

VEDTAK I TVISTELØSNINGSNEMNDA

For behandling av sak nr. 9/2006 i tvisteløsningsnemnda, ble det den 21.06.06 avholdt møte i Direktoratet for arbeidstilsynets lokaler i Christian Krohgs gt. 10, Oslo.

Tvisteløsningsnemndas faste medlemmer

Seniorrådgiver Hanne Inger Bjurstrøm (leder), Advokat Elisabeth Lea Strøm (NHO), Advokat Anette Lunde Barlinn (LO)

Særskilt oppnevnte medlemmer

Bjørn Harald Kristiansen (LO, Fellesforbundet)
Henrik Munthe (Mediebedriftenes landsforening)

Saken gjelder

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt

vedtak:

Sakens bakgrunn

A har siden 01.03.06 vært ansatt i 35 prosent stilling som journalist i X Avis, som utgis av B. Han har arbeidstid mandag og fredag. Siden 2004 og frem til han ble ansatt har han levert stoff til avisen som frilanser. I X Avis ble det i mars 2006 utlyst tre ledige heltids journaliststillinger, hvorav to vikariater. A søkte på alle de tre stillingene, men ble den 23.03.06 meddelt at han ikke fikk ansettelse i noen av disse. Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved Norsk Journalistlags brev av 19.04.06, på vegne av A.

Overfor tvisteløsningsnemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader til saken. Det vises i denne forbindelse til brev fra advokat Vegard M. Lund av 06.06., 09.06 og 16.06.06 og til brev fra Norsk Journalistlag, datert 08.06.06.

Arbeidstakers anførsler

Fra arbeidstakers side hevdes at A har fortrinnsrett til ansettelse i de utlyste stillingene i medhold av arbeidsmiljøloven § 14-3, første ledd. Prinsipalt gjøres krav på fortrinnsrett til den faste stillingen. Subsidiært gjøres krav på fortrinnsrett i det toårige vikariatet og atter subsidiært i det ettårige vikariatet. Det anføres at A er kvalifisert for alle stillingene og at dette

er helt ordinære journaliststillinger, uten krav til spisskompetanse av annen art enn det A besitter i kraft av sin utdanning og erfaring. I denne forbindelse vises det til at A er utdannet cand. polit med hovedfag i statsvitenskap, grunnfag i historie og semesteremner i politisk geografi og øststatskunnskap.

I tillegg har han ettårig journalistutdanning og div. arbeidserfaring. Det anføres videre at X Avis over lang tid, gjennom sin bruk av A har tilkjennegitt at han er kvalifisert for å dekke et bredt spekter av områder og fylle de vaktbehov redaksjonen har. Foruten stoff han har levert som frilanser, har han vært benyttet til ulike vakter i redaksjonen, herunder ordinære kvelds- og helgevakter der den enkelte reporter selv må dekke uforutsette hendelser og begivenheter av enhver art. Når det gjelder vektlegging av alder som kriterium for ansettelse er det fra arbeidstakers side anført at dette ikke vil kunne tilsidesette en deltidsansatts rettigheter etter arbeidsmiljølovens § 14-3. Videre anføres at det under enhver omstendighet ikke vil være saklig å legge avgjørende vekt på dette kriteriet i forhold til mer enn én av de utlyste stillingene. Fra arbeidstakers side fremholdes at utøvelse av fortrinnsrett for A ikke vil være til vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Arbeidsgivers anførsler

Fra arbeidsgivers side bestrides det at A hadde fortrinnsrett til de utlyste stillingene. Prinsipielt anføres at A ikke var faglig kvalifisert for noen av stillingene. A har ifølge arbeidsgiver kun hatt ansvar for relativt lette journalistiske saker, såkalte ”klokkejobber”, som dekning av ulike arrangementer, mv. Arbeidsgiver bestrider at noen av de angjeldende stillingene var helt ordinære journaliststillinger som kunne utføres av personell med enhver form for journalistisk praksis og uavhengig av personlige egenskaper. Bedriftens behov er i denne sammenheng avgjørende, ikke annonsens utforming. Når det gjelder den faste stillingen som vakt sjef anføres at A mangler så vel den faglige kompetanse og erfaring og de personlige egenskaper som kreves for stillingen. Det er fra arbeidsgivers side nærmere redegjort for de faglige krav og personlige egenskaper som kreves for stillingen. Videre anføres at A heller ikke var kvalifisert for de to midlertidige stillingene. Disse ble besatt av journalister utdannet på journalisthøyskolenivå, med relevant erfaring og riktig alder. Det vises i denne forbindelse bl.a. til at avisen hadde behov for unge medarbeidere med god kunnskap om ungdomskulturen, for å nå frem denne gruppen lesere. Subsidiært anføres at utøvelse av fortrinnsrett til fordel for A vil innebære vesentlige ulemper for arbeidsgiver. Det henvises til uttalelser i lovens forarbeider, herunder eksempler på når fortrinnsretten vil være til vesentlig ulempe for arbeidsgiveren, og anføres at A deltidsstilling på mandager og fredager er avtalt slik av hensyn til en vaktordning hvor heltidsansatte journalister skal kunne avspasere i forbindelse med helgevakter. Det er da behov for flere ansatte for å fylle arbeidsplanen. Dog er det ikke behov for og heller ikke økonomiske ressurser til en ny heltidsstilling. Dersom A skulle få en av de utlyste heltidsstillingene, ville arbeidsgiver måtte ansette en ny medarbeider på deltid til erstatning for A, noe som etter arbeidsgivers syn vil innebære en vesentlig ulempe.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Twist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2, første ledd og § 14-3, fjerde ledd. Frist for å bringe saken inn for nemnda er fire uker etter at arbeidsgiver avslo krav fra arbeidstaker, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3, tredje ledd. Ut fra sakens opplysninger legger nemnda til grunn at A ble meddelt at han ikke fikk den utlyste stillingen, den 23.03.06. Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 19.04.06. Saken er dermed rettidig innbrakt for tvisteløsningsnemnda.

Arbeidsmiljøloven § 14-3, 1. ledd 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. ledd.

Det første spørsmålet nemnda må ta stilling til er om A er kvalifisert for stillingen. Ved vurderingen av om arbeidstaker er kvalifisert for stillingen, kan det i henhold til lovens forarbeider, tas hensyn til både faglige og personlige forutsetninger.

For så vidt gjelder angjeldende tvist mener nemnda at det ikke kan legges avgjørende vekt på annonsetekstens utforming ved vurderingen av hvilke faglige og personlige kvalifikasjoner som er påkrevd for stillingene. Det avgjørende må etter nemndas oppfatning være hvilke kvalifikasjoner som er nødvendig for å dekke virksomhetens behov. Arbeidsgiver står i denne sammenheng fritt til å stille de kvalifikasjonskrav som han ønsker, innefor rammen av det som ikke må anses å være diskriminerende. Nemnda viser til at arbeidsgiver har funnet å ville tilsette en vaksjef i den faste stillingen. På bakgrunn av arbeidsgivers forklaring legger nemnda til grunn at dette er en stilling som fordrer en annen kompetanse enn den A er i besittelse av, herunder teknisk kompetanse. Nemnda mener således at A ikke kan gjøre krav på fortrinnsrett i forhold til denne stillingen.

Når det gjelder de to midlertidige journaliststillingene legger nemnda til grunn at det er søkt etter godt kvalifiserte journalister. Slik saken er opplyst legger nemnda til grunn at A i kraft av sin utdannelse og journalistisk erfaring faglig sett vil være kvalifisert for visse typer journalistiske oppgaver. For nemnda fremstår det imidlertid som om de utlyste stillinger har et noe annet innhold enn den stillingen A har i dag, og nemnda legger til grunn at personlige egenskaper er en viktig del av de kvalifikasjonskrav som ligger til stillingene. Spørsmålet nemnda må ta stilling til er således om A er kvalifisert for disse stillingene. Til dette spørsmålet vil nemnda bemerke at de saksbehandlingsregler som gjelder for nemndas arbeid, hvor nemnda som hovedregel baserer sine avgjørelser på skriftlige saksfremstillinger, medfører at nemnda forutsetningsvis ikke vil kunne få belyst tilfredsstillende alle de sider av saksforholdet som er av betydning for denne problemstillingen. Slik denne saken er opplyst for nemnda, finner nemnda å kunne legge arbeidsgivers vurderinger til grunn på dette punkt. Nemnda viser til at arbeidsgiver ikke anser A kvalifisert for de utlyste journaliststillinger. Det er opplyst at stillingen ble besatt av journalister med journalisthøyskole, relevant erfaring og riktig alder. Videre er det opplyst at avisen har behov for unge medarbeidere med god kunnskap om ungdomskulturen, for å nå frem denne gruppen lesere. Nemnda vil bemerke at det fremstår som et saklig forutsetning i denne sammenheng å vektlegge arbeidsstokkens alderssammensetning. Nemnda kan for øvrig ikke se at arbeidsgiver har tatt utenforliggende hensyn ved vurderingen av A kvalifikasjoner. Det vises i denne sammenheng også til at redaksjonsklubben ikke har gått inn for at A skal tilsettes i noen av stillingene. Tvisteløsningsnemnda har etter dette kommet til at A heller ikke har krav på fortrinnsrett i forhold til de midlertidige stillingene.

Vedtaket er enstemmig.

Konklusjon

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

Twisteløsningsnemnda

Hanne Inger Bjurstrøm
leder

Oslo, 11.09.06

Til orientering:

Twist om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2, andre 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 regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2, tredje ledd.