

KSV-RV202 Offentlig rätt, fortsättningskurs, del 1 5 sp

Kurstentamen 27.2.2018

Tentamen genomförs som elektronisk tentamen. Du har fyra timmar tid på dig för tentamen. **Skriv dina svar i Word-format i fyra olika dokument, ett för varje svar.** Skriv ditt namn och frågans nummer överst i svaret. Ge sedan dokumenten ett namn som anger ditt eget efternamn och frågans nummer: t.ex. "hägglund fråga 1", "hägglund fråga 2" osv. Glöm inte att alltid då och då spara de ändringar du gjort, så att dokumentet inte går förlorat! Lämna sedan in svaren som normala inlämningsuppgifter i Moodle. Det finns ett skilt inlämningsområde för varje svar. Du hittar tentamensomgången under rubriken "Kurstentamen 27.2.2018". Moodle-området stängs automatiskt när tentamenstiden är över, så se till att du i god tid börjar lämna in ditt svar.

När du har lämnat in dina svar ska du ännu fylla i kursens responsblankett i WebOodi.

Du har rätt att vid tentamen använda lagtexter och material från nätet. Du får också använda lagböckerna som finns i salen. Svara på alla fyra frågor. Lagtexter ska du citera bara när det är motiverat med tanke på ditt svar. Annars räcker det med hänvisningar till de lagrum du anser vara relevanta i fallet. Ange alltså alltid relevanta lagparagrafer!

Svaren bedöms med 0-10 poäng per svar. Sammanlagt kan du alltså få max. 40 poäng i tentamen. Gräns för godkänt är 20 p.

Jag strävar efter att så snabbt som möjligt publicera tentamensresultaten. Jag publicerar dem på RV:s anslagstavla i andra våningen och elektroniskt via Moodle och WebOodi.

Lycka till i tentamen!

1. Redogör för innehållet i begreppet '*EU-rättens företrädare*', beskriv hur begreppet utvecklats samt dess praktiska betydelse för medlemsländerna och eventuella reaktioner från medlemsländerna. Kom ihåg att nämna relevanta rättsfall och redogöra för dem och deras betydelse.
2. Redogör för följande aspekter av ett förvaltningsbeslut:
 - a) Beslutets innehåll
 - b) Motivering av beslut
 - c) Utelämnande av motiveringOBS! Det räcker inte med att citera lämpliga paragrafer. Du ska förklara vad de här aspekterna går ut på.
3. Ge korta och koncisa, rättsligt motiverade svar på följande 5 frågor (du ska besvara frågorna utgående från de lagar som ingår i kursfordringarna och behöver inte beakta annan lagstiftning):
 - a) Byggnadstillsynsverket i H stad har fått veta att ägaren till ett kulturhistoriskt värdefullt hus i jugendstil tänker byta ut fönster och fönsterbågar till moderna fönsterbågar av aluminium i stället för de ursprungliga fönsterbågarna av ek. Enligt de uppgifter byggnadstillsynsverket har fått är avsikten att börja byta fönstren nästa vecka. I brådskande ordning bereder byggnadstillsynsverket nu ett åtgärdsbeslut för att förhindra att bytet börjar genomföras. Man är rädd för att byggnadens kulturhistoriska värde förstörs om man inte snabbt förhindrar bytet. Byggnadsnämnden sammanträder i morgon och avsikten är att då snabbt fatta beslut om åtgärdsförbud. Måste byggnadens ägare höras i detta skede av beredningen?

städare, fastighetsskötare, kökspersonal och övriga personer i arbetsavtalsförhållande vid stadens olika fastigheter.

A har på senare tider haft två väldigt besvärliga personalärenden att brottas med. Det ena (a) gäller rekrytering av en ny avdelningschef, det andra (b) gäller hävning av tjänsteförhållandet för en relativt nyanställd avdelningschef.

a) Tjänsten som avdelningschef för nordvästra servicedistriktet i staden hade varit ledigförklarad. Staden är alltså indelad i 10 servicedistrikt med var sin chef. Tjänsten hade sökts av 10 personer, som alla uppfyllde de formella behörighetsvillkoren, nämligen lämplig högskoleexamen, goda kunskaper i finska och tillräckliga kunskaper i svenska. Efter att ha gått igenom alla 10 ansökningshandlingar kallade A in de tre mest meriterade sökandena, X, Y och Z, för intervju. X och Y hade båda avlagt tradenomexamen vid en yrkeshögskola och hade jobbat med personalfrågor inom servicebranschen i ungefär 10 års tid. De var rätt lika meriterade. Z hade studerat i Estland, där han också var född, och hade en i Estland avlagd examen som i Finland motsvarar en diplomingenjörsexamen, alltså en högre högskoleexamen. Han hade i vuxen ålder flyttat till Finland och hade lärt sig flytande finska och god svenska. Han hade jobbat med både personalfrågor och fastighetsfrågor först i 10 års tid i Estland (1 år) och i Ryssland (9 år) och sedan i 8 års tid i Finland. Eftersom Z hade den högsta examen och den längsta arbetserfarenheten och han också uppfyllde språkkunskapskraven föreslog A för nämnden att Z skulle väljas till jobbet. I nämnden hade det dock uppstått en diskussion kring examina och arbetserfarenhet. Nämnden menade att en diplomingenjörsexamen från Estland inte var lika mycket värd som en yrkeshögskoleexamen från Finland, även om Z:s diplomingenjörsexamen hade erkänts som högre högskoleexamen av Utbildningsstyrelsen i Finland (*detta förfarande behöver du inte kolla*). Nämnden menade också att arbetserfarenheten från Ryssland inte kan räknas som en merit, eftersom förhållandena i Ryssland är så annorlunda. Därför menade nämnden att valet borde stå mellan X och Y, båda kvinnor. Nämnden konstaterade att den av praktiska skäl väljer X, eftersom Y var gravid i slutskedet – något som A hade upplyst nämnden om – och då hon därför inte skulle kunna tillträda tjänsten förrän om tidigast ca 1 år. A som föredragande försökte tala för Z, men nämnden lät sig inte bevakas. Den valde X till tjänsten som avdelningschef. Beslutet var enhälligt. A kände att hon inte kunde göra annat än konstatera faktum och accepterade nämndens beslut, om ock med stor besvikelse.

b) A var chef för N, som för tre månader sedan valdes till avdelningschef för sydöstra servicedistriktet i staden. N hade valts på föredragning av A för en prövotid om 6 månader. Rätt snart efter att N hade tillträtt jobbet visade det sig att hon inte alls klarade av sina arbetsuppgifter. Hon var helt omöjlig som chef för de som jobbade inom servicedistriktet. Hon var dessutom ständigt försenad till jobbet och avlägsnade sig ofta utan förklaring alldeles för tidigt från arbetsplatsen, speciellt på fredagar. På måndagar verkade hon frånvarande och trött – bakfull, tyckte många av hennes medarbetare. A hade efter moget övervägande beslutat häva N:s tjänsteförhållande bara efter knappa tre månaders anställning. I går kallade A N till ett möte. A ville inte förvarna N om orsaken till mötet eftersom A misstänkte att N i så fall uteblir. Vid mötet berättade A för N allt hon hade fått höra om henne. A var så upprörd att hon började skälla ut N och kallade henne "en odåga, oduglig för chefsjobb". Hon sade också att hon blivit så "förbannat trött på att höra så "helv____s mycket sk_t" om N och att "hon kommer att dra en djup suck av lättnad när hon "slipper se N:s fula tryne" framför sig. Därefter meddelade hon N att dennes tjänsteförhållande är hävt, att hon omedelbart vill ha tillbaka nyckeln till arbetsplatsen och arbetsrummet och att ju snabbare N avlägsnar sig, desto bättre. – N blev helt chockerad när hon hörde detta, och det enda hon sade, innan hon lämnade nycklarna i från sig var "see you in court".

Ångerköpt och orolig vänder sig A nu till dig, som hon har stort förtroende för. Hon vill höra din synpunkt på de båda fallen.

städare, fastighetsskötare, kökspersonal och övriga personer i arbetsavtalsförhållande vid stadens olika fastigheter.

A har på senare tider haft två väldigt besvärliga personalärenden att brottas med. Det ena (a) gäller rekrytering av en ny avdelningschef, det andra (b) gäller hävning av tjänsteförhållandet för en relativt nyanställd avdelningschef.

a) Tjänsten som avdelningschef för nordvästra servicedistriktet i staden hade varit ledigförklarad. Staden är alltså indelad i 10 servicedistrikt med var sin chef. Tjänsten hade sökts av 10 personer, som alla uppfyllde de formella behörighetsvillkoren, nämligen lämplig högskoleexamen, goda kunskaper i finska och tillräckliga kunskaper i svenska. Efter att ha gått igenom alla 10 ansökningshandlingar kallade A in de tre mest meriterade sökandena, X, Y och Z, för intervju. X och Y hade båda avlagt tradenomexamen vid en yrkeshögskola och hade jobbat med personalfrågor inom servicebranschen i ungefär 10 års tid. De var rätt lika meriterade. Z hade studerat i Estland, där han också var född, och hade en i Estland avlagd examen som i Finland motsvarar en diplomingenjörsexamen, alltså en högre högskoleexamen. Han hade i vuxen ålder flyttat till Finland och hade lärt sig flytande finska och god svenska. Han hade jobbat med både personalfrågor och fastighetsfrågor först i 10 års tid i Estland (1 år) och i Ryssland (9 år) och sedan i 8 års tid i Finland. Eftersom Z hade den högsta examen och den längsta arbetserfarenheten och han också uppfyllde språkkunskapskraven föreslog A för nämnden att Z skulle väljas till jobbet. I nämnden hade det dock uppstått en diskussion kring examina och arbetserfarenhet. Nämnden menade att en diplomingenjörsexamen från Estland inte var lika mycket värd som en yrkeshögskoleexamen från Finland, även om Z:s diplomingenjörsexamen hade erkänts som högre högskoleexamen av Utbildningsstyrelsen i Finland (*detta förfarande behöver du inte kolla*). Nämnden menade också att arbetserfarenheten från Ryssland inte kan räknas som en merit, eftersom förhållandena i Ryssland är så annorlunda. Därför menade nämnden att valet borde stå mellan X och Y, båda kvinnor. Nämnden konstaterade att den av praktiska skäl väljer X, eftersom Y var gravid i slutskedet – något som A hade upplyst nämnden om – och då hon därför inte skulle kunna tillträda tjänsten förrän om tidigast ca 1 år. A som föredragande försökte tala för Z, men nämnden lät sig inte bevakas. Den valde X till tjänsten som avdelningschef. Beslutet var enhälligt. A kände att hon inte kunde göra annat än konstatera faktum och accepterade nämndens beslut, om ock med stor besvikelse.

b) A var chef för N, som för tre månader sedan valdes till avdelningschef för sydöstra servicedistriktet i staden. N hade valts på föredragning av A för en provotid om 6 månader. Rätt snart efter att N hade tillträtt jobbet visade det sig att hon inte alls klarade av sina arbetsuppgifter. Hon var helt omöjlig som chef för de som jobbade inom servicedistriktet. Hon var dessutom ständigt försenad till jobbet och avlägsnade sig ofta utan förklaring alldeles för tidigt från arbetsplatsen, speciellt på fredagar. På måndagar verkade hon frånvarande och trött – bakfull, tyckte många av hennes medarbetare. A hade efter moget övervägande beslutat häva N:s tjänsteförhållande bara efter knappa tre månaders anställning. I går kallade A N till ett möte. A ville inte förvarna N om orsaken till mötet eftersom A misstänkte att N i så fall uteblir. Vid mötet berättade A för N allt hon hade fått höra om henne. A var så upprörd att hon började skälla ut N och kallade henne "en odåga, oduglig för chefsjobb". Hon sade också att hon blivit så "förbannat trött på att höra så "helv____s mycket sk_t" om N och att "hon kommer att dra en djup suck av lättnad när hon "slipper se N:s fula tryne" framför sig. Därefter meddelade hon N att dennes tjänsteförhållande är hävt, att hon omedelbart vill ha tillbaka nyckeln till arbetsplatsen och arbetsrummet och att ju snabbare N avlägsnar sig, desto bättre. – N blev helt chockerad när hon hörde detta, och det enda hon sade, innan hon lämnade nycklarna i från sig var "see you in court".

Ångerköpt och orolig vänder sig A nu till dig, som hon har stort förtroende för. Hon vill höra din synpunkt på de båda fallen.

Fall a): Var det något olagligt med nämndens beslut att välja X? Borde A ha gjort något på annat sätt? Vilket är A:s ansvar, har nämndens medlemmar något ansvar? Kan någon av medsökandena, dvs. Z och Y göra något, och vad i så fall? Finns det utsikter för att nämndens beslut går omkull och på vilka grunder i så fall? Ge rättsligt motiverade svar till A och bedöm både hennes egen situation och hur det eventuellt kommer att gå med beslutet att välja X.

Fall b): A är nu mycket orolig för att hon ska få stå till svars för sitt beteende och för hela hävningssituationen. Har hon gjort något formellt fel? Kan hon på något sätt klandras för språkbruket, som hon erkänner att kunde ha varit vänligare? Det värsta är att A:s sekreterare i rummet bredvid hörde hela diskussionen och har nu verkat sur, arg och besviken på A. Kan det bli några påföljder för A? Och finns det en risk att hela beslutet om hävning går omkull? I vilket förfarande i så fall? Ge rättsligt motiverade svar till A också i fråga om fallet b.