

3.9 Eksamensoppgave videreutdanning i Personalledelse 2001

Oppgave 1 Stikkord til hovedpunkter i teorioppgave:

- * Ut fra oppgaveteksten ikke naturlig med innledning, avslutning etc. – jf. bl.a. «kort».
- * Rett til å stifte og bringe til opphør et arbeidsforhold og å lede, fordele og kontrollere arbeidet.
- * Bestemmelsesrett for arbeidsgiveren
- * Underordningsforhold/lydighetsforhold for arbeidstakeren
- * Begrenses av lovgiving og tariffavtale.

Oppgave 2 Stikkord til løsning:

Problemstilling: Hvilke rettigheter og plikter gjelder for fastsettelse av ferie?

- Feriel. § 1, feriel. § 6 pkt. 1: arbeidsgiveren har styringsrett, dog grenser/ytterrammer for tidspunkt og plikt til drøftinger. Oppgaveteksten synliggjør en svikt ad fastsettelse i samarbeid med de ansatte. Arbeidsgiveren har et ansvar for å få inn ønsker fra arbeidstakerne før fastsettelse.
- Feriel. § 6 pkt. 2: underretning tidligst mulig og senest innen to måneder før ferie tar til. Intet i lov/tariffavtale som gjør at ansiennitet er et saklig moment arbeidstakere imellom.
- Feriel. § 7. Kari har krav på tre uker (18 virkedager) i tiden mellom 1. juni og 30. september. Begge fått tilbud fra arbeidsgiveren innenfor dette tidsrommet. Dog krav på tre uker i sammenheng.

Konklusjon: Ovenfor er det vist til både bestemmelser som gjelder måten feriefastsetting skal skje på i feriel. § 6, og bestemmelser om tidsrommet for ferieavviklingen i feriel. § 7.

Oppgave 3 Stikkord til løsning:

Problemstilling: Er Evas arbeidsnedleggelse lovlig?

- Kollektiv arbeidsrett / arbeidstvistloven. Ulovfestet organisasjonsfrihet.
- Bare fagforeninger har streikerett – jf. arbeidstvistloven som hele tiden gjør fagforeninger til aktør på arbeidstakersiden. Eva som uorganisert og enkeltperson har ikke streikerett.
- Fraværet er illegitimt / brudd på lydighetsplikt.

Konklusjon: Evas arbeidsnedleggelse er ulovlig.

Problemstilling: Hva betyr tariffavtalen for uorganiserte i kommunen?

- Ikke regulert av ufravikelighetsprinsippet i atvl. § 6, men innholdet i en tariffavtale inkorporeres ofte i den individuelle avtalen ved tilsetting, se typisk ordlyd i en ansettelseskontrakt i kommunen.
- Forholdet til ulovfestede forvaltningsregler om likhetsbetraktning/forskjellsbehandling.
- Forholdet til diskrimineringsbestemmelsen i aml. § 13-1.

Konklusjon: Tariffavtalens innhold vil være styrende også for uorganiserte.