

3.11 Eksamensoppgave bachelorstudiet i Administrasjon og ledelse 2012

Oppgave 1

Problemstilling 1: Uberettiget fravær som oppsigelsesgrunn?

Hjemmel: aml. § 15-7 første ledd: saklig med basis i arbeidstakerens forhold.

* Stort fravær er et klart brudd på arbeidsavtale / problematisere fravær:

uenighet om tilstedeværelse: ikke snakket med Grete selv, kollegameldinger løst fundament, PC-bruk viser ikke tilstedeværelse direkte, kan dog gi pekepinn.

* Beregning av arbeidstid: aml. § 14-6 j viser at dette skal være innhold i skriftlig arbeidsavtale, men 2. ledd viser til at informasjon kan gis ved å vise til gjeldende tariffavtale. 37,5 timer pr. uke framkommer av tariffavtale Hta. (KS) § 4 pkt. 4.2. Fleksibel ordning handler tydeligvis om plassering av dette i løpet av uka/dagen.

* Regler om arbeidstid unntatt for ledere m/hjemmel i aml. § 10-12 første ledd: hennes stilling som kontorsjef ikke av en slik art: regnskapsføring, lønnskjøring og ukes- og månedsrapportering, intet opplyst om budsjett- og resultatansvar, underordnede etc., realiteten avgjør / ikke tittelen som kontorsjef.

* Usikkerhet rundt arbeidstid/plassering/dokumentasjonsmulighet etc. må ligge under arbeidsgiveransvaret.

Konklusjon: Det foreligger ikke oppsigelsesgrunn.

Problemstilling 2: Er kontroll via hennes PC brudd på personvernet?

Arbeidsgiverens styringsrett går ikke lenger enn hva rettsregler tillater, aktuelle regler:

* Vilkår for kontrolltiltak: aml. § 9-1: avveie saklig grunn / ikke uforholdsmessig belastning.

- Saklig grunn: formål å dokumentere fravær / er valgt måte egnet til å gi et helhetlig bilde? / kan oppnå dette på denne måten hvis opplysninger sammenholdes med annet materiale?

- Uforholdsmessig belastning: innsyn i av-/pålogging ikke svært sensitivt / likestilles med stempeling / dog «bak hennes rygg» / mistanke uten å forholde seg til henne / intet samtykke / finnes alternative kontrollmåter som ikke først er forsøkt brukt?

* Forskrift om innsyn i e-post etc: problematisere virkeområdet i forskrift § 9-1, vilkår i § 9-2 a) nødvendig er alternativet som bør drøftes (sammenhold med drøftelse foran om saklig grunn /

ikke uforholdsmessig belastning / mye sammenfall).

Konklusjon: Kontrollen er brudd på personvernet (ikke avgjørende).

Problemstilling 3: Er hun trakassert?

* Aktuell hjemmel aml. § 4-3 tredje avsnitt: tolke trakassering: kjerne er å krenke verdighet / eks. på momenter: viss alvorlighetsgrad, grovhet i krenkelse, omstendighetene / engangstilfelle etc. Trakassert brukes også som begrep i ulike diskrimineringsbestemmelser og defineres da som «handling, unnlatelser eller ytringer som virker skremmende, fiendtlig, nedverdiggende ydmykende» etc.

Konklusjon: Grete er ikke trakassert i arbeidsmiljølovens forstand.

Problemstilling 4: Er dette en ulovlig gjengjeldelse?

Kilder: aml. § 2 A-4: ulovlig gjengjeldelse ved varsling,

aml. § 2 A-1: varsling om kritikkverdige forhold. Problematisere om brev til verneombud er varsling: røyk i inneløst = kritikkverdig forhold, innebærer påstand om brudd på aml. § 4-1 «fullt forsvarlig» / aml. § 4-4 gjelder alle faktorer i arbeidsmiljø, også røyk inngangspartiet, heisen og trappeoppgangen etc. Konklusjon: Dette er varsling i lovens forstand.

Problematisere sammenheng klage om røyklukt / påtale om fravær: oppgavetekst påviser liten sammenheng – drøfte bevisbyrderegel aml. § 2 A -4 (4): «grunn til å tro». Konklusjon: Jeg konkluderer med at dette ikke er en ulovlig gjengjeldelse.

Oppgave 2

Gjør rede for «kvalifikasjonsprinsippet».

Intro: prinsipp om konkurransekriterier knyttet til ansettelse i det offentlige når det gjelder valg mellom flere søkere / avgrensning mot fortrinnsrett.

Hjemmel: Hta. (KS) § 2 pkt. 2.2

Tolking av hjemmel: best kvalifisert, elementer: utdanning, praksis, personlig egnethet i lys av stilling som skal besettes / konkurranse søkere imellom, ut fra disse kriteriene.

- Drøfte rommet for fritt skjønn / myndighetsmisbruk / utenforliggende hensyn.
- Drøfte forholdet til utlysningsteksten.
- Drøfte positiv særbehandling: Hvis likt kvalifisert, kan det etter diskrimineringslovgivingen gi

mulighet for positiv særbehandling, hvis likt kvalifisert, kan det etter Hta. (KS) § 2. 2.2 andre ledd gi rett til å vektlegge søkers kjønn, og dernest ansiennitet fra kommunene.

Oppgave 3

«Forklar med henvisning til aktuelle rettskilder hva det vil si at arbeidskamp ikke er et lovlig virkemiddel for å avgjøre en tvist om tolkning av en gjeldende tariffavtale.»

Intro: kollektiv arbeidsrett, tariffavtale, begrep def. i arbeidstv. § 1e. Sentrale poeng:

- * Arbeidskamp er et begrep knyttet til å ta i bruk midler som streik eller lockout.
- * Rettskilder: atvl. § 1 i og § 8 første avsnitt inneholder den aktuelle formuleringen og innebærer streikeforbud. Slike tvister er rettstvister og innebærer fredsplikt.
- * Rettstvister må løses ved forhandlinger, jf. Ha (KS) del A § 7 og eventuelt særdomstolen Arbeidsretten.