



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
20.09.2024

Møtedato
18.09.2024

Vår referanse
2024/127

Saksbehandler
Birgit Espejord Jensen og
Katarina Torrissen Revang

SAK NR 89/24 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter statsansatteloven § 13

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

A hadde ikke fortrinnsrett etter statsansatteloven § 13.

Nemndas sammensetning

Steffen Rogstad, nestleder

Silje Hassellund Solberg, LO, fast medlem arbeidstakersiden

Silje Stadheim Almestrand, NHO, fast medlem arbeidsgiversiden

Tanja Jacobsen, Sogn og Fjordane jordskifterett, bransjemedlem arbeidstakersiden

Arve Konstali, Agder jordskifterett, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som rådgiver i stilling på 50 prosent hos B.

A hadde opprinnelig 100 prosent fast stilling da hun ble ansatt i 2009, men har fra 1. november 2018 – 28. februar 2023 vært 50 prosent ufør. Mellom 1. mars 2023 og 31. januar 2024 har hun jobbet i 70 og 100 prosent stilling som følge av en annen saksbehandler sitt sykefravær. Hennes arbeidsoppgaver har vært saksarbeid uten administrative oppgaver.

B lyste den 8. april 2024 ut en fast 100 prosent stilling som saksbehandler. Ifølge utlysningen inneholder stillingen administrativt arbeid innen økonomi, budsjettarbeid, økonomirapporteringer og saksbehandling knyttet til D sine administrative oppgaver. Stillingen er videre tiltenkt oppfølging av personvernreglene, avvikshåndtering og håndtering av arkivering. Det stiltes krav om relevant utdanning på bachelornivå, fortrinnsvis innen økonomiske og administrative fag.

A krevde fortrinnsrett i e-post den 22. april 2024 som hun sendte til arbeidsgiver.

B avslo kravet i e-post av 22. april 2024, og begrunnet avslaget med at oppgavene i den utlyste stillingen var vesentlig forskjellige fra den stillingen arbeidstaker innehar, at arbeidstaker ikke er formelt eller personlig kvalifisert til stillingen og at det ville medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver å innvilge fortrinnsrett.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda den 14. mai 2024.

Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 14. mai 2024
- brev av 8. juli 2024

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 31. mai 2024

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi flere av vilkårene ikke er oppfylt. Arbeidsgiver presiserer også at arbeidstaker ikke har søkt på stillingen.

Arbeidstaker er ikke kvalifisert

Stillingen krever at den som blir ansatt har bachelorgrad, fortrinnsvis i økonomiske og administrative fag. Arbeidstaker har kun utdanning fra videregående skole, og oppfyller derfor ikke det faglige kvalifikasjonskravet. Videre har arbeidstaker hukommelse som svikter, noe som blant annet har ført til flere journalføringsfeil. Arbeidsgiver må stadig repetere hvordan utdrag og brev skal se ut for A.

Stillingen er ikke om lag den samme som arbeidstakers faste deltidsstilling

Den utlyste stillingen vil omfatte ca. 40-50 prosent av administrative og økonomiske oppgaver, ved siden av rene saksbehandleroppgaver. Arbeidstaker har kun arbeidet med saksbehandling i forbindelse med C-saker siden hun startet i virksomheten i 2009. Hun har kun gjort enkle administrative oppgaver, som for eksempel å bestille rekvisita og holde telefonliste oppdatert.

Arbeidsgiver har også tilpasset arbeidet hennes i C-saker, slik at hun ikke har hatt større saker med mange parter. Dette fordi det har vist seg å være for omfattende for henne. Videre har ikke arbeidstaker hatt C-saker der det er sideutgifter eller pant som må frafalles på eiendommer, på grunn av manglende kunnskap og forståelse for økonomi og prosessene i forbindelse med dette.

Innvilgelse av fortrinnsrett vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten

Stillingen krever at arbeidstaker selvstendig kan arbeide både med saksarbeid, økonomiske og administrative oppgaver. A ville ikke kunne utføre alle disse oppgavene, og virksomheten måtte ha lyst ut en 50 prosent stilling. Hvis stillingsstørrelsen reduseres til dette, er det lite sannsynlig at virksomheten får tak i den kompetansen og stabiliteten de ønsker, og det vil bli for omfattende oppgavebredde for stillingsstørrelsen. Den eventuelle halve stillingen kan ikke inneholde kun administrative oppgaver, men må også kunne jobbe med C-saker, få innsikt og erfaring i hva Di hovedsak arbeider med, og kunne veilede de som tar kontakt med D.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at hun har fortrinnsrett, slik at hun får 100 prosent stilling. Hun søkte ikke på stillingen fordi hun allerede var ansatt, og krevde derfor kun fortrinnsrett.

Arbeidstaker er kvalifisert

Det er riktig at hun ikke har blitt tildelt saker med mange parter. Når eiere er døde, tas det inn arvinger og i noen tilfeller kan det likevel doble/tredoble antall parter i arbeidstakers saker. Det ble bestemt at hun ikke skulle ta X-saker og noen større saker fordi dette er tidkrevende og hun kun har arbeidet i 50 prosent stilling. Det er naturlig at rutiner og kontinuitet i arbeidet ikke blir det samme som når man arbeider full stilling.

Når det gjelder arbeidstakers anførsel om hukommelsessvikt, så har arbeidstaker tatt to omfattende tester på sykehuset, som konkluderte med at hun fikk førerkortet tilbake og at hun mentalt lå jevnt på snittet for de på samme alder.

Arbeidstaker utfører også «usynlig arbeid», siden hun i de fleste arbeider leser korrektur og formuleringer i dokumenter før de sendes ut.

Stillingen omfatter mange av de samme oppgavene

Begge stillingene inneholder oppgaver knyttet til økonomi og regnskap, og disse oppgavene utgjør en liten del av den utlyste stillingen. Arbeidstaker hevder at det ikke føres regnskap lenger i avdelingen etter at DRL har overtatt økonomidelen. Dette gjelder også ansvar for utbetaling av saksomkostninger.

Innvilgelse vil ikke innebære vesentlige ulemper for virksomheten

Virksomheten kan søke etter en ny 50 prosent stilling for oppgavene innen økonomi og administrasjon. Likevel bør noen av arbeidsoppgavene kunne utføres av alle saksbehandlere. Dette for å unngå en sårbar situasjon hvis noen blir borte fra jobb over lengre tid.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

Twisteløsningsnemnda kan etter lov om statens ansatte mv. (statsansatteloven) § 13 femte ledd avgjøre tvister etter statsansatteloven § 13, hvor det står at:

Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Fortrinnsretten kan også gjelde en del av en stilling.

Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

I denne saken er partene uenige om arbeidstaker har krevd fortrinnsrett ved å søke på stillingen, om stillingen er en utvidelse av arbeidstakers faste deltidsstilling, om hun er kvalifisert og om innvilgelse ville innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at arbeidstaker ikke hadde fortrinnsrett til stillingen som rådgiver.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Fortrinnsrett for deltidsansatte i staten var tidligere regulert i arbeidsmiljøloven § 14-3. Overføringen til statsansatteloven skulle ikke medføre noen endringer ifølge forarbeidene til statsansatteloven (Prp. 94 (2016-2017) s. 159). Nemnda legger derfor til grunn at vurderingene etter statsansatteloven § 13 hovedsakelig er de samme som etter arbeidsmiljøloven § 14-3, og at praksis etter denne bestemmelsen også har betydning for tolkningen av statsansatteloven § 13.

Har A krevd fortrinnsrett?

Slik saken er opplyst har nemnda kommet til at A har krevd fortrinnsrett.

Det er ingen formkrav i loven som sier hvordan deltidsansatte kan kreve fortrinnsrett. Nemnda har i sin praksis tatt utgangspunkt i at det skal lite aktivitet til fra arbeidstakers side før arbeidsgiver må vurdere om hun har fortrinnsrett. Det avgjørende er om arbeidstakeren har gjort arbeidsgiver kjent med at hun ønsker utvidet stilling. Dette kan gjøres muntlig eller skriftlig. For eksempel ved å søke på, eller kreve fortrinnsrett til en konkret stilling, eller ved å informere arbeidsgiver om at han/hun ønsker høyere stillingsprosent når noe blir ledig.

I denne saken er det opplyst at A krevde fortrinnsrett til stillingen i e-post til arbeidsgiver den 22. april 2024. Dette er tilstrekkelig for å kreve fortrinnsrett.

Er A kvalifisert for den utlyste stillingen som saksbehandler?

Nemnda har kommet til at A ikke er kvalifisert.

Det står i lovens forarbeider (Ot. Prp. Nr. 49 (2004-2005) pkt. 17.2.6) at man skal ta hensyn til både faglige og personlige forutsetninger når man vurderer om en arbeidstaker er kvalifisert for en stilling.

I denne saken har arbeidsgiver anført at arbeidstaker verken er faglig eller personlig kvalifisert.

Nemnda legger til grunn at det er innenfor arbeidsgivers styringsrett å stille kvalifikasjonskrav for en stilling.

Nemnda har i vurderingen lagt vekt på at arbeidstaker ikke har utdanningskravet som stillingen krever. Nemnda viser til at stillingen krever bachelorgrad, og at arbeidstaker kun har videregående utdanning. Hun er derfor ikke faglig kvalifisert, og kan derfor ikke få medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

20. september 2024