

3.15 Eksamensoppgave bachelorstudiet i Administrasjon og ledelse 2007

Oppgave 1 Stikkord til hovedpunkter i teorioppgaven:

- * forklare begrepet diskriminering og formålet med aktuell lovgiving på området
- * redegjøre for rettskildebildet: etnisitet og kjønn er regulert i likestillings- og diskrimineringsloven, alder er regulert i både arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsl. Skjer aldersdiskriminering i arbeidslivet, regulerer aml. dette.
- * redegjøre for hovedregelen om forbud mot diskriminering ved henvisning til aktuelle §§
- * redegjøre for begrepene direkte og indirekte diskriminering med eksempler
- * redegjøre for unntaksregler med henvisning til aktuelle §§
- * redegjøre for mulighetene i lovverket til positiv særbehandling
- * redegjøre for regler om opplysningsplikt / bevisbyrde / erstatning med henvisning til aktuelle §§
- * felles håndhevingsorgan i Diskrimineringsnemnda

Oppgave 2 Stikkord til løsning:

Spørsmål 1: a) Foreligger det gyldig oppsigelsesgrunn for samtlige ansatte i Mellomdal kommune?

- Dersom noen stillinger etter en omorganisering er tilnærmet identiske med «nye» (grunnpreg er det samme), vil det si samme stilling. Foreligger da ikke oppsigelsesgrunn overhodet. Disse stillingene er besatt, disse skal da ikke være med i utvelgelsesproblematikk.

- Dersom to like stillinger gjøres om til en / stillinger rasjonaliseres bort / en endring gjør at en stilling blir en annen/ny etc., må aml. § 15-7 første ledd: saklig grunn pga. virksomhetens forhold følges. Aml. § 15-7 andre ledd forutsetter individuell prøving + annet passende arbeid.

Ansiennitet er hovedregelen for utvelgelse, jf. Hta. (KS) § 3 pkt 3.3. Aml. § 15-2:

spesialbestemmelse om masseoppsigelser, men regulerer bare informasjon og drøfting.

Konklusjon: Omorganisering er i seg selv ikke saklig oppsigelsesgrunn overfor samtlige ansatte.

b) Kunne dette være streikegrunnlag?

Atvl. § 1 – rettstvist, jf. § 8 om fredsplikt.

Konklusjon: Nei.

c) Hadde Kari Holm plikt til å jobbe overtid i det ovennevnte tilfellet?

- Drøfte kriterier i aml. §10-6 (1).
- Drøfte fritakskriterier i aml. § 10-6 (10).

Konklusjon: Avhengig av drøfting.

d) Har Kari rett når det gjelder fra hvilket tidspunkt hun eventuelt kan begynne i Roa kommune?

- Aml. § 15-3, 1. ledd / fristutgangspunkt 4. ledd.
- Hta. (KS) § 3 pkt. 3.2.1: tre måneder fra oppsigelsestidspunkt.
- Feriel. § 8 ikke aktuell, gjelder dersom arbeidsgiver sier opp. Feriel. § 7, § 6 gir rammer for fastsetting av ferie, hvor arbeidsgiver har styringsrett innenfor ytterrammer.

Konklusjon: Tre måneders oppsigelsesfrist fra oppsigelsestidspunktet, med muligheter for å ta ut 14 dagers ferie i oppsigelsestiden (avhengig av drøfting).

Spørsmål 2

- Forskrift om partsinnsyn: forutsetter at hun er part, dvs. søker (dersom ikke part: offentleglova).
- Eks. på sentrale bestemmelser i forskrift for case:
§ 15 utvidet søkerliste (hvem har søkt, deres utdanning og praksis), § 17 ytterligere innsynsrett ad de innstilte / vedkommende som har fått tilbud om jobben.