

ANONYM TENTAMEN / ANONYMOUS WRITTEN EXAMINATION

DIN TENTAMENSKOD/YOUR EXAMINATION CODE

Kurs/Course Arbetsrätt I G1N

Delkurs/Sub-course _____

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

Datum/Date 25 / 08 20 23 Skrivtid/Examination time 08.15- 13.30

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 stickord 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 på tentamen.

Daniel D äger och driver målare-företaget ”*Daniels Färg, Tapet & Måleri*” som utför målar-uppdrag, och säljer målarfärg och tapeter.

Han har 68 anställda, vissa i affären, och vissa är anställda som målare, och hans företag är bunden av ett kollektivavtal med facket PAINT. Samtliga anställda är medlem i PAINT.

Daniel sitter på sitt kontor i anknytning till affären, och har möte med personalchefen **Lena L**, och Lena återkopplar till Daniel om ett personalärende som Daniel och Lena har pratat om vid många tillfällen innan.

Ärendet rör **Susanne S** som arbetar i affären.

Susanne har varit tillsvidareanställd i 5 år, hon började med att jobba som expedit i affären, men ända från början har det varit problem när hon skall interagera med kollegor.

Redan efter 6 månader på jobbet råkade Susanne i dagliga bråk med kollegorna i affären, och ibland även kunderna i affären, och när chefen **Tomas T** i affären försökte reda ut problemet blev Susanne förorättad, och menade på att Tomas ”*helt orättvist hade riktat in sig på Susannes roll i konflikterna istället för att ta tag i de andras uppenbara problem*”.

Efter den tiden var det många anställda som önskade att undvika att jobba på pass i affären med Susanne, och man beslutade därför att omplacera Susanne till att enbart hantera telefonsamtal och e- post från kunderna. Detta kunde hon göra på en dator som placerades längst bak i affären och på en arbetsmobil.

I samband med detta hade Daniel och Lena ett allvarligt samtal med Susanne, och förklarade henne att ”*hon fick se till att fundera på varför det blev så fel när hon skulle prata med kollegorna*”.

Susanne menade på att det var de övriga som hade bråkat, och hon ”*hade enbart reagerat på deras dumma kommentarer*”.

Under några veckor gick det någorlunda bra, men sedan blev det bråk igen. Susanne kunde inte låta bli att lämna sin plats vid datorn i butiken, hon lade sig i kollegornas rådgivning till kunderna, och hon kritiserade oupphörligt hur de hanterade olika ärenden. Susanne ville inte samarbeta, och ville inte stanna vid datorn i butiken, även när Lena och Daniel tillrättavisade henne, och till slut beslutade man att omplacera Susanne igen, till ett rum där hon kunde sitta alldeles ensam och besvara frågor i telefon eller på e-post.

Vid ett tillfälle behövde dock kollegorna i butiken hjälp med att expediera under några timmer, eftersom en var sjuk, en annan vabbade, och en tredje behövde gå till sitt barns skola. Lena bad Susanne hjälpa med att expediera vid detta tillfälle, men Susanne sade att ”*hon inte kände för det just då*”.

Lena fick tjata på Susanne en timme, och till slut gick Susanne med på att expediera i butiken, men efter en halvtimme gnällde hon och sade att hon ”*fick huvudvärk av att expediera*” och då gav Lena upp och lät Susanne gå tillbaka till det ensamma kontoret. Lena tänkte att det var oacceptabelt att Susanne vägrade följa order.

I samband med detta hade Daniel och Lena igen ett allvarligt samtal med Susanne, och sade till henne att hon ”*fick se till att ändra attityd*”. Susanne sade då att hon tyckte att ”*det hela var Lenas fel eftersom hon tydligt var osäker i chefsrollen*”.

Det gick några månader då det bara var mindre konflikter och missförstånd när Susanne sprang på kollegor i korridorerna, eller på parkeringsplatsen, men sedan blev det allvarliga bråk igen, Susanne lämnade till och med sitt rum enbart för att bråka med kollegorna, och kollegorna sade till Lena att de inte stod ut med Susannes kritik och otrevliga ton.

De anställda kom dagligen till Lena och klagade på Susannes beteende.

Daniel och Lena hade då igen ett samtal med Susanne, men hon försvarade sig, och sade att anledningen till att det blev bråk var att Susanne ”*tyckte att kollegorna var*

avundsjuka på att Susanne hade fått eget kontor, och att de kom med dumma kommentarer hela tiden”.

Daniel och Lena sade att de inte hade märkt att någon var avundsjuk, och de bad igen Susanne att *”allvarligt tänka sig för, och se till 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 de anställda dagligen igen, och de ber Lena *”lösa problemet”*.

Lena berättar detta för Daniel, och förklarar även att Lena inte tycker att det kan anses rimligt att de skall försöka omplacera Susanne igen.

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

Lena undrar även hur de skall gå tillväga om de faktiskt vill säga upp Susanne.

Daniel vill helst att Susanne får en skriftlig uppsägning, så att han slipper prata med Susanne, men han undrar vad en sådan skriftlig uppsägning skall innehålla, och om han då måste ange skälen till uppsägningen i själva uppsägningsbeskedet.

Daniel funderar även på om Susanne *”överhuvudtaget har rätt till uppsägningstid, när hon har misskött sig, och i så fall hur mycket”*.

Daniel funderar dessutom på om han måste kontakta facket i samband med, eller innan, uppsägningen, eftersom Susanne ju är medlem i PAINT.

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

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

De avslutar samtalet om Susanne, och då nämner Lena ett annat problem som hon vill prata med Daniel om.

På avdelningen med målare anställdes för 4 månader sedan en ny målare, **Emilia E**, och hon anställdes på en provanställning som skulle vara 5 månader.

Lena berättar att hon inte riktigt tycker att det fungerar med Emilia, hon verkar inte riktigt kompetent tycker Lena, och därför vill hon för allt i världen inte att Emilias provanställning skall övergå till en tillsvidareanställning.

Nu funderar Lena på hur hon skall gå tillväga för att se till ”att det hela blir rätt, så att Emilia inte plötslig är tillsvidareanställd eller vi blir skadeståndsskyldiga osv”. Daniel rekommenderar att Lena skall undersöka detta noggrant ”så att det inte blir problem”.

Det nästa som Lena vill prata om är att de har planer på att ändra arbetstiden för de anställda som arbetar 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.

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

Lena funderar på om de bör höra av sig till facket PAIN'T innan de beslutar om förändringen men Daniel tycker att det inte är nödvändigt, och dessutom tycker han att det är brådskande att införa förändringen, ”av hänsyn till effektivisering” så Daniel tycker att detta är ”synnerliga skäl som leder till att han inte hinner prata med facket innan de inför förändringen.”

De avslutar deras samtal och Lena lämnar Daniels kontor medan hon funderar på frågorna som har uppkommit under deras samtal.

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