

EKSAMEN

6021 000
Arbeidsrett

24.02.2017

Tid:	5 timer
Målform:	Bokmål og nynorsk
Sidetal:	7 (inkludert denne)
Hjelpemiddel:	Norges Lover eller annen offisiell lovtekst uten kommentarer, herunder utskrifter av lover og forskrifter fra Lovdata, samt Hovedavtalen mellom LO og NHO.
Merknader:	Ingen
Vedlegg:	Ingen

Sensuren finner du på Student Web.

Bokmål

OPPGAVE 1

Gårstad er et stort petrokjemisk anlegg på ca. 20 000 dekar. Anlegget ligger på en halvøy i Lillevik kommune. Av sikkerhetsmessige grunner er området inngjerdet. For å komme inn på området, må de ansatte ved anlegget gjennom en bevoktet port, hvor de må legitimere seg for å slippe inn på området.

Fram til 1. januar 2017, brukte de ansatte i driftsavdelingen å skifte til arbeidstøy i en brakke som lå rett innenfor inngangsporten sør på halvøya. Verneutstyr som hjelm, verneøvler og brannsikre klær var – og er fortsatt – obligatorisk på området. Det er først når arbeidstakerne er ferdig skiftet at de har anledning til å ferdes på anlegget og utføre arbeidsoppgaver.

Som følge av en ombygging på anlegget, ble brakka flyttet til den nordlige delen av halvøya. De ansatte i driftsavdelingen fikk beskjed av ledelsen om at ansatte fra og med 1. januar 2017 måtte bruke den nye brakka. Arbeidsgiver innførte også noen nye rutiner. Blant annet måtte arbeidstakerne transporteres med egne busser fra porten og til brakka. Det var ikke adgang til å bruke egne kjøretøy på området. Videre måtte de ansatte følge visse sikkerhetsinstruksjoner mens de satt på bussen. Blant annet var det forbudt å røyke og å bruke mobiltelefon og annet sende- eller mottaksutstyr. Reisetiden fra inngangsporten til brakka var ca. 15 minutter.

Det oppsto etter kort tid konflikt mellom arbeidsgiver og de ansatte om de nye rutineene. De ansatte mente for det første at arbeidsgiver ikke hadde hjemmel til å flytte oppmøtested ved å flytte brakka. Det var på det rene at arbeidsavtalene ikke inneholdt noen bestemmelser som regulerte spørsmålet. Arbeidsgiver mente imidlertid at det ikke var avgjørende og sto på sitt.

For det andre mente de ansatte at de hadde krav på betaling for reisetiden mellom inngangsporten og brakka. Når de var møtt opp på arbeidsplassen, hadde de et selvfølgelig krav på lønn. Arbeidsgiver var ikke enig i det, og nektet de ansatte lønn for reisetid inne på anlegget.

Spørsmål 1: Drøft og avgjør om arbeidsgiver hadde rett til å endre oppmøtested for arbeidstakerne ved å flytte brakka.

Spørsmål 2: Drøft og avgjør om de ansatte har krav på betaling for reisetiden mellom porten og brakka.

OPPGAVE 2

Ved Lillevik ungdomsskole var det behov for å ansette en lærer i kristendom, religion, livssyn og etikk (KRLE).

Spørsmål 3: Må stillingen lyses ut offentlig?

Etter litt frem og tilbake, valgte kommunen til slutt å sette inn en stillingsannonse i Lillevik Dagblad. Stillingsannonsen så slik ut:

«UNDERSVISINGSTILLING I KRLE

Vi søker etter kvalifisert en medarbeider i KRLE (kristendom, religion, livssyn og etikk), fortrinnsvis på masternivå.

Følgende kvalifikasjoner vil bli vektlagt:

- *Utdannelse og tidligere arbeidserfaring*
- *Ferdigheter i arbeidet med elever, foresatte og ansatte*
- *Personlig egnethet og oppnådde resultater*
- *Evne til å motivere elevene*
- *God klasseledelse og evne til systematisk oppfølging av elever*

Den som tilsettes må være medlem av statskirken, og det vil bli stilt spørsmål om livssyn under intervjuet.»

KRLE er et obligatorisk fag i den norske barne- og ungdomsskolen. KRLE-faget skal ifølge opplæringsloven presentere verdensreligioner og livssyn på en objektiv, kritisk og pluralistisk måte. Formålet med faget skal være å gi kjennskap til kristendommen, andre verdensreligioner og livssyn og til etiske og filosofiske emner.

Det meldte seg to søkere til stillingen, Peder Ås og Lars Holm. Begge søkerne var kvalifiserte for stillingen, men Lars Holm var den eneste av de to som hadde utdanning på masternivå.

Stillingen var dårligere lønnet enn Lars Holms nåværende jobb. Han syntes imidlertid at stillingen virket interessant, noe som var mye viktigere for ham enn lønn.

Kommunen valgte å ansette Peder Ås. I valget mellom de to søkerne, ble det lagt avgjørende vekt på at Lars Holm hadde opplyst at han hadde meldt seg ut av

statskirken og inn i det meget kontroversielle trossamfunnet Guds Særlige Utvalgte Rase (GUSUR).

Da Lars Holm fikk vite om ansettelsen, truet han med rettssak. Han mente at han var blitt utsatt for usaklig forskjellsbehandling. Han krevde å bli ansatt i stillingen i stedet for Peder Ås. Dessuten krevde han erstatning.

Spørsmål 4: Drøft og avgjør om Lars Hom ble utsatt for diskriminering ved ansettelsen.

Forutsett nå at Lars Hol ble utsatt for diskriminering ved ansettelsen, og drøft og avgjør deretter følgende spørsmål:

Spørsmål 5: Kan Lars Holm kreve å bli tilsatt i stillingen?

Spørsmål 6: Kan Lars Hom kreve erstatning av arbeidsgiver?

OPPGAVE 3

Arbeidsmiljøloven § 15-12 første ledd første punktum fastsetter at en oppsigelse som er i strid med §§ 15-6 til 15-10, som hovedregel skal kjønes «ugyldig». Det samme gjelder ifølge aml. 15-14 tredje ledd første punktum dersom en avskjed er urettmessig.

Spørsmål 7: Gjør kort rede for ugyldighetsbegrepet, herunder hva det konkret betyr for arbeidsforholdet at en oppsigelse eller avskjed skal kjønes ugyldig.

OPPGAVE 4

Arbeidsmiljøloven og ferieloven gjelder bare for personer som utfører arbeid i en annens tjeneste (arbeidstakere), mens selvstendige oppdragstakere faller utenfor.

Spørsmål 8: Nevn noen momenter som er relevante når grensen mellom arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere skal trekkes opp.

Nynorsk

OPPGÅVE 1

Gårstad er eit stort petrokjemisk anlegg på ca. 20 000 dekar. Anlegget ligg på ei halvøy i Lillevik kommune. Av omsyn til tryggleiken er området inngjerda. For

å kome inn på området, må dei tilsette ved anlegget gjennom ein port med vakthald. Her må dei legitimere seg for å sleppe inn på området.

Fram til 1. januar 2017, brukte dei tilsette i driftsavdelinga å skifte til arbeidstøy i ei brakke som låg rett innanfor inngangsporten sør på halvøya. Verneutstyr som hjelm, vernestøvlar og brannsikre klede var – og er framleis – obligatorisk på området. Det er først når arbeidstakarane er ferdig skifta at dei har høve til å ferdast på anlegget og utføre arbeidsoppgåver.

Som følgje av ei ombygging på anlegget, blei brakka flytta til den nordlige delen av halvøya. Dei tilsette i driftsavdelinga fekk beskjed av leiinga om at dei frå og med 1. januar 2017 måtte bruke den nye brakka. Arbeidsgjevar innførte og nokre nye rutinar. Blant anna måtte arbeidstakarane transporterast med egne bussar frå porten og til brakka. Det var ikkje høve til å bruke egne kjøretøy på området. Vidare måtte dei tilsette følgje visse tryggleiksinstruksar mens dei satt på bussen. Blant anna var det forbode å røyke og å bruke mobiltelefon og anna sende- eller mottaksutstyr. Reisetida frå inngangsporten til brakka var ca. 15 minutt.

Det oppstod etter kort tid konflikt mellom arbeidsgjevar og dei tilsette om dei nye rutiane. Dei tilsette meinte for det første at arbeidsgjevar ikkje hadde heimel til å endre oppmøtestad ved å flytte brakka. Det var på det reine at arbeidsavtalane ikkje inneheldt nokre føresegner som regulerte spørsmålet. Men arbeidsgjevar meinte at det ikkje var avgjerande og stod på sitt.

For det andre meinte dei tilsette at dei hadde krav på betaling for reisetida mellom inngangsporten og brakka. Når dei hadde møtt opp på arbeidsplassen, hadde dei eit sjølvstøtt krav på løn. Arbeidsgjevar var ikkje einig i det, og nekta dei tilsette løn for reisetid inne på anlegget.

Spørsmål 1: Drøft og avgjer om arbeidsgjevar hadde rett til å endre oppmøtestad for arbeidstakarane ved å flytte brakka.

Spørsmål 2: Drøft og avgjer om dei tilsette har krav på betaling for reisetida mellom porten og brakka.

OPPGÅVE 2

Ved Lillevik ungdomsskole var det behov for å tilsette ein lærar i kristendom, religion, livssyn og etikk (KRLE).

Spørsmål 3: Må stillinga lysast ut offentleg?

Etter litt fram og tilbake, valde kommunen til slutt å sette inn ein stillingsannonse i Lillevik Dagblad. Stillingsannonsen så slik ut:

«UNDERSVINGSSILLING I KRLE

Vi søker etter kvalifisert en medarbeider i KRLE (kristendom, religion, livssyn og etikk), fortrinnsvis på masternivå.

Følgende kvalifikasjoner vil bli vektlagt:

- *Utdannelse og tidlige arbeidserfaring*
- *Ferdigheter i arbeidet med elever, foresatte og ansatte*
- *Personlig egnethet og oppnådde resultater*
- *Evne til å motivere elevene*
- *God klasseledelse og evne til systematisk oppfølging av elever*

Den som tilsettes må være medlem av statskirken, og det vil bli stilt spørsmål om livssyn under intervjuet.»

KRLE er eit obligatorisk fag i den norske barne- og ungdomsskolen. KRLE-faget skal ifølge opplæringslova presentere verdsreligionar og livssyn på ein objektiv, kritisk og pluralistisk måte. Føremålet med faget skal vere å gi kjennskap til kristendommen, andre verdsreligionar og livssyn og til etiske og filosofiske emne.

Det melde seg to søkjarar til stillinga, Peder Ås og Lars Holm. Begge søkjarane var kvalifiserte for stillinga, men Lars Holm var den einaste av dei to som hadde utdanning på masternivå.

Stillinga var dårligare lønna enn den jobben Lars Holm hadde frå før. Men han syntes at stillinga virka interessant, noko som var mykje viktigare for han enn løn.

Kommunen valde å tilsette Peder Ås. I valet mellom dei to søkjarane, blei det lagt avgjerande vekt på at Lars Holm hadde opplyst at han hadde meldt seg ut av statskyrkja og inn i det svært kontroversielle trussamfunnet Guds Særlige Utvalgte Rase (GUSUR).

Då Lars Holm fekk vite om tilsettinga, trua han med rettssak. Han meinte at han var blitt utsett for usakleg forskjellsbehandling. Han kravde å bli tilsett i stillinga i staden for Peder Ås. Dessutan kravde han erstatning.

Spørsmål 4: Drøft og avgjer om Lars Hom blei utsett for diskriminering ved tilsettinga.

Sett no føre at Lars Holm blei utsett for diskriminering ved tilsetting, og drøft og avgjer deretter følgjande spørsmål:

Spørsmål 5: Kan Lars Holm krevje å bli tilsett i stillinga?

Spørsmål 6: Kan Lars Hom krevje erstatning av arbeidsgjevar?

OPPGÅVE 3

Arbeidsmiljølova § 15-12 første ledd første punktum fastsetter at ei oppseiing som er i strid med §§ 15-6 til 15-10, som hovudregel skal kjennast «ugyldig». Det same gjeld ifølge aml. 15-14 tredje ledd første punktum dersom ei avskjed er urettmesseg.

Spørsmål 7: Gjer kort greie for ugyldighetsomgrepet, inkludert kva det konkret har p seie for arbeidsforholdet at ei oppseiing eller avskjed skal kjennast ugyldig.

OPPGÅVE 4

Arbeidsmiljølova og ferielova gjeld berre for personar som gjer arbeid i ein annan si teneste (arbeidstakarar), mens sjølvstendige oppdragstakarar fell utafor.

Spørsmål 8: Nemn nokre moment som er relevante når grensa mellom arbeidstakarar og sjølvstendige oppdragstakarar skal trekkast opp.