

VEDTAK NR 36/15 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte mandag 1. juni 2015.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Gry Brandshaug Dale, KS
Ragnhild Bø Raugland, Akademikerne

Saken gjelder

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt i fast stilling på 50 prosent som rådgiver i B, seksjon for kunst og kultur. A og en annen rådgiver har hatt ansvaret for musikkfeltet i seksjonen. Begge har blant sine arbeidsoppgaver tilskuddstildeling, utviklingsarbeid, strategisk arbeid, utredningsoppgaver og saksbehandling.

Da den andre rådgiveren sluttet høsten 2014, ble det lyst ut full stilling som rådgiver i samme seksjon med søknadsfrist 10. november 2014. Det ble angitt i utlysningen at stillingen hadde følgende arbeidsoppgaver:

- Særlig ansvar for fagområdene samtidsmusikk, jazz, pop, rock og elektronisk kunst
- Festivaler og internasjonal kulturutveksling
- Kontakt og oppfølging av utøvere og brukere innen disse fagområdene
- Strategisk arbeid, utredningsarbeid og saksbehandling til utvalg og andre offentlige myndigheter
- Utvikling og oppfølging av spesielle prosjekter

Kvalifikasjonskravene ble angitt slik:

- Mastergrad eller tilsvarende kompetanse innen minst ett av fagområdene
- Erfaring fra offentlig kulturarbeid herunder saksbehandling, utredningsarbeid og forvaltningsoppgaver
- God innsikt i kunst- og kulturliv
- Gode engelskkunnskaper
- Kontaktskapende og utviklingsorienterte evner

A søkte på stillingen 30. oktober 2014, og ba om at søknaden ble vurdert i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-3 og Hovedtariffavtalens § 2.3.1.

Søknaden ble avslått i e-post av 11. desember 2014. Begrunnelsen var at A ikke oppfylte kvalifikasjonskravene til stillingen.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda av Samfunnsviterne ved brev av 7. januar 2015. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstakersiden:

- brev av 7. januar 2015
- brev av 19. februar 2015
- brev av 20. april 2015

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 19. februar 2015
- brev av 26. februar 2015
- brev av 18. mai 2015

Arbeidstakers anførsler

På vegne av A anfører Samfunnsviterne i det vesentligste:

Den utlyste stillingen inneholder i stor grad de samme arbeidsoppgavene som A har i sin nåværende stilling.

Arbeidsgiver synes utelukkende å legge vekt på kravet til mastergrad. A må anses som kvalifisert for stillingen på bakgrunn av hennes formal- og realkompetanse. A har opparbeidet seg bred erfaring på mange av feltene. Det er umulig for en person å ha detaljert kunnskap innenfor alle områdene som ligger til stillingen.

Arbeidsgiver har ikke gjennomført drøftinger med arbeidstaker slik arbeidsmiljøloven § 14-3 (3) krever. En del av momentene arbeidsgiver påberoper for nemnda er nye for arbeidstaker, og kunne vært tatt opp i en slik samtale. Arbeidstaker reagerer på at det nå brukes som et argument mot hennes egnethet at en del oppgaver har blitt fordelt på andre rådgivere tidligere.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører at A ikke er kvalifisert for stillingen, samt at en utøvelse av fortrinnsrett for A ville medført vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Det anføres i det vesentligste:

A har verken de faglige eller personlige kvalifikasjoner som kreves. Stillingen krever særlig kompetanse innenfor områdene samtidsmusikk, jazz, pop, rock og elektronisk kunst, noe A ikke har. A har mastergrad i engelsk og en bachelorgrad i musikk, men ikke mastergrad eller hovedfag i musikkområdene som stillingen krever.

Strategisk arbeid, utviklingsoppgaver og oppfølging av spesielle prosjekter ble vektlagt sammen med egenskaper som kontaktskapende og utviklingsorientert. Dette fremkom av utlysningsteksten, som var utformet på en annen måte enn tidligere utlysninger på bakgrunn av hva som ble vektlagt i stillingen. A har gjennom sitt ansettelsesforhold vist at hun ikke fyller den delen av stillingen som omhandler faglig utviklingsarbeid, strategisk arbeid og aktiv deltakelse i seksjonens samlede planlegging.

Det ville videre medføre en stor kulturfaglig ulempe for arbeidsgiver å utvide As stilling fordi disse delene av stillingen dermed ville falt på andre ansatte som allerede har store ansvarsområder. En samling av musikkfaget i én stilling vil også medføre faglig stagnasjon og vanskeliggjøre utviklingsarbeid på området.

Tvistløsningsnemndas merknader

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (1) og § 14-3 (4).

Arbeidsmiljøloven § 14-3 (1) fastsetter at deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. 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 (2). Ved vurderingen av om arbeidstaker er kvalifisert kan det, i henhold til lovens forarbeider, tas hensyn til både faglige og personlige forutsetninger.

Nemnda har kommet til at A ikke kan anses kvalifisert for den omtvistede stillingen. Det fremgår klart av utlysningsteksten at det kreves mastergrad eller tilsvarende innen minst ett av fagområdene samtidsmusikk, jazz, pop, rock og elektronisk kunst. A har ikke dokumentert at hun har slik utdanning, og kan dermed ikke anses kvalifisert for stillingen. Det fremgår dessuten av sakens dokumenter at ansvarsområder og oppgaver i As nåværende stilling og den omtvistede stillingen heller ikke er like. Det presiseres i forarbeidene til bestemmelsen (Innst. O. nr. 100 for 2004-2005 pkt. 17.2) at fortrinnsretten til utvidelse etter § 14-3 gjelder stillinger med om lag de samme arbeidsoppgaver som den deltidsansatte allerede utfører. Dette er også lagt til grunn i nemndas praksis.

Tvisteløsningsnemnda ser etter dette ikke grunn til å gå inn på vurderingen av om utøvelse av fortrinnsretten ville medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

A hadde etter dette ikke fortrinnsrett til den omtvistede stillingen.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Henning Harborg
leder

Oslo, 03.06.2015

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4a kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (2). 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 regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).