

Tentamen 2 i Arbetsrätt o Förhandling den 12 december 2016 för kurs 747G72 vid Linköpings Universitet.

Skriv ditt AID-nummer, provkod, kurskod, datum och frågenummer på varje papper du lämnar in, ett frågesvar per papper, behöver du fler papper för ditt svar på en fråga så numrera pappren.

Lagtext och Lagtextsamling är tillåtna tentamenshjälpmedel. Det är tillåtet att skriva stickord(de som finns upptagna i bifogad stickordslista) i lagtexten samt att markera delar av lagtexten. Det är tillåtet att placera s.k. tapeflaggor på sidor i lagtexten för att underlätta navigering, på "flaggorna" får finnas Lag, § och stickord(från godkänd stickordslista). Inga andra texter eller anteckningar är tillåtna tentamenshjälpmedel.

Tentamen kan ge maximalt 40 poäng, för godkänt krävs 20 poäng och för väl godkänt 30 poäng.

Motivera dina svar utförligt och ange i förekommande fall lagrum (lag o §) och/eller arbetsrättslig princip i dina svar.

Av dina svar ska framgå en rättsligt korrekt och tillfredsställande argumentation till stöd för din valda lösning på de arbetsrättsliga juridiska problemen i frågorna för maximal poäng.

Bilaga: Stickordslista

Lycka till!

Pher R. Widén

I denna tentamen ska vil följa verksamheten och de anställda på det privatägda (aktiebolag) sjukhuset Katarinahemmet i Stockholm. Katarinahemmets anställda är läkare, sjuksköterskor, laboratoriepersonal, medicinska tekniker, undersköterskor, vårdbiträden, vaktmästare, kökspersonal, administrativ personal och sjukhusledning. Katarinahemmet har inga egna kollektivavtal, men är kända för att ha förmånligare arbetstidsregler, löner och semesterförmåner för de anställda än de offentligt drivna sjukhusen i Stockholmsområdet.

Fråga 1. (12 poäng) På Katarinahemmet finns det trettio sjuksköterskor anställda, 20 är oorganiserade, fyra är medlemmar i Kommunalarbetarförbundet, två är medlemmar i SAC, Syndikalisterna och fyra är medlemmar i Sjuksköterskeförbundet.

Trots att Sjuksköterskeförbundet är medvetna om de förmånligare arbets- och anställningsvillkoren för sjukhusets anställda så påkallar Sjuksköterskeförbundet förhandling om en reglering av sjuksköterskornas arbets- och anställningsförhållanden så att de överensstämmer med förbundets centrala kollektivavtal.

1.a. Sjukhusledningen invänder att Sjuksköterskeförbundet inte har någon förhandlingsrätt då Katarinahemmet inte har något kollektivavtal med Sjuksköterskeförbundet. Hur bedömer du denna invändning? **(1 poäng)**

1.b Med vilka parter kan Katarinahemmet behöva förhandla med om sjuksköterskornas arbets- och anställningsförhållanden? **(2 poäng)**

Efter en tid så sluter Katarinahemmet kollektivavtal med Sjuksköterskeförbundet och med Läkarförbundet.

1.c Vad är ett kollektivavtal? Och vad bör ett sådant innehålla? **(1 poäng)**

1.d Katarinahemmet har som bekant i anställningsavtalen med sina alla sjuksköterskor både bättre arbetstidsregler, löner och semesterförmåner än vad som regleras i Sjuksköterskeförbundets centrala kollektivavtal. Om Katarinahemmet tillämpar det centrala kollektivavtalet som Sjuksköterskeförbundet vill, vad händer då med innehållet i anställningsavtalen för Sjuksköterskeförbundets medlemmar på Katarinahemmet? **(2 poäng)**

1.e Hur ska/bör arbetsidsreglerna, lönerna och semesterförmånerna tillämpas för övriga sjuksköterskor som inte är medlemmar i Sjuksköterskeförbundet? Kan Katarinahemmet tillämpa olika anställnings och arbetsvillkor för de anställda beroende av om de är fackligt anslutna eller inte? **(2 poäng)**

1.f Katarinahemmet ska anställa en ny verksamhets- och personalansvarig överläkare som är medlem i Läkarförbundet på sjukhusets kvinnoklinik. Vad rekommenderar du Katarinahemmet att göra, innan de tar beslut om anställningen **(2 poäng)**

1 g. Efter en långdragen rekryteringsprocess hittar Katarinahemmet äntligen en kompetent överläkare, Gullan Grossess, till kvinnokliniken, du får i uppdrag att genomföra den formella anställningen med Gullan, på vilka sätt kan ett anställningsavtal ingås? Och vilken är den normala anställningsformen? **(2 poäng)**

Fråga 2. (10 poäng)

Till Katarinahemmets kvinnoklinik söker sjukhuset en sjuksköterska med vidareutbildning till barnmorska, den enda sökanden är Karin Kanyl som just avslutat sin barnmorskevidareutbildning. Under anställningsintervjun förklarar Karin att hon inte kan medverka till abortvård på grund av moraliska skäl och sin kristna tro och att hon enligt kvinnans rättigheter enligt Europakonventionen, EKMR har en lagstadgad rätt till så kallad samvetsfrihet för anställda inom sjukvården. Katarinahemmet valde att inte anställa Karin Kanyl. Karin stämmer Katarinahemmet för diskriminering och att sjukhuset inskränkt hennes rättigheter enligt europakonventionen EKMR. I domstolen förklarar Katarinahemmet att de anser att Karin utan tvång sökt en anställning som hon visste ställde krav som inte gick att förena med hennes kristna tro och sjukhuset har förklarat att det inte har varit möjligt att anpassa tjänsten för Karin och undanta henne från abortvård. Katarinahemmet anser att deras krav på Karins medverkan i abortvård också varit rimligt och inskränkningen i kvinnans rättigheter är nödvändig med hänsyn till skyddet för patienternas hälsa på kvinnokliniken.

2. a Enligt vilken diskrimineringsgrund kan Karin hävda att Katarinahemmet missgynnat henne? **(1 poäng)**

2 b. Hur skulle du döma i detta mål, enligt vilken lagstiftning och på vilka grunder skulle du göra din bedömning? **(3 poäng)**

2 c. Vilken/vilka domstol/domstolar kan pröva Karin Kanyls stämning av Katarinahemmet? Och under vilka förutsättningar och omständigheter sker domstolsprövningen i resp. domstol? **(3 poäng)**

2.d Vilka sanktioner/påföljder kan domstolen komma fram till om Katarinahemmet fälls? Om Karin Kanyl förlorar i domstolen, vad kan detta få för konsekvenser för Karin? Kan det göra någon skillnad för Karin om hon företräds av sin fackliga organisation, av Diskrimineringsombudsmannen eller om hon själv driver saken i domstol? **(3 poäng)**

Fråga 3. (8 poäng)

3 a. Katarinahemmet har ett gott samarbete med en närbelägen utbildning för sjuksköterskor, inte sällan erbjuds studenterna praktik på sjukhuset och färdigutbildade sjuksköterskor erbjuds ibland visstidsanställning. Vilka tillåtna former för visstidsanställning finns det? **(2 poäng)**

3b. Nyutbildade sjuksköterskan Vera Vänlig visstidsanställs som vikarie för sjuksköterskan Sonja Sutor som vidareutbildar sig till distriktsköterska under 16 månader. När detta vikariat avslutats så får Vera omedelbart ett annat vikariat på nio månader för Ylva Ytlig som är föräldraledig. Är dessa vikariat "äkta" och tillåtna visstidsanställningar? Under vilka förutsättningar konverteras visstidsanställningar till tillsvidareanställningar **(2 poäng)**.

3.c Om Vera i stället för vikariatet för Ylva fått en allmän visstidsanställning, hade det gjort någon skillnad för Vera? **(1 poäng)**

3.d Undersköterskan Lena Ledlös har under sju år varit visstidsanställd på Katarinahemmet. Visstidsanställningarna har varit avbrutna av föräldraledigheter och andra orsaker. Lenas anställningshistorik ser ut som följande: allmän visstidsanställning (ALVA) november 2010 tom maj 2011; Vikariat oktober 2011 tom april 2012; vikariat september 2012 tom mars 2013; vikariat augusti 2013 tom februari 2014; vikariat juni 2014 tom juli 2014; ALVA dec 2014 tom nov 2015; ALVA april 2016 tom juli 2016 samt en ALVA oktober 2016 tom november 2016. Har någon av visstidsanställningarna konverterats till en tillsvidareanställning? **(3 poäng)**

Fråga 4 (10 poäng).

En av Katarinahemmets anställda sjuksköterskor Pernilla Piller blir påkommen med att stjäla både narkotikaklassade mediciner och att ha missbrukat sina arbetstider.

Klinikchefen beslutar att Pernilla måste skiljas från sin anställning. Klinikchefen ber dig som är Katarinahemmets personalexpert att förklara regelverket runt att skilja Pernilla från anställningen.

4 a. Beskriv regelverket runt att skilja någon från anställning. På vilka grunder kan man skiljas från anställningen? Vilka förföreskrifter måste iakttas? Vilka skyldigheter har arbetsgivaren? Skiljer sig arbetsgivarens skyldigheter beroende på vilken grund man skiljs från anställningen? Vilka rättigheter har den anställda? **(5 Poäng)**

4. b Om Pernilla inte går med på att bli av med jobbet, vad kan hon göra? **(3 poäng)**

4 c. Om Pernillas skiljande från anställningen anses ogiltigt, måste Katarinahemmet behålla Pernilla som anställd? Om inte, hur ska då Katarinahemmet agera? **(2 poäng)**