

3.3 Eksamensoppgave videreutdanning i Personalledelse 2012

Oppgave 1

* Feriel. § 5 første ledd = 25 virkedager.

Virkedag definert til å være alle dager unntatt søndag/helgedager – dvs. lørdag må regnes med i dagtall – 25 virkedager er fire uker og en dag.

* Tariffavtale: konkret henvisning, f.eks. Hta. (KS) § 7 pkt. 7.4 gir rett til ytterligere avtalefestet ferie med fem virkedager – dvs. at normal feriefritid hvert år er fem uker.

* Feriel. § 5 andre ledd gir en ukes ekstraferie for arbeidstakere over 60 år.

Oppgave 2

* Oppsigelse:

aml. § 15-7 – saklig grunn med basis i arbeidstakerens forhold. Eksempler gir pluss.

aml. § 15-3/tariffavtale – oppsigelsesfrister.

aml. § 15- 11: rett til å stå i stilling.

*Avskjed:

aml. § 15-14 – vesentlig mislighold / grovt pliktbrudd – øyeblikkelig fratreden / gå på dagen.

Eksempler gir pluss.

aml. § 15- 11 tredje ledd: ikke rett til å stå i stilling.

Samme formkrav som ved oppsigelse.

Oppgave 3

1. Er A forbigått?

Ut fra ulovfestet rett (i kommunen Hta. § 2 punkt 2.2) gjelder det såkalte kvalifikasjonsprinsippet ved tilsetting i det offentlige. Kvalifikasjonsprinsippet innebærer at en arbeidsgiver i utgangspunktet har plikt til å tilsette den av søkerne som etter en totalvurdering framstår som best kvalifisert.

Ved kvalifikasjonsvurderingen skal det tas utgangspunkt i de kvalifikasjonskravene som måtte være fastsatt i utlysingen. For øvrig vil sentrale momenter være utdanning, praksis og personlig

skikkethet. Den nærmere avveiningen av disse momentene må nødvendigvis være preget av skjønn.

Her vet vi intet om Bs kvalifikasjoner, derfor kan vi ikke vite hvem som er best kvalifisert.

Konklusjon: Vi har ikke opplysninger til å kunne konkludere om A er forbigått.

2. Har A innsynsrett?

*Forskrift til forvaltningsloven: A er som søker part i saken og har dermed de partsrettigheter som følger av kap. 5 i forskriften. § 17 gir rett til å få se søknad med bilag til den som har fått jobb eller er innstilt. B fikk jobben.

Konklusjon: A har innsynsrett i papirene hun ber om.

3. Er C diskriminert?

Opplevelsen av å være diskriminert må drøftes ut fra likestillings- og diskrimineringsl. § 6. Spørsmålet er om C er diskriminert på grunn av sitt ikke-norske navn. Det vil i så fall være diskriminering knyttet til etnisitet etc.

Det avgjørende vil være om C ikke nådde opp på grunn av sitt ikke-norske navn – det må altså foreligge en årsakssammenheng. Ut fra oppgaveteksten er han nyutdannet jurist. Han ser ikke ut til å oppfylle krav i utlysningen knyttet til ledererfaring og kompetanse i administrasjon. A som vi får vite noe om, synes å være bedre kvalifisert, slik at «ikke-norsk navn» her ikke synes å ha vært grunnen til at C ikke når opp. Bevisbyrderregelen i ldl. § 37 synes ikke å endre på dette.

Konklusjon: C er ikke diskriminert.

4. Har C fortrinnsrett?

Fortrinnsrett ut fra aml. § 14-2 og § 14-3 er ikke aktuelt. Likstillings- og diskrimineringsl. § 11 tillater en type positiv særbehandling. Dette gir arbeidsgiver en tillatelse, men pålegger ingen plikt til dette.

Konklusjon: C har ikke fortrinnsrett.