



Twisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
17. april 2023

Vår referanse
2022/175

Saksbehandler
Nina N. Hermansen

VEDTAK NR 30/23 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Twisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 23. mars 2023.

Ved behandlingen av saken var Twisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen G. Rogstad, nestleder
Ingrid Tordis Enoksen, UNIO
Marte Solberg, Virke

Særskilt oppnevnte medlemmer

Øystein Mangset, Oslo kommune
Bente Schei Ystehede, Utdanningsforbundet

Saken gjelder

Twist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som adjunkt med tilleggsutdanning i stilling på 43 prosent for tiden ved X skole i B kommune. Stillingen ble utvidet med 10 prosent fra 33 prosent, fra og med skoleåret 2021/2022.

A har 90 studiepoeng i fransk, 75 studiepoeng i historie, 60 studiepoeng i spansk, 105 studiepoeng i japansk, årsstudium i data og praktisk pedagogisk utdanning (PPU). I nåværende stilling underviser han i spansk og valgfaget innsats for andre.

A har hatt oppfølging og veiledning om arbeidsutførelse fra ledelsen ut skoleåret 2021/2022, og har vært sykemeldt siden august 2021. Han har nå startet opp igjen ved Z skole fra 2. februar 2023, hvor han er under observasjon og veiledning i tilsvarende stillingsprosent som han har ved X skole. A underviser i spansk og samfunnsfag og ordningen skal vare frem til sommeren 2023.

B kommune lyste ut stilling som lærer i 100 prosent stilling ved Z skole, med søknadsfrist 8. november 2022. Ifølge utlysningen inneholder stillingen kontaktlæreransvar for 8. trinn og undervisning i engelsk, fransk, samfunnsfag og valgfaget innsats for andre. Det kan være aktuelt med kroppsøving i fagkretsen.

Høsten 2022 søkte A på stillingen ved Z skole og fremsatte krav om fortrinnsrett til deler av stillingen. Han krever kun fortrinnsrett til deler av stillingen som omfatter undervisning i fransk, samfunnsfag og innsats for andre.

Arbeidsgiver avsto kravet i brev av 28. november 2022. Avslaget ble begrunnet med at A ikke er kvalifisert for stillingen. En oppdeling av stillingen ville også medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Det er ansatt en ekstern søker i stillingen.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 19. desember 2022.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 19. desember 2022
- brev av 30. januar 2023
- brev av 14. februar 2023

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 9. januar 2023
- brev av 7. februar 2023
- brev av 9. mars 2023

Arbeidstakers anførsler

A gjør gjeldene at han har fortrinnsrett til deler av stillingen og anfører at han er kvalifisert for stillingen. Han er formelt kvalifisert til å undervise i fransk, samfunnsfag og valgfaget innsats for andre og det er til den delen av stillingen han krever fortrinnsrett.

A anfører at han aldri har fått beskjed fra rektor om hva han skal endre eller korrigere rundt klasseledelse, relasjonsbygging eller vurdering av elevene.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune gjør gjeldende at A ikke har fortrinnsrett til den omtvistede stillingen. Kommunen anfører for det første at han ikke er kvalifisert for stillingen da han ikke har formell kompetanse til å undervise i engelsk som omfattes av stillingen og ikke er personlig egnet. Arbeidsgiver anfører at A ikke greier å tilpasse undervisningen til de enkelte elevene. Kommunen viser til at A sitt fravær har medført at arbeidsgiver ikke har hatt mulighet til å gjennomføre observasjon og veiledning for å gjøre han i stand til å utøve sine arbeidsoppgaver. Arbeidsgiver anfører også at de har lagt frem begrunnelsen til A flere ganger for hvorfor han har behov for observasjon og veiledning.

For det andre anfører kommunen at det vil medføre vesentlig ulempe for skolens drift dersom han får fortrinnsrett til deler av undervisningsstillingen fordi det vil føre til flere deltidsansatte og et dårligere undervisningstilbud for elevene. Skolen ser det som det beste for elevene, både faglig og psykososialt, å ha samme lærer i flere fag slik at de har færre lærere å forholde seg til.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 første ledd og § 14-3 femte ledd. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med nestleder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt to medlemmer med særlig kunnskap om bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

Saken er behandlet etter reglene som gjaldt på avslagstidspunktet. Arbeidsmiljøloven § 14-3 første ledd fastsetter at deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Fortrinnsretten kan også gjelde en del av en stilling.

A har fremsatt krav om fortrinnsrett til deler av den utlyste stillingen, herunder delene som inneholder undervisning i fransk, samfunnsfag og innsats for andre.

Det går fram av lovens ordlyd at fortrinnsretten gjelder «utvidet stilling». I forarbeidene til arbeidsmiljøloven § 14-3 (Innst. O. nr. 100 for 2004-2005 pkt. 17.2) presiseres det at retten gjelder stillinger med om lag samme arbeidsoppgaver som den deltidsansatte allerede utfører i sin faste stilling. Dette er også lagt til grunn i nemndas praksis.

Nemnda har etter en konkret vurdering kommet til at de to stillingene har om lag samme arbeidsoppgaver, da begge gjelder undervisning i fag på ungdomsskolen.

Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten, jf. § 14-3 annet ledd. Ved vurderingen av om arbeidstaker er kvalifisert kan det, i henhold til lovens forarbeider, tas hensyn til både faglige og personlige forutsetninger.

Med personlige forutsetninger menes blant annet personlige egenskaper som har betydning for hvordan vedkommende kan utføre sine egne arbeidsoppgaver.

I tråd med stillingsutlysningen og partenes opplysninger, legger nemnda til grunn at A oppfyller de formelle kravene for deler av stillingen, herunder undervisning i fransk, samfunnsfag og innsats for andre på ungdomsskoletrinnet.

Arbeidsgiver har anført at A ikke er kvalifisert på grunn av manglende personlig egnethet. Nemnda finner at arbeidsgiver har dokumentert dette tilstrekkelig og har ikke funnet grunn til å sette arbeidsgivers vurderinger av A personlige egnethet til side. Nemnda legger særlig vekt på fremlagt dokumentasjon som viser at A siden skoleåret 2020/2021 har vært underlagt observasjon og veiledning for å evaluere hans egnethet som lærer. Denne oppfølgingen skal vare frem til sommeren 2023. Nemnda viser til stillingsutlysningen der kravene til personlige egenskaper er spesifisert og det går fram at disse vil bli vektlagt i vurderingen. Det er nettopp disse egenskapene som er under evaluering.

Etter en helhetsvurdering av sakens opplysninger finner nemnda at A ikke oppfyller kvalifikasjonsvilkåret i bestemmelsen for den påberopte delen av stillingen, og at han derfor ikke hadde fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3. Det er etter dette ikke nødvendig for nemnda å ta stilling til om det vil være til vesentlig ulempe for arbeidsgiver dersom A får fortrinnsrett.

Konklusjon

A gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G Rogstad
Nestleder

17. april 2023

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for domstolene etter at Tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 annet ledd.

Nemndas konklusjon står ved lag mens saken er til behandling ved domstolene. Dersom

dette vil virke urimelig, kan retten etter krav fra en av partene fastsette en annen midlertidig ordning.

Fristen for å bringe tvisten inn for domstolene er åtte uker fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 fjerde ledd.