

LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSNEMNDA

Postboks 8049 Dep

0031 Oslo

tlf. 95 19 68 00/01

mail: post@diskrimineringsnemnda.no

hjemmeside: www.diskrimineringsnemnda.no

Sak nr. 32/2008

Sakens parter:

A

B (Helseforetak)

Vedtak av 20. april 2009

Likestillings- og diskrimineringsnemndas sammensetning:

Aslak Syse, leder

Gudrun Holgersen, nestleder

Jan Tøssebro

Kåre Lilleholt

Saken gjelder

Spørsmål om diskriminering på grunnlag av alder i forbindelse med avlønning og arbeidsoppgaver ved teknisk avdeling på sykehus. Vurdering etter arbeidsmiljøloven kapittel 13.

Sakens faktiske forhold

A var ansatt som elektromekaniker ved Drifts- og eiendomsavdelingen (teknisk avdeling), B (statlig helseforetak) i (...), inntil han nylig gikk av med pensjon. Hans hovedansvarsområde var sykehusets kuldetekniske installasjoner. A var ansatt ved teknisk avdeling fra januar 2000.

A sammenligner lønnen sin med tre andre ansatte ved avdelingen: X, Y og Z.

I 2003 hadde Z, Y og A alle sammen en grunnlønn på kr. 257.500. Etter avsluttede lønnsforhandlinger i 2006 hadde Z en grunnlønn på kr. 291.000 pr. år, Y kr. 276.500 og A kr. 276.500. X ble tilsatt i 2005 og fikk grunnlønn kr. 276.500, med økning til kr. 279.425 i 2006.

Ved de lokale forhandlingene i mai 2007 ble Z, Y og A gitt en lønnsøkning på kr. 15.000. X fikk kr. 18.000 i lønnstillegg.

Høsten 2007 fikk X, Y og Z en lønnsøkning på kr. 30-40.000. Lønnsøkningen ble gitt utenom de ordinære lønnsforhandlingene. A fikk ingen lønnsøkning høsten 2007.

Med virkning fra 1. februar 2008, ble A gitt en lønnsøkning på kr. 20.000.

A er født i 1946. Z er født i 1959. Y er født i 1963. X er født i 1961.

Y har fagbrev fra 1983 som mekaniker gruppe E (reparatør av anleggsmaskiner og skog- og landbruksmaskiner). Han har arbeidet som ventilasjonsmontør i åtte år, før han ble ansatt hos nåværende arbeidsgiver i 1991.

X fullførte toårig tømrerutdanning i 1980. Han har arbeidserfaring som tømrer i ca. 18 år, før han ble tilsatt ved B i 2005.

Z fullførte toårig elektrikerutdanning i 1979. Han arbeidet som elektriker i privat firma fram til han ble tilsatt hos nåværende arbeidsgiver i 1991.

B har vedtatt *Retningslinjer for lønnsfastsetting og lønnsjustering*. Lønnsjusteringer gjøres normalt i mai hvert år. Ut over dette kan lønnsjusteringer blant annet foretas ved vesentlig endring i ansvar og arbeidsområde eller vesentlig kompetanseheving og for å rekruttere og beholde viktig kompetanse.

Behandlingen hos Likestillings- og diskrimineringsombudet og videre saksgang

A henvendte seg ved brev av 11. desember 2007 til Likestillings- og diskrimineringsombudet (Ombudet). A ba Ombudet vurdere om han ble forskjellsbehandlet på grunn av alder i forbindelse med avlønning og arbeidsoppgaver.

Ombudet ga uttalelse i saken 16. oktober 2008. Ombudet konkluderte med at B ikke hadde handlet i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1. Ombudet fant ikke holdepunkter som støttet opp om As påstander om aldersdiskriminering. Ombudet viste også til at lønnsjusteringen var nødvendig for å beholde As tre yngre kollegaer, og at det var anledning til slike justeringer etter sykehusets interne retningslinjer.

Ved brev av 4. november 2008 klaget A på Ombudets uttalelse. I klagen påpekte A to nye forhold. For det første var A kritisk til at Ombudet brukte begrepet *systematisk diskriminering* i sin uttalelse. Han mente at han aldri hadde påstått at han har vært utsatt for systematisk diskriminering og viste til at en person godt kan være diskriminert uten at dette er satt i system. For det andre var A kritisk til at sykehuset ved flere anledninger hadde oversittet Ombudets svarfrist.

Ombudet vurderte saken på nytt på bakgrunn av klagen, men fastholdt sin uttalelse i saken. I den forbindelse innrømmet Ombudet at bruken av begrepet *systematisk diskriminering* kunne være uheldig og at *diskriminering over tid* eller lignende ville vært en bedre formulering. Ombudet understreket at begrepsbruken ikke hadde vært avgjørende for Ombudets konklusjon. Ombudet opplyste videre at B hadde oversittet svarfristen i to tilfeller, med henholdsvis seks dager og 14 dager.

Ombudet oversendte saken til behandling i Likestillings- og diskrimineringsnemnda ved brev av 8. desember 2008.

Saken ble behandlet i Nemndas møte 20. april 2009 i Oslo. I behandlingen av saken deltok Nemndas medlemmer Aslak Syse (leder), Gudrun Holgersen (nestleder), Kåre Lilleholt og Jan Tøssebro.

A og B ved seksjonsleder (...) og eiendomssjef (...) deltok i møtet pr. telefon. Fra Likestillings- og diskrimineringsombudet møtte Ragnar Lie. Nemndas sekretariat var representert ved Geir Helgeland og Christel Kirkøyen.

Partenes argumenter:

A mener arbeidsgiver forskjellsbehandlet ham på grunn av alder. Han viser til at tre yngre kollegaer fikk ca. kr. 40.000 i lønnsøkning høsten 2007, mens han ikke fikk. Dette skjedde uten vanlige lønnsforhandlinger. Det er ikke riktig når sykehuset hevder at lønnstillegg var nødvendig for å beholde de tre kollegaene hans. Det var ingen av de tre som truet med å slutte. A mener også at de tre ikke har noe mer kritisk kompetanse enn ham.

A har tidligere fått større ansvarsområde, uten at arbeidsgiver har villet forhandle om lønnsøkning.

Han viser også til at sykehuset nå har tilsatt en person i uspesifisert stilling. Vedkommende har fått samme lønn som hans tre kollegaer fikk etter lønnsøkningen på kr. 40.000. A synes det er merkelig at en uspesifisert stilling lønnes like høyt som de ansatte som sykehuset mener har kritisk kompetanse.

Videre viser han til at han ikke lenger ble spurt til råds innenfor sitt fagfelt. Selv om han var den eneste i avdelingen som hadde kuldeteknisk kompetanse, ble han ikke konsultert angående forhold knyttet til det kuldetekniske utstyret som hadde direkte innvirkning på hans eget arbeid.

Sykehuset satte andre til å utføre hans primære arbeidsoppgave, blant annet et eksternt firma. Han tilbakeviser at gjeldende regelverk pålegger sykehuset å ha avtaler med eksterne firmaer. A mener også at han har minst samme utdanning som de tilsatte i det eksterne firmaet.

Det er over tre år siden han første gang sa ifra om at han følte seg forbigått i forbindelse med arbeidsoppgaver. Etter dette ble det hengt opp et skriv i teknisk vaktrom hvor det sto at alle henvendelser om det kuldetekniske skulle gå gjennom A. Retningslinjene i skrevet ble kun fulgt i en periode, deretter ble arbeidssituasjonen like vanskelig som før.

Han fikk aldri signaler om at han ikke gjorde en god nok jobb. Han fikk tvert imot flere ganger ros for hvordan han utførte arbeidet.

A følte at situasjonen ble så vanskelig at han ikke så annen mulighet enn å gå av med avtalefestet pensjon.

B avviser at A har blitt forskjellsbehandlet på grunn av alder i forhold til lønn eller arbeidsoppgaver.

Høsten 2007 var det nødvendig å bruke lønn som virkemiddel for å beholde kritisk kompetanse ved sykehuset. Dette gjaldt X, Y og Z som var ansatt ved teknisk avdeling (Drifts- og eiendomsavdelingen). Alle tre fortsatte i sine jobber etter å ha blitt tilbudt høyere lønn. A tilhørte en gruppe fagarbeidere der det ikke var en umiddelbar fare for å miste kritisk kompetanse, og som derfor ikke ble gitt lønnstillegg.

Lønnstilleggene ble gitt i samsvar med interne retningslinjer for lønnsjustering og lønnsfastsetting ved sykehuset.

Ingen fikk ekstra lønn fordi de truet med oppsigelse. Sykehuset var imidlertid kjent med at enkelte hadde fått tilbud om jobb utenfor sykehuset.

Sykehuset viser også til at A fikk lønnstillegg ved lokale forhandlinger i 2002, 2006 og 2007.

Sykehuset tar sikte på en utjevning av lønnsforskjellene og viser til at A i første omgang ble gitt en lønnsøkning på kr. 20.000 i 2008. En slik lønnsøkning ble også gitt til fire andre fagarbeidere ved teknisk avdeling som i likhet med A ikke fikk lønnstillegg høsten 2007.

Sykehuset hevder at As arbeidsoppgaver var tilpasset hans kompetanse. Videre er kuldetekniske installasjoner blitt så kompliserte at leveranser også innebærer avtaler om eksternt assistanse ved vedlikehold eller reparasjon.

Videre viser sykehuset til at A ble tilsatt i en relativt høy alder, da han var 54 år gammel. Dette mener sykehuset taler mot at de forskjellsbehandler på grunn av alder.

Nemndas vurderinger

Saken gjelder helseforetakets beslutninger om avlønning og arbeidsoppgaver, og kommer derfor ikke inn under begrensningene i forhold til forvaltningens vedtak etter diskrimineringsombudsloven § 9. Nemnda har derfor kompetanse til å fatte bindende vedtak.

Påstanden om forskjellsbehandling ved avlønning gjelder et forhold fra 2007. Forholdet skal vurderes etter arbeidsmiljøloven kapittel 13 om forbud mot aldersdiskriminering som trådte i kraft 1. januar 2006. Det samme gjelder i hovedsak også påstanden om ulovlig forskjellsbehandling i forbindelse med arbeidsoppgaver. Noe av forholdet knyttet til oppgaver kan tenkes å ligge lenger tilbake i tid enn 1. januar 2006. Før dette var forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av alder regulert i lignede bestemmelser i tidligere arbeidsmiljølov *Kapittel X A. Likebehandling i arbeidslivet*.

Etter overgangsreglene i diskrimineringsombudsloven § 18 kan Nemnda behandle påstander om ulovlig forskjellsbehandling knyttet til forhold også før 1. januar 2006.

Når det gjelder diskriminering på grunn av alder legges det til grunn at lovreglene i kapittel 13 og kapittel XA har samme innhold, jf. Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 193. Etter begge lovkapitlene er det forbudt å forskjellsbehandle på grunn av alder. Arbeidsmiljøloven kapittel 13 gjelder på samme måte som kapittel XA, alle sider av arbeidsforholdet, jf. § 13-2.

Nemnda har vurdert den framlagte dokumentasjon og partenes argumenter. I denne sammenheng viser Nemnda også til brev med kommentarer som partene har sendt inn etter at sekretariatet hadde sendt ut sammendrag av saken. Etter Nemndas oppfatning har ikke brevene tilført saken noe vesentlig nytt.

A er fra 13 til 17 år eldre enn sine kollegaer. Videre legger Nemnda til grunn at A fikk mindre lønnsøkning og var lønnet lavere enn sine tre kollegaer ved teknisk avdeling. Både A og de tre kollegaene er fagarbeidere.

Nemnda finner ikke tilstrekkelig holdepunkter for at en eventuell forskjellsbehandling av A i forhold til yngre kollegaer har sin årsak i alder. I den sammenheng viser Nemnda til at en dårligere behandling i seg selv, f. eks. ved lavere lønnsøkning eller bortfall av oppgaver, ikke er tilstrekkelig til at forholdet innebærer ulovlig forskjellsbehandling etter arbeidsmiljøloven. Det kreves i tillegg holdepunkter for at det er en forbindelse mellom den dårligere behandlingen og alder. I denne saken er det ikke sannsynliggjort noen holdepunkter for at manglende lønnsøkning og arbeidsoppgaver har sin bakgrunn i As alder.

Nemnda kan dermed ikke konstatere ulovlig forskjellsbehandling, verken etter nåværende arbeidsmiljølov kapittel 13 eller etter bestemmelser i tidligere arbeidsmiljølov kapittel XA.

Vedtaket er enstemmig.

Vedtaket er et endelig forvaltningsvedtak som ikke kan overprøves gjennom forvaltningsklage. Etter lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven) § 12 om overprøving av Nemndas vedtak, kan vedtaket bringes inn for domstolene til full prøving av saken. Søksmål til

overprøving av Nemndas vedtak må reises innen tre måneder etter at underretning om vedtaket er mottatt. Søksmål om gyldigheten av Nemndas vedtak rettes mot staten ved Nemnda.

SAK 32/2008

Likestillings- og diskrimineringsnemnda har fattet slikt vedtak:

B handlet ikke i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1 første ledd i forbindelse med As lønnsforhold eller arbeidsoppgaver.

Oslo, 20. april 2009

Aslak Syse
leder

Gudrun Holgersen

Kåre Lilleholt

Jan Tøssebro