

### 3.2 Eksamensoppgave videreutdanning i Personalledelse 2013

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

- Begge er begreper i kollektiv arbeidsrett, og begrepene er definert i atvl. § 1 bokstav i og j.
- Hovedfokus er knyttet til at en rettstvist er en tvist som oppstår i en tariffperiode, og som dermed ikke kan være streikegrunnlag, jf. atvl. § 8 (1), mens en interesselvstvist er en tvist knyttet til inngåelse av tariffavtale og kan være streikegrunnlag. Dog må tvungen mekling etc. være gjennomført, jf. atvl. § 8 (2) med henvisning til vilkår i atvl. § 18 og § 25.

Eksempel på rettstvist: en fagforening i en kommune er uenig med kommuneledelsen om hvordan Hta. § 2 pkt. 2.2 andre ledd første setning skal tolkes.

Eksempel på interesselvstvist: uenighet under forhandlinger om ny tariffavtale knyttet til pensjonsspørsmål.

#### **Oppgave 2** Stikkord til løsning:

Spørsmål 1: Er Solveig diskriminert?

Aktuell bestemmelse er aml. § 13-1, som innebærer forbud mot å legge vekt på fagorganisering. Avgjørende er imidlertid om Solveigs fagorganisering er grunnen til at hun ikke får jobb, i så fall foreligger direkte diskriminering. Her kan aml. § 13-8 om bevisbyrde også trekkes inn i drøftelsen. Oppgaveteksten gir få holdepunkter for å trekke en konklusjon, men det kan poengteres at til tross for utlysning etter tre sykepleiere, ansettes to sykepleiere og en hjelpepleier. Solveig er sykepleier. Her har arbeidsgiver bevisbyrden for at det likevel ikke har skjedd diskriminering.

Spørsmål 2: Hvilke rettigheter har Anna og Karim?

Ledige stillinger skal gjøres kjent internt i virksomheten, jf. aml. § 14-1. Lederens henvisning til at stillinger er avertert i avisen, oppfyller ikke dette kravet.

Spørsmål om fortrinnsrett er regulert i aml. § 14-3. Begge er fra før i sykepleierstillinger og har da oppfylt basiskravet om å være kvalifisert, Vurderingstemaet er knyttet til vesentlig ulempe. Å vise til turnusplanlegging generelt er ikke nok, en må kunne påvise en mer konkret, holdbar vesentlig ulempe for virksomheten. Få opplysninger i oppgaveteksten, men konklusjonen peker i retning av at aml. § 14-3 ikke er ivaretatt.

### Spørsmål 3: Oppsigelsen av Karl

Her kreves en framstilling av både materielle og prosessuelle bestemmelser om oppsigelse. En god besvarelse har i seg rydding, poengtering og konkretisering av aktuelle lovbestemmelser i kapittel 15.

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

\* Fortrinnsrett i aml. § 14-2 må avklares. Her er arbeidstakerens forhistorie knyttet til Fellesforbundet, som ikke er samme virksomhet. Altså ingen fortrinnsrett med hjemmel i aml. § 14-2.

\* Midlertidig tilsetting? Er den lovlig med hjemmel i aml. § 14-9?

Hovedregel = fast, § 14-9 (1)

Drøfte unntak i § 14-9 (2) vikar.

- Første periode: ordlyden i brevet litt uklar, men oppgaveteksten viser til at en arbeidstaker faktisk er syk, noe som gjør vikarbruken lovlig.

- Utvidelser: i påvente av ny tilsetting – hvor lang tid kan godtas? Dette må drøftes.

Konklusjon: Peder er etter min vurdering ikke fast ansatt. (Konklusjonen ikke avgjørende for god/dårlig besvarelse.)

\* Retten til å fortsette i stillingen: ikke til stede ved midlertidighet, jf. aml. § 15-11 (3).