



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
05. november 2020

Vår referanse
2020/146

Saksbehandler
Ingunn Lien Solberg

VEDTAK NR 150 /20 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 5. november 2020.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Silje Stadheim Almestrand, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Hege Torvbråten, KS
Per Egil Johansen, Fagforbundet

Saken gjelder

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som bibliotekmedarbeider i stilling på 25 prosent ved B bibliotek i B kommune.

Arbeidsgiver utlyste en 100 prosent stilling som bibliotekar med søknadsfrist 5. mai 2020.

A søkte på stillingen den 26. april 2020, og krysset i søknadsskjemaet av for at fortrinnsrett skulle vurderes. I brev til arbeidsgiver datert 10. mai 2020 skriver arbeidstaker at hun ønsker å få utvidet sin deltidsstilling til 100 prosent, og ba om at det ble avholdt drøftingsmøte.

Det ble avholdt drøftingsmøte den 3. juni 2020. Det fremgår av referatet at arbeidstaker mener at den utlyste stillingen og hennes stilling var omtrent like, og at hun var innstilt på å prøve å utføre de oppgavene hun ikke hadde ansvar for i dag, blant annet aktiv formidling og utvikling av bibliotekets møteplassfunksjon, som lå i bibliotekarstillingen.

Arbeidsgiver avsto kravet i e-post av 9. juli 2020. Stillingen ble besatt av en ekstern søker. I brev datert 6. juli 2020 begrunnet arbeidsgiver avslaget med at det ikke var tale om en utvidelse av samme stilling, men søknad på en annen type stilling. Biblioteket hadde behov for bibliotekar med kompetanse til å gjennomføre, og ha ansvar for, aktiv formidling og utvikling av bibliotekets møteplasser. Dette var oppgaver som ikke lå til arbeidstakers stilling og som hun ikke hadde erfaring med.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 4. august 2020. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 4. august 2020
- brev datert 13. oktober 2020
- brev datert 18. oktober 2020
- brev datert 26. oktober 2020

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 16. september 2020
- brev datert 15. oktober 2020
- brev datert 19. oktober 2020
- brev datert 26. oktober 2020

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at hun på bakgrunn av sin arbeidserfaring og utdanning har fortrinnsrett.

A anfører at det ikke er riktig å vurdere hvorvidt hennes nåværende stilling er lik den utlyste stillingen kun basert på utlysningsteksten. Dette må vurderes på bakgrunn av de

arbeidsoppgavene hun faktisk har hatt. Hun anfører at det ikke benyttes stillingsinstrukser, men arbeidslister og at oppgavene fordeles på de ansatte etter behov.

Videre anfører arbeidstaker at hun har utført de fleste arbeidsoppgaver, og at dette er bekreftet av tillitsvalgte. Hun har også vikariert for bibliotekarer. Hun viser også til stillingsbeskrivelsen som arbeidsgiver har vedlagt i saken og anfører at denne underbygger at hun har jobbet med flere arbeidsoppgaver enn det stillingsutlysningen tilsier, men at beskrivelsen ikke eksisterte da stillingen ble utlyst, og at den ikke gir et riktig bilde av hvordan arbeidsoppgavene var fordelt.

A stiller spørsmål ved hvorfor arbeidsgiver ikke kan gi henne opplæring i de delene av den utlyste stillingen de mener hun mangler erfaring fra.

Hun anfører videre at arbeidsgiver har bekreftet at hun er kvalifisert til den utlyste stillingen.

Arbeidstaker anfører også at KS Hovedtariffavtale og interne retningslinjer ikke er fulgt.

A anfører videre at det vil være mulig for arbeidsgiver å få faglærte bibliotekarer til små stillinger ved å vise til at hun selv har fire år med bibliotekfaglig utdanning, og at hun søkte på 25 prosent stilling som bibliotekmedarbeider. Hun anfører også at avdelingen har god kapasitet på formidling.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune anfører i det vesentligste at arbeidstaker har fremmet krav om en annen stilling, og ikke en utvidelse av hennes nåværende stilling.

Arbeidsgiver anfører at stillingene er ulike når det gjelder arbeidsoppgaver og krav til kvalifikasjoner. Arbeidsgiver opplyser at det er riktig at biblioteket ikke har stillingsinstrukser og at oppgavene fordeles etter behov. Oppgavene fordeles likevel etter kompleksitet og kompetanse. Arbeidsgiver er ikke enig i at arbeidstaker har utført de fleste oppgaver ved biblioteket.

Arbeidsgiver har i korrespondansen med nemda lagt ved en beskrivelse av arbeidsfordelingen mellom de ansatte, og anfører at den gir en god oversikt over hvilke oppgaver som tillegges de ulike stillingene ved biblioteket.

B kommune anfører videre at de har bekreftet at arbeidstakers utdanning inneholder bibliotekfag, og er relevant i så måte.

Arbeidsgiver anfører at ulempen med å gi arbeidstaker fortrinnsrett vil være at biblioteket får mindre bibliotekfaglig kompetanse og at det vil være få ansatte å dele den utøvende virksomheten på. Arbeidsgiver anfører også at det erfaringsmessig vil være så å si umulig å rekruttere en bibliotekar i 25 prosent stilling.

Tvistløsningsnemndas merknader

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (1) og § 14-3 (5). I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt ytterligere to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

Nemnda bemerker at det ligger utenfor nemndas kompetanse å vurdere om det foreligger brudd på Hovedtariffavtalen KS.

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).

Det fremgår 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.

Det sentrale spørsmålet for nemnda er om den utlyste stillingen som bibliotekar kan anses å inneha om lag de samme arbeidsoppgaver som A sin eksisterende stilling som bibliotekmedarbeider. Det er stillingen arbeidstaker er fast ansatt i, og innholdet og kvalifikasjonskravene i denne, som skal vurderes opp mot stillingen hun har søkt om fortrinnsrett til.

Nemnda har etter en konkret vurdering kommet til at de to stillingene ikke har om lag samme arbeidsoppgaver.

Ifølge utlysningsteksten da arbeidstaker ble fast ansatt som bibliotekmedarbeider, omfatter denne stillingen administrative oppgaver, samt å bidra til synliggjøring av tjenestene hos biblioteket og å hjelpe til med forberedelse og gjennomføring av aktiviteter. Stillingen krever ingen utdanning. Ifølge utlysningsteksten til stillingen som bibliotekar omfatter denne stillingen aktiv formidling i ulike fora og tilrettelegging- og utviklingsarbeid. Stillingen krever bachelor i bibliotek- og informasjonsvitenskap.

Stillingene har ikke sammenfallende i tittel, ansvarsområde eller kvalifikasjonskrav. Selv om arbeidstaker kan ha gjort andre arbeidsoppgaver enn det som fremkommer av stillingsutlysningen som bibliotekmedarbeider kan ikke nemnda se at det skulle innebære at stillingene har om lag de samme arbeidsoppgaver.

Arbeidstaker har etter dette ikke fortrinnsrett til den utlyste stillingen som bibliotekar, og kan derfor ikke få medhold i sitt krav.

Det er etter dette ikke nødvendig for nemnda å ta stilling til om arbeidstaker var kvalifisert for stillingen som bibliotekar, eller hvorvidt det vil være en vesentlig ulempe for arbeidsgiver dersom arbeidstaker får fortrinnsrett til den omtvistede stillingen.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

5. november 2020

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 (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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).

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 (4).