

Sensorveiledning til oppgave 1 og 2 eksamen HSAVF 20214. Begge oppgavene teller likt og begge må vurderes til bestått for å bestå. De trenger ikke ha samme lengde i antall ord.

Oppgave 1:

Innspill til sensur av jusdel eksamen 2019

Som før er juridisk metode sentralt. Her handler det først og fremst om å rydde oppgaven og se hvilke problemstillinger som skal besvares. Deretter viktig at hver problemstilling drøftes for seg ut fra aktuelle rettskilder (se nedenfor) og tolke (forklare) hver av dem ved å løfte fram poeng i aktuell lovtekst, angi eventuelle uklarheter etc. Temaer det spørres om er omhandlet flere steder i pensumboka, spesielt aktuelt er kap. II ansettelse pkt. 3 og pkt. 7.1-7.6. , kap. III pkt. 1, pkt. 2.3 og pkt. 4 og kap. XII pkt. 2, pkt. 2.5.2 og pkt. 2.9.

Problemstillinger og stikkord for aktuelle kildehenvisninger (rekkefølge uten betydning)

Spørsmål 1: Har kommunen plikt til å lyse ut stillingen?

Hovedregel: Utlysingsplikt - følger av ulovfestet rett hvor reelle hensyn typisk er:

- *arbeidsgiver skal finne den best kvalifiserte (konkurransen) ut fra Hta. § 2
- *utlysning skal gi info om ledig stilling til potensielle søkere (gi anledning til å være med i konkurransen om ledig jobb)
- *hensynet til publikums/innbyggers tillit om at alt går saklig/riktig for seg

Kan det foreligge saklige grunner for å gjøre unntak? (som bør diskuteres her)

*foreligger bare et kortvarig behov som tilsier at utlysning ikke er nødvendig? – varighet angitt til over ett år

Konklusjon: nei dette ikke holdbar unntaksgrunn (ikke avgjørende for god besvarelse at godtar dette som holdbar begrunnelse)

*begrunnelsen knyttet til hans kjønn er etter hovedregel i ldl. § 6 forbudt – drøfte her kriterier for positiv særbehandling i ldl. § 11.

Konklusjon: Ikke holdbar unntaksgrunn for manglende utlysning.

Spørsmål 2: Drøfte lovligheten av midlertidig ansettelse.

Aml. § 14-9 første ledd: Hovedregel: ikke lovlig med midlertidig ansettelse

Unntaksmulighet: Ett av alternativene i aml. § 14-9 andre ledd må være oppfylt

Drøfte pkt. a om kravene til at midlertidighet må ligge i arbeidets karakter - typisk

sesongarbeid - Opplyst grunn til midlertidighet ligger her i økonomi/ usikkerhet ad.

bevilgninger - og ikke i selve jobben. Arbeidstaker går for øvrig her inn i vanlig turnus, så jobben skiller seg tydeligvis ikke fra de øvrige ad innhold.

Nevne kort at oppgavetekst ikke opplyser noe om at dette er et vikariat - jfr. pkt. b

Alternativ f ikke aktuelt – ansettelse gjelder mer enn tolv måneder

Konklusjon: Ingen av mulighetene for unntak i aml. §14-9 andre ledd er tilstede. Dermed er midlertidig tilsetning ikke lovlig.

Spørsmål 3: Er han vernet mot oppsigelse på grunn av dårlig økonomi? .

*Konsekvensen av at midlertidig tilsetning av Holm ikke er lovlig, er at han da blir å betrakte som fast ansatt. Oppsigelse må da være saklig ut fra aml. § 15-7. Muligheten for lovlig oppsigelse må baseres på oppsigelse med basis i virksomhetens forhold - rasjonalisering/innskrenkning. Oppsigelsen må være saklig, jfr. aml. § 15-7, 1. ledd.

Aml. § 15-7 andre ledd angir nærmere krav til saklighetsvurderingen - muligheten for annet passende arbeid og interesseavveining. Oppgaveteksten gir ikke opplysninger som gjør det mulig å gå nærmere inn på denne drøftelsen, men et poeng er at det å prøve å finne annet passende arbeid gjelder virksomheten - dvs. hele kommunen - ikke bare ved Hvide. I kommuner av en viss størrelse vil det derfor ofte være annet passende arbeid å tilby.

*Holms innvending om at det er ulovlig å si ham opp mens han er sykmeldt: aml. § 15-8.

§ 15-8, 1. ledd innebærer at det i "verneperioden" er et forbud mot å bruke sykdom som oppsigelsesgrunn, og at arbeidsgiver er pålagt en ekstra bevisbyrde i denne sammenheng. Slik oppgavetekst er formulert, går det imidlertid klart fram at oppsigelsen ikke skyldes sykdom, men manglende budsjettmidler.

Spørsmål 4: Har han rett til å fortsette i stillingen hvis han går til søksmål?

*Dersom Lars Holm går til rettssak og tvist handler om hvorvidt det foreligger en lovlig midlertidig ansettelse eller ikke, har han som hovedregel ikke rett til å fortsette i stillingen mens saken prosederes for retten, jfr. aml. § 15-11 tredje ledd første setning.

Ved oppsigelsessaker hvor tvistemålet f. eks er at det ikke foreligger saklig oppsigelsesgrunn etter aml. § 15-7, har arbeidstaker som hovedregel rett til å fortsette i stillingen til saken er endelig avgjort ved dom eller kjennelse, jfr. aml. § 15-11 andre ledd første setning.

Anser den siste problemstillingen som den mest utfordrende i oppgaven, så ekstra honnør til

dem som kommer ok i land her.

Oppgave 2 – konflikthåndtering

Beskriv en egen konflikt ut fra:

- *Hva har konflikten handlet om?*
- *Hva slags læring har du fått ut av denne konflikten?*
- *Hvordan ser balansen ut mellom sak og person?*
- *Kunne noe vært gjort for å unngå at konflikten eskalerte og i stedet skape et mer positivt utfall?*
- *Kunne du selv handlet annerledes?*

(gjerne en arbeidskonflikt, men må ikke være det om det ikke er noe du har erfart)

Anvend modeller og teori som beskrives i litteraturen og på forelesninger for å beskrive konflikten og knytt det til ditt case.

Her er det viktig at studentene klarer å beskrive en konflikt og besvarer det som etterspørres i punktene over og klarer og knytte teori fra pensum eller de to forelesningene som de har hatt. Det vises der bl.a. til ulike konfliktmodeller. De har bl.a ett kapittel i «HR boka», kapittel 18. og konflikt er også omhandlet i pensumboken «Psykologi i organisasjon og ledelse» av Kaufmann og Kaufmann s. 309 tom s. 315. De bør også definere begrepet konflikt. Legger ved begge forelesningene om konflikt og konfliktmegling.

158.7 Ka
Kaufmann, Geir og Astrid Kaufmann (2015).
Psykologi i organisasjon og ledelse
. (5. utg.) Bergen: Fagbokforlaget ISBN 978-82-450-1449-5
(487)

Egerdal, Åshild (2019).
HR boka
(2. utg.) Oslo. Gyldendal Forlag. ISBN/EAN: 9788205499805