

# **Eksamen**

**5357 Arbeidsrett**

**03.06.2009**

- Tid:** 4 timer
- Målform:** Bokmål/Nynorsk
- Sidetall:** 4 + forside
- Hjelpemiddel:** Lovsamling, forskrifter, kopier av lover og forskrifter (utskrift fra Lovdata) samt Hovedavtalen LO/NHO
- Merknader:** Kandidatene skal svare på alle spørsmål. Svarene skal grunngis.  
Det skal vises til aktuelle lovbestemmelser.
- Vedlegg:** Ingen

Eksamensresultatene blir offentliggjort på Arena høgskole. I tillegg blir eksamensresultatene hengt opp på utsiden av eksamenskontoret.

## Bokmål

### Oppgave I.

Peder Ås ble sommeren 2008 kontaktet av daglig leder i selskapet Trygg-IT AS, og spurt om han kunne tenke seg en stilling i selskapet. Peder var på dette tidspunkt ansatt i et annet selskap som videresolgte produktene til Trygg-IT AS. Peder var interessert, og etter gjennomgåtte tester hos et rekrutteringsfirma ble han ansatt i Trygg-IT AS med tiltredelse 1. august 2008. Peder ble ansatt som Business Partner Manager. Det ble avtalt en prøvetid på 6 måneder, med en lønn på kr. 40.000,- pr. måned. I stillingsbeskrivelsen var hans arbeidsoppgaver beskrevet slik:

*"Medarbeiderens arbeidsoppgaver omfatter oppgaver som ordinært ivaretas av en operativ og selgende kundeansvarlig, herunder primært ivaretagelse av oppgaver innenfor eget salg, oppbygging og oppfølging av forhandlere og kunder, skape entusiasme og resultater blant selgerne i kanalen, ordrebehandling, seminarer, kundeportal og kundepleie samt rapportering til daglig leder. Medarbeideren skal utover dette utføre forefallende oppgaver innenfor selskapets andre arbeidsområder, og medarbeideren er forpliktet til å følge de til enhver tid av selskapet fastsatte retningslinjer og instruksjoner for arbeidet og dets utførelse."*

Peder følte han fikk en god oppstart med tilfredsstillende produktopplæring. Etter hvert ble han imidlertid stadig mer misfornøyd, han oppnådde dårlige resultater, og 27. november 2008 ble han sykemeldt i to uker på grunn av vanskelighetene på arbeidsplassen.

Da Peder var tilbake etter sykefraværet den 10. desember 2008, ble han straks innkalt til daglig leder. Etter en kort samtale ble han oppsagt med 14 dagers oppsigelsestid. Som begrunnelse for oppsigelsen ble det vist til arbeidsmiljøloven § 15-6 første ledd. Den skriftlige oppsigelsen oppfylte formkravene i arbeidsmiljøloven.

Peder bestred oppsigelsen, og forlangte en mer utførlig begrunnelse. Noen dager senere mottok Peder følgende skriftlige begrunnelse i posten:

*"Aktiviteter mot forhandlere og kunder har vært alt for lav. Peder har blant annet vært med på å utarbeide en liste med 84 prosjekter/nye kunder som mottok invitasjon og velkomstskriv som i etterkant skulle følges opp. Målet var å tegne 10 nye kunder i perioden frem til desember. Dette målet ble ikke nådd. Peder har kun hatt møte med 5 forhandlere og kunder totalt i perioden. Det er også generelt manglende oppfølging og møtevirksomhet i forhold til nye kunder, med et særdeles lite antall utgående e-poster og telefonsamtaler. Eksempelvis ble det i løpet av 18 arbeidsdager i november (siste måned) bare tatt 1,3 utgående telefoner med en total samtaletid på 5,5 minutter pr. dag i gjennomsnitt. I samme periode ble det kun avholdt en dag med møtevirksomhet med forhandlere og kunder. Budsjettet ble heller ikke nådd denne måneden"*.

Peder mente fortsatt oppsigelsen var ugyldig, og forlangte å få et nytt personlig møte med daglig leder. Slikt møte ble avholdt den 11. januar 2009. I møtet erkjente Peder at han ikke hadde oppnådd gode nok salgsresultater for Trygg-IT AS, men han anførte at arbeidet sett under ett i det minste hadde vært gjennomsnittlig og at det derfor ikke var grunnlag for oppsigelse. Peder mente hans stilling lå på et annet nivå enn rent salgsarbeid. Han hadde også fått andre tidkrevende arbeidsoppgaver da han begynte, noe som hadde gått ut over salgsarbeidet. Selv om han hadde fått noe

opplæring av daglig leder den aller første tiden, mente Peder at han ikke hadde fått tilstrekkelig veiledning, tilrettevisning og eventuelt advarsler av arbeidsgiver før oppsigelsen. Alle arbeidsoppgaver tatt i betraktning mente Peder at han hadde arbeidet godt, noe som var i samsvar med hans arbeidsutførelse i tidligere stillinger og som også den test han gjennomgikk før tilsetningen indikerte at han ville gjøre.

Daglig leder sto imidlertid på at oppsigelsen var gyldig. Peders salgsresultater lå langt under det som var forventet og fastsatt i hans budsjett før tiltredelsen. De øvrige arbeidsoppgaver Peder var tildelt var ikke av et slikt omfang at de skulle gå nevneverdig ut over hans salgsresultater. At Peder selv hadde valgt å fokusere mer på disse oppgavene enn forutsatt, var Peders eget ansvar. Daglig leder var heller ikke enig i at Peder ville fungert bedre dersom han hadde mottatt bedre kommunikasjon, tilbakemeldinger og tettere oppfølging fra ledelsen. Selskapet hadde få ansatte, og kontoret var innrettet slik at man hele tiden arbeidet nær hverandre. Det var jevnlig kommunikasjon både uformelt og mer formelt gjennom mandagsmøter, og alle ansatte hadde tilgang til hverandres salgsbudsjetter og måloppnåelser på internettet.

Møtet førte ikke til noen enighet mellom partene. Peder ønsket derfor å bringe oppsigelsen inn for domstolene for rettslig prøving. Peder ønsket også å bli stående i arbeidet til oppsigelsen var rettslig avklart.

**Spørsmål 1:**

*Gjør rede for hvilken frist Peder Ås har til å ta ut søksmål mot oppsigelsen.*

**Spørsmål 2:**

*Gjør rede for om Peder Ås har rett til å bli stående i stillingen inntil oppsigelsen er rettslig avklart.*

**Spørsmål 3:**

*Drøft og avgjør om oppsigelsen av Peder Ås er gyldig.*

## **Oppgave II.**

**Spørsmål 4:**

*Gi en redegjørelse for hensynene bak aml. § 15-1 om drøfting før oppsigelse, når oppsigelse vurderes på bakgrunn av virksomhetens forhold.*

Nynorsk

## Oppgave I.

Peder Ås blei sommaren 2008 kontakta av dagleg leiar i selskapet Trygg-IT AS, og spurt om han kunne tenkje seg ei stilling i selskapet. Peder var på denne tida tilsett i eit anna selskap som vidareseide produkta til Trygg-IT AS. Peder var interessert, og etter gjennomgåtte testar hos eit rekrutteringsfirma vart han tilsett i Trygg-IT AS frå 1. august 2008. Peder blei tilsett som Business Partner Manager. Det blei avtalt ei prøvetid på 6 månader, med ei løn på kr. 40.000,- pr. måned. I stillingsinstruksjonen var arbeidsoppgåvene hans beskrive slik:

*"Medarbeiderens arbeidsoppgaver omfatter oppgaver som ordinært ivaretas av en operativ og selgende kundeansvarlig, herunder primært ivaretagelse av oppgaver innenfor eget salg, oppbygging og oppfølging av forhandlere og kunder, skape entusiasme og resultater blant selgerne i kanalen, ordrebehandling, seminarer, kundeportal og kundepleie samt rapportering til daglig leder. Medarbeideren skal utover dette utføre forefallende oppgaver innenfor selskapets andre arbeidsområder, og medarbeideren er forpliktet til å følge de til enhver tid av selskapet fastsatte retningslinjer og instruksjoner for arbeidet og dets utførelse."*

Peder følte at han fekk ein god oppstart med tilfredsstillande produktopplæring. Etter kvart blei han likevel stadig meir misfornøgd, han oppnådde dårlege resultat, og 27. november 2008 blei han sjukemeldt i to veker på grunn av vanskane på arbeidsplassen.

Då Peder var tilbake etter sjukefråværet den 10. desember 2008, blei han straks innkalla til dagleg leiar. Etter ei kort samtale blei han sagt opp med 14 dagars oppseiingstid. Som grunngeving for oppseiinga blei det visa til arbeidsmiljøloven § 15-6 første ledd. Den skriftlege oppseiinga oppfylte formkrava i arbeidsmiljøloven.

Peder protesterte mot oppseiinga, og forlanga ei meir utførleg grunngeving. Nokre dagar seinare mottok Peder følgjande skriftlege grunngeving i posten:

*"Aktiviteter mot forhandlere og kunder har vært alt for lav. Peder har blant annet vært med på å utarbeide en liste med 84 prosjekter/nye kunder som mottok invitasjon og velkomstskriv som i etterkant skulle følges opp. Målet var å tegne 10 nye kunder i perioden frem til desember. Dette målet ble ikke nådd. Peder har kun hatt møte med 5 forhandlere og kunder totalt i perioden. Det er også generelt manglende oppfølging og møtevirksomhet i forhold til nye kunder, med et særdeles lite antall utgående e-poster og telefonsamtaler. Eksempelvis ble det i løpet av 18 arbeidsdager i november (siste måned) bare tatt 1,3 utgående telefoner med en total samtaletid på 5,5 minutter pr. dag i gjennomsnitt. I samme periode ble det kun avholdt en dag med møtevirksomhet med forhandlere og kunder. Budsjettet ble heller ikke nådd denne måneden"*.

Peder meinte framleis at oppseiinga var ugyldig, og forlangte å få eit nytt personleg møte med daglig leiar. Eit slikt møte blei halde den 11. januar 2009. I møtet erkjende Peder at han ikkje hadde oppnådd gode nok salsresultat for Trygg-IT AS, men han hevda at arbeidet sett under eitt i det minste hadde vore gjennomsnittleg og at det derfor ikkje var grunnlag for oppseiing. Peder meinte at stillinga hans låg på eit anna nivå enn reint salsarbeid. Han hadde også fått andre tidkrevjande arbeidsoppgåver då han byrja, noko som hadde gått ut over salsarbeidet. Sjølv om han hadde fått noko opplæring av dagleg leiar den aller første tida, meinte Peder at han ikkje hadde fått tilstrekkeleg rettleiing, tilrettevising og eventuelt varslar av arbeidsgjevar før

oppseiinga. Alle arbeidsoppgåver sett under eitt meinte Peder at han hadde arbeida godt, noko som var i samsvar med arbeidsutføringa hans i tidlegare stillingar og som testen han gjennomgjekk før tilsetjinga indikerte at han ville gjere.

Dagleg leiar sto likevel på at oppseiinga var gyldig. Peder sitt salsresultat låg langt under det som var forventa og fastsett i budsjettet hans før han tok til i stillinga. Dei resterande arbeidsoppgåvene Peder var tildelt var ikkje av eit slikt omfang at dei skulle gå nemneverdig ut over salsresultata hans. At Peder sjølv hadde valt å fokusere meir på desse oppgåvene enn føresett, var Peder sitt eige ansvar. Dagleg leiar var heller ikkje einig i at Peder ville ha fungert betre dersom han hadde mottatt betre kommunikasjon, tilbakemeldingar og tettare oppfølging frå leiinga. Selskapet hadde få tilsette, og kontoret var innretta slik at ein heile tida arbeida nær kvarandre. Det var jamleg kommunikasjon både uformelt og meir formelt gjennom mandagsmøter, og alle tilsette hadde tilgang til kvarandre sine salsbudsjett og måloppnåingar på internettet.

Møtet førte ikkje til noko semje mellom partane. Peder ønskte derfor å bringe oppseiinga inn for domstolane for rettsleg prøving. Peder ønskte også å bli ståande i arbeidet til oppseiinga var rettsleg avklart.

### **Spørsmål 1:**

*Gjer greie for kva for ein frist Peder Ås har til å ta ut søksmål mot oppseiinga.*

### **Spørsmål 2:**

*Gjer greie for om Peder Ås har rett til å bli ståande i stillinga inntil oppseiinga er rettsleg avklart.*

### **Spørsmål 3:**

*Drøft og avgjer om oppseiinga av Peder Ås er gyldig.*

## **Oppgåve II.**

### **Spørsmål 4:**

*Gjer greie for omsyna bak aml. § 15-1 om drøfting før oppseiing, når oppseiing vurderast på bakgrunn av verksemda sine forhold.*