



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
27. august 2021

Vår referanse
2021/86

Saksbehandler
Ingunn Solberg

VEDTAK NR 98/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 26. august 2021.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Mårten Brandsnes Faret, KS

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 konsulent, for tiden ved X skole i B kommune. På tidspunktet hun søkte om fortrinnsrett var A ansatt i stilling på 52 prosent, hun fikk utvidet stillingen til 55 prosent fra 1. august 2021 på grunn av krav om utvidet stilling som følge av merarbeid.

Den 19. februar 2021 søkte A på en utlyst 100 prosent stilling som saksbehandler i Enhet for Z i B kommune. I søknaden opplyser A at hun krever fortrinnsrett til stillingen og at hun optimalt kunne tenkte seg å jobbe 80 prosent, men at hun var åpen for å jobbe 100 prosent.

A ble den 9. mars 2021 orientert om at hun ikke var innkalt til førstegangsintervju. Videre ble hun den 22. mars 2021 orientert om at stillingen var besatt. Arbeidsgiver har opplyst at stillingen ble tildelt en ekstern søker.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 16. april 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 16. april 2021
- brev datert 18. mai 2021

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 4. juni 2021
- brev datert 7. juni 2021

Arbeidstakers anførsler

A mener hun har fortrinnsrett til stillingen som saksbehandler i Enhet for Z, og anfører i det vesentligste at det ikke er et krav at stillingene må være likelydende, men at arbeidsoppgavene må være omtrent like og at man må oppfylle kravet til fagkompetanse.

A mener arbeidsoppgavene i den utlyste stillingen er omtrent like oppgavene i stillingen hun har, og stillinger hun har hatt. A viser til at hun har mange års saksbehandlererfaring fra sosialtjenesten og NAV, og at hun også har en stilling med saksbehandleroppgaver i dag. Hun mener hun kun mangler erfaring fra saksbehandlersystemet, og anser det som naturlig at det gis opplæring i dette og at det ikke kan tillegges betydelig vekt i vurderingen av om hun er kvalifisert til stillingen. A mener at arbeidsgiver bør vurdere hennes samlede kompetanse og kvalifikasjoner som hun har opparbeidet seg gjennom mange år i kommunen.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune mener A ikke har fortrinnsrett til stillingen som saksbehandler i Enhet for Z, og anfører i det vesentligste at As faste stilling ikke har om lag de samme arbeidsoppgavene som i den utlyste stillingen.

Arbeidsgiver fremhever videre at oppgavene i As faste stilling har et større preg av administrative støtte- og sekretær oppgaver, samt noe saksbehandling innenfor skolens

tjenesteområde. Stillingen det er krevd fortrinnsrett til i innebærer i langt større grad selvstendig saksbehandling, utredning og utarbeidelse av vedtak i henhold til relevant lov- og avtaleverk, samt at den krever god kjennskap til sektoren og tjenestene som skal tildeles. I tillegg til kjennskap til fagsystemet, forventes det at man skal kunne utvikle systemet med hensyn til kvalitet og ressursutnyttelse.

Arbeidsgiver anfører også at A ikke oppfyller alle kvalifikasjonskravene til den utlyste stillingen ved at hun mangler erfaring fra saksbehandling og tildeling av den aktuelle type tjenester, har lite erfaring innenfor tjenesteområdene, samt ingen kjennskap til saksbehandlersystemet.

A oppfyller kravet om bachelor i helse- og sosialfag, og har relevant erfaring som saksbehandler i sosialtjenesten og NAV.

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 femte ledd. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder 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.

Fortrinnsretten kan også gjelde en del av en stilling. A er nå fast ansatt i 55 prosent stilling og har fremsatt krav om fortrinnsrett slik at hun til sammen får en stilling på 80 prosent. Hun opplyser at hun også er åpen for å arbeide i 100 prosent stilling. Hun ønsker altså å øke sin ukentlige arbeidstid med minimum 25 prosent.

Arbeidsgiver har anført at arbeidsoppgavene i A sin faste stilling og stillingen det er krevd fortrinnsrett til ikke er om lag de samme.

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.

Det sentrale spørsmålet for nemnda er om den utlyste stillingen som saksbehandler ved enhet for Z kan anses å inneha om lag de samme arbeidsoppgaver som As nåværende stilling som konsulent i en skoleadministrasjon. Det er stillingen arbeidstaker er fast ansatt i, og innholdet og kvalifikasjonskravene i denne, som skal vurderes i forhold til stillingen hun har krevd fortrinnsrett til.

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

A er ansatt som konsulent i en skoleadministrasjon. I søknaden på stillingen i Enhet for Z beskriver A at arbeidsoppgavene hennes knytter seg til skolens daglige drift som blant annet innbefatter lønn, vikarhåndtering, arbeidsavtaler, ulike vedtak knyttet til elever, journalføring, regnskap, innkjøp og noe lederstøtte innen personalarbeid /sykefraværsoppfølging. Arbeidsgiver har sendt inn utlysningstekst for stillingen som skolekonsulent av nyere dato, hvor det blant annet fremgår at stillingen innbefatter merkantile oppgaver, selvstendig saksbehandling og arkivering, og administrative oppgaver knyttet til skolens drift. I utlysningen stilles det krav om fagbrev i kontor og administrasjon eller høyskoleutdanning.

Stillingen A krever fortrinnsrett til er tillagt oppgaver knyttet til å behandle søknader om helse- og omsorgstjenester. Ifølge utlysningsteksten innebærer dette å kartlegge, vurdere behov og fullføre saksbehandling av søknader om helse- og omsorgstjenester. Stillingen innbefatter også bruk og utvikling av fagsystemet, og skal være bindeledd mellom enheten og driftsorganisasjon. Stillingen krever helse- og sosialfag på bachelornivå.

Stillingene har således ikke sammenfallende kvalifikasjonskrav, innhold eller ansvarsområde. Selv om begge stillingene er tillagt saksbehandlingsoppgaver, er det nemndas vurdering at stillingene ikke har om lag de samme arbeidsoppgavene. Arbeidstaker har dermed ikke fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3 og kan derfor ikke få medhold i sitt krav.

Det er etter dette ikke nødvendig for nemnda å ta stilling til om A er kvalifisert for stillingen som saksbehandler i Enhet for helse og omsorgstjenester, eller hvorvidt det vil være til vesentlig ulempe for arbeidsgiver dersom A får fortrinnsrett til den omtvistede stillingen.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

27. august 2021

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.