



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
02. mai 2022

Vår referanse
2021/250

Saksbehandler
Maria Schilvold

VEDTAK NR 30/22 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 28. april 2022.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen G. Rogstad, nestleder
Silje Hassellund Solberg, LO
Mårten Brandsnes Faret, KS

Saken gjelder

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som sekretær i stilling på 37,5 prosent i B, for tiden med arbeidssted ved X barne- og ungdomsskule.

Høsten 2021 lyste B ut en fast stilling på 80-100 prosent som konsulent ved X barne- og ungdomsskule og SFO. A søkte på 80 prosent av stillingen og gjorde samtidig gjeldende krav om fortrinnsrett for deltidsansatt.

A var på intervju for stillingen den 23. november 2021, men fikk avslag i brev datert 7. desember 2021. Avslaget ble begrunnet med at en annen søker hadde fått tilbud om stillingen og takket ja.

Søkeren som fikk stillingen, var en ekstern søker. Hun tiltrådte stillingen 1. januar 2022.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 21. desember 2021. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 21. desember 2021 med vedlegg
- brev datert 22. desember 2021
- brev datert 15. februar 2022

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 7. februar 2022 med vedlegg
- brev datert 2. mars 2022

Arbeidstakers anførsler

A gjør gjeldende at hun har fortrinnsrett til utvidet stilling. Selv om hun er klar over at den utlyste stillingen og hennes stilling som sekretær er forskjellige, anfører A at hun har vært borti de fleste av arbeidsoppgavene som skal utføres i den utlyste stillingen og kun trenger utfyllende opplæring i et par av oppgavene.

Videre anfører A at hun er kvalifisert for den utlyste stillingen. Hun oppgir at hun har et halvt års sekretærkurs og et halvt års legesekretærkurs fra 1990-tallet, i tillegg til en del års arbeidserfaring i sekretæryrket og med kontorarbeid. A mener at hun har samme utdanning som vedkommende som ble ansatt i stillingen.

A mener også at hun under intervjuet ble utsatt for diskriminering på grunn av at hun sitter i rullestol. Hun mener at hennes handicap har spilt en stor rolle i hvorfor hun ikke har fått stillingen.

Arbeidsgivers anførsler

B gjør gjeldende at A ikke har fortrinnsrett til utvidet stilling og anfører i det vesentligste at den utlyste stillingen ikke har om lag samme arbeidsoppgaver som hennes stilling som sekretær. B mener dermed at det ikke er tale om en utvidelse av As stilling.

B viser i den forbindelse til at konsulentstillingen er ment å skulle avlaste skoleledelsen på en helt annen måte enn As sekretærstilling. Blant arbeidsoppgavene i konsulentstillingen er hovedansvar for skoleskyss, koordinering av GDPR-arbeidet, hovedansvar for mange av skolens digitale systemer, herunder Websak Fokus, hvor skolens elev- og personalmapper ligger, og Visma Flyt skole. Stillingen skal også løse en del praktiske oppgaver, f.eks. tilrettelegging av møtevirksomhet. Ifølge B krever konsulentstillingen i større grad enn As sekretærstilling at arbeidstakeren arbeider selvstendig og med komplekse oppgaver.

B viser til at arbeidsoppgavene i As sekretærstilling innebærer kontering av regninger, bestilling av fritt skolemateriell og lærebøker, ansvar for å koordinere «skulelyst» (bestilling av drikke til elevene), registrere og sende skademeldinger til NAV og scanne dokumenter til Websak Fokus.

Videre anfører B at A ikke er kvalifisert for den utlyste stillingen. B viser til at det i stillingen er søkt etter en fagarbeider innen kontor og administrasjon eller tilsvarende utdanning på høyskolenivå.

B kjenner seg ikke igjen i As påstander om diskriminering.

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.

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. 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.

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 ikke har om lag samme arbeidsoppgaver. Selv om det fremgår av utlysningsteksten for den omtvistede stillingen at det også skal utføres noe kontorarbeid, er nemnda av den oppfatning at de aller fleste av arbeidsoppgavene som skal utføres er helt andre enn de A utfører i sin nåværende

sekretærstilling. Dette gjelder blant annet koordinering av GDPR-arbeid, ansvar for skoleskys, administrativt ansvar for SFO, herunder søknadsprosess og tildeling av plasser, være superbruker i ulike datasystemer og vedlikehold av digitale og fysiske elevmapper. Nemnda har også lagt vekt på at A selv har uttrykt at de to stillingene er forskjellige.

Arbeidstaker har etter dette ikke fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3 og kan derfor ikke få medhold i sitt krav. Det er dermed ikke nødvendig for nemnda å ta stilling til om A var kvalifisert for stillingen som konsulent, eller hvorvidt det vil være til vesentlig ulempe for arbeidsgiver dersom hun får fortrinnsrett til den omtvistede stillingen.

Konklusjon

A gis ikke medhold i krav om fortrinnsrett for deltidsansatt etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad
Nestleder

2. mai 2022

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.