

Sensorveiledning til eksamen HSAVF20214 høst 2018

Begge oppgavene skal besvares. Oppgavene teller likt men behøver ikke være like lange. Begge oppgavene må besvares til bestått for å bestå eksamen.

Oppgave 1.

Innspill til sensur av jusdel eksamen 2018

Som før er juridisk metode sentralt. Her handler det om å se at problemstilling handler om seksuell trakassering, finne aktuelle rettskilder (se nedenfor) og tolke (forklare) hver av dem ved å løfte fram poeng i aktuell lovtekst, angi eventuelle uklarheter etc.

Temaet er omhandlet i kap. III i pensumbok – spesielt punkt 1,2, 5 og 8 er aktuelle. Stort trekk hvis kandidat ikke finner fram til at dette er regulert i Likestillings- og diskrimineringsloven.

- Regler om arbeidsmiljø (HMS-reglene) i kap. X er tilleggsmuligheter.

Stikkord for aktuelle lovhenvisninger:

-Likestillings- og diskrimineringsl. § 13 (1) **forbudsbestemmelsen** og **def** av seksuell trakassering i § 13 (3) – (påpeke evt. hva i def som ansees oppfylt)

- **bevisbyrde** regel i § 37 (todelt)

-**Erstatnings- og oppreisning** i § 38 som evt. må ilegges av domstolen (unntak i a for forhold i lovens § 13 sjette ledd)

- øvrige mulige angrepsmåter:

- HMS regler i aml. kap. 4 (§ 4-1/ § 4-3,)

- regler om verneombud i aml. kap. 6

-varslingsregler i kap. 2A (varslingsregler faller dog utenfor det som er sentralt pensum, selv om det er omhandlet i boka).

Eks. på god besvarelse (men ingen absolutt fasit):

I saken til Tove Berg er likestillings- og diskrimineringsloven (LDL) sentral. Lovens paragraf 13 oppstiller et forbud mot seksuell trakassering, og paragrafens tredje ledd definerer begrepet seksuell trakassering som enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, ydmykende, plagsom etc. I Toves tilfelle er det altså ikke relevant hvilken hensikt lederen som gir henne den uønskede oppmerksomheten har, så lenge virkningen er at Tove blir krenket eller ydmyket, eller at hun opplever den som plagsom. Tove blir helt klart utsatt for seksuell trakassering.

Det er også vesentlig at den som utfører handlingene må kunne forventes å forstå at handlingene oppleves negativt, ettersom ulike mennesker har ulike grenser for hva de mener er akseptabel oppførsel. Tove synes det er vanskelig å si klart i fra om at hun misliker oppmerksomheten, og har ikke gitt tydelig beskjed om at hun misliker dette. Likevel er det her snakk om handlinger som åpenbart ikke er akseptable overfor en kollega, og som er spesielt alvorlige fordi det er en leder som trakasserer Tove. Siden oppgaveteksten ikke

opplyser om at lederen ikke hevder en annen versjon, vil ikke bevisbyrderegelen i ldl § 37 her være avklarende. Den angir en todelt bevisbyrde i de tilfelle den kommer til anvendelse.

Arbeidsgiver har plikt til å arbeide for å forebygge og forhindre seksuell trakassering, jfr. LDL § 13 sjette ledd. Arbeidsgiver har også et ansvar i saker som omfatter brudd på diskrimineringslovgivningen uavhengig av om vedkommende kan bebreides. Dette kommer frem i LDL § 38, som også regulerer retten til å kreve oppreisning og erstatning.

At arbeidsgiver har et slikt ansvar uavhengig av om vedkommende kan bebreides må ses i sammenheng med den generelle plikten til å sørge for et forsvarlig arbeidsmiljø for de ansatte, jfr. aml § 4-1. Trakassering er nevnt spesielt i aml § 4-3, der det står spesifikt at arbeidstaker ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig oppførsel. Trakassering er ikke definert i arbeidsmiljøloven, men her skal definisjonen som er oppstilt i LDL § 13 legges til grunn. Begreper "annen utilbørlig oppførsel" omfatter også seksuell trakassering som i tilfellet i oppgaven.

Å henvende seg til verneombudet i virksomheten kan være en naturlig vei å gå, jf. aml. kap. 6 som bl. a. beskriver verneombudets rolle.

Forøvrig er arbeidsmiljølovens formålparagraf (aml §1-1) er også relevant i denne saken, fordi den påpeker at lovens formål er å gi arbeidstaker full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger.

Dersom Tove ønsker å varsle om saken er hun beskyttet av arbeidsmiljølovens kapittel 2A som sier at arbeidstakere har rett til å varsle om kritikkverdige forhold. Forutsetningen er at varslingen skjer på en forsvarlig måte. Dette er ikke definert nærmere i loven utover at det presiseres at varsling i tråd med virksomhetens rutiner alltid er tillatt. Slike rutiner plikter arbeidsgiver å utarbeide dersom virksomhetens forhold tilsier det, jfr. aml § 2 A-3. Dersom Tove velger å varsle om trakasseringen er hun beskyttet av lovens vern mot gjengjeldelse ved varsling, jfr. aml § 2A-2.

Oppgave 2

Studentene har mye pensum på tema konflikt. De har en hel pensumbok «Konflikt og konfliktforståelse» av Tor – Johan Ekeland. Konflikt i arbeidslivet er også behandlet i egne kapitler i «HR boka» og i «Psykologi i organisasjon og ledelse». Hovedoppgaven for studenten i besvarelse av denne oppgaven er å drøfte positive og negative sider ved konflikter i arbeidslivet.

Karakter A og B

Kandidaten har definert begrepet konflikt og beskriver de ulike typer konflikter, sakskonflikt, personkonflikt og intressekonflikt. Det kan også være kandidaten bruker Ekeland sin typologi med intrapersonlige konflikter, interpersonlige konflikter, intragruppekonflikter, intergruppekonflikter. Kandidaten drøfter betydningen av tillitt, makt, ledelse og organisasjonskultur hvorvidt en konflikt utvikler seg til noe positivt eller negativt. Kandidaten

sier også noe om hvor avgjørende det er hvordan konflikten blir håndtert og utfallet av konflikten.

Karakteren C

Kandidaten definerer begrepet konflikt.

Kandidaten drøfter positive og negative sider ved konflikter i arbeidslivet. Kandidaten nevner en eller flere deler som er av betydning for positive og negative sider ved konflikt.

Karakteren D og E

Kandidaten får til et minimum av drøfting av positive og negative sider ved konflikter i arbeidslivet. Det er ikke begrepsavklaring, det er heller ikke nevnt noe om ulike typer konflikter.