

3.13 Eksamensoppgave bachelorstudiet i Administrasjon og ledelse 2009

Oppgave 1. Stikkord til hovedpunkter i teorioppgave:

- Innledning: forklare begrepet streik = kampmiddel, kollektiv arbeidsrett, parter: fagforeninger og arbeidsgiver/arbeidsgiverforeninger, sentrale rettskildefaktorer: arbeidstvistloven, Arbeidsrettens praksis, partenes praksis.
- Drøftelsen: skille de tre ulike typer streik fra hverandre ved å definere hver av dem og synliggjøre sentrale vilkår for at de skal være lovlige. Pluss for eksempel.
- Vanlig streik: arbeidsstans som arbeidstakersiden (alltid fagforening) tar i bruk som et kampmiddel for å tvinge fram en løsning hvis forhandlinger om ny tariffavtale ikke fører fram. Arbeidstvistloven betegner dette som en interesseløstvist, jf. atvl. § 1 j, og regler i atvl. § 8 andre ledd, som henviser til regler om tvungen mekling, kommer til anvendelse.
- Politisk streik: arbeidsstans som ikke er knyttet til interesseløstvist, men er en aksjonsform / politisk markering / demonstrasjon overfor politiske beslutninger. Ulovfestet, men ut fra Arbeidsrettens praksis må den være kortvarig (ofte to timer) og ikke rette seg direkte mot tariffpart / nært forestående tariffoppgjør.
- Sympatistreik: arbeidsstans for å støtte andre arbeidstakere som er i lovlig streik.
- Eventuell avslutning: noe om hyppigheten av de ulike typer av streik og deres slagkraft, mulig med lege ferenda-betraktning av problematikken.

Oppgave 2. Stikkord til løsning:

Oppgaveteksten inviterer til problematisering av

- utlysningens innhold / spørsmål på intervju og kriterier som kan vektlegges i valget mellom søkere: Kjønn: hovedregel: likestilling- og diskrimineringl. § 6, dog drøfte muligheter for positiv særbehandling med hjemmel i ldl. § 11. Poengtere at vilkår b) bare gir muligheter for såkalt moderat kvotering ved ansettelse (likt kvalifisert).
- helsetilstand / helsemessige problemer: aml. § 9-3 fordrer at drøftelse handler om nødvendighetskriteriet i lovtekst.
- formelle angrepsmuligheter: innsyn ut fra forskrift om partsoffentlighet (forutsetter at ansettelse

er i offentlig sektor), Diskrimineringsnemnda knyttet til kjønn / Sivilombudet knyttet til helse, gå til søksmål for å kreve erstatning (ordinære domstoler).

Oppgave 3 Stikkord til løsning:

- Avklaring av begrepene avskjed/oppsigelse: A ble i realiteten gitt avskjed, jf. definisjonen i aml. § 15-14 (1), feilaktig bruk av begrepet oppsigelse i overskriftenår ingen realitetsbetydning. |

- Erstatningskravet må bedømmes ut fra aml. § 15-14 fjerde ledd: er avskjeden urettmessig?

- Materiell drøftelse: aml. § 15-14 (1) grovt pliktbrudd / annet vesentlig mislighold: kritikkverdig ikke å framlegge politiatteest (viktig regel ut fra formål), flere purringer, dog har ikke arbeidsgiveren angitt en konkretisert frist eller synliggjort konsekvenser, manglende arbeidsprestasjoner/ansvar etc., vanskelig å anføre som vesentlig mislighold som trenger en slik akutt avskjedigelse. Arbeidsgiver har to dager i forkant av avskjeden forlenget ansettelsesforholdet, reelt synes andre grunner å være hovedårsak (sykefravær). Hvorvidt sykefravær er illegitimt, er ikke bevist.

- Saksbehandling: aml. § 15-14 (2): aml. § 15-1: drøftelse mangler, svært brå avgjørelse, få dager før villig til forlengelse, ingen forhåndsvarsling, ingen avklaring av faktisk grunnlag for sykefravær, sannsynlig at mangelfull saksbehandling med drøftelse forut kunne virket inn på resultat, aml. § 15-4: brudd på flere formkrav i (2) som kan konkretiseres.

Konklusjon: Vilkårene for avskjed er ikke til stede, og ut fra aml. § 15-14 fjerde ledd gir det rett til erstatning.

Spørsmålet er dernest om det ved vurderingen av erstatningskravet skal legges til grunn at det har foregått en gyldig oppsigelse ved brev av 30. april.

- Skal dette vurderes som oppsigelse i prøvetid etter aml. § 15-6? En avtale om prøvetid kan rettsgyldig bare gjelde seks måneder – jf. aml. ordlyd i § 15-6. Oppsigelsen ble gitt etter tre måneder og noen dager, altså innenfor seks månedersfristen. Ingen juridisk betydning at avtalen ble etablert i to etapper. De siste tre månedene av den siste avtalen er derimot ikke rettsgyldig. Forutsetter skriftlig avtale.

Konklusjon: Vurderes som oppsigelse i prøvetid.

Vurdering av om oppsigelsen er holdbar ut fra aml. § 15-6 vil inneholde mye av det samme. Også her gjelder aml. § 15-1: Grov saksbehandlingsfeil i form av manglende drøftelse og undersøkelse

Oppdatert juni 2020

slår til også her.

Konklusjon: Gyldig oppsigelse ikke til stede.