

Sensorveiledning – pers.adm og pers.ledelse – hjemmeeksamen 2. – 4.12.19.

Oppg 1: Oppsigelse og avskjed.

- A. Kandidaten må redegjøre for hovedbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven (§ 15-7 – oppsigelse, og § 15-14 – avskjed). Det er fire sentrale momenter som skiller disse to virkemidlene fra hverandre:
- Alvorlighetsgrad mht reaksjonsgrunn:
 - Saklig grunn (oppsigelse)
 - Grovt pliktbrudd eller vesentlig mislighet (avskjed - det mest alvorlige virkemidlet)
 - Formkravene: Avskjed kan kun benyttes når det skyldes forhold på arbeidstakers side mens oppsigelse kan knyttes til arbeidstakers, arbeidsgivers eller virksomhetens forhold.
 - Fratredelsestidspunktet: Ved oppsigelse opphører arbeidsforholdet etter en viss frist. I oppsigelsestiden har den ansatte både rett og plikt til arbeid og lønn. Ved avskjed følger et påbud om opphør av arbeidsforholdet umiddelbart uten rett til lønn og arbeid i oppsigelsestiden.
 - Retten til å fortsette i stillingen ved tvist om sakligheten. Hovedregel: Ved oppsigelse: kan arbeidstaker fortsette i stillingen, og har rett på både arbeid og lønn under tvistebehandlingen. Ved avskjed; kan ikke arbeidstaker fortsette i stillingen under tvistebehandlingen. (Unntak: dersom retten bestemmer det motsatte). Dette punktet er det ikke så viktig at kandidaten redegjør for.

Aml § 15-8 sier at man ikke kan si opp en person de første 12 mnd av sykefraværsperioden dersom oppsigelsen skyldes sykdom. Det vil være et pluss hvis kandidaten tydeliggjør at det er mulig å si opp en person i 12 mnd-perioden hvis oppsigelsen skyldes noe annet enn sykdom.

Oppgaven spør om rettsgrunnlaget for at en arbeidsgiver kan avslutte et arbeidsforhold. Dvs at formkrav og saksbehandlingsregler (aml §§ 15-1 til 15-6) i forbindelse med avskjed/oppsigelse ikke er relevante i redegjørelsen.

- B. Det er en fordel hvis kandidaten klarer å vise at den rettslige vurderingen av om en avslutning av et arbeidsforhold er holdbar, er en skjønnsvurdering som tar utgangspunkt i: loven (+forskrifter), og ikke minst rettspraksis (som igjen avspeiler samfunnsutviklingen).
- C. Når det gjelder oppsigelse står det i § 15-7 at når oppsigelsen skyldes «virksomhetens forhold» skal arbeidsgiver vurdere annet passende arbeid samt også avveie oppsigelse opp mot den belastningen man påfører arbeidstaker. Disse pliktene gjelder ikke hvis oppsigelsen er knyttet til «arbeidstakers forhold» slik det er i denne saken. Og: Tilsvarende forhold skal heller ikke vektlegges ved avskjed. Det er en fordel hvis kandidaten i sin drøfting vurderer hvorvidt Hansen sine argumenter skal tillegges vekt i forbindelse med opphør av arbeidsforholdet. En korrekt juridisk

vurdering er at det ikke skal tillegges vekt. Men – arbeidsgiver kan likevel selv velge å ta hensyn til slike forhold når de endelig konkluderer på opphørsform.

- D. Rettspraksis viser at økonomiske misligheter som oftest er avskjedsgrunn. Men hvis kandidaten i tillegg vurderer om arbeidsgiver kunne la lagd en avtale med arbeidstaker om en annen reaksjonsform, er det et pluss. Alternativene er at arbeidsgiver går til oppsigelse eller at arbeidstaker sier opp selv. Siste alternativ er uvanlig når det gjelder økonomisk misligheter. Men – hvis det kombineres med en anmeldelse til politiet/eller avtale om at søksmålet trekkes, er det ikke helt uvanlig også i alvorlige saker.

Oppg. 2 kompetanse og karriere

- A. Kandidaten bør gjøre rede for begrepene karriere, kompetanse, medarbeidersamtale, karriereplanlegging og karriereløp. Om sammenhengen mellom karriere og kompetanse bør kandidatene reflektere over hvordan innholdet i kompetansebegrepet (kunnskap, ferdigheter, evner og holdninger) kan knyttes til ulike former for karriereløp (vertikal, horisontal/alternativ, grenseløs osv.)
- B. Kandidaten bør i lys av ulike former for karriereløp redegjøre for hva som kan utgjøre ulike karrieremuligheter, som endring (mer eller mindre) i oppgaver, ansvar, ledelse osv. og hvordan ledere kan legge til rette gjennom f.eks. hospitering, interne flyttinger. Bør også reflektere over balanse mellom arbeid og fritid (livsfasebehov). Kandidaten bør trekke fram behovet for å se karriereløp i lys av både bedriften og den ansattes behov.
- C. Kandidaten bør reflektere over om påstanden er riktig. Finner de forskning som antyder en (svak eller sterk) kopling er det et pluss. Dersom kandidaten tar som et premiss at påstanden er riktig bør kandidaten som et minimum drøfte hvordan medarbeidersamtaler skal forberedes, gjennomføres, og følges opp slik at den knyttes til den ansattes egne behov og ønsker, motivasjoner. Kandidaten bør si noe om hvorfor det er lurt å bruke medarbeidersamtalen som et virkemiddel for karriereplanlegging, og hvordan medarbeidersamtalen kan sørge for en vekting av medarbeiders ønsker og bedriftens ønsker. Dersom karriereplanlegging på ansattnivå heller bør bli tatt opp i andre typer møter må det begrunnes.