

VEDTAK I TVISTELØSNINGSNEMNDA

For behandling av sak nr 33/07 i tvisteløsningsnemnda, ble det torsdag den 27.09.07 avholdt møte ved Nærings- og handelsdepartementet i Oslo.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Hanne Inger Bjurstrøm (leder), Elisabeth Lea Strøm (NHO) og Haakon Skaug (LO)

Særskilt oppnevnte medlemmer

Annie Sandersen Skotaam, forbundsleder i Politiets Fellesforbund
Daniel Billaud, POD, personalforvaltning

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 50 prosent stilling som konsulent ved seksjon kriminalvakt, B. A har arbeidet i denne stillingen fra 15. august 2005, og hun har vært ansatt i B fra 6. januar 1996. A har primært arbeidet i 50 prosent stilling, men hun har i perioder vikariert i stillinger med høyere stillingsprosent.

Vinteren 2007 ble det utlyst ledig stilling som seniorsekretær ved fellesoperativ enhet, politihuset i [...]. I brev av 22. februar 2007 fremmet A krav om fortrinnsrett til stillingen i medhold av arbeidsmiljøloven § 14-3. Som et subsidiært tiltak sendte hun samme dag også inn en søknad på stillingen.

Ansettelsesrådet behandlet saken den 18. april 2007. På bakgrunn av As krav om fortrinnsrett besluttet rådet å utsette saken for å be om en ny og mer detaljert vurdering fra innstillende myndighet.

Nytt møte ble avholdt 8. mai 2007, hvor ansettelsesrådet avslo kravet om fortrinnsrett på grunnlag av skriv av 21. april 2007 fra innstillende myndighet med vurdering av As kvalifikasjoner. A ble orientert om avslaget i brev av 9. mai 2007. Av brevet fremgår at begrunnelsen for avslaget er at A vurderes som ukvalifisert for stillingen.

På vegne av A brakte Føyen advokatfirmaet DA, ved advokat Nina Kroken, tvisten inn for tvisteløsningsnemnda i brev av 8. juni 2007. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Arbeidstakers anførsler

A hevder å oppfylle vilkårene for fortrinnsrett for deltidsansatte i arbeidsmiljølovens § 14-3. Hun avviser arbeidsgivers anførsel om at hun ikke er kvalifisert for stillingen, og anfører i det vesentligste:

Det vises til at det naturlige utgangspunktet for kvalifikasjonsvurderingen, er utlysningsteksten og stillingsinstruksen. Den utlyste stillingen er en sekretærstilling i B, og tilsvarer nåværende og tidligere stillinger som As har utført for B i en årrekke. Det bemerkes at det etter at saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda angivelig er besluttet å tillegge stillingen utvidet funksjon uten at stillingen er utlyst på nytt.

As har videre langvarig og variert erfaring som sekretær. Hun kan dessuten vise til 12 års fartstid i B, og har i denne perioden arbeidet innenfor ulike seksjoner. Hun er således kvalifisert både til å håndtere oppgavene, og ikke minst må hennes inngående kjennskap til politiets arbeid være av betydning.

Når det gjelder de ønskede personlige egenskapene som fremkommer i stillingsgrunnlaget, vises det til hennes egen beskrivelse i søknaden, hvor hun hevder å oppfylle kravene til personlig innstilling, serviceinnstilling, samarbeidsevne, publikumsbetjening over skranke og per telefon, samt skriftlig behandling av politidokumenter.

På dette grunnlag hevdes det at A har de nødvendige kvalifikasjoner for den utlyste stillingen, og at hun således har fortrinnsrett til denne.

I tilknytning til dokumentasjon som er fremlagt som grunnlag for arbeidsgivers vurdering, anføres det at momenter som er påpekt i kvalifikasjonsvurdering er for unyanserte og ensidig fremstilt, og i disharmoni med de kvalifikasjonskrav som kan stilles til den utlyste stillingen. Momentene kan derfor ikke danne grunnlag for å hevde at A ikke er kvalifisert for den utlyste stillingen.

Arbeidsgivers anførsler

Arbeidsgiver anfører i det vesentlige at A ikke innehar de nødvendige kvalifikasjoner som stillingen krever, herunder vises det til at hun ikke har de personlige egenskapene som skal til for å utføre oppgaven. Som følge av manglende kvalifikasjoner vil en innvilgelse av fortrinnsretten medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

I anledning saken har arbeidsgiver vedlagt dokumentasjon som grunnlag for kvalifikasjonsvurderingen.

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 fjerde ledd. Frist for å bringe saken inn for nemnda er fire uker etter at arbeidsgiver avsto krav fra arbeidstaker, jf forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd. Søknaden om fortrinnsrett for arbeidstaker ble avslått av arbeidsgiver i brev av 8. mai 2007. Brevet ble mottatt av arbeidstaker tidligst 11. mai 2007. A brakte tvisten inn for tvisteløsningsnemnda i brev av 8. juni 2007. Saken anses dermed som rettidig innbrakt.

Arbeidsmiljøloven § 14-3 første 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 andre ledd. Ved vurderingen av om arbeidstaker er kvalifisert kan det, i henhold til lovens forarbeider, tas hensyn til både faglige og personlige forutsetninger.

Med personlige forutsetninger menes blant annet personlige egenskaper som har betydning for hvordan vedkommende kan utføre sine egne arbeidsoppgaver. Dette kan for eksempel være evnen til å motivere medarbeidere i relasjon til en lederstilling, overtalelsesevner i relasjon til en salgsstilling eller serviceinnstilling eller kunde-/klienttekte i relasjon til et serviceyrke. I tillegg vil det kunne legges vekt på om vedkommende arbeidstaker skaper større samarbeidsproblemer, eller på andre måter medvirker til et dårligere arbeidsmiljø for andre.

Spørsmålet nemnda må ta stilling til er således om A er kvalifisert for stillingen. 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 ta stilling til kompetansespørsmålet.

Tvisteløsningsnemnda er delt i sitt syn på begrunnelse og resultat. Flertallet, ved nemndas leder Hanne Inger Bjurstrøm og medlemmene Elisabeth Lea Strøm og Haakon Skaug, har ut fra sakens opplysning kommet til at A ikke er kvalifisert for stillingen. Flertallet har lagt til grunn Bs vurdering av arbeidstakers kvalifikasjoner i skriv av 21. april 2007. Etter flertallets oppfatning er det ingen indikasjoner på at utenforliggende hensyn er trukket inn som grunnlag for arbeidsgivers avslag. Saksbehandling fremstår som tilstrekkelig god, og flertallet ser ikke å kunne overprøve arbeidsgivers vurdering av As kvalifikasjoner for stillingen. Flertallet ser etter dette ikke behov for å gå inn på arbeidsgivers anførsler om at fortrinnsretten innebærer en vesentlig ulempe.

Særskilt oppnevnt medlem av nemnda Daniel Billaud har i likhet med flertallet kommet frem til at A ikke kan gjøre gjeldende noen fortrinnsrett til stillingen, men med en annen begrunnelse. Billaud legger i sin vurdering vekt på at A, i nåværende stilling, ikke utfører de samme oppgaver som er tillagt den utlyste stillingen som sentralbordoperatør. I henhold til

Inst.O.nr.100 (2004-2005) pkt. 17.2 understrekes det at fortrinnsretten gjelder for stillinger ”som har om lag de samme arbeidsoppgavene som den deltidsansatte allerede utfører”. A er for tiden ansatt som konsulent ved seksjon kriminalvakt der hun først og fremst utfører enkle oppgaver med registrering av straffesaksopplysninger.

Stillingen innebærer ingen publikumskontakt slik tilfellet er ved et sentralbord, verken ved personlig oppmøte eller over telefon. Det er for øvrig mer enn 11 år siden A sist jobbet ved et sentralbord, og da for en annen arbeidsgiver enn politiet. Stillingen som sentralbordoperatør, som A har fremmet krav om fortrinnsrett til, innebærer bruk av politiets datasystemer i den hensikt å bistå operasjonssentralen med opplysninger fra ulike registre. A utfører ikke tilsvarende oppgaver i dag og har for øvrig heller ikke noen kunnskap om TTA, (tjeneste, turnus og arbeidstid), PO, (Politioperativt system), eller andre systemer som et PC basert sentralbord benytter seg av ved operasjonssentralen. Billaud finner på bakgrunn av ovennevnte at A ikke kan gjøre gjeldende noen fortrinnsrett i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-3.

Mindretallet, ved Annie Sandersen Skotaam, slutter seg ikke til flertallets begrunnelse og har følgelig kommet til et annet resultat.

Mindretallet mener at omstendighetene knyttet til arbeidstakers datter sin alvorlige sykdom, og hva det har gjort med arbeidstaker i den perioden hvor belastningene har vært størst, ikke har blitt belyst i tilstrekkelig grad. For mindretallet syntes det ikke unaturlig at arbeidstaker i en slik periode har vært både ukonsentrert, nærtagende, og at feilprosenten i arbeidet hun utfører har vært større enn hva den burde vært. Ut fra sakens opplysning kan mindretallet ikke se at det er sannsynliggjort slike negative egenskaper som anført av arbeidsgiver. Eventuelle negative egenskaper vil i alle tilfelle måtte knyttes til omstendighetene rundt datterens sykdom, og derfor antas å være av forbigående art.

Videre fremkommer det at arbeidstaker ikke vil klare komplekse operasjoner knyttet til søk i politiets datasystemer som vil finne sted ved operasjonssentralen. I utlysningsteksten står det at arbeidsgiver skal bistå operasjonssentralen, men ikke at arbeidsgiver skal foreta komplekse arbeidsoppgaver. Komplekse oppgaver ved operasjonssentralen ligger under politiutdannet personell sitt ansvar, dvs. operatører og ikke minst operasjonsleder. Operasjonsleder har kvalitetssikringen av det arbeidet som blir gjort ved operasjonssentralen som en definert arbeidsoppgave. Da innholdet av den aktuelle stillingen ikke innehar en sentral funksjon som HMS-aktør ved operasjonssentralen, fremstår derfor tvilen arbeidsgiver retter mot A å bygge på feil forutsetninger. Arbeidsgiver viser til at A i en gitt situasjon på et spørsmål fra en operasjonsleder vil kunne svare at en person ikke har våpen, selv om hun ikke har klart å søke på rett måte. Mindretallet vil bemerke at eksempelet har liten relevans som begrunnelse for arbeidstakers manglende kompetanse, dette sett i lys av operasjonsleder sitt ansvarsfelt. Dessuten må det bemerkes at eksempelet i seg selv er spekulativt.

Det syntes for mindretallet som om arbeidsgiver ikke har tatt endelig stilling til hvilke oppgaver sivilt ansatte ved operasjonssentralen, her representert ved A, faktisk skal ha. Dette underbygges ved at den vedlagte forhandlingsprotokollen, vedrørende sivile ansatte sine arbeidsoppgaver ved Fellesoperativt enhet, er datert 17. august 2007. Søknadsfristen til stillingen som her omhandles gikk ut 26. februar 2007.

Arbeidstaker har arbeidet deltid i B i ca. 12 år. Mindretallet mener at arbeidsgivers kunnskap om politiet generelt, og B spesielt, ikke har blitt vektlagt. A har gjennom sine 12 år i politi- og lensmannsetaten opparbeidet kjernekompetanse om både etaten og menneskene som jobber i

den. Denne kunnskapen vil være helt avgjørende i forhold til arbeidstakers bistand på operasjonssentralen, ikke minst vil den være viktig i kontakten med publikum og ansatte.

Det fremkommer i arbeidsgivers skriv av 21. april 2007 at arbeidstaker ikke har kunnskap om TTA (et datasystem for tjeneste- og fritidsregnskap for alle ansatte i B) og PO (datasystemet hvor ansatte ved Operasjonssentralen fortløpende fører innkomne meldinger og hva som blir iverksatt av tiltak i forhold til disse). Utlysningsteksten stiller ikke krav til kunnskap eller erfaring med bruk av disse datasystemene.

Mindretallet vil bemerke at datasystemene TTA, PO og BL kun brukes av politi- og lensmannsetaten, Eksterne søkere har derfor ikke kunnskap eller erfaring knyttet til disse systemene. A har derimot kunnskap om og erfaring med bruk av BL, FREG (folkeregisteret) og Autosys (motorvognregisteret) som, i tillegg til PO, er de datasystemene som er aktuelle ifølge utlysningsteksten.

Arbeidsgiver viser videre til at arbeidstaker ikke har erfaring med turnustjeneste. Av sakens dokumenter fremgår det imidlertid at A har slik erfaring, jf. brev fra advokat Nina Kroken av 8. august 2007.

Det fremkommer av dokumentasjonen i saken at arbeidstaker tidligere har hatt selvstendige oppgaver knyttet til publikumsbehandling i skranke. Mindretallet syntes det er beklagelig at det ikke er foretatt en referansesjekk i forhold til arbeidstakers nærmeste overordnede her.

Slik saken er opplyst legger mindretallet etter dette til grunn at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort As manglende kvalifikasjoner for den omsøkte stillingen. Etter mindretallets syn oppfyller arbeidstaker vilkårene i arbeidsmiljølovens § 14-3.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold i sitt krav om fortrinnsrett etter § 14-3

Tvisteløsningsnemnda

Hanne Inger Bjurstrøm
leder

Oslo, 22.10.07

Til orientering

Tvist 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.