

LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSNEMNDA

Postboks 8049 Dep

0031 Oslo

Tlf. 24 05 59 70/24 05 59 71

mail: post@diskrimineringsnemnda.no

Sak nr. 3/2006

Sakens parter:

A

B (avisbedrift)

Vedtak av 22. mars 2006

Likestillings- og diskrimineringsnemndas sammensetning:

Aslak Syse, leder

Else Leona McClimans, nestleder

Hege Skjeie

Åsmund Lunde

Saken gjelder

Klage over Likestillingsombudets henleggelse. Krav om lik lønn for arbeid av lik verdi etter likestillingsloven § 5. Sammenligning av sekretærstilling og redaksjonsassistent med typografutdanning.

De faktiske forholdene i saken

A var inntil 1. oktober 2005 ansatt i deltidsstilling som sekretær i feature- og kulturredaksjonen i en avisbedrift. Fra denne datoen gikk hun over på avtalefestet pensjon (AFP). Fra arbeidsgiveren får hun en såkalt gavepensjon, slik at pensjonen i alt utgjør 66 % av hennes lønn som sekretær. Pensjonen blir oppjustert i samsvar med generelle lønnstillegg for ansatte.

Pr. 31.12.2004 hadde A en årslønn på kr 297.700.

Redaksjonsassistent X er også ansatt i avisbedriften. Han er typografutdannet.

X hadde pr. 31.12.2004 en årslønn på kr 395.927.

Behandlingen hos Likestillingsombudet og videre saksgang

A ba Likestillingsombudet vurdere om den ulike avlønningen av henne og X var i strid med likestillingsloven.

Likestillingsombudet henla saken ved avgjørelse av 26. oktober 2005.

A klaget på ombudets avgjørelse ved brev av 4. november 2005.

Ombudet vurderte saken på nytt, men endret ikke sin konklusjon i saken.

Likestillingsombudet viste til Forskrift om organisasjon og virksomhet for Likestillingsombudet og Klagenemnda for likestilling § 4 første ledd siste punktum, der det het at: *"Ombudet kan videre henlegge en sak dersom den forskjellsbehandling det er klaget over, er opphørt."* Bestemmelsen ga Ombudet en skjønnsmessig adgang til å henlegge saken dersom forskjellsbehandlingen var opphørt.

Henleggelsen var således i hovedsak begrunnet i at A ikke lenger var ansatt i avisbedriften. Ombudet anså at en eventuell forskjellsbehandling av henne var opphørt. I tråd med tidligere praksis for slike saker, besluttet ombudet derfor å henlegge saken uten realitetsbehandling.

Ombudet hadde like fullt med i sin vurdering at As tidligere lønn har betydning for størrelsen på pensjonen og at dette gjør at hun kan sies å ha en reell interesse i at ombudet tar stilling til likelønsspørsmålet.

Ombudet la likevel avgjørende vekt på at A har avsluttet ansettelsesforholdet i avisbedriften. En vurdering av om avlønningen hennes var i strid med likestillingsloven § 5 ville krevd en sammenligning av A og X sine stillinger. Dette innebar blant annet en konkret vurdering av

arbeidsoppgavene deres og hvilket ansvar som ligger til stillingene. I neste omgang kunne det blitt nødvendig å gå inn på argumenter knyttet til individuell jobbutførelse.

Ombudet fant det lite hensiktsmessig å foreta de ovennevnte vurderingene i og med at A ikke lenger var ansatt i avisbedriften. Det ville i så fall medført en vurdering av faktiske forhold som var tilbakelagte. X arbeidet fortsatt i avisbedriften. Hans arbeidsoppgaver og måten å utføre jobben på kunne ha endret seg, og det ville være vanskelig å foreta en samtidig vurdering av de to stillingene.

Klagenemnda for likestilling fikk ikke tid til å behandle klagen i løpet av 2005. I samsvar med lov 10. juni 2005 nr. 40 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda § 18 har ombudet oversendt saken til Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Saken ble behandlet i nemndas møte 22. mars 2006 i Oslo. I behandlingen av saken deltok nemndas medlemmer Aslak Syse (leder), Else Leona McClimans (nestleder), Åsmund Lunde og Hege Skjeie.

Videre møtte A sammen med en tillitsvalgt og ass. direktør i avisbedriften sammen med en bedriftsrådgiver fra Mediebedriftenes Landsforening. Fra Likestillings- og diskrimineringsombudet møtte Ann-Helen Aarø, May Schwartz og Tone R. Bjellaanes. Nemndas sekretariat var representert ved Christel Kirkøen og Geir Helgeland.

Partenes argumenter

A har sammenlignet seg med redaksjonsassistent X som er typografutdannet. Hun mener at de to utførte arbeid av lik verdi og viser blant annet til stillingenes kompetansekrav og ansvar. Avlønningen av henne og X innebar således en forskjellsbehandling etter likestillingsloven § 5.

A viser til at både sekretærenes og typografutdannedes arbeidsoppgaver har endret seg de siste årene. Sekretærene er tillagt mer selvstendige og mangfoldige oppgaver, mens mange av typografene har fått andre stillinger enn tidligere. Blant annet har enkelte typografer fått de samme arbeidsoppgavene som sekretærene hadde tidligere. Hun viser også til at typografene er en mannsdominert gruppe, mens sekretærene er en kvinnegruppe som er i mindretall på arbeidsplassen.

Når det gjelder ombudets vedtak om henleggelse, påpeker A at gavepensjonen hun mottar fra arbeidsgiver er differensen mellom opparbeidet trygd og 66 % av full lønn. Fordi pensjonen beregnes med utgangspunkt i tidligere lønn med senere generelle tillegg, mener hun at en eventuell forskjellsbehandling av henne fremdeles pågår. Hun vil få en vesentlig høyere pensjon dersom lønnen hadde vært den samme som den X mottok.

A var ikke klar over at saken hennes ville bli henlagt da hun gikk av med pensjon. Hun mottok ingen informasjon fra ombudet om dette forholdet. Hun mener også at ombudet burde ha rukket å ferdigbehandle saken før hun sluttet.

Avisbedriften mener avlønningen ikke er i strid med likestillingsloven og viser til at tilfellet ikke går inn under det loven er ment å regulere. Videre vises det til en stor forskjell på innholdet i de to stillingene.

For å redusere kostnadene var bedriften nødt til å overføre ansatte innen områder med overtallighet til andre stillinger. Kriteriene for valg av hvem som skulle overføres til andre stillinger, ble avklart i drøftelser med de aktuelle fagforeningene. På denne bakgrunn fikk X tilbud om overgang fra stilling som typograf til stilling som redaksjonsassistent i en annen del av bedriften. Dette medførte at han ble overført til en stilling utenfor det grafiske tariffområdet. Bedriften og dens grafiske klubb hadde avtalt at medarbeidere som ble overført på denne måten, likevel skulle beholde tidligere lønn og følge lønnsutviklingen for grafiske medarbeidere organisert i den grafiske klubben.

Avisbedriften viser på denne bakgrunn til at X sin lønn er resultat av en avtale inngått med den grafiske klubben under ekstraordinære omstendigheter, med behov for rask gjennomføring av overføringene og fagforeningenes medvirkning til omstillingen. En slik omstilling ville ikke være mulig å gjennomføre dersom andre arbeidstakere skulle opp på samme lønnsnivå som omplasserte typografer. Dette blir særlig vanskelig når de andre arbeidstakerne har en markedsmessig lønn.

Avisbedriften understreker at ovennevnte avtale praktiseres likt for menn og kvinner. Det påpekes også at X er den eneste mannlige redaksjonsassistenten.

Avisbedriften viser også til at gjentatte rasjonaliserings- og nedbemanningsprogrammer gjennom hele 90-tallet og frem til i dag, gjør at bedriften har enkeltstillinger med avvikende lønnsvilkår innenfor flere områder. I enkelte tilfeller har lønnsnivået blitt liggende til dels betydelig over det som statistisk sett er det riktige nivået innenfor det aktuelle området.

Bedriften bekrefter at oppjustering av avgangslønnen til A ville medføre at hun får høyere pensjon.

Nemndas vurderinger

Saken gjelder klage på vedtak om henleggelse fra det tidligere Likestillingsombudet. Om henleggelsen blir overprøvd, vil dette innebære et krav om at Likestillings- og diskrimineringsombudet skal realitetsbehandle saken.

Saken omfattes av overgangsreglene i lov 10. juni 2005 nr. 40 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven) § 18. Etter denne bestemmelsens annet ledd skal saken behandles etter reglene om henleggelse i diskrimineringsombudsloven § 3 femte ledd tredje punktum:

”Ombudet kan i særlige tilfeller henlegge en sak dersom ombudet ikke finner grunn til videre behandling”

Selv om hovedregelen er at saker skal ferdigbehandles hos ombudet, har ombudet likevel en skjønsmessig frihet til å kunne henlegge saker når dette virker mest hensiktsmessig.

Ombudet kan i denne sammenhengen veie hensynet til effektiv ressursbruk mot mulighetene for en forsvarlig bevisvurdering og hvor sannsynlig det er at lovbrudd vil bli påvist.

Nemnda finner ikke grunn til å overprøve ombudets vurdering av om det er hensiktsmessig å bruke mer ressurser på den aktuelle saken. Saken er vanskelig å opplyse når det ikke kan foretas en umiddelbar sammenligning av stillingenes innhold. Det er også knyttet betydelig usikkerhet til hvilken mulig nytte klageren vil ha av en videre behandling hos ombudet.

Nemnda har derfor etter en helhetsvurdering kommet til at klagen ikke tas til følge.

Nemnda finner like fullt grunn til å påpeke at ombudet burde informert A om at saken kunne bli henlagt når hun sluttet i arbeidsforholdet.

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.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda har fattet slikt vedtak:

Klagen på Likestillingsombudets vedtak om henleggelse tas ikke til følge.

Oslo, den 22. mars 2006

Hege Skjeie

Åsmund Lunde

Aslak Syse, leder

Else Leona McClimans, nestleder