

Ansettelse i strid med utlysningsteksten

29.1.2020 (2019/2744)

En fylkeskommune lyste ut en stilling som gårds- og vedlikeholdsarbeider. I utlysningsteksten fremgikk det under punktet «kvalifikasjonar» at det var søkt etter en «agronom/landbruksmekaniker». Den ansatte var verken utdannet agronom eller landbruksmekaniker.

Fylkeskommunen hadde vist til den ansattes realkompetanse som grunnlag for å fravike det som må tolkes som krav til utdanning i utlysningsteksten. Den ansatte hadde også en bakgrunn som ble vurdert som særlig verdifull, og han hadde en kompetanse som dekket et behov hos arbeidsgiver.

Ombudsmannen viste til kvalifikasjonsprinsippet, og utlysningstekstens betydning i den forbindelse for å gjøre stillingen kjent for potensielle søkere. 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. Ved fremtidige ansettelsesprosesser må fylkeskommunen være bevisst på rammene som

utforming av utlysningstekst setter for den videre ansettelsesprosessen.

Sakens bakgrunn

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 traktorkøyning»

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 ombudsmannen. Han viste til at han hadde arbeidserfaring fra gårdsdrift, og stilte spørsmål om arbeidsgiver kunne ha vektlagt usaklige hensyn under prosessen.

Våre undersøkelser

Sakens dokumenter ble innhentet og gjennomgått.

I brev herfra ble Fylkeskommunen bedt om å gi sin vurdering av om den ansatte oppfylte kvalifikasjonskravene i utlysningsteksten, og da særlig punktet «agronom/landbruksmekanikar».

Fylkeskommunen svarte blant annet slik:

«[Den ansatte] har Vg1: maskinfag, Vg2 transportfag og fagbrev som maskinfører. Han har derfor en videregående opplæring der teknikk/mekanikk og vedlikehold og bruk av ulike maskiner står sentralt.

Agronomutdanningen er en videregående utdanning, og vår vurdering er at hans realkompetanse fra familiegården samt fagbrev som maskinkjører er dekkende for kvalifikasjonskravet som agronom/landbruksmekaniker.

Oppsummert om de avgjørende elementene for å fravike kravet om agronomutdanning:

Stillingen er utlyst som en gårds- og vedlikeholdsarbeider. Vi har da vurdert det slik at [den ansatte] har en fagutdanning og en realkompetanse som dekker kravet/behovet for å kunne være en fullverdig gårdsarbeider hos oss. Han som fikk jobben har en spisskompetanse som vi har bruk for, og som utfyller teamet vårt på en god måte.»

I svaret ble det videre vist til at det på arbeidsstedet allerede var ansatt to agronomer og en landbruksmekaniker, og den nyansattes kompetanse kompletterte de øvrige ansatte på en god måte. Hans realkompetanse innen gårdsdrift og erfaring fra anleggsbransjen ble fremhevet, og fylkeskommunen begrunnet nærmere hvorfor særlig sistnevnte erfaring var relevant for denne arbeidsplassen.

Ombudsmannens syn på saken

Ved ansettelse i offentlig stilling skal kvalifikasjonsprinsippet følges. Prinsippet gjelder på ulovfestet grunnlag for kommunale stillinger. For statlige stillinger ble prinsippet lovfestet ved ikrafttredelsen av statsansatteloven, og er i § 3 formulert slik:

- (1) Den best kvalifiserte søkeren skal ansettes eller utnevnes i ledig stilling eller embete, med mindre det er gjort unntak i lov eller forskrift.
- (2) Ved vurderingen av hvem som er best kvalifisert, skal det legges vekt på utdanning, erfaring og personlig egnethet, sammenholdt med kvalifikasjonskravene som er fastsatt i utlysningsteksten.

Det sentrale hensynet bak kvalifikasjonsprinsippet er å sikre at forvaltningen rekrutterer personer med best mulig kompetanse til oppgavene det offentlige skal utføre.

Et utslag av kvalifikasjonsprinsippet er at ledige offentlige stillinger skal lyses ut. Utlysningsteksten skal gjøre vilkårene som er bestemmende ved ansettelsen kjent, det vil si at det må fremgå hvilke kvalifikasjonskrav og ønsker som gjelder for stillingen. Hensikten er å gjøre det mulig for potensielle kandidater å vurdere om de kan være aktuelle.

At utlysningsteksten skal formuleres slik at den er egnet til å finne de best kvalifiserte søkerne er også en del av forvaltningens plikt til å «påse at saken er så godt opplyst som mulig før vedtak treffes», jf. forvaltningsloven § 17 første ledd. Etter forvaltningsloven § 2 annet ledd er vedtak om ansettelse i offentlig forvaltning et enkeltvedtak. En forsvarlig og ryddig saksbehandling er ikke bare en forutsetning for at ansettelsesvedtaket blir korrekt,

det er også viktig for borgernes tillit til at det ikke tas utenforliggende hensyn ved ansettelsen.

Kvalifikasjonsprinsippet forutsetter at ansettelsesmyndigheten gjør en helhetlig vurdering av søkeres kvalifikasjoner. Det er også tilfellet her, men vurderingen skal gjøres med utgangspunkt i de krav og ønsker som er angitt i utlysningsteksten.

Det hender at en arbeidsgiver ønsker å ansette en søker som ikke oppfyller kvalifikasjonskravene i utlysningsteksten, og heller vektlegge andre kvalifikasjoner. Årsaken kan eksempelvis være at arbeidsgivers behov har endret seg etter stillingen ble lyst ut. For offentlige stillinger må det i slike tilfeller som den store hovedregel skje en ny utlysning med oppdaterte krav, for ikke å komme i konflikt med kvalifikasjonsprinsippet. Dette for å gi alle som oppfyller de nye kvalifikasjonskravene for stillingen lik muligheten til å søke, noe som igjen bidrar til å sikre at den best kvalifiserte kandidaten blir ansatt.

I denne saken er det i utlysningsteksten, under overskriften «Kvalifikasjonar», satt opp et kulepunkt der det står «agronom/landbruksmekanikar». Verken «agronom» eller «landbruksmekaniker» er beskyttede titler. Hva som i denne saken ligger i kravet om at kandidaten må være agronom/landbruksmekaniker, beror på en konkret tolkning av utlysningsteksten. Hvordan utlysningsteksten er formulert, samt hva det er rimelig å legge til grunn at både arbeidsgiver og allmennheten legger i titlene, vil være sentrale momenter ved tolkningen.

Slik saken er opplyst og utlysningsteksten formulert, legger ombudsmannen til grunn at tittelen landbruksmekaniker forutsetter bestått fagprøve, og at tittelen agronom forutsetter fullført agronomutdanning. Videre er teksten formulert slik at ombudsmannen tolker utdanningen å være krav, og ikke bare ønsker. En slik tolkning oppfattes videre som ubestridt, all den tid fylkeskommunen i svaret hit selv har lagt til grunn at det i utlysningsteksten var et krav om utdanning som den ansatte formelt sett ikke oppfylte.

Som begrunnelse for hvorfor den ansatte ble vurdert som kvalifisert for stillingen, til tross for at han ikke oppfylte utdanningskravet, er det blant annet opplyst at arbeidsstedet allerede hadde en agronom og landbruksmekaniker ansatt. Kandidaten som nå ble ansatt, hadde en bakgrunn som på en særlig god måte utfylte kompetansen arbeidsplassen allerede hadde.

De hensyn fylkeskommunen har opplyst å ha vektlagt ved kvalifikasjonsvurderingen fremstår som relevante og saklige. I utgangspunktet er det også arbeidsgiver som er den nærmeste til å vurdere hvilken kompetanse som best dekker det behovet stillingen skal

fylle. Her har fylkeskommunen likevel selv valgt å lyse ut stillingen med bestemte krav til utdanning.

Dersom fylkeskommunen underveis så at det var behov for en annen kompetanse enn den utlysningsteksten forutsatte, skulle stillingen ha blitt lyst ut på nytt med reviderte kvalifikasjonskrav. At dette ikke ble gjort, utgjør ikke nødvendigvis en urett mot klageren i saken. Feilen består i at utlysningsteksten ikke ga uttrykk for de reelle kvalifikasjonskravene, og på den måten ikke var egnet til å sikre at arbeidsgiver fikk den best mulige søkermassen å velge kandidater fra. Ved fremtidige ansettelsesprosesser må fylkeskommunen være bevisst på rammene som utforming av utlysningstekst setter for den videre ansettelsesprosessen.

Den som er ansatt i stillingen har ikke vært part i saken her, og ombudsmannens uttalelse har ingen konsekvenser for ansettelsesforholdet.

Konklusjon

Fylkeskommunen har brutt 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. Ved fremtidige ansettelsesprosesser må fylkeskommunen være bevisst på rammene som utforming av utlysningstekst setter for den videre ansettelsesprosessen.

29.1.2020 (2019/2744)