

### *3.14 Eksamensoppgave bachelorstudiet i Administrasjon og ledelse 2008*

#### **Oppgave 1** Stikkord til hovedpunkter i teorioppgaven:

- \* begreper knyttet til ansettelse
- \* rettskrav på å få stillingen / slipper å konkurrere
- \* ikke best kvalifisert / tilstrekkelig at kvalifisert – således et unntak fra Hta. (KS) § 2 pkt. 2.2 om at den best kvalifiserte skal ansettes
- \* formål/hensyn: ansettelsestrygghet
- \* eksempler: ved overtallighet aml. § 14-2, ved deltidsansettelse aml. § 14-3, ved redusert arbeidstid aml. § 10-2 fjerde ledd siste pkt., ved virksomhetsoverdragelse aml. § 16-3 tredje ledd.

#### **Oppgave 2** Stikkord til løsning av hovedpunkter i teorioppgaven:

- \* EF-domstolen (heter nå EU-domstolen): EUs dømmende organ.
- \* EØS-avtalen medfører at Norge forplikter seg til å respektere EUs felles arbeidslivsregler.
- \* Ny EU-lovgiving relevant for EØS-avtalen innlemmes etter hvert som nye direktiver.
- \* Minimumsregler som igjen må innlemmes i norsk rett.
- \* Avgjørelser i EU-domstolen gir derfor tolking og praksis av regler som også gjelder i Norge.
- \* EFTA-domstolen som avgjør om Norge har brutt sine forpliktelser etter EØS-avtalen, må hele tiden se hen til hvilken forståelse EU-domstolen legger til grunn for sine avgjørelser.
- \* Eksempler fra norsk Høyesterett spesielt ad virksomhetsoverdragelse knyttet til reglenes virkeområde, f.eks. Ablersaken C-340/01.

#### **Oppgave 3** Stikkord til løsning:

- \* Skriftlig arbeidskontrakt?
    - Aml. § 14-5: arbeidsgiverens plikt, snarest / senest etter en måned.
    - Virkning når dette skriftlighetskravet ikke er oppfylt? Aml. formål å beskytte arbeidstakeren, ergo ikke velge løsning til ugunst / manglende skriftlighet er brudd på formkrav / kan dog skape bevisproblematikk / ingen ugyldighetsvirkning at det ikke foreligger.
- Konklusjon: Arbeidsforholdet består uavhengig av manglende skriftlighet.
- \* Midlertidig ansettelse?
    - Aml. § 14-9 (1) første setning: hovedregel: fast ansettelse, dvs. på ubestemt tid.

Unntaksmuligheter i a–e ikke oppfylt (klart, krever ikke særskilt drøfting).

Konklusjon: Ikke lovlig midlertidig ansettelse.

\* Omplussing med hjemmel i styringsretten?

- Ulovfestet rett, to sentrale dommer er Nøkk-dommen og Kårstødommen. Grunnreg: Kjerneinnholdet i konsulentjobb m/økonomi sammenlignes med en skrankejobb / lite om krav til de to jobbene, dog nevnt at økonomi i fagkretsen nødvendig, ansvarsområdet for konsulent etc. kan tyde på degradering og at kjerneinnholdet ikke er identisk. Saklig grunn: Selv om grunnpreget er oppfylt, må årsaken være saklig / forholdsmessighet mellom hva arbeidsgiver ønsker å oppnå, og ulemper for arbeidstaker / framgangsmåte / her snev av «straff» / uten drøftelse / kort varsel.

Konklusjon: Ikke hjemmel i styringsretten for å foreta denne omplussingen.

\* Saklig oppsigelsesgrunn?

- Aml. § 15-7, oppsigelse med basis i arbeidstakerens forhold må være saklig. Ikke å tilfredsstillende forventninger er ikke i seg selv nok. Burde gitt opplæring i IT / intervjurunde fratrukket dem ikke det ansvaret. Privattelefon gitt advarsel, men uten å få sjans til å rette seg etter denne.

Konklusjon: Ikke saklig oppsigelsesgrunn.

\* Prøvetid – ikke krav til saklighet?

- Aml. § 15-6 krever at prøvetid er skriftlig avtalt, det er ikke tilfellet her. Vurderingsgrunnlaget er faglig dyktighet etc. / noe lettere å si opp, dog forutsatt god opplæring, synliggjøring av krav underveis etc. som her ikke er oppfylt. Prøvetidsoppsigelse må dessuten være gitt innen prøvetidens utløp / det er for sent i vår oppgave.

Konklusjon: Prøvetidsbestemmelsen er ikke aktuell.

\* Betydningen av Evas utsagn om villighet til å gå på dagen?

- Aml. § 1-9 ufravikelighet. Aml. er en minimumslov til vern for arbeidstakere. Loven går foran en eventuell avtale. Hennes utsagn – hvis det skulle bli vurdert som en del av arbeidsavtalen – har derfor ingen betydning rettslig sett.

Konklusjon: Utsagnet har ingen rettslig betydning.