

ANONYM TENTAMEN / ANONYMOUS WRITTEN EXAMINATION

DIN TENTAMENSKOD/YOUR EXAMINATION CODE

Kurs/Course Arbetsrätt I GIN

Delkurs/Sub-course _____

Kurskod/Course code JU143G Poäng/Credits 4,5 ECTS

Datum/Date 29 / 08 20 24 Skrivtid/Examination time 14.15- 19.30

Ansvarig lärare/
Examination responsible Nadia Björn

Berörda lärare/
Teachers concerned _____

Hjälpmedel/Bilagor
Aid at the
exam/Appendices

Okommenterad lagbok eller annan lagtextsamling/lagtext
Boken "LAS-handboken", Lars Åhnberg
Boken "Anställningsförhållandet" Källström, Malmberg
Lagtext eller praxis som studenten själv har skrivit ut
Understrykningar och/eller färgläggning samt rena paragrafhänvisningar
och enskilda stödord är OK (såväl i böcker som i lagtext och rättsfall, och
på post-it-lappar)

Övrigt/Other

- ☐ Ta ett nytt blad för varje ny fråga / Always start a new question on a new sheet of paper
- ☐ Ta ett nytt blad för varje lärare / Take a new sheet of paper for each teacher

**SKRIV ENDAST DIN TENTAMENSKOD PÅ SAMTLIGA INLÄMNADE BLAD/
WRITE ONLY YOUR EXAMINATION CODE ON ALL PAGES YOU HAND IN**

Poänggränser/Grade points Se
bedömningskriterier

Bedömningskriterier:

För att få betyget G måste merparten av frågeställningarna *identifieras* korrekt, samt *utredas* och diskuteras korrekt och *tillfredsställande* med utgångspunkt i relevanta lagrum, litteratur och rättsfall. Svaret måste struktureras *tillfredsställande* och vara språkligt *korrekt*.

För att få betyget VG måste *samtliga* frågeställningar *identifieras* korrekt, frågorna måste dessutom *utredas* korrekt och *utförligt*, med utgångspunkt i, och med *korrekt* hänvisning till, relevanta lagrum, litteratur och rättsfall. Svaret måste struktureras *korrekt* och vara språkligt *korrekt*.

Bedömningskriterierna innebär att ett svar som t ex innehåller för många otydliga/felaktiga formuleringar *inte kan godkännas*, även om t ex samtliga frågor besvaras.

Bedömningskriterierna innebär att ett svar för att kunna godkännas måste hänvisa till, och på ett korrekt sätt *använda*, (relevanta) rättsfall och kurslitteraturen. Ett svar som enbart *anger* rättsfall, men inte *använder* dessa (korrekt) i utredningen kan därför inte godkännas.

Ett svar som *använder källor men inte (korrekt) anger dessa källor* kan inte heller godkännas.

Bedömningskriterierna innebär att ett svar som *struktureras för rörigt/otydligt* inte kan godkännas. Notera att kraven på strukturen enbart gäller själva *innehållet* (dvs t ex vilken fråga som måste utredas först av två frågor), *inte* den *konkreta strukturen* (alltså spelar det ingen roll om svaret återges lite ”rörigt” på pappret och t ex innehåller * som pekar till en fortsättning av svaret på en annan sida osv)

Ett svar som bara *återger* lagtext (t ex avskrift av lagtext) kan inte godkännas, för att svaret skall kunna godkännas måste lagtexten *användas* korrekt, för att besvara frågeställningarna.

Ett svar som till stor del består av *avskrift av lagtext* och *återberättande/referat av case* kan inte godkännas. *Referat av case* bör *undvikas*, och bör enbart *ske i direkt anknytning till själva utredningen*, och då bara genom att nämna just omständigheterna som utreds.

Ett svar som enbart *anger vad som gäller generellt* kan inte godkännas. För att kunna godkännas måste svaret *besvara frågeställningarna i just caset i fråga*. Utredningen måste alltså ske (korrekt) i relation till just omständigheterna i detta case.

Det rekommenderas att studenterna läser igenom *samtliga* frågor i caset *innan* de börjar utreda frågorna, för att på så vis bättre kunna *disponera* tiden vid tentamen.

Mohamed M äger och driver butiken ”*Mohameds Möbel*” som säljer möbel och heminredning.

Mohamed har **46 anställda** och hans företag är bunden av ett **kollektivavtal** med facket **MÖBEL**.

Samtliga anställda är medlem i facket MÖBEL.

Mohamed sitter på sitt kontor på fabriken, och har möte med personalchefen **Jane J**, och Jane återkopplar till Mohamed om ett personalärende som Mohamed och Jane har pratat om vid många tillfällen innan.

Ärendet rör **Marianne M** som arbetar som handläggare på personalavdelningen i butiken.

Marianne har varit **tillsvidareanställd i 3 år**, men ända från början har det varit problem när hon skall interagera med kollegor.

Redan efter några månader på jobbet råkade Marianne i dagliga bråk med anställda när de t ex kontaktade Marianne för att ställa frågor om deras anställning, sjukskrivning eller liknande, och när personalchefen försökte reda ut problemet blev Marianne förorättad, och menade på att personalchefen ”*helt orättvist hade riktat in sig på Marianne, istället för att ta tag i de uppenbara problem som de andra hade*”.

Efter den tiden var det många anställda som önskade att undvika att ställa deras frågor till Marianne, och man beslutade därför att omplacera Marianne till att enbart hantera lön, ledighet, och sjukskrivningar i olika datorsystem (det vill säga, utan att skulle besvara frågor från de anställda).

I samband med detta hade Mohamed och Jane ett allvarligt samtal med Marianne, och förklarade henne att ”*Marianne fick se till att fundera på varför det blev så fel när hon skulle prata med de anställda*”.

Marianne menade på att det var de övriga som hade bråkat, och hon *"hade enbart reagerat på det faktumet att de ställde så många dumma frågor"*.

Under några veckor gick det någorlunda bra, men sedan blev det bråk igen.

Marianne kom inte överens med den andra handläggaren på personalavdelningen, **Christina C**, som Marianne skulle samarbeta med.

Marianne kritiserade outhärligt Christina, och ville inte samarbeta även när personalchefen tillrättavisade henne, och till slut beslutade man att omplacera Marianne igen, till ett rum där hon kunde sitta alldeles ensam och handlägga.

Vid ett tillfälle behövde dock Christina hjälp under någon timme med att besvara frågor från de anställda vid en personalträff, och Jane bad Marianne hjälpa med detta, men Marianne sade att *"hon inte kände för det just då"*.

Jane fick tjata på Marianne i en halvtimme, och till slut gick Marianne med på att besvara frågorna vid träffen, men efter 10 minuter gnällde Marianne och sade att hon *"fick huvudvärk av alla dumma frågor"* och då gav Jane upp och lät Christina besvara frågorna ensam i istället.

Jane tänkte att det var ***oacceptabelt*** att Marianne vägrade följa order.

I samband med detta hade Mohamed och Jane igen ett allvarligt samtal med Marianne, där en representant för facket MÖBEL deltog, och Mohamed sade till Marianne att hon *"fick se till att ändra attityd, annars kunde det vara att hon blev av med sin anställning!"*.

Marianne grät, och sade då att hon tyckte att *"det hela var Janes fel eftersom Jane tydligen inte var bra i chefsrollen, och även Christinas fel, eftersom Christina var en skvallerbytta som skvallrade till chefen vid minsta lilla osämja"*.

Det gick några månader då det bara var mindre konflikter och missförstånd när Marianne sprang på kollegor i korridorerna eller ute på parkeringsplatsen.

Men sedan blev det allvarliga bråk igen, Marianne lämnade till och med sitt rum enbart för att kritisera Christina, och Christina sade till Jane att hon inte stod ut med Mariannes *"eviga kritik och otrevliga ton"*.

Vid ett tillfälle tvingades Christina sjukskriva sig i en månad på grund av att hon ”bröt ihop” på grund av all Mariannes kritik.

Christina och övriga anställda kom vid den tiden dagligen till personalchefen Jane och klagade på Mariannes beteende.

Mohamed och Jane hade då igen ett samtal med Marianne, där de upprepade att Marianne ”*fick se till att skärpa sig!*”- men Marianne försvarade sig, och sade att anledningen till att hon kritiserade Christina var ”*att hon brydde sig om Christina, hon ville helt enkelt peka ut det som inte funkade, och därmed hjälpa Christina så att hon kunde bli bättre*”.

Mohamed och Jane sade att de inte tyckte att Christina behövde hjälp, de var nöjda med Christinas prestationer, och de bad Marianne igen ”*allvarligt tänka sig för, och se till att bättre sig!*”.

Nu har det igen gått några månader och under den tiden har det varit småbråk och mindre konflikter, men förra veckan urartade det i stora bråk, och nu protesterar samtliga anställda dagligen igen, och de ber Jane ”*lösa problemet*”.

Jane berättar detta för Mohamed, och förklarar även att Jane inte tycker att det kan anses rimligt att de skall omplacera Marianne igen.

Jane undrar om de skulle kunna säga upp eller avskeda Marianne ”*och på så vis bli av med henne*”, men Mohamed säger att han ville undersöka detta, eftersom han inte var säker på att de ”*har på fötterna till varken uppsägning eller avskedande*”.

”*Kan vi lägga ihop samtliga händelser från de 3 åren- och basera uppsägningen på dem?*”- undrar Jane, men Mohamed vet inte vad han skall svara.

Jane undrar även hur de skall gå tillväga om de faktiskt vill säga upp Marianne.

Mohamed vill helst att Marianne får en skriftlig uppsägning, så att han slipper prata med Marianne.

Men han undrar vad en sådan skriftlig uppsägning skall innehålla, och om han då måste ange **skälen** till uppsägningen i själva uppsägningsbeskedet.

Och han undrar om han skulle kunna lägga uppsägningsbeskedet i Mariannes postfack på jobbet?

Mohamed funderar även på om Marianne ”*överhuvudtaget har rätt till uppsägningstid, när hon har misskött sig så pass allvarligt, och i så fall hur mycket*”.

Mohamed funderar dessutom på om han måste kontakta facket i samband med, eller innan, uppsägningen, eftersom Marianne ju är medlem i MÖBEL?

Han tycker egentligen att Marianne ”*själv får höra av sig till facket om hon vill, eftersom det ju är hon som har valt att vara medlem*”.

Jane vet inte vad hon skall säga till alla dessa funderingar.

De avslutar samtalet om Marianne, och då nämner Jane ett annat problem som hon vill prata med Mohamed om.

Det nästa som Jane vill prata om är att de har planer på att ändra arbetstiden för de anställda på lagret. De skall framöver bara få en halvtimmes lunchrast, istället för en timmes lunchrast som de har i nuläget.

Dessutom skall det bara finnas möjlighet till 2 pauser varje dag, 5 minuter för varje paus.

Mohamed säger att detta låter bra, och att det ju ”*som tur är inte finns exakta regler för raster och pauser*”.

Jane funderar på om de bör ”*höra av sig till*” facket MÖBEL innan de beslutar om förändringen, men Mohamed tycker att det ”*inte är nödvändigt*”, och dessutom tycker han att det är brådskande att införa förändringen, ”*av hänsyn till effektivisering*” så Mohamed tycker att detta är ”***synnerliga skäl** som leder till att han inte hinner varken förhandla med facket, eller informera dem, innan de inför förändringen.*”

De avslutar deras samtal och Jane lämnar Mohameds kontor.

Precis när Jane skall lämna kontoret kommer en av expediterna från möbelaffären, **Johnny J**, in på kontoret och berättar för Mohamed att det precis har kommit två lastbilar fyllda med nya soffor till butiken, och lastbilarna måste tömmas direkt.

Tyvärr har de två personer som arbetar med att lasta ur lastbilar, och bära möbel, precis ringt och sagt att de båda är strandade i en bilkö på motorvägen på väg till jobbet, på grund av en olycka, och det kommer att dröja många timmar innan de kan vara framme på jobbet.

”Men lastbilarna måste ju tömmas” säger Johnny, ”så hur gör vi?”.

”Då får du och expediten **Gunnar G** från möbelaffären se till att kavla upp ärmarna på momangen och få lastat ur alla sofforna så snabbt som överhuvudtaget möjligt” säger Mohamed, men Johnny protesterar och menar på att de inte skall utföra sådana arbetsuppgifter.

”Vi tänker inte utföra arbetsuppgifter som inte ingår i vår anställning, och det är vi överhuvudtaget inte skyldiga att göra” säger Johnny, ”det är tungt, det är bökeigt, och vi vet inte hur vi skall göra, och vi riskerar att få ryggsnitt!”

”Nog pratat”, säger Mohamed, och han påpekar att det är brådsnande att sofforna lastas av, annars kommer säljarens lastbilar att ta med dem tillbaka till säljaren, ”och då kommer detta att kosta dyrt med allt som måste skrivas om i leveransavtalet osv!”

Johnny vill att Mohamed skall kontakta facket MÖBEL och se till att det inleds förhandlingar men Mohamed upprepar bara sin order, och Johnny surar men vågar inte säga emot.

Han går ut och informerar Gunnar, och medan de lastar av sofforna diskuterar de ”om det verkligen kan stämma att de är skyldiga att utföra dessa arbetsuppgifter”.

Utred rättsläget utförligt och glöm inte att motivera dina svar samt att hänvisa tydligt till relevanta lagrum, rättsfall och böcker.