

Tentamen 3 i Arbetsrätt o Förhandling den 13 januari 2017 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 arbetsrättsligt 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 svenska IT företaget (aktiebolag) New Gaming AB. New Gaming AB är nära att bli uppköpta av det Japanska IT företaget Nippon dot.com. New Gaming AB har systemspecialister, programmerare, grafik- och animeringsspecialister och administratörer, totalt ca 40 anställda. De flesta anställda är inte fackligt anslutna men civilingenjörsförbundet och unionen har några medlemmar i företaget. Med dessa fackförbund har New Gaming AB ingått kollektivavtal. Även syndikalisterna, SAC, och Musikerförbundet har medlemmar som är anställda hos New Gaming AB (utan kollektivavtal).

Fråga 1. (11 poäng)

Du är anställd som New Gaming AB:s HR specialist och företagsledningen uppdrar åt dig att förbereda samgåendet med Nippon dot.com.

1.a. Har New Gaming någon informations/förhandlingsskyldighet innan företaget går samman med det japanska företaget? Om det är din uppfattning, vilken typ av information/förhandling rekommenderar du och var finns den reglerad? Med vilka parter rekommenderar du information/förhandling, om en sådan behövs **(3 poäng)**

1.b Med vilka parter kan New Gaming AB tänkas behöva förhandla med angående de anställdas arbets- och anställningsförhållanden? **(2 poäng)**

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

1.d Beslut fattas om ett samgående mellan New Gaming AB:s hela verksamhet och Nippon dot.com. genom uppköp från Nippon dot.com. Var regleras övergång av verksamhet? vilka rättigheter och skyldigheter har företagen i detta i förhållande till de anställdas anställningsförhållanden och anställningsavtal? **(3 poäng)**

1.e Några av New Gaming AB:s anställda vill inte arbeta vidare i företaget om det får japanska ägare trots att de har gällande anställningsavtal med New Gaming AB med lång uppsägningstid (12 månader). Hur ser du på de anställdas önskemål? **(2 poäng)**

Fråga 2. (9 poäng)

2.a Den nya, delvis japanska, företagsledningen känner inte till det svenska arbetsrättsliga systemet och parternas ställning, rätt till information och förhandling. Du får i uppdrag att redogöra för den arbetsrättsligt "svenska modellen" för den nya företagsledningen. Du förväntas redogöra för den svenska modellens uppkomst, parternas rättigheter och skyldigheter? Den svenska modellens inverkan på samhällsekonomi, arbetstvister/strejker och lagstiftning? Du bör även redogöra för det omfattande lagstiftningsarbetet på det arbetsrättsliga området på 1970 talet, dess orsaker och effekter? **(6 poäng)**

2.b Den japanska företagsledningen som saknar känsla för "den svenska modellen" ser inte välvilligt på att flera anställda är fackligt anslutna och aktiva i fackliga frågor. Som ett sätt att minska det fackliga engagemanget väljer företaget att erbjuda och bekosta för inte fackligt anslutna medarbetare en privat sjukvårdsförsäkring. Hur ser du på detta erbjudande? Är det förenligt med den arbetsrättsliga lagstiftningen och "god sed" på arbetsmarknaden? **(3 poäng)**

Fråga 3. (10 poäng)

3 a. Nippon dot.com vill etablera ett traineeprogram som en metod att attrahera nya kompetenta medarbetare. Företaget inleder ett nära samarbete med sektionen för datavetenskap vid Kungliga Tekniska Högskolan (KTH) i Stockholm. Flera begåvade studenter erbjuds visstidsanställningar som en inledning till en eventuell traineeanställning. Vilka tillåtna former för visstidsanställning finns det? Vilken är den normala anställningsformen på svensk arbetsmarknad? **(3 poäng)**

3b. Du, som företagets HR specialist, informerar företagsledningen om att visstidsanställningar i Sverige inte är alldeles okomplicerade då dessa anställningar kan konverteras till tillsvidareanställningar Under vilka förutsättningar konverteras visstidsanställningar till tillsvidareanställningar **(2 poäng)**.

3.c Om någon visstidsanställd medarbetare anser att hen har en visstidsanställning som konverterats till en tillsvidareanställning, men att företaget inte delar denna uppfattning. Hur ska den anställda agera för att få "rätt" anställning **(1 poäng)**

3.d Den lokala civilingenjörsfackklubben, genom den lokale facklige förtroendemannen Rickard Rättvis, vid Nippon dot.com har starka invändningar mot hur företaget använder de visstidsanställdas anställnings- och arbetsvillkor. Civilingenjörsförbundet påkallar en förhandling i detta, har förbundet förhandlingsrätt i denna fråga? **(1poäng)**

3.e Nippon dot.com:s företagsledning blir mycket upprörda över Rickard Rättvis beskyllningar som de anser vara illojalitet mot företaget och avskedar Rickard. Är avskedandet i enlighet med lag och arbetsrättslig praxis?

Som företagets HR-specialist ser du dig tvungen att informera företaget om regelverket runt facklig förtroendemans arbetsrättsliga ställning, då den företaget avskedat, Rickard Rättvis, är facklig förtroendeman. Du förväntas i ditt svar redogöra för regelverket **(3 poäng)**

Fråga 4 (10 poäng).

Nippon dot.com har efter förvärvet av New Gaming AB presenterat en företagsriktlinje för tillsättning av framtida chefer i företaget, där japanska medarbetare har företräde.

4.a Nippon dot.com söker en chefssystemerare till kontoret i Stockholm. Den mycket kompetente och erfarne svenske systemeraren Alexander Algoritm som är medlem i civilingenjörsförbundet, examinerad från KTH i Stockholm, är den sökande som bäst motsvarar de av företaget uppställda kompetenskraven. Vid tillsättning av befattningen väljer Nippon dot.com dock att anställa den japanske datavetaren Yoshiro Sakamoto som chefssystemerare med hänvisning till företagets riktlinje för tillsättning av chefer i företaget där japanska sökande har företräde till chefsbefattningar. Hur ser du på tillsättningen? Är företagsriktlinjen som ger japanska sökande företräde tillåten eller strider den mot någon arbetsrättslig lagstiftning? Om det är din uppfattning, på vilken grund är den möjlig att ifrågasätta? **(3 poäng)**

4 b. Om Alexander väljer att få tillsättningen rättsligt prövad, på vilken laglig grund kan han få domstol att pröva tillsättningen? **(2 poäng)**

I vilken domstol/domstolar kan saken prövas och under vilka förutsättningar sker domstolsprövningarna? **(3 poäng)**

4.c Vilka olika följder, sanktioner eller ersättningar blir följden om Alexander vinner eller förlorar i domstolen. **(2 poäng)**