

Tilsetting i offentlig sektor

Lederkurs Utdanningsforbundet Vestland



Kvalifikasjonsprinsippet

Opplæringsloven § 17-5: Den best kvalifiserte søkeren skal tilsetjast i ei ledig stilling, om det ikkje er gjort unntak i lov eller forskrift. Når kommunen og fylkeskommunen skal vurdere kven som er best kvalifisert, skal dei leggje vekt på utdanning, erfaring og kor personleg eigna søkeren er, halde saman med kvalifikasjonskrava i utlysinga.

Statsansatteloven § 3: Den best kvalifiserte søkeren skal ansettes eller utnevnes i ledig stilling eller embete, med mindre det er gjort unntak i lov eller forskrift. Ved vurdering av hvem som er best kvalifisert skal det legges vekt på utdanning, erfaring og personlig egnethet.

HTA KS: Ved tilsetting skal det i første rekke tas hensyn til søkeres kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning samt skikkethet for stillingen)

Før utlysning

Stillingsbehov

NB! Arbeidsmiljøloven er styrket AML §14-1 b

(1) Arbeidstaker skal som hovedregel ansettes på heltid»

(2) Før arbeidsgiver fatter beslutning om ansettelse i deltidsstilling, skal arbeidsgiver skriftlig dokumentere behovet for deltidsansettelse. Dokumentasjonen skal være tilgjengelig for tillitsvalgte, og spørsmålet om deltidsansettelse skal drøftes med de tillitsvalgte.»

Fortrinn?

Har vi overtallighet andre steder i kommunen/virksomheten?

Fortrinnsrett til stilling?

Treårsregelen

Arbeidstakere med redusert arbeidsevne?

Deltid

Fast eller midlertidig?



Overtallig leder?

Rett til ny lederstilling?

«Arbeidet som tilbys må både innholdsmessig og lønnsmessig være mest mulig likt den opprinnelige stillingen. Dersom slikt arbeid ikke finnes, er arbeidsgiver forpliktet til å tilby ledig arbeid på et lavere stillings- og lønnsnivå» (HR-2017-561 A)

Hva med lønn?



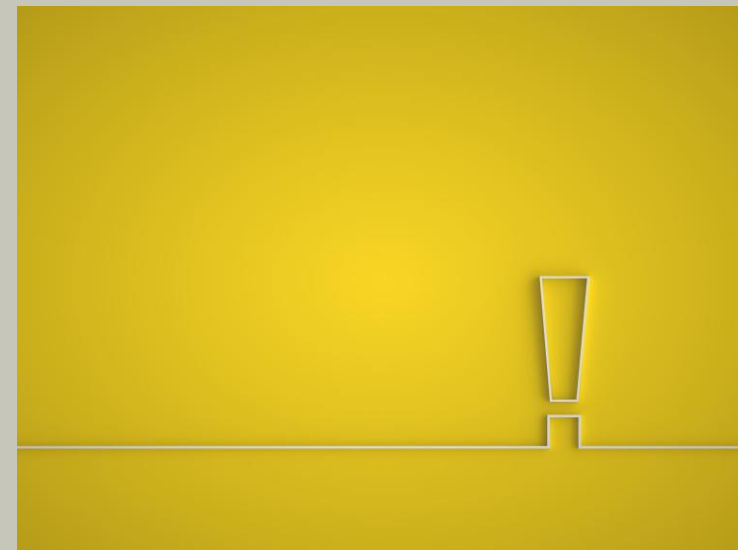
Sivilombudet

Tilsettingssaker er et av områdene Sivilombudet får inn flest klager.

Hovedproblem:

Mangel ved utredning og dokumentasjon

Konsekvens: Vanskelig å konkludere med at den best kvalifiserte er ansatt i stillingen.



Saksbehandling

Forvaltningsloven § 2

Enkeltvedtak

§ 3 — en rekke unntak



Utredningsplikt

- Forvaltningsloven § 17 «påse at saken er så godt opplyst som mulig før vedtak treffes»
- Krav til skriftlighet
- Ansettelsevedtak — unntatt fra regler om begrunnelse— understreker behovet for skriftlighet
- Skriftlig sammenlignende vurdering
- Dokumentasjonen bør oppbevares minst ett år (Klagefrist Sivilombudet)

" Siden selve ansettelsesvedtaket er unntatt fra reglene om begrunnelse er det desto viktigere å sikre at det i ettertid blir mulig kontrollere at ansettelsesprosessen har vært saklig«

Ansettelse i strid med krav i utlysningsteksten - Sivilombudet

Likebehandling



Habilitet

Hvis du er i tvil — søk
råd!



Partsinnsyn?



Rett til fast stilling?

AML § 14-9

Lærervikarer har ikke krav på fast stilling etter tre år

Høyesteretts dom 25. oktober 2022, HR-2022-2049-A, (sak nr. 22-030127SIV-HRET), sivil sak, anke over dom.

A (advokat Lornots Natrud Nagelhus), Fagforbundet (partshjelper) (advokat Kjetil Edvardsen) mot Nord-Fron kommune (advokat Cecilie Roaldsøy Sæther), KS - Kommunesektorens organisasjon (partshjelper) (advokat Frode Lauareid)

En kvinne hadde jobbet som lærervikar i mer enn tre år og krevde fast jobb i Nord-Fron kommune.

Ifølge arbeidsmiljøloven § 14-9 har arbeidstakere som har vært midlertidig ansatt i mer enn tre år for å utføre arbeide for andre, rett til fast stilling. Spørsmålet i saken er om denne regelen også gjelder for lærervikarer som ikke har godkjent lærerutdanning.

Høyesterett konkluderer med at retten til fast stilling ikke gjelder ved midlertidige ansettelser med hjemmel i opplæringsloven. Ifølge forarbeidene til loven har lovgiveren, av hensyn til kvaliteten på undervisningen, valgt å reservere faste stillinger for formelt kvalifiserte lærere. Denne ordningen er ikke i strid med et EU-direktiv om midlertidige ansettelser, og EØS-retten tilsier ikke en annen løsning enn det som følger av internrettslige kilder.

Dommen avklarer at midlertidig ansettelse etter opplæringsloven § 10-6 ikke gir rett til fast ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 14-9.

Utlysing

Alle ledige stillinger skal lyses ut

Utlysningstekst er grunnlag for kvalifikasjonsvurderingen

Eksempel: Ansettelse i strid med utlysningsteksten

En fylkeskommune lyste ut en stilling som gårds- og vedlikeholdsarbeider. I utlysningsteksten ble det søkt etter personer med følgende kvalifikasjoner:

- Agronom/landbruksmekanikar
- Har variert kompetanse og erfaring frå arbeid med vedlikehald/gardsdrift
- Traktorsertifikat og erfaring med traktorkøyring

Fylkeskommunen ansatte en person med utdanning og erfaring som anleggsmaskinfører, og med erfaring fra arbeid ved familiegården. En annen kandidat, som var utdannet agronom, mente seg forbigått og brakte saken inn for Sivilombudet. Han viste til at han hadde arbeidserfaring fra gårdsdrift, og stilte spørsmål om arbeidsgiver kunne ha vektlagt usaklige hensyn under prosessen.

I denne saken brøt fylkeskommunen kvalifikasjonsprinsippet ved å ansette en person som ikke oppfylte utdanningskravet i utlysningsteksten. Dersom en arbeidsgiver underveis i prosessen ønsker å stille andre krav enn det som fremgår av utlysningen, skal stillingen som hovedregel lyses ut på nytt.

Ansettelse i strid med krav i utlysningstekst

Sivilombudet: 2023/532

Spørsmålet i saken er om en kommune hadde adgang til å ansette en biblioteksjef som ikke hadde bibliotekfaglig utdanning når det var en annen kvalifisert søker. A, som har bibliotekfaglig utdanning, søkte på utlyst stilling som biblioteksjef i X kommune. Hun ble innstilt som nr. 2. Stillingen gikk til en søker uten bibliotekfaglig utdanning.

Sivilombudet er kommet til at ansettelsen er i strid med folkebibliotekloven § 5, forskrift om kvalifikasjonskrav til ansatte i folkebibliotek § 2 og utlysningsteksten. Etter folkebibliotekloven § 5 skal en biblioteksjef ha bibliotekfaglig utdanning.

Kommunen har erkjent at søkeren som ble tilsatt ikke oppfylte lovbestemte kompetansekrav, men kom til at hun like fullt fremsto som best egnet blant annet ut fra sine lederegenskaper. I denne saken var klager kvalifisert til stillingen, selv om kommunen vurderte henne som mindre egnet enn den som ble tilsatt. Klager er urettmessig blitt forbigått i denne ansettelsesprosessen og kommunen bør vurdere hvordan uretten som er begått mot henne kan bøtes på.

Summeoppgave

Hva gjør vi når ingen av søkerne er kvalifisert?

Valg av kandidater til intervju

Kvalifikasjonsprinsipp

Saklighet



Referanser

Bekreftede eller avkreftede opplysninger gitt i intervju

- 3 kandidater

- strukturert intervju

Avklare innhold i tidligere arbeidsforhold og arbeidsrelasjoner

- Ikke kontakt referanser før det er avklart med kandidaten

Avklare om inntrykket etter intervju stemmer overens med referansenes tilbakemeldinger om kandidaten

Hentet inn referanser før intervjurunden

Sivilombudet: 2019/4697

En kommune lyste ut en stilling som kommunalsjef. En av søkerne klaget til Sivilombudet over å ha blitt forbigått ved ansettelsen. I klagen viste han til at han mente seg godt formelt kvalifisert for stillingen, at kommunen ikke kjente ham fra før og at beslutningen om ikke å kalle ham inn til intervju synes å være begrunnet i en referansesjekk. Referanseinnhenting ble gjennomført før intervjurunden.

I denne saken var ikke kommunens behandling av klageren i samsvar med god forvaltningsskikk. At det bare ble hentet inn referanser på ham, ikke andre kandidater, før det ble besluttet at han ikke skulle intervjues, var i strid med likebehandlingsprinsippet. Det var en mangel ved saksbehandlingen at klageren ikke fikk mulighet til kontradiksjon. Saken synes heller ikke å ha vært tilstrekkelig opplyst før det ble fattet vedtak om ansettelse.

Offentlig og utvidet søkerliste

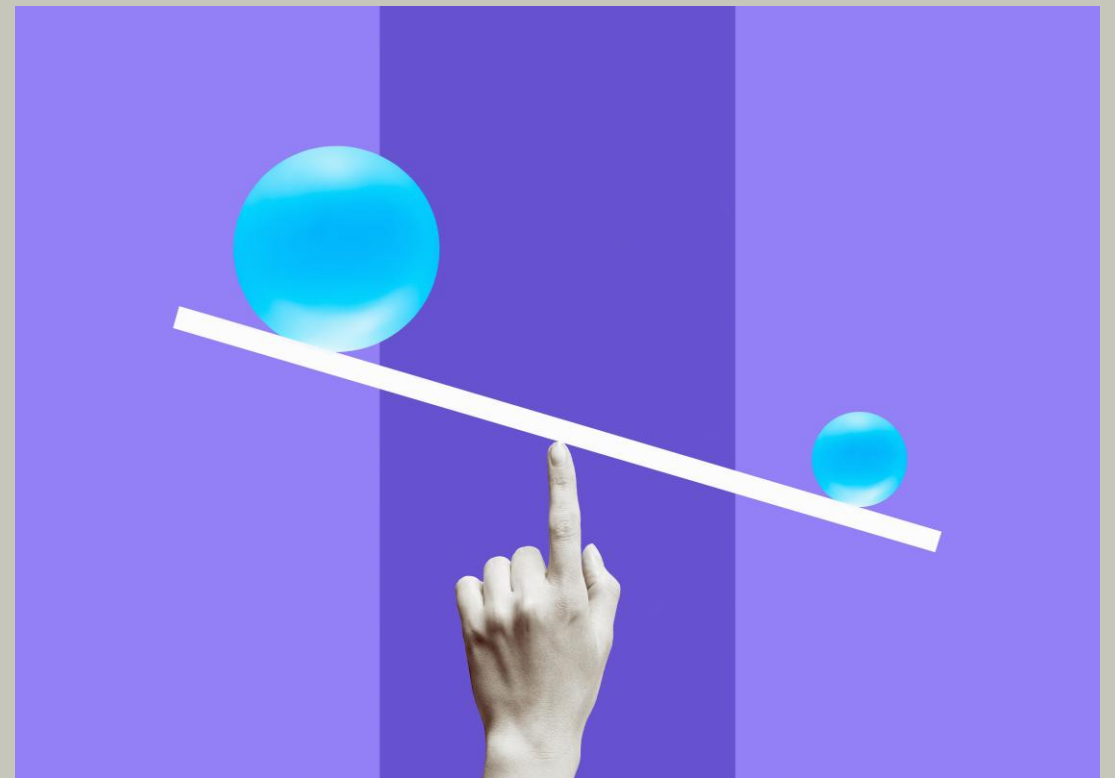
Offentlig: Navn, alder, stilling yrkestittel bosted

Utvidet: Partene i en tilsettingssak har krav på innsyn i utvidet søkerliste

Vekting av kvalifikasjoner

Personlig egnethet

Stillinger med særskilte krav i lov og forskrift



Personlig egnethet

Sivilombudet: 2022/2520

En kommune unnlot å ansette en søker til en stilling i barneverntjenesten med den begrunnelsen at hun manglet tilliten som var nødvendig i stillingen.

Ombudet uttalte at evne til å skape tillit er en viktig personlig egenskap for en ansatt i barnevernet. Kommunen hadde imidlertid ikke sørget for å dokumentere egnethetsvurderingen slik at det var klart på hvilket grunnlag kommunen konkluderte med at klageren ikke hadde tillit, og om det var forhold som gjaldt klageren direkte.

Det var også uklart om det i tillegg var lagt vekt på utenforliggende hensyn i egnethetsvurderingen; klagerens relasjon til en person som tidligere hadde uttalt seg kritisk om barnevernet i kommunen. Dette innebar at det var tvil om kommunen hadde et tilstrekkelig grunnlag for å konkludere med at klageren ikke var personlig egnet for stillingen.

En kommune lyste ut en helsefaglig stilling, med mye kontakt med pasienter. De skrev i utlysningsteksten at de søkte etter en person med god faglig kompetanse og gode samarbeidsevner, og at personlig egnethet ville bli tillagt stor vekt. En av søkerne klaget til Sivilombudet over å ha blitt forbigått i ansettelsesprosessen. Kommunen valgte å ansette en annen kandidat, til tross for at klageren hadde mer erfaring enn den som ble ansatt. Overfor klageren begrunnet kommunen ansettelsen med at det var lagt avgjørende vekt på personlig egnethet. Under intervjuet ble det stilt spørsmål med sikte på å utrede blant annet samarbeidsevner og væremåte i konflikter, og kommunen mente at klageren hadde svart på en måte som fikk ansettelsesutvalget til å reagere negativt.

I denne saken fant ikke Sivilombudet tilstrekkelige holdepunkter for at kommunen brøt kvalifikasjonsprinsippet når de la avgjørende vekt på personlig egnethet ved ansettelsen. Kommunen hadde også oppfylt sin plikt til å opplyse saken før avgjørelse.

Som ledd i en ansettelsesprosess hadde en kommune innhentet opplysninger om en søkers sykefravær direkte fra hennes personalmappe.

Kommunen hadde ikke godtgjort at det var nødvendig å innhente opplysninger om klagers sykefravær og om årsaken til fraværet ved vurderingen av om hun var kvalifisert for en stilling som helsefagarbeider i hjemmetjenesten. Årsaken til sykefraværet var ikke tilstrekkelig kartlagt, og kommunen kunne derfor ikke legge til grunn at det var sannsynlig med tilsvarende fravær i stillingen klageren hadde søkt på.

Kommunen hadde dessuten ikke adgang til å hente ut opplysningene om klagers sykefravær direkte fra hennes personalmappe, og kommunens administrasjon skulle ikke levert ut disse opplysningene.

Forbud mot diskriminering

Kjønn
Graviditet
Etnisitet
Religion
Nedsatt funksjonsevne
Alder
Politisk oppfatning
Seksuell orientering
Kjønnsidentitet/uttrykk



Klage- og overprøvingsmuligheter

Forvaltningsklage

Klage til Sivilombudet

Klage til likestillings- og diskrimineringsombudet og
likestillings- og diskrimineringsnemnda

Domstolsbehandling



Saksbehandlingen – dette må du huske på:

- La kvalifikasjonsprinsippet styre hele prosessen fra start til slutt.
- Bruk samme fremgangsmåte for å vurdere alle kandidatene.
- Skriv ned hovedpunktene i ansettelsesprosessen.
- Skriv en sammenliknende vurdering av de aktuelle søkeres kvalifikasjoner.
- Ta vare på dokumentene fra prosessen i alle fall i ett år etter ansettelsen.
- Vær oppmerksom på at partene i en ansettelsesprosess kan ha rett til innsyn i dokumentene i saken.
- Krav om partsinnsyn skal behandles raskt, innen én til tre dager

www.utdanningsforbundet.no
post@utdanningsforbundet.no