KANDIDAT

5056

PRØVE

JUR208 1 Arbeidsrett

Emnekode	JUR208
Vurderingsform	Skriftlig eksamen
Starttid	14.02.2025 09:00
Sluttid	14.02.2025 13:00

Sensurfrist	--
PDF opprettet	05.02.2026 12:57

Oppgave	Tittel	Oppgavetype
i	JUR208 V25 generell informasjon	Informasjon eller ressurser
1	JUR208 V25 Oppgave 1	Langsvar
2	Ny JUR208 V25 Oppgave 2, spørsmål 1	Langsvar
3	Ny JUR208 V25 Oppgave 2, spørsmål 2	Langsvar

1 JUR208 V25 Oppgave 1

Oppgave 1

Ulla Grå søkte og fikk en stilling som butikkansatt i Storkjøp AS i Storevik kommune

I arbeidsavtalen som Storkjøp la frem for Ulla, ble det inntatt blant annet følgende bestemmelser:

- Arbeidstaker forplikter seg til å arbeide overtid innenfor arbeidsmiljølovens bestemmelser når arbeidsgiver krever det.
- Arbeidstaker forplikter seg til å ta hovedferien i løpet av mai måned de to første ansettelsesår.
- Arbeidstaker forplikter seg til ikke å melde seg inn i fagforening.
- Dersom arbeidstaker i forbindelse med arbeidsforholdet forårsaker skade som påfører arbeidsgiver økonomisk tap, skal arbeidsgiver ha rett til å dekke dette tapet ved trekk i arbeidstakers lønn.

Drøft og avgjør hvorvidt vilkårene er lovlige.

Skriv ditt svar her...

Det overordnede spørsmålet er om vilkårene i arbeidsavtalen er lovlige.

Lov av 17.juni 2005 nr.62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (heretter aml.) regulerer rettighetene som skal verne om arbeidstaker. Loven vil få anvendelse ettersom Storkjøp AS er en virksomhet som syselsetter arbeidstaker, jf. aml. § 1-2.

Loven kan ikke fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstaker, jf. aml. § 1-9.

Av aml. § 14-5 fremgår det et krav om skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold. Videre fremgår det en rekke minimumskrav til arbeidsavtalen av aml. § 14-6. Det fastsettes at avtalen skal inneholde opplysninger om forhold av "vesentlig betydning". Det vesentlige er at arbeidsavtalen skal dekke arbeidstakers behov for informasjon.

Utover dette kan arbeidsgiver oppstille vilkår i arbeidsavtalen etter styringsretten. I Nøkk-dommen fastsettes at styringsretten er arbeidsgiverens rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, jf.

Rt.2000 s.1602. Det vil si at arbeidsgiver har rett på å sette vilkår i arbeidsavtalen. Styringsretten er en restkompetanse og kan likevel bli begrenset av lov, tariffavtaler eller individuelle arbeidsavtaler.

I foreliggende sak vil det det dermed være under Storkjøp AS (heretter SK) å fastsette arbeidsavtalen. I midlertidig vil vilkårene i avtale begrenses av lovgivning etter arbeidsmiljøloven og annen relevant lovgivning.

Det første spørsmålet er om vilkåret om overtid er lovlig.

Overtidsreglene fremgår av aml. § 10-6 og er ufravikelige etter § 1-8. Ettersom arbeidsmiljøloven fastsetter ulike unntak og begrensninger til overtid vil disse få anvendelse dersom det er behov for overtidsarbeid. Det vil si at det ikke er nødvendig å ta inn i arbeidsavtalen, men det er ikke ulovlig.

Vilkåret om at arbeidstaker skal kunne jobbe overtid etter reglene i arbeidsmiljøloven er lovlig, jf. aml. § 14-6.

Videre blir spørsmålet om vilkåret om at ferien skal tas i mai er lovlig.

Regler for arbeidstakers ferie reguleres av lov av 29. april 1988 nr. 21 om ferie (heretter ferieloven). Det fremgår av § 3 at loven er ufravikelig dersom det er til skade for arbeidstaker med mindre det fremgår av en bestemmelse at den kan fravikes ved skriftlig avtale.

Ferieloven § 7 første ledd fastsetter at hovedferie skal gis i hovedferieperioden 1.juni - 30 september. Det fremgår likevel av siste ledd at reglene om tiden for ferie kan fravikes ved tariffavtale eller annen avtale.

Ettersom SK inngår en skriftlig avtale om at hovedferien skal være i mai kan loven fravikes.

Vilkåret om hovedferie i mai er lovlig, jf. ferieloven § 7 siste ledd.

Videre er spørsmålet om vilkåret om at arbeidstaker ikke kan melde seg inn i fagforening er lovlig.

Grunnloven § 101 fastsetter at enhver har rett til å slutte seg til foreninger, herunder fagforeninger.
Arbeidsmiljøloven fastsetter videre at det ikke er lov til å

diskriminere på bakgrunn av medlemskap i arbeidstakerorganisasjoner, jf. aml. § 13-1.

Det vil ikke være lovlig å stille vilkår om forbud mot medlemskap i fagforening, jf. Grl. § 101.

Til slutt må det ses på om vilkåret om at arbeidstaker kan trekkes i lønn dersom de i forbindelse med arbeidsforholdet forårsaker skade.

Aml. § 14-15 regulerer reglene for utbetaling av lønn og feriepenger. I tredje ledd bokstav e er det fastsatt at det

kan trekkes i lønn for skade eller tap som arbeidstaker i forbindelse med arbeidet "forsettlig" eller "grov uaktsom" har påført, og arbeidstaker skriftlig erkjenner erstatningsansvar.

En alminnelig forståelse av bokstav e vil være at trekk i lønn grunnet skade påført av arbeidstaker kun gjelder dersom det er gjort med vilje eller grov uaktsom og arbeidstaker skriftlig erkjenner det. Det vil si at det ikke på forhånd vil kunne avtales at det skal trekkes i lønn ettersom vilkårene må være oppfylt. Dette underbygges av

at det må foreligge drøftelsesmøte før et slikt trekk i lønn, jf. § aml. § 14-15 femte ledd.

Vilkåret om trekk i lønn grunnet skadeerstatning vil ikke være lovlig, jf. § 14-15 bokstav e.

Konklusjonen vil være at de to første vilkårene er lovlige, mens de to siste vil være ulovlig etter ufravikelig lovgivning.

Ord: 652

Knytte håndtegninger til denne oppgaven?
Bruk følgende kode:

1 2 8 6 3 1 3

2 Ny JUR208 V25 Oppgave 2, spørsmål 1

Ulla Grå trivdes ikke ved Storkjøp og sa opp stillingen. 27. februar 2021 inngikk hun avtale med Lillevik kommune om å påta seg enkeltvakter på sykehjem etter tilkalling. Partene inngikk ny avtale med samme innhold 4. november 2021. Avtalene løp uten tidsbegrensning og er såkalte tilkallingsvikaravtaler som har karakter av å være rammeavtaler som verken gir rett eller plikt til arbeid. Hver enkelt vakt må derfor anses som en selvstendig midlertidig ansettelse.

Fra 27. februar 2021 til 12. september 2024 arbeidet Ulla Grå som tilkallingsvikar ved Lilleviken sykehjem, som er ett av ni kommunale sykehjem i Lillevik. Tilkallingene skjedde ved at hun ble oppringt og spurt om hun kunne påta seg vakter. I tillegg kunne hun selv sette seg opp på ledige vakter i den elektroniske vaktlisten. Grunnlaget for tilkallingene var fravær hos sykehjemmets ansatte, som i hovedsak var sykepleiere og helsearbeidere med fagbrev, men hun arbeidet som ufaglært assistent. Arbeidet økte gradvis i hele perioden og utgjorde i gjennomsnitt ca. 36% stilling i 2021, ca. 52% stilling i 2022 og ca. 73% stilling i 2023.

20. april 2024 krevde hun fast stilling. Frem til dette tidspunktet hadde hun i gjennomsnitt jobbet 55 % fra 2021–2024. Kommunen avslo kravet to ganger, blant annet med den begrunnelse at hun ikke jevnlig arbeidet utover avtalt arbeidstid.

Etter et møte 8. juli 2024 mellom kommunen og hovedtillitsvalgt Hans Tastad, behandlet kommunen kravet som et spørsmål om fast ansettelse. Kravet ble behandlet av personalavdelingen i Lillevik kommune. I en telefonsamtale i september 2024 informerte personalrådgiver Marte Kirkerud om at kravet ville bli akseptert, og denne beskjeden ble videreformidlet til Ulla Grå. Noen timer senere fikk imidlertid Tastad beskjed om at kommunen likevel ikke aksepterte kravet, og at det måtte vurderes nærmere.

12. september 2024 ble Ulla sykmeldt og fikk senere vite at hun ikke ville få flere vakter gjennom en kopi av et brev fra kommunen til NAV om stans av sykepenger.

I brev datert 5. oktober 2024 ble kravet om fast stilling avslått. Avslaget ble gitt av virksomhetsleder Ole Vold i Ressursenhet Etat omsorgssentre

(ressursenheten), som hadde fått kravet om fast ansettelse oversendt for ny behandling. Enheten er én av tre ressursenheter innen virksomhetsområdet helse og velferd og leverer vikarer kun til sykehjemmene. Ifølge brevet hadde ressursenheten på dette tidspunktet 76 årsverk fast ansatte, hvorav 30 årsverk ufaglærte assistenter, og kommunen opplyste at det var grunnlag for en fortsatt økning av antallet fast ansatte sykepleiere og helsefagarbeidere som ble forsøkt rekruttert gjennom utlysning av stillinger. Etter kommunens syn ville derimot flere fast ansatte assistenter ikke la seg forene med kravene til forsvarlig tjenesteleveranse.

Etter å ha mottatt avslaget ba Ulla Grå om forhandlingsmøte med kommunen. Dette ble avslått av kommunen 16. desember 2024.

Hadde kommunen anledning til å avslå kravet om forhandlinger?

Skriv ditt svar her

Lov av 17.juni 2005 nr.62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (heretter aml.) kapittel 17 regulerer tvister om

arbeidsforhold.

Aml. § 17-3 regulerer retten til å kreve forhandlinger ved arbeidstvister. Første ledd fastsetter at dersom arbeidstaker vil gjøre gjeldene at det har skjedd en "ulovlig midlertidig ansettelse" kan det kreves forhandlinger med arbeidsgiver.

Ulla Grå er arbeidstaker ettersom hun er underordnet og utfører arbeid for kommunen, jf. § 1-8.

Videre fremgår det av aml. § 17-3 andre ledd at hovedregelen er at arbeidstaker som krever forhandlinger må skriftlig underrette arbeidsgiver om dette innen to uker. Likevel fastsettes det i andre ledd siste punktum at dette ikke vil gjelde ved tvist om ulovlig midlertidig ansettelse.

Ulla har dermed ikke brutt noen frist for å kreve forhandlinger.

Kommunen kan ikke avslå kravet om forhandlinger, jf. aml. § 17-3.

Ord: 135

Knytte håndtegninger til denne oppgaven?
Bruk følgende kode:

6 3 6 6 0 1 8

Ny JUR208 V25 Oppgave 2, spørsmål 2

Ullas tålmodighet tok nå slutt. Hun mente det hadde vært ca 20 % sykefravær som i hovedsak var dekket opp av vikarer i perioden hun arbeidet på sykehjemmet. Kommunen på sin side, mente at sykefraværet var «mye lavere», men la ikke frem noe konkret tall. Kommunen innrømmet likevel at en oversikt over den totale bruken av merarbeid/summen bestilte vakter av assistenter, helsefagarbeidere og sykepleiere mv. «ikke var mulig» å fremskaffe på grunn av det store antallet.

23. desember 2024 tok Ulla Grå ut stevning mot Lillevik kommune i Lillevik tingrett, med krav om dom for fast ansettelse i 55 % stilling. Kommunen motsatte seg kravet og nedla påstand om frifinnelse i tilsvar 16. januar 2025.

Har hun rett på fast ansettelse? Drøft de ulike rettsgrunnlag som kan være aktuelle.

Dette er siste eksamensoppgave.

Skriv ditt svar her

Det overordnede spørsmålet er om Ulla Grå har rett på fast ansettelse.

Hovedregelen for ansettelse etter arbeidsmiljøloven er at arbeidstaker skal ansettes fast, jf. aml. § 14-9. Dette ses i sammenheng med formålet til arbeidsmiljøloven som blant annet er å sikre forutsigbarhet og trygghet for arbeidstaker, jf. aml. § 1.

I rettspraksis er det lagt til grunn at det foreligger to grunnlag for krav om fast ansettelse. Det første vil være

treårsregelen som fremgår av aml. § 14-9 siste ledd. Dessuten er det dannet en ulovfestet lære fra blant annet Statsfjordsaken og ambulansesaken.

Først vurderes det om Ulla Grå kan få fast ansettelse etter treårsregelen i aml. § 14-9 siste ledd.

Det fremgår av § 14-9 syvende ledd at arbeidstaker som har vært "sammenhengende midlertidig ansatt" i "mer enn tre år" etter bokstavene a, b, tidlige f i tredje ledd eller disse i kombinasjon skal anses som fast ansatt.

Tidligere forelå det en fireårsregel istedenfor en treårsregel. I de tidligere forarbeidene er det lagt til grunn at bakgrunnen for fireårsregelen er at det normalt indikerer et stabilt behov for arbeidskraft dersom en arbeidstaker har vært ansatt i en og samme virksomhet i fire år, se blant annet Ot.prp.nr.49 (2004–2005) side 218. Tidligere praksis og forarbeider har overføringsverdi.

Spørsmålet er om Ulla har vært ansatt etter a, b eller tidligere f eller noen av disse i kombinasjon.

Aml. § 14-9 andre ledd bokstav b fastsetter at midlertidig ansettelse er lovlig for arbeid i stedet for en annen eller andre.

En alminnelig ordlydstolkning kan hevdes å være at dersom det er fravær hos de fast ansatte kan det være midlertidig ansatte vikarer. I forarbeidene er det lagt til grunn at et vikariat i utgangspunktet skal forstås slik at den som vikarierer skal fylle bestemte arbeidsoppgaver eller en bestemt stilling, ved fravær av andre arbeidstakere, jf. Ot.prp.nr.50 (1993–1994) side 165.

Det fremgår av faktum at UIla hadde tilkallingsvikaravtaler som taler for at hun var vikar. Dette underbygges videre av at Ulla ble tilkalt dersom det var fravær hos sykehjemmets ansatte. Dessuten kunne hun selv sette seg opp på ledige vakter i den elektroniske vaktlisten, som er vanlig praksis ved vikararbeid i samfunnet.

Ulla Grå har vært ansatt som vikar etter bokstav b i aml. § 14-9 andre ledd.

Spørsmålet er om Ulla Grå har vært "sammenhengende ansatt".

En alminnelig forståelse kan hevdes å være at det ikke må være pauser i arbeidsforholdet. I forarbeidene er det fastsatt at kravet til 'sammenhengende' innebærer at ansettelsesforholdet skal være uavbrutt, likevel kan mindre avbrudd mellom to midlertidige ansettelsesforhold derimot kunne tolereres, jf. Ot.prp.nr.12 (2003–2004).

Det fremgår ikke noen holdepunkt for lengre fravær i perioden fra februar 2021 til september 2024.

Ulla Grå har vært sammenhengende ansatt i en periode på 3,5 år og treårsregelen vil dermed få anvendelse.

Delkonklusjonen er at Ulla Grå kan få fast ansettelse etter treårsregelen, jf. § 14-9 (7).

Videre blir spørsmålet om Ulla Grå kan få fast ansettelse etter den ulovfestede læren.

I Statsfjord-dommen ble det lagt til grunn at i særlige tilfeller går det en grense for hva som kan avtales av fortløpende vikariater uten at arbeidstaker skal ha

stillingsvern som er knyttet til fast ansettelse. I saken forelå det et meget stort og stabilt fravær blant de som den midlertidige ansatte vikarierte for. I dommen ble det lagt vekt på at den midlertidig ansatte hadde over lang tid fylt et generelt stort vikarbehov og at det ikke forelå noen særegne behov for at arbeidskravet måtte dekkes av vikar uten fast ansettelse, jf. Rt.1989 s.1116.

Denne læren ble videreført i ambulanse-dommen der det ble utalt at ved store bedrifter med noenlunde jevnt og forutsigbart behov for vikariat kan det være behov for å dekke dette med fast ansatte istedenfor vikarer, jf. Rt.2006

s.1158. Dommen legger også vekt på at den midlertidig ansatte må ha en tilstrekkelig fast tilknytning.

Begge de nevnte dommene ble dømt i tråd med den gamle arbeidsmiljøloven, men vil ha overføringsverdi, jf. Rt.2009 s.578. Likevel tok dommene plass før fireårsregelen, som nå er treårsregelen, tok plass som kan stille spørsmål ved om den ulovfestede læren har mistet sitt rasjonale.

Ved vurderingen må det foretas en konkret vurdering utifra det aktuelle arbeidsforholdet, jf. Rt.2009 s.578.

Det må først ses hen til om det foreligger et generelt stort vikarbehov.

I foreliggende sak fremgår det lite om hvor mange som totalt var ansatte ved sykehjem. Likevel kan det hevdes at sykehjem ofte vil ha mange ansatte da det foreligge et behov til alle døgnets tider, som kan tale for at det er mange ansatte.

Ulla hevder at det hadde vært et ca. 20% sykefravær i perioden hun hadde jobbet, men Kommunen mente på sin side at det var mye lavere enn dette. Likevel kunne ikke

kommunen komme med konkret tall. Isolert sett kan dette tale for at det ikke forelå et stort behov for vikarer.

Derimot fremgår det av rettspraksis at det er den som vil påberope seg at en lovlig midlertidig arbeidsavtale er inngått, som har bevisbyrden for det, jf. Rt.2006 s.1158. Det vil dermed ses hen til Ulla sin påstand da sykehjemmet ikke motbeviser hennes påstand med konkrete tall.

Det fremgår at det forelå en del sykefravær, som også blir bekreftet ved at kommunen ikke har oversikt over bruk av

merarbeid ettersom det var et stort antall. Det kan dermed hevdes at grunnbemanningen ikke er god nok.

Videre kan det ses hen til om behovet har vært langvarig.

Ettersom det har vært et behov for vikarer i over fire år taler det for at det er et langvarig behov. Dette underbygges av at det utviklet seg til å bli et større behov i årene.

Et annet moment vil være om Ulla hadde en tilstrekkelig fast tilknytning til arbeidet.

Ulla har arbeidet for kommunen i flere år og i enkelte perioder har hun arbeidet opp mot en 73 % stilling. Ettersom hun har arbeidet mye over en lengre periode har hun hatt tilstrekkelig fast tilknytning til arbeidet. Det taler for at Ulla burde bli fast ansatt.

Kommunen anfører imidlertid at flere fast ansatte assistenter ikke vil la seg forene med kravene til forsvarlig tjenesteleveranse.

I Statsfjord-dommen nevnte førstvoterende virksomhetens særegne forhold som moment i vurdering, blant annet ved å se på egne særskilte krav ved oljeplattformer. Likevel kom høyesterett til at man ikke ved slike særegenheter kunne trekke slutninger om lovligheten av vedtaket, særlig når det foreligger et stort behov og langvarig behov.

På den ene siden kan det hevdes at man skal være forsiktig med å tilsidesette arbeidsgivers egne meninger om behov, grunnet blant annet kjennskap til egen bedrift samt styringsretten.

På den andre siden foreligger et stort behov og kommunen har benyttet Ulla som vikar i flere år, vil anførselen få lite vekt videre i vurderingen.

Til slutt nevnes det at arbeidsmiljøloven er til for å verne om arbeidstakere, da disse er de svakere i et arbeidsforhold. Dessuten er formålene med loven å sikre forutsigbarhet og trygget for arbeidstaker. Gjennom en stilling som fast ansatt vil Ulla Grå kunne ha større trygghet og vern.

Ettersom Ulla Grå gjennom en periode på over tre år har fylt et gradvis økende, generelt stort vikarbehov kan det hevdes at hun bærer preg av å være fast ansatt. Dette underbygges av at hun i gjennomsnitt fra 2021-2024 jobbet en 55% stilling. Etter en konkret helhetsvurdering legges det særlig vekt på lovens formål samt det jevne behovet for vikarer i en lang periode. Det legges til grunn at Ulla Grå har rett på fast ansettelse etter den ulovfestede læren.

Konklusjonen er at Ulla Grå kan bli fast ansatt på grunnlag av den ulovfestede læren samt av treårsregelen i aml. § 14-

Ord: 1270

Knytte håndtegninger til denne oppgaven?
Bruk følgende kode:

0 4 1 4 7 1 0