



# Twisteløsningsnemnda

---

Vedtaksdato  
12.04.2019

Vår referanse  
2019/5243

Saksbehandler  
Mahreen Shaffi

## VEDTAK NR 54/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Twisteløsningsnemnda avholdt møte mandag 8. april 2019.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder  
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS  
Silje Stadheim Almestrand, NHO

### Saken gjelder

Twist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter statsansatteloven § 13

### Arbeidstaker

A

### Arbeidsgiver

B

## **Det ble truffet slikt vedtak:**

### **Saksforhold**

A er fast ansatt som førstekonsulent i stilling på 75 prosent ved Universitetsbiblioteket i B.

I september 2018 ble det utlyst ledig stilling i 100 prosent som spesialbibliotekar/universitetsbibliotekar/rådgiver. Arbeidstaker søkte på denne og krevde fortrinnsrett.

Arbeidsgiver avsto kravet 23. november 2018. Avslaget ble begrunnet med at arbeidsoppgavene i den utlyste stillingen og i arbeidstakers faste stilling er forskjellige, og at arbeidstaker ikke innehar de kvalifikasjoner som normalt kreves for en slik stilling.

Saken om tilsetting skulle opprinnelig behandles av Tilsettingsutvalget i møte 12. desember 2018, men saken ble utsatt i påvente av en avklaring av spørsmålet om fortrinnsrett.

Tilsettingsutvalget har i møte av 20. mars 2019 fattet vedtak om ansettelse av en annen søker.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 10. januar 2019. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 10. januar 2019
- brev datert 18. mars 2019

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 22. januar 2019
- brev datert 23. januar 2019
- brev datert 4. april 2019

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

Arbeidstaker er kvalifisert for og har fortrinnsrett til den utlyste stillingen. Fortrinnsretten til utvidet stilling er ikke betinget av at man er best kvalifisert. Ettersom arbeidstaker ble innkalt til intervju, må det legges til grunn at hun fyller de krav som er stilt i utlysningsteksten.

Ansettelse i staten er et enkeltvedtak, og myndigheten til å ansette tilligger ansettelsesrådet, ikke leder. Fortrinnsberettiget søker må vurderes av ansettelsesorganet, som tar stilling til kravet om fortrinnsrett, og som deretter fatter vedtak om ansettelse i saken. Dato for møte i ansettelsesrådet var berammet til 12. desember 2018, og slik sett må også dato for evt. avslag settes til dette, selv om saken ble satt i bero.

## **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste:

Arbeidstaker ble underrettet av arbeidsgiver 23. november 2018 om at kravet om fortrinnsrett ble avslått og at hun ikke var innstilt til stillingen.

Arbeidsgiver praktiserer som hovedregel å innkalle kandidater som hevder fortrinnsrett til intervju. Dette er et ledd i undersøkelsesplikten til forvaltningsorganet.

Arbeidsoppgavene i den utlyste stillingen er av en mer overordnet og strategisk karakter enn arbeidsoppgavene i stillingen A har i dag, og kan ikke betraktes som «om lag de samme arbeidsoppgavene» som hun allerede utfører. Med utgangspunkt i kvalifikasjonskravene som er angitt i utlysningsteksten mener arbeidsgiver at hun ikke innehar de kvalifikasjoner som normalt kreves for en slik stilling.

## **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda, jf. statsansatteloven § 13 (5) og arbeidsmiljøloven § 17-2 (1). I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder og to faste medlemmer.

Frist for å bringe saken inn for Tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag er kommet frem til arbeidstaker, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 a (1).

Nemnda vil først ta stilling til om saken er rettidig innbrakt.

Etter statsansatteloven §§ 5 og 6 foretas ansettelse i staten ved at nærmeste leder avgir en innstilling, mens vedtaket om ansettelse normalt treffes av et ansettelsesråd, noe som er tilfelle i denne saken.

Etter nemndas oppfatning er en beslutning om at arbeidstaker har fortrinnsrett til en stilling i realiteten et vedtak om ansettelse. Det er således ansettelsesrådet som har kompetanse til å ta stilling til om A har fortrinnsrett. Saken ble først behandlet av tilsettingsutvalget 20. mars 2019, hvor rådet besluttet å tilsette en annen søker. Endelig avslag forelå således tidligst 20. mars 2019, og fristen begynte å løpe fra samme tidspunkt.

Nemnda har etter dette kommet til at saken er brakt inn for nemnda rettidig.

Statsansatteloven § 13 fastsetter at deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Fortrinnsretten er betinget av at den ansatte er kvalifisert for stillingen, og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten, jf. § 13 (2).

Fortrinnsretten for deltidsansatte i staten har tidligere vært regulert av arbeidsmiljøloven § 14-3. Behovet for tilpasning i forhold til øvrig statlig lov- og regelverk, og nærmere regulering av de forskjellige typene av fortrinnsrett medførte at fortrinnsrett for deltidsansatte i staten

nå er regulert i statsansatteloven. I følge lovens forarbeider, Prp. 94 (2016-2017) side 159, medfører ikke dette noen reduksjon av statlig ansattes rettigheter med hensyn til fortrinnsrett for deltidsansatte.

Nemnda legger dermed til grunn at fortrinnsrett for deltidsansatte etter statsansatteloven § 13 vurderes på samme måte som etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Arbeidsgiver har anført at arbeidsoppgavene i den utlyste stillingen og i arbeidstakers faste stilling ikke er om lag de samme, og at arbeidstaker ikke er kvalifisert for den utlyste stillingen.

Nemnda har i sin tidligere praksis lagt til grunn at fortrinnsrett for utvidet stilling gjelder stillinger med om lag de samme arbeidsoppgaver som den deltidsansatte allerede utfører. Dette fremgår også av lovens ordlyd som omtaler at fortrinnsretten gjelder «utvidet stilling».

A er ansatt som førstekonsulent ved biblioteket. Arbeidstaker har gjort gjeldende fortrinnsrett til en utlyst stilling som spesialbibliotekar /universitetsbibliotekar /rådgiver. Det er opplyst at den utlyste stillingen vil være knyttet til bibliotekets fellesoppgaver innen forskerstøtte og forskningsadministrasjon, og skal således betjene alle universitetets bibliotek. Stillingen har ansvar for koordinering av arbeidet med Cristin og Open Science, videreutvikling av tjenester innenfor forskingsdokumentasjon, forskningsdata og bibliometri samt håndtering av statistikk, kontroll og rapportering av vitenskapelige publikasjoner for universitetet mv. A arbeidsoppgaver er knyttet til drift av campusbiblioteket i B, hvor hun har skrankevakter, undervisning og veiledning av studenter/stipendiater, ansvar for søk etter artikler i databaser, håndtering av pensumlister, innkjøp mm. Stillingen rapporterer direkte til hovedbibliotekar ved biblioteket i B. Den nye stillingen rapporterer til biblioteksjefen.

Etter nemndas oppfatning har ikke den utlyste stillingen om lag samme arbeidsoppgaver som A har i dag, og den utlyste stillingen kan ikke betraktes som en utvidelse av A faste stilling. A kan derfor ikke få medhold i sitt krav om fortrinnsrett.

Det er etter dette ikke nødvendig for nemnda å ta stilling til om A var kvalifisert for stillingen som spesialbibliotekar/universitetsbibliotekar/rådgiver, 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

12.04.2019

**Til orientering:**

Tvister som nevnt i §§ 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).