

Tenta Arbetsrätt 7, 5 HP (731G16) för LOSP 2 2018-11-02, rättningsmall

Uppgift 1 – Kortvarsfrågor (2 p/delfråga, totalt 16 p)

	Ja	Nej	Rättskälla
a) Innebörden av ”bastubadarprincipen”, som är grundläggande på det arbetsrättsliga området, är att AT inte får bada bastu på arbetstid. Stämmer påståendet?		X	AD 1978 nr 89
b) En AG som struntar i att avbryta verksamheten när ett skyddsombud åberopar sin stoppningsrätt kan ådra sig skadeståndsskyldighet gentemot skyddsombudet. Stämmer påståendet?	X		6:10-11 AML
c) Liam arbetar först 18 månader i allmän visstidsanställning på Företag X, är sedan arbetslös i 9 månader och jobbar sedan i 10 månader till i samma anställningsform på samma företag, då en ny produktionstopp inträffar. Liam hävdar att hans anställning nu måste ha övergått till en tillsvidareanställning. Har han rätt?	X		5 a § 1 st 1 p LAS
d) Ett bemanningsföretag ska alltid ge sina anställda samma lön som den lön som gäller för sådant arbete på kundföretaget som personen ifråga är uthyrd till. Stämmer påståendet?		X	6-8 §§ lagen (2012:854) om uthyrning av AT
e) KA föreligger mellan AG och ATO A. Därutöver har ATO B medlemmar bland anställda på arbetsplatsen. AG är skyldig att förhandla med båda ATO:erna angående ombyggnation av personalutrymmen på arbetsplatsen. Stämmer påståendet?		X	11 § 1 st 1 men MBL (det är ett verksamhetsfall)
f) En facklig förtroendeman på en ATO som inte har KA med AG har liksom KA-bärande ATO rätt till att få använda ett kontor på arbetsplatsen till att utöva det fackliga uppdraget. Stämmer påståendet?		X	1 §+3 § 3 st FML
g) Vid beslut om kommunal anställning ska avseende fästas bara vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Stämmer påståendet?		X	2 § + 4 § LOA
h) Alla AG har vid uppsägning p g a övertalighet rätt att undanta två personer som enligt AG:s bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten innan turordningslistan fastställs. Stämmer påståendet?		X	22 § 2 st LAS (Gäller endast AG med högst 10 AT)

FÖRDJUPNINGSPRÅGOR

Uppgift 2 (8 p)

- a) Förbud mot diskriminering som har samband med föräldraledighet när AG tar ut en AT till utbildning för befordran, 16 § 1 st 2 p FLL; undantaget i 2 st är knappast tillämpligt. AT kan få skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat, 22 § FLL. Delad bevisbörda, 24 §. ATO eller DO för AT:s talan, 25 § FLL. (Alternativ lösning: Även stridande mot 2:1 DL kopplat till kön (då endast kvinnor kan bli gravida), 1:4 1 p DL. AT kan begära att få ta del av meriterna för den som blir befördrad för att stärka bevisläget, 2:4 DL. Påföljd diskrimineringsersättning för kränkningen, 5:1 1 st DL, dock ej ekonomiskt skadestånd, 2 st. Delad bevisbörda, 6:3. ATO eller DO för AT:s talan, 6:2 DL.) (4 p)

- b) Saklig grund enl 7 § LAS föreligger ej. Ogiltighet kan åberopas, om uppsägningen enbart beror på föräldraledighet, 17 FLL. 23 § FLL hänvisar vidare till tillämpliga regler i LAS, bl a 38 § 2 st 2 men och 39 § ang skadestånd och 40-42 §§ ang talefrister. (*Alternativ lösning:* Uppsägningen kan ogiltigförklaras enl 5:3 och 3 a som tillsammans med 6:4 DL hänvisar vidare till skadeståndsnivåer och talefrist enl LAS.) (4 p)

För full poäng förväntades att studenten diskuterade rekvisiten i samband med genomgång av ovanstående lagrum, som endast refereras kortfattat här.

Uppgift 3 (8 p)

Delfrågorna skulle besvaras utifrån förutsättningen att det är 1 maj 2018.

- a) Erika är inte bunden av kollektivavtalet. Erika är medlem i Arbetarnas Vål med vilka AG inte har KA. Erikas personliga uppgörelse gäller. AG ådrar sig dock skadeståndsskyldighet mot Mer makt åt arbetarna för KA-brott, enl 54-55 §§ MBL. (2 p)
- b) Johan som utträdande medlem i Mer makt åt arbetarna fortsätter att vara bunden enl 26-27 §§ MBL så länge avtalet gäller. (2 p)
- c) Sören är bunden, eftersom han är medlem i Mer makt åt arbetarna, se 26 och 27 §§ MBL. Då KA har en minimilöneregler är det personliga avtalet inte gällande. AG ådrar sig dessutom skadeståndsskyldighet mot Mer makt åt arbetarna, enl 54-55 §§ MBL. (2 p)
- d) Ludvig är obunden, men KA har en normerande verkan. AG ådrar sig skadeståndsskyldighet mot Mer makt åt arbetarna, enl 54-55 §§ MBL. Ludvig kan dock inte kräva att få KA-ATO:s hjälp att föra talan i domstol mot AG, då han inte är medlem. (2 p)

Uppgift 4 (8 p)

- a) Förhandling på AG:s initiativ enligt verksamhetsfallet i 11 § MBL med kollektivavtalsbärande organisation IF Metall enbart. (2 p)
- b) Underrättelse ska lämnas till den enskilde AT:n minst två veckor i förväg; samtidigt ska den ATO som AT tillhör varslas, 30 § LAS. AT och facket har rätt till överläggning med AG om detta begärs senast en vecka efter att underrättelse och varsel lämnades. Om överläggning begärs får AG inte verkställa uppsägningen förrän överläggningen har avslutats. (2 p)
- c) Här måste vi ställa oss frågan om detta är en viktigare investering. En bedömning får göras från fall till fall där man bl a tittar på företagets storlek, hur investeringen påverkar arbetstagarna och liknande faktorer. Enligt praxis ska viktigare investeringar förhandlas med KA-ATO (IF Metall) på AG:s initiativ som en viktigare förändring enl verksamhetsfallet, 11 § MBL. Kommer man fram till att det inte är någon viktigare förändring och inte heller någon viktigare investering, föreligger ingen förhandlingsskyldighet. (2 p)
- d) Om AG avser att anlita arbetskraft, utan att denne ska vara anställd hos AG, föreligger primär förhandlingsskyldighet enl 38 § 1-2 st MBL. Detta gäller exempelvis vid inhyrning av arbetskraft som i detta fall. Förhandlingsskyldigheten gäller oberoende av om man bedömer förändringen som en viktig förändring eller inte. Det finns en del undantag från förhandlingsskyldigheten enligt 38 § 2 st MBL, om expert anlitas eller arbetet är kortvarigt och tillfälligt. Men som också framgår av 2 st gäller dessa undantag inte vid inhyrning av arbetskraft. AG är alltså förhandlingsskyldig gentemot kollektivavtalsbärande organisation IF Metall enligt 38 § MBL, förutsatt att vaktmästarsysslan faller inom KA-området. (2 p)