

# E K S A M E N

<b>Emnekode</b>	<b>JU 907</b>
<b>Emnenavn</b>	<b>Arbeids- og avtalerett</b>
<b>Dato</b>	<b>4. juni 2019</b>
<b>Varighet</b>	<b>kl 09 00 – 13 00</b>
<b>Antall sider inkl. denne</b>	<b>4 sider</b>
<b>Tillatte hjelpemidler</b>	<b>Norges lover, andre ukommenterte lovsamlinger samt særtrykk av lover og forskrifter (herunder utskrift fra Lovdata)</b>
<b>Merknader</b>	<b>Alle spørsmål skal drøftes og besvares med utgangspunkt i eventuelle relevante rettsregler og/eller rettsprinsipper</b>

---

Marte Kirkerud er ansatt som vernepleier ved det kommunale sykehjemmet Gleden. En rekke av Martes kollegaer har i lang tid gitt uttrykk for misnøye med hvordan Marte utfører sine arbeidsoppgaver. Det er satt ut rykter om at Marte er direkte ufin med beboerne. Situasjonen toppet seg da en av beboerne fikk store skader da han ble dusjet i glovarmt vann. Det var Marte som hadde ansvar for denne beboeren den aktuelle dagen. En av de ansatte varslet formelt ledelsen ved Gleden om flere kritikkverdige situasjonen som var forårsaket av Marte. Marte bestred alle påstander som ble fremsatt.

Fra kommunens side ble varslingssaken håndtert av kommuneadvokaten. I møte mellom Marte, hennes tillitsvalgte og kommuneadvokaten antydte Marte at hun kunne tenke seg å inngå en sluttavtale om å fratrukke. Marte var ærlig og sa at hun ikke så det som aktuelt å fortsette i stillingen etter det som hadde skjedd. Hun understreket at en eventuell sluttavtale måtte garantere at hun fikk minst seks måneders etterlønn. Kommuneadvokaten tok en telefon til rådmannen som opplyste at han ikke anså Martes krav som urealistisk. Marte ba om litt tid til å tenke seg om og det ble avtalt å fortsette samtalen etter et par dager.

I nytt møte mellom Marte og kommuneadvokaten presiserte Marte at hun ønsket å avslutte arbeidsforholdet så snart som mulig. Hun ga også uttrykk for at hun ønsket å overta et nettbrett som hun nylig hadde tatt i bruk. Kommuneadvokaten opplyste at han ville sende Marte en skriftlig kontrakt dersom det gikk i orden. Marte ga uttrykk for at hun var lettet over beslutningen om å avslutte arbeidsforholdet.

To dager senere mottok Marte en skriftlig kontrakt fra kommuneadvokaten hvor det fremgikk at hun fikk utbetalt seks måneders etterlønn og at kommunen aksepterte en oppsigelsestid på en måned. Månedensfristen var begrunnet med at hun skulle slutføre en spørreundersøkelse som hun hadde ansvar for. Videre fremgikk det at Marte kunne kjøpe nettbrettet for 80 % av kostpris. Det var i tråd med Skattedirektoratets regler.

Kommuneadvokaten hørte ikke noe fra Marte og etter tre dager tilskrev han Marte og ba henne undertegne kontrakten. Marte tok umiddelbart kontakt med kommuneadvokaten og sa at hun ikke var fornøyd med vilkårene de hadde snakket om. Fra kommunens side ble det hevdet at det allerede var inngått bindende sluttavtale.

### **Spørsmål 1**

#### **Har Marte Kirkerud og kommunen inngått bindende sluttavtale?**

Det ble nye forhandlinger mellom Marte og kommunen. Marte fremholdt at hun var alenemor med to mindreårige barn og at hun hadde behov for en økonomisk buffer dersom hun risikerte å bli arbeidsledig. Kommuneadvokaten sa at kommunen ville strekke seg langt for å unngå at saken havnet for domstolene. Han fremla en kontrakt hvor det blant annet ble inntatt følgende bestemmelse:

*Mellom kommunen og Marte Kirkerud er det inngått avtale om at hennes stilling som vernepleier ved sykehjemmet Gleden opphører fra 1.6.2018. Marte Kirkerud mottar lønn i 3 måneder (ordinær oppsigelsestid). I tillegg mottar Marte Kirkerud lønn i 6 måneder. Sluttoppgjøret skjer ved utløpet av oppsigelsestiden. Dersom Marte Kirkerud tiltrer i ny stilling i kommunen innenfor oppsigelsesperioden, eller inngår avtale om slik tiltredelse i oppsigelsestiden, faller retten til etterlønn i 6 måneder bort.*

Partene undertegnet avtalen.

Det ble ledig en stilling som vernepleier ved det kommunale sykehjemmet Solgløtt. Marte søkte på stillingen og fikk tilbud om stillingen. Marte fikk tilbudet kun tre dager før oppsigelsestiden utløp. Hun takket ja til stillingen innen den svarfrist som kommunen hadde satt, men da var oppsigelsesperioden utløpt. Kommunen hevdet at avtalen måtte tolkes slik at retten til 6 måneders etterlønn bortfalt da Marte fikk tilbud om stillingen. Marte hevdet at avtalen måtte forstås slik at hun hadde rett på 6 måneders etterlønn.

### **Spørsmål 2**

#### **Har Marte Kirkerud rett på 6 måneders etterlønn?**

På Solgløtt jobbet også sykepleier Lars Holm. Han var ansatt i 80% stilling, og skulle ifølge arbeidsavtalen jobbe 32 timer i uka. Men sykehjemmet var ofte underbemannet og arbeidsbyrden på de ansatte var stor. Lars hadde derfor flere ganger blitt bedt om å jobbe litt ekstra. I løpet av de siste ukene hadde Lars jobbet henholdsvis 35, 40 og 45 timer. Arbeidsavtalen sa ingenting om overtid, og det var heller ikke noen tariffavtale som gjaldt for arbeidsforholdet. Lars mente at han hadde rett til overtidsbetaling for alt arbeid utover 32 timer per uke.

#### **Spørsmål 3: Har Lars rett til overtidsbetaling, og i tilfelle for hvor mange timer?**

#### **Spørsmål 4: Har Lars krav på feriepenger av eventuell overtidsbetaling?**

Lars var i etableringsfasen og ønsket å investere i sin første bolig. I henhold til Lars sin arbeidsavtale var han midlertidig ansatt i tolv måneder. Han hadde jobbet sammenhengende på sykehjemmet i nesten fem år, og var nå inne i sin femte tolv månederskontrakt. Banken hadde forklart ham at de forlangte at låntakere hadde fast jobb og at de dessverre ikke kunne tilby Lars finansiering ettersom arbeidskontrakten hans løp ut om noen måneder. Lars tok dette opp med sin leder Lise Kirkerud. Han pekte på at han gjorde de samme oppgavene som andre ansatte og at han ikke vikarierte for noen. Lars visste riktignok at det i arbeidsavtalen hans stod at stillingen var av «midlertidig karakter». Lise var enig i at det nok var et permanent behov for Lars sin stilling, men understreket at hun var bundet av de retningslinjer hun hadde fått fra kommuneledelsen. Kommunestyret hadde ikke villet bevilge penger til flere faste stillinger på Solgløtt og Lise hadde derfor betalt Lars sin lønn fra budsjettposten som var satt opp til vikarer. Hun pekte også på at Lars hadde godtatt denne ordningen ved sin signatur på arbeidsavtalen.

#### **Spørsmål 5: Er den midlertidige ansettelsen av Lars lovlig?**

#### **Spørsmål 6: Skal Lars anses som fast ansatt?**

Lise hadde over lengre tid mistenkt at det forsvant medisiner fra avdelingen hvor Lars jobbet. Alle medisiner var lagret i et eget rom hvor en bare kunne komme inn ved å låse opp med sitt personlige nøkkelkort, slik at det ble registrert hvem som hadde låst seg inn i rommet. Med unntak av reseptfrie legemidler måtte alle medisiner kvitteres ut. Det ble samtidig ført journal over hvilke pasienter som mottok medisinene.

Lise satte i gang en undersøkelse som bestod i at hun hver morgen og kveld telte antall tabletter på medisinrommet og sammenliknet dette med journalen over hvilke pasienter som hadde mottatt medisiner.

Hun oppdaget raskt at alle avvikene dukket opp når Lars var på jobb. I to av tilfellene var tabletter forsvunnet på vakter hvor Lars var den eneste som hadde låst seg inn på medisinrommet.

Lise konfronterte Lars med dette. Han erkjente at han nok hadde tatt ca 100 tabletter av det smertestillende midlet Paralgin forte. Lars fortalte at han gjennom en lengre periode hadde hatt store smerter i ryggen som følge av det harde arbeidet ved sykehjemmet, og at han derfor hadde hatt behov for tablettene. Han medga at han heller burde fått disse foreskrevet av en lege, men følte at han som sykepleier hadde tilstrekkelig kompetanse til å vite når det var grunnlag for å bruke denne type medisiner. Lars viste også til at tablettene ikke hadde en kostnad på mer enn ca 200 kroner for kommunen, og sa seg villig til å betale dette.

Lars ble innkalt til møte med Lise og personalsjefen i kommunen dagen etter. I innkallingen stod det at hensikten med møtet var «Å drøfte ditt arbeidsforhold i Lillevik kommune».

Noen timer etter at møtet ble avsluttet ble Lars informert om at han var avskjediget fra sin stilling i Lillevik kommune på bakgrunn av saken. Dokumentet han mottok var i tråd med lovens krav til utforming av avskjed. «*Selv om verdien av tablettene er bagatellmessig er dette et så grovt tillitsbrudd at du ikke lenger kan jobbe her*», hadde Lise sagt etter at han hadde mottatt avskjeden.

#### **Spørsmål 7: Har Lillevik kommune grunnlag for å avskjedige Lars?**

Lars mente kommunen overreagerte. Han varslet innenfor lovens frister at han ville saksøke kommunen og mente at han i så fall hadde rett til å fortsette i stillingen frem til saken var rettskraftig avgjort i domstolene. «*Dette følger av loven. Hvis kommunen mener noe annet må dere først gå til retten for å hindre meg denne rettigheten*», skrev han i en e-post til Lise.

**Spørsmål 8: Har Lars rette til å fortsette i stillingen frem til saken er avgjort?**