

3.7 Eksamensoppgave videreutdanning i Personalledelse 2003

Oppgave 1 Stikkord til hovedpunkter i teorioppgave:

Innledning: Likestillingsloven er en av de sentrale reguleringer i det å hindre diskriminering i arbeidslivet. Gjelder forbud mot diskriminering på grunn av kjønn. Nevne kort om forholdet til kvalifikasjonsprinsippet (hovedregel).

Drøftelse: Sentrale §§ i likestillings- og diskrimineringsloven som må løftes fram og forklares, er i denne forbindelse: § 1, § 6, § 7, § 8, § 11 og § 37. Aktuelle tariffavtalebestemmelser er Hta. (KS) § 2 punkt 2.2 andre ledd og HA (KS) § 7. Forholdet mellom likestillings- og diskrimineringsloven og tariffbestemmelser.

Avslutning: bevisvurdering, håndheving, mulig med lege ferenda-vurdering av reglene.

Oppgave 2 Stikkord til løsning:

Spørsmål 1: Tenk deg at du får denne henvendelsen. Hva vil du svare?

* Aml. § 15-7 saklig oppsigelse med basis i virksomhetens forhold, § 15-7 andre ledd: medfører at oppsigelse ikke er saklig dersom det finnes annet passende arbeid i virksomheten (= kommunen).

* Foretas en konkret, individuell vurdering.

* Et utgangspunkt er ansiennitetsprinsippet (i valget mellom hvem av flere som må gå) – se Hta. (KS) § 3 pkt. 3.3, dog en åpning for andre måter å vurdere på, se ordlyden i nevnte tariffbestemmelse, «under ellers like vilkår».

* Konkret vurdere om det er saklig å vektlegge at en er vanskelig å jobbe sammen med, sosiale forhold som det å være alenefar og dermed oppleve en oppsigelse ekstra tøft.

* Aktuelle saksbehandlingsregler i § 15-1 og § 15-4 nevnes kort.

* Muligheten for å gå til rettssak og i den forbindelse retten til å stå i stillingen etter aml. § 15-11 inntil det foreligger rettskraftig dom.

Konklusjon: Jeg viser til ovenstående som synliggjør regler både ad det materielle, det prosessuelle og mulighetene for rettssak og det å fortsette i stillingen.

Spørsmål 2: Har Peder Ås krav på å bli ansatt i stillingen?

*Spørsmål om fortrinnsrett, jf. aml. § 14-2.

- Kriterier i § 14-2 første ledd er klart oppfylt.

- Drøfte § 14-2 tredje og fjerde ledd. Oppsigelse blir gitt etter elleve måneder. Peder har tre måneder oppsigelsestid, jf. tariffavtalen Hta. (KS) § 3. Ved utløpet av oppsigelsestiden vil han oppfylle tidskravet i § 14-2 tredje ledd.

Konklusjon: Peder Ås har fortrinnsrett.

Spørsmål 3: Hadde arbeidsgiveren anledning til å tidsbegrense kontrakten med Kari Holmsen slik det ble gjort?

* Aml. § 14-9. Hovedregel fast ansettelse – se første ledd.

Unntak må hjemles i alternativene nevnt i aml. § 14-9 (2) bokstav a–f.

- bokstav a om stillingens karakter etc. må drøftes. Påvise at kriterier ikke er oppfylt.
- bokstav b om vikarforhold kan nevnes, men avvises som uaktuelt ut fra oppgaveteksten.
- Unntaksmuligheter i bokstav c–e er så klart ikke til stede at de ikke konkret behøver å nevnes.
- bokstav f derimot er aktuell. Den stiller intet krav til årsak, og gir åpning for midlertidighet inntil ett år. Hvis det forutsettes at kvotebegrensningen i aml. § 14-9 (2) bokstav f og karantenebestemmelsen i aml. § 14-9 (8) er oppfylt, er dette en mulig hjemmel.

Konklusjon: Det er tillatt med midlertidig tilsetting i dette tilfellet.