

Arbeidsgiver skal informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten

Kommunal Rapport 18.10.2021, Jan Fridthjof Bernt, professor emeritus ved Universitetet i Bergen

En avdelingsleder ble ansatt uten at andre ansatte skal ha fått vite at stillingen var ledig. Er det greit?

SPØRSMÅL: Eg har fått høyre frå ein tilsett ved eit bufellesskap i kommunen at ho og fleire kollegaer vart overraska over at avdelingsleiar sluttar og at kommunen har tilsett ny, ettersom ingen angiveleg har blitt informerte om dette. Ingen utlysing, verken eksternt eller internt, har funne stad.

Ansvarleg avdelingsleiar visar til at kommunen nyleg har hatt eksterne utlysingar av to andre avdelingsleiarstillingar i same eining - altså stillingar ved to andre bufellesskap, og at når leiaren ved førstnemnte bufellesskap hadde fått den eine av dei to utlyste stillingane, trong kommunen å fylle stillinga hans ved dette andre bufellesskapet.

Administrasjonen og hovudtillitsvalt konkluderte med at dei da kunne bruke søkjarlistene for dei allereie utlyste stillingane, og rekruttere blant dei som framleis var interesserte i jobb, på bakgrunn av at stillingane vert vurderte til å vere forholdsvis like.

Er dette brot på arbeidsmiljøloven [§ 14-1](#), eller eit lovleg unnatak frå informasjonsplikten?

SVAR: Arbeidsmiljøloven [§ 14-1](#) er en bestemmelse om plikt for arbeidsgiver til «å informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten», noe som Sivilombudet fastslår i en uttalelse 12.jan. 2017 innebærer en plikt til å utlyse stillingen internt. Noen tilsvarende bestemmelse om plikt til å foreta eksternt utlysing har vi ikke her, men ombudet legger til grunn at det følger av det ulovfestede «kvalifikasjonsprinsippet» og «likhetshensyn» at som alminnelig regel må også slik utlysing benyttes, «slik at aktuelle kandidater får en oppfordring til å søke eller melde sin interesse».

Det eneste unntaket fra dette er hvis det foreligger «saklige hensyn som må tillegges avgjørende vekt i favør av å unnlate dette». Sentrale momenter ved denne vurderingen vil være stillingens karakter og varighet, eventuelt tilsettingens varighet, om behovet for tilsetting i den aktuelle stillingen er akutt, og om den som er påtenkt til stillingen har konkurrert om samme eller tilsvarende stilling etter eksternt utlysning tidligere.»

Ut fra det som her er opplyst, ser det ut som om kommunen ikke hadde tilstrekkelig gode grunner for å unnlate eksternt utlysing, og at det i alle fall var et klart brudd på arbeidsmiljøloven at man ikke engang lyste stillingen ut internt.