



Vedtaksdato

1. juni 2023

Vår referanse

2023/32

Saksbehandler

Ida Marie Wilhelmsen

VEDTAK NR 52/23 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3 mellom A og B kommune.

Vedtak

A hadde ikke fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Silje Hassellund Solberg, LO, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Sissel Berge Dyblie, Delta, bransjemedlem arbeidstakersiden

Reidun Galtrud, Lillehammer kommune, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt i 5 prosent stilling som konsulent v/Høyskole i B kommune, og arbeider for tiden ved B folkebibliotek.

Den 9. desember 2022 fremmet A krav om fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3, til deler av den utlyste stillingen på 100 prosent som bibliotekmedarbeider ved B folkebibliotek. A ønsker å få 50 prosent fast stilling.

Arbeidsoppgavene i den utlyste stillingen er ifølge stillingsutlysningen å jobbe for å få nye bibliotekbrukere til bibliotekene på C og X. Arbeidstaker skal også formidle fra bibliotekets samling i små og større grupper i og utenfor biblioteket, både fysisk og digitalt. Arbeidstaker skal gi veiledning til gjester i alle aldre, organisere lesesirkel for voksne én gang i måneden, veilede i spørsmål om spill og bibliotekets øvrige tilbud, bistå med digital hjelp, organisere arrangementer i samarbeid med lokalmiljøet, være oppdatert på litteratur, samt utvikle bibliotekets samling. Arbeidstaker skal også markedsføre bibliotekets tjenester gjennom sosiale medier, og ellers jobbe med bibliotekets drift etter avtale med avdelingsleder.

Kvalifikasjonskravene for den utlyste stillingen er bachelor med relevant fagsammensetning (for eksempel bibliotek-, litteratur-, kultur- og formidlingsfag), relevant og bred erfaring fra formidling av litteratur og andre medier, og oppdatert kunnskap om litteratur, spill, medier og digitale verktøy. Videre skal arbeidstaker ha gode kommunikasjonsevner i norsk og engelsk, både skriftlig og muntlig, samt ha dokumentert erfaring fra arbeid med barn og unge.

B kommune avsto kravet den 9. januar 2023, og begrunnet avslaget med at utlyst stilling ikke var en utvidelse av As nåværende stilling og at hun ikke var kvalifisert.

Sakens dokumenter

A brakte saken inn for nemnda ved brev av 6. februar 2023.

Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt disse brevene til nemnda:

- brev av 6. februar 2023
- brev av 8. mars 2023
- brev av 27. april 2023

B kommune har sendt disse brevene til nemnda:

- brev av 23. februar 2023
- brev av 24. februar 2023

Arbeidsgivers syn på saken

B kommune gjør gjeldende at A ikke har fortrinnsrett til stillingen fordi stillingen som bibliotekmedarbeider ikke er en utvidelse av As nåværende stilling og fordi hun ikke er kvalifisert.

Den utlyste stillingen er ikke en utvidelse fordi arbeidsoppgavene ikke er om lag de samme. A arbeider i hovedsak i helgene, hvor hun bemanner åpningstiden til biblioteket ved å drifte skranken. Eksempler på arbeidsoppgaver er utlån, innlevering og utsetting av medier. A er heller ikke kvalifisert for stillingen fordi det i utlysningen stilles krav om kompetanse innen litteraturfaget, mens A er utdannet førskolelærer og har enkeltemner i fagene religion, filosofi og livssyn. Videre har A heller ikke relevant og bred erfaring fra formidling av litteratur.

Arbeidsgiver opplyser at A har vært tilkallingsvikar siden 1. juli 2012. Ved tilkalling har hun arbeidet i tweenies (som er et etterskoletilbud for elever fra 5. - 7. trinn), med skrankearbeid, som stemmemottaker på forhåndssvalget og arbeidet med verksteder. Arbeidsgiver hevder at dette ikke har betydning for vurdering av fortrinnsrett, fordi fortrinnsretten er en utvidelse av deltidsansattes faste stilling.

Arbeidstakers syn på saken

A gjør gjeldende at hun har fortrinnsrett til deler av stillingen som bibliotekmedarbeider fordi arbeidsoppgavene er om lag de samme. Hun er også kvalifisert for stillingen.

Når det gjelder kvalifikasjoner, hevder A at hun er både formelt og personlig kvalifisert for stillingen, da hun er utdannet førskolelærer og har tatt enkeltemner innenfor fagene religion, filosofi og livssyn. I tillegg har hun lang erfaring som konsulent ved biblioteket. Videre opplyser A at arbeidsgiver ikke har lagt til rette for kompetansepåfyll, eller hatt noen form for dialog som skulle tilsi at hun kunne blitt mer kvalifisert til å utøve jobben hun allerede gjør i dag. Hun viser også til at hun har hatt vikariater ved enheten og at hun blir brukt som tilkallingsvikar utover sin faste stillingsprosent for å utføre mange av arbeidsoppgavene som inngår i den utlyste stillingen. Hun mener dette tilsier at arbeidsgiver allerede anser henne som kvalifisert. Videre opplyser A at hun ved to tidligere anledninger har blitt ansett som kvalifisert for stillinger som hun har søkt på ved enheten, selv om hun ikke fikk stillingene til slutt.

Når det gjelder kravet om at stillingen er en utvidelse av nåværende stilling, så viser A til at arbeidsoppgavene må anses for å være om lag de samme. Hun har allerede veiledet gjester i alle aldre i sin nåværende stilling. Veiledningen innebærer å finne riktig bok, besvare spørsmål om andre medier, spill og bibliotekets øvrige tilbud og hun gir digital hjelp. A opplyser at hun er oppdatert på litteratur for voksne, barn og ungdom, og at hun også jobber med bibliotekets drift etter avtale med avdelingsleder. Gjennom sitt arbeidsforhold har hun også arrangert familieverksted og satt opp utsilinger.

Helgearbeidet har blitt redusert til 4,5 time per vakt, fordi åpningstidene ved bydelsbibliotekene er redusert. Dette har ført til at hun har fått oppgaver ved andre avdelinger i biblioteket, og hun mener derfor det er vanskelig å dokumentere hvilke oppgaver som er utført kun som vikar, eller som del av hennes nåværende stilling.

Nemndas vurderinger

Tvisteløsningsnemnda kan etter arbeidsmiljøloven § 17-2 avgjøre tvister som nevnt i arbeidsmiljøloven 14-3 første ledd:

Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse eller innleie i virksomheten. Fortrinnsretten kan også gjelde en del av en stilling.

Etter § 14-3 tredje ledd må arbeidstaker være kvalifisert for stillingen og utøvelse av fortrinnsretten må ikke innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

Det går fram av lovens ordlyd at fortrinnsretten gjelder «utvidet stilling». For at det skal være en utvidet stilling må stillingen ha «om lag samme arbeidsoppgaver» som den deltidsansatte allerede utfører i sin faste stilling. Dette står i forarbeidene til arbeidsmiljøloven § 14-3 (Innst. O. nr. 100 for 2004-2005 pkt. 17.2) og er fast praksis i nemnda.

Det står i lovens forarbeider (Ot. Prp. Nr. 49 (2004-2005) pkt. 17.2.6) at i vurderingen av om en arbeidstaker er kvalifisert, skal man ta hensyn til både faglige og personlige forutsetninger.

I denne saken er partene uenige om stillingen det kreves fortrinnsrett til inneholder om lag de samme arbeidsoppgavene som arbeidstakeren har i sin nåværende stilling og om arbeidstaker er kvalifisert for stillingen.

I vurderingen av om stillingen som bibliotekmedarbeider i B folkebibliotek er en utvidelse av A sin faste stilling, har nemnda delt seg i et flertall og et mindretall.

Nemndas flertall, medlemmene Due, Solberg, Nilsen og Galtrud har kommet til at stillingen som bibliotekmedarbeider ved B folkebibliotek ikke er en utvidelse av As faste stilling.

Flertallet viser til at arbeidsoppgavene ikke kan anses for å være om lag de samme, fordi bredden i formidlingsarbeidet er ulikt, særlig med hensyn til hvilke plattformer formidlingen skjer på. Arbeidsoppgavene i den utlyste stillingen er ifølge stillingsutlysningen å jobbe for å få nye bibliotekbrukere til bibliotekene på C og X. Arbeidstaker skal også formidle fra bibliotekets samling i små og større grupper i og utenfor biblioteket, både fysisk og digitalt. Arbeidstaker skal gi veiledning til gjester i alle aldre, organisere lesesirkel for voksne én gang i måneden, veilede i spørsmål om spill og bibliotekets øvrige tilbud, bistå med digital hjelp, organisere arrangementer i samarbeid med lokalmiljøet, være oppdatert på litteratur, samt utvikle bibliotekets samling. Arbeidstaker skal også markedsføre bibliotekets tjenester gjennom sosiale medier, og ellers jobbe med bibliotekets drift etter avtale med avdelingsleder. Dette er oppgaver A ikke har i sin faste deltidsstilling, som er på 5 prosent.

Nemndas mindretall, medlemmet Dyblie, har kommet til at stillingen som bibliotekmedarbeider ved B folkebibliotek er en utvidelse av As faste stilling og at hun er kvalifisert.

Mindretallet viser til at selv om noen av arbeidsoppgavene i stillingene er ulike, er formidling til kundene, samt å følge opp bestillinger, utlån og innlevering, hovedoppgavene i begge stillingene. Arbeidsoppgavene må derfor anses for å være om lag de samme.

Når det gjelder kvalifikasjonskravet, har mindretallet lagt vekt på at det i utlysningsteksten er søkt etter kandidater med bachelor med relevant fagsammensetning, og at det eksempelvis er ønskelig med søkere som har bibliotekfag, litteraturfag og kultur- og formidlingsfag. Dette er eksempler på relevant fagsammensetning, uten at det oppstilles absolutte krav til formalkompetanse. A er utdannet førskolelærer og har enkeltemner i fagene religion, filosofi og livssyn. Etter mindretallets syn må dette innebære at A er formelt kvalifisert. A har også hatt tilsvarende arbeidsoppgaver i B folkebibliotek i over 8 år, og dette må anses som relevant og bred erfaring fra formidling av litteratur. Mindretallet har etter dette kommet til at A hadde fortrinnsrett til stillingen.

Nemndas konklusjon

A hadde ikke fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

1. juni 2023

Hva kan dere gjøre hvis dere er uenige i avgjørelsen?

Dere kan ikke klage på nemndas vedtak, men saken kan behandles på nytt av domstolene. Saken må bringes inn for tingretten før det har gått åtte uker fra dere fikk vedtaket. Fristen starter når dere, eller den som representerer dere, får tilgang til vedtaket.

Avgjørelsen til nemnda gjelder mens saken er til behandling i domstolene, hvis ikke retten bestemmer noe annet.

Hva skjer når fristen har gått ut?

Hvis ingen har brakt saken inn for tingretten før det har gått åtte uker, gjelder vedtaket som om det var en dom. Avgjørelsen til nemnda er da bindende og endelig.

Dette står i arbeidsmiljøloven § 17-2.