

3.6 Eksamensoppgave videreutdanning i Personalledelse 2004

Oppgave 1 Stikkord til hovedpunkter i teorioppgave:

Innledning: Forklare tariffavtalebegrepet med eksempler. Kollektiv arbeidsrett: regulert av arbeidstvistloven, Arbeidsrettens praksis etc.

Drøftelse: ufravikelighetsprinsippet med utgangspunkt i atvl. § 6, fredsplikt med utgangspunkt i atvl. § 8.

Avslutning: tariffavtalens betydning i det praktiske arbeidsliv.

Oppgave 2 Eksempel på besvarelse:

Problemstilling: Er det lovlig å gjøre stillingen midlertidig pga. nedskjæringer på neste års budsjett?

Hovedregelen er at tilsettinger er faste, jf. aml. § 14-9 (1). Aml. § 14-9 (2) hjemler hvilke unntak fra hovedregelen som er lov, a–f lister opp unntakstilfellene. Bokstav a) krever at arbeidets art og karakter atskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften. I teksten står det at arbeidspresset er stort, en ansatt har sagt opp på grunn av dette. Dette gjør at arbeidets art og karakter ikke er slik at bokstav. a kan gjøres gjeldende. Bokstav b) er heller ikke oppfylt. Dette er ikke praksisarbeid eller vikariat – vedkommende stilling er ledig fordi en arbeidstaker er sluttet. C), d) og e) er her helt uaktuelle. Bokstav f gir anledning til midlertidig ansettelse uten krav til begrunnelse. Her er kravene at det gjelder inntil ett år og at både kvotebestemmelser med hjemmel i aml. § 14-9 (2) bokstav f og karantenebestemmelser i aml. § 14-9 (8) er oppfylt. Dette sier oppgaveteksten intet om, men jeg forutsetter at disse kravene er innfridd. Konklusjon: Jeg konkluderer med at det i dette tilfellet er hjemmel for midlertidig tilsetting.

Problemstilling: Er tilsetting av Peder Ås i samsvar med reglene om tilsetting i det offentlige?

Hovedregelen om tilsetting i det offentlige er at den som er best kvalifisert for jobben, skal tilsettes. Kvalifikasjonsprinsippet er ulovfestet rett, og følger av bl.a. myndighetsmisbrukslæren, som sier at det ikke skal legges vekt på utenforliggende hensyn. Likebehandlingsprinsippet er også en offentlig norm. Kvalifikasjonsprinsippet er fastslått i Hovedtariffavtalen (KS) § 2 pkt. 2.2. I dette tilfellet er stillingene lyst ledig for både sosionomer og barnevernpedagoger. Peder tilfredsstiller dette basiskravet, og i utgangspunktet er det rom for fritt skjønn når arbeidsgiver skal vurdere. At han er sambygding og har jobbet i kommunen tidligere, er derimot

utenforliggende hensyn og har intet med kvalifikasjoner å gjøre. Det å vektlegge hans kjønn er ikke tillatt etter hovedregelen i likestillings- og diskrimineringsloven, jf. § 6. Her er argumentasjonen knyttet til at dette er bra for miljøet, noe likestilling- og diskrimineringslovens hovedregel ikke åpner opp for. Heller ikke vilkårene for positiv særbehandling i ldl. § 11 synes oppfylt ut fra en slik argumentasjon.

Det at Peder søker etter søknadsfristens utløp, behøver i utgangspunktet ikke bety noe. Søknadsfristen må ses på som en type melding til søkere om at da starter vi utvelgelsesprosessen, men gir søkere ingen rett til å påberope at andre ikke kan søke etter dette tidspunktet. Det er opp til arbeidsgiveren selv å bestemme. Imidlertid skjer dette uka før møtet i tilsetningsutvalget – det betyr at saken har kommet ganske langt. Kommunen må derfor her være obs på tilliten de hele tiden er avhengige av utad og for så vidt innad – da er denne behandlingsmåten ikke heldig og i strid med god forvaltningsskikk, etter min mening.

Konklusjon: Tilsetningen av Peder Ås er ikke på alle punkter i samsvar med reglene om tilsetning i det offentlige.

Problemstilling: Har kommunen saklig grunn til å si opp sosiallederen?

For at kommunen skal kunne si opp sosiallederen, må det foreligge saklig grunn, jf. aml. § 15-7. Her er det forhold ved arbeidstakeren som er basis, derfor må det foreligge et brudd på arbeidsavtalen hvis oppsigelsen skal være saklig. Arbeidsavtalen medfører en lydighetsplikt og lojalitetsplikt fra arbeidstakeren – dette som følge av styringsretten til arbeidsgiveren. Spørsmålet i dette tilfellet er om sosiallederen har brutt sin lojalitetsplikt.

Sosiallederen har i et intervju med lokalavisen gitt uttrykk for sin frustrasjon. Her kommer hun i et skjæringspunkt mellom ytringsfrihet, som er en demokratisk rettighet i Norge hjemlet i Grunnlovens § 100, og den lojalitetsplikten som arbeidstakeren har overfor arbeidsgiveren. Det er hjemlet i styringsretten for arbeidsgiveren å bestemme hvem som skal ytre seg til media på vegne av kommunen. Sosiallederen bør derfor gjøre det klart at hun i denne sammenhengen ytrer seg på egne vegne. Og hun må under ingen omstendighet ytre seg om forhold som er underlagt taushetsplikt med hjemmel i lov – jf. forvaltningslov og sosialtjenestelov. Det er intet som tyder på at hun i denne ytringen bryter disse reglene.

Aml. § 2 A-1 gir en arbeidstaker rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Aml. § 2 A- 2 påpeker at varslingen skal skje på en måte som er forsvarlig. Poenget her er å

drøfte hvorvidt dette er oppfylt. Det er helt klart at kommuneansatte har rett til å ytre seg fritt om generelle samfunnspolitiske spørsmål. Men jo nærmere man sitter den man kritiserer, jo større blir kravene til at det man sier er sant, nyansert o.l. Man skal ikke ødelegge tillitsforholdet og samarbeidsforholdet på arbeidsplassen – lederen må kunne ha en type fortrolighet med sine nærmeste medarbeidere, og i en kommune må politikerne ha tillit til at administrasjonen ikke motarbeider dem. Hvorvidt sosiallederen her bryter sin lojalitetsplikt, må bedømmes ut fra skjønn og de ulike konkrete momentene i aml. § 2 A – 2 (3). Sannhetsgehalten i det sosiallederen her sier, er for så vidt intet problem. Formen hun velger, er imidlertid litt lite nyansert og svært subjektiv. Det bærer preg av å være en frustrasjon mer enn faktaopplysninger. Hun går imidlertid ikke personlig til verks, men kritiserer generelt kommuneledelsen. Formålet er nok å få fram forståelse for arbeidssituasjonen og å oppnå flere stillinger. Dette har jo indirekte noe å si for brukerne, som her er en ressurs svak gruppe i utgangspunktet. Ut fra dette vil jeg bedømme utsagnet som ikke særlig graverende og at dette ikke er brudd på noen lojalitetsplikt overfor arbeidsgiveren. Dette må ledelsen tåle.

Konklusjon: Det foreligger derfor etter min mening ingen saklig oppsigelsesgrunn etter aml. § 15-7.