

3.10 Eksamensoppgave bachelorstudiet i Administrasjon og ledelse 2013

Oppgave 1

* Uorganiserte kan aldri tas ut i streik av en fagforening eller streike på egen hånd – det følger av flere aktuelle bestemmelser i arbeidstvistloven at bare fagforeninger kan streike – dette er pliktbrudd fra arbeidstakerens side.

* Fraværet i perioden 1. – 12. juni var ulegitimert.

* Arbeidsmiljølovens § 15-7 – saklig grunn – her begrunnet i arbeidstakerens forhold sentralt: drøfte hvor graverende pliktbruddet er, dog inngå i en totalvurdering.

- Skjønnsmessig avveining av virksomhetens og den ansattes behov. Terskelen høy.

Her kan kandidaten vise evne til drøfting: Momenter: -- skriftlig informasjon om plikten til å møte på jobb og til å utføre sine ordinære arbeidsoppgaver, -- ulegitimerte fravær forholdsvis langvarige, -- ikke tale om skoft eller lignende forhold, -- negative konsekvenser for A: mister en jobb han er glad i og ønsker å beholde, vanskelig å få nytt arbeid i en alder av 54 år. A dyktig fagmann.

Konklusjon: As pliktbrudd er alvorlig, og det gir saklig grunn til oppsigelse.

* Påstand om at Peder er erstatningsansvarlig etter arbeidstvistloven: tolking av atvl. § 9 som retter seg mot fagorganiserte og andre arbeidstakere som deltar i en ulovlig streik. Dette fanger ikke inn Peder / hans situasjon.

* Påstand om at Peder må fratre jobben under domstolsbehandling: angi hovedregelen i aml. § 15-11 og muligheten for arbeidsgiveren til å be om unntak. Domstolen avgjør.

* Forskjell: drøftingsmøte – aml. § 15-1: før oppsigelsesvedtak er fattet.

Forhandlingsmøte – aml. § 17-3: etter at oppsigelsesvedtak er fattet.

Oppgave 2

Gjør rede for arbeidsgiverens adgang til å iverksette kontrolltiltak.

Her behandles bare aml. kap. 9 og ikke reglene om personvern som også kan være aktuelle. (pluss for mer enn ren referering av lovtekstene).

* materielt aml. § 9-1: tydeliggjøring av vurderingstema:

saklighetsvurdering/forholdsmessighet/alternativer

behov / type kontrollformer / eksempler.

* prosess aml. § 9-2: poengtere drøftingsplikt m/tillitsvalgte / så tidlig som mulig /

Oppgave 3

* Problemstilling: Har Eva krav på overtidstillegg?

Overtidstillegg hjemles i aml. § 10-6 (11) som gir rett til 40 % overtidstillegg. Viktig poeng her at overtidstillegget kobles til overtidsbegrepet, som må avklares, jf. § 10-6 (2). Denne bestemmelsen sammenholdt med § 10-4 (1) tar utgangspunkt i at overtid er mer enn ni timer pr. dag eller 40 timer pr. uke.

Konklusjon: Eva har ikke krav på overtidstillegg.

* Problemstilling: Må Eva jobbe utover avtalt ukentlig arbeidstid?

Spørsmålet er knyttet til vilkårene i § 10-6 (1) som tillater dette hvis «særlig og tidsavgrenset behov» – strengere enn saklig grunn / ikke fast ordning. Eva kan ha fritaksgrunn (helse / viktig sosial grunn etc.) i § 10-6 (10).

Konklusjon: Eventuell plikt avhengig av den konkrete situasjonen.

* Problemstilling: Foreligger det en bindende avtale?

Skriftlighetskravet i aml. § 14-5 – formkrav som er en plikt for arbeidsgiver / muntlig avtale like bindende, men kan gi eventuell bevisproblematikk. En arbeidsavtale kan bare opphøre ved oppsigelse fra en av partene.

Konklusjon: Arbeidsgiveren er bundet av avtale om ti timers ukentlig arbeidstid.