



DISKRIMINERINGSNEMNDA

Sak 19/445

A
v/advokat Vegard Veggeland – Delta advokatene

mot

B kommune
v/advokat Solfrid Vaage Haukaas – KS advokatene

Uttalelse av 17.08.2020 fra Diskrimineringsnemnda, sammensatt av følgende medlemmer:

Anniken Mellegaard Douglass (nemndleder)
Ingvild Mestad
Jens Kristian Johansen

Saken gjelder spørsmål om en kommune har handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av kjønn og/eller funksjonsnedsettelse ved fastsettelse av lønnen til en arbeidstaker. Saken gjelder videre spørsmålet om bestemmelsen om lik lønn for arbeid av lik verdi er brutt.

Sakens bakgrunn

A ble ansatt som økonomiarbeider i B kommune i oktober 2002. Hun ble konstituert som leder av fellestjenesten i [måned] 2009. Fra [måned] 2010 ble hun leder for informasjonsforvaltningen. Hun gikk over i stilling som personalkonsulent [dato] 2012, i stillingskode 7531 saksbehandler. Hun beholdt da sin tidligere lønn.

A er utdannet diplomøkonom med 180 studiepoeng fra BI fra 2002.

Fra 2015 har A jobbet 80 % etter at hun ble 20 % ufør på grunn av en funksjonsnedsettelse. Fra [måned] 2018 har hun vært 40% ufør.

I [måned] 2016 gikk A ut i foreldrepermisjon. Samtidig ble stilling som fagleder/personal lyst ut med krav om treårig høyskoleutdanning/bachelor. Frem til utlysningen hadde D, som var personalkonsulent, en tilleggsfunksjon som fagleder. A og D hadde samme årslønn (536 173 per 1. januar 2016), men D hadde et tillegg på kroner 6000 for sin faglederfunksjon.

C, som har cand. mag.-grad, ble ansatt som fagleder/personal fra [dato] 2016, i stillingskode 7453 fagleder. Han fikk en årslønn på 615 000 kroner. Etter lønnsforhandlingene i 2017 fikk C en lønnsøkning slik at årslønnen ble 642 300 kroner. Delta sendte ikke inn lønnskrav på vegne av A i dette lønnsoppgjøret.

As årslønn er nå 595 273 kroner. Cs årslønn er 671 493 kroner.

A brakte saken inn for Diskrimineringsnemnda ved klage datert 16. desember 2019.

Saken ble behandlet i nemndas møte 22. juni 2020. Møtet ble holdt som videokonferanse. I behandlingen deltok Anniken Mellegaard Douglass, Ingvild Mestad og Jens Kristian Johansen. Sekretariatet var representert ved Birthe Lill Christiansen og Laila P. Kaland. Kristian Skjeldal og Kristine F. Sandven deltok som observatører.

Partenes anførsler

A har i hovedsak anført:

B kommune har diskriminert A på grunn av kjønn og/eller funksjonsnedsettelse ved fastsettelsen av hennes årslønn. Hun har ikke fått lik lønn for arbeid av lik verdi.

C fikk 78 827 kroner mer i årslønn enn A, da han ble ansatt. Kommunen har ikke vist til særlige omstendigheter som gjør det nødvendig å bruke lønn som virkemiddel ved rekrutteringen av C. Kommunen har ikke fremlagt en oversikt

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda Postboks 208 Sentrum 5804 Bergen	(+47) 90933125	post@diskrimineringsnemnda.no	www.diskrimineringsnemnda.no

over antall søkere, deres kompetanse eller annet som sannsynliggjør at lønnsforskjellen er begrunnet i markedsverdi.

Kommunen skal forholde seg til sin egen lønnspolitiske plattform, der det går frem at lønnsvurderingene skal gjøres gruppevis, avdelingsvis og enhetsvis. Videre skal lønnsfastsettelse og lønnsvurdering være kjønnsnøytral og ikke-diskriminerende, jf. pkt. 2.4.

Lønnsforskjellen mellom C og A økte ved at C fikk lønnsplåslag med 15 000 kroner i 2017. Etter lønnsforhandlingene høsten 2017 hadde C en årslønn på kroner 651 935, mens As årslønn var kroner 561 273. A fremmet ikke lønnskrav, fordi hun akkurat hadde kommet tilbake fra permisjon og ikke var klar over forskjellen i avlønning.

Begge stillingene er saksbehandlerstillinger som utgjør teamet under HR-leder. C og A utfører oppgaver av samme art og på samme nivå. I praksis blir det gjort en lik fordeling av arbeidsoppgaver og ansvar mellom stillingene.

A har ansvaret for personalsystemet. Dette tilsvarer ansvaret fagleder har for å oppdatere rutiner. A har også ansvar som beredskapskoordinator, mens C er informasjonsmedarbeider på beredskap. Koordinatorfunksjonen er her mest ansvarsfull og arbeidskrevende. A har også ansvar som valgmedarbeider ved kommune- og stortingsvalg, og hun har ansvaret for medarbeiderundersøkelsen som gjennomføres annet hvert år. C er sekretær for varslingsnemnden, mens A er sekretær for Arbeidsmiljøutvalget. A har ansvaret for anskaffelse av bedriftshelsetjeneste. Arbeidsgiver har ikke forklart hvorfor Cs oppgaver ved lokale lønnsforhandlinger skal veie tyngre enn hennes oppgaver.

Arbeidsoppgaver og ansvar er fortsatt av samme verdi etter at C ble tilsatt og stillingen formelt endret navn til fagleder. Arbeids- og ansvarsdeling mellom de to konsulentstillingene har vært som før, men med den endringen at C har vesentlig høyere lønn. Mens lønnsforskjellen mellom tidligere fagleder D og A var på vel 6000 kroner, er forskjellen mellom C og A på kroner 89 827. Det er bare kjønn som kan forklare forskjellen i avlønning. Stillingene er på samme nivå, og arbeidsoppgaver og ansvar er fordelt likt mellom dem, og de bør som utgangspunkt ha lik lønn, men med et tillegg for faglederfunksjonen slik som tidligere.

Lønnsforskjellen kan også ha sin forklaring i at kommunen har lagt vekt på hennes funksjonsnedsettelse, og det at hun derfor må jobbe deltid. Lønnsforskjellen kan også indirekte forklares med kjønn, ved at lønnsforskjellen oppstod da hun hadde foreldrepermisjon.

A har satt frem krav om erstatning og oppreisning. Hun har også fremsatt ønske om at nemnda gir B kommune pålegg om å betale henne samme lønn som C med fradrag for faglederfunksjonen.

B kommune har i hovedsak anført:

B kommune har ikke diskriminert A på grunn av kjønn og/eller funksjonsnedsettelse ved fastsettelsen av lønn.

Det er lønnsforskjell mellom C og A, men forskjellen er saklig begrunnet. Lønnsforskjellen skyldes at de ikke utfører arbeid på likt nivå og av samme verdi, og uansett tilsier rekrutteringshensyn, omorganisering og kommunens lønnspolitikk at lønnen er ulik.

Enheten Fellesadministrasjon ble omorganisert i 2016. Ny skatteoppkrever fikk det overordnede lederansvaret for hele enheten inkludert lønn, personal, økonomi, regnskap, skatt, IKT og arkiv. Det ble flere stillinger med faglederansvar under omorganiseringen. Da C ble ansatt i 2016, ble stillingen omgjort fra personalkonsulent med faglederansvar til ren faglederstilling, slik at C ble innplassert i stillingskode 7453 fagleder.

I [måned] 2018 ble enheten omorganisert igjen. Fellesadministrasjonen ble delt inn i tre fagområder med tre enhetsledere på henholdsvis personal, resultat og fagansvar. Enheten HR har nå en HR-sjef med personal- og resultatansvar, herunder også fagansvar. I tillegg er det tre ansatte som per 1. januar 2020 har ulike oppgaveområder, men der det er like krav til kompetanse. Oppgavene er fordelt etter arbeidserfaring, personlig ønske og egnethet.

A og C utfører ikke samme arbeid på samme nivå. De har følgelig heller ikke likt arbeid. Dette gjenspeiles blant annet gjennom ulike stillingskategorier, ulike arbeidsoppgaver og ulik kompetanse. I stillingen som fagleder inngår det større grad av ledelse, som oppfølging av rutiner og arbeidsgiverpolitikk, ansvar for tunge forhandlinger, bistand til ledere og oppdatering av prosedyrer og håndbøker. A har ikke i samme grad lederoppgaver, men utfører oppgaver som normalt tilligger personalkonsulenter. Hun jobber med sykefraværsoppfølging, personalsamtaler, satsingsområdet nærværarbeid, saksbehandling og bistand til ledere. Hun er kontaktperson for NAV og bedriftshelsetjenesten. Hun har også mye HMS-arbeid.

A og C har heller ikke arbeid av lik verdi. C har noe større kompetanse på ulike rettsregler og avtaleverk, som Hovedavtalen og hovedtariffavtalen. Han har også 60 studiepoeng mer enn A. Videre har han systemforståelse og erfaring fra en stor kommune som gjør at han fyller rollen som fagleder. Han har ansvar for forhandlinger og utvikling av kommunen i tett samarbeid med HR-leder.

Dersom nemnda likevel skulle komme til at det er arbeid av lik verdi, er forskjellig lønnsutvikling ikke begrunnet i kjønnsforskjellene, men i rekrutteringen av C, omorganisering av stillingene og kommunens lønnspolitikk. Lønnsforskjellene er store mellom arbeidstakere med sammenlignbare stillingskategorier, både i stillingskode 7553 og 7453, uten at det har sammenheng med kjønn. Både C og A har god avlønning.

A fikk ikke fastsatt lønn i en ansettelsesprosess i sin nåværende stilling. Hun fikk beholde daværende lederlønn ved frivillig overgang til ny stilling som personalkonsulent. På grunn av at hun da hadde mye høyere lønn enn de andre konsulentene i kommunen, fikk hun over flere år kun sentrale tillegg og ikke lokale. Dette er i tråd med arbeidsgivers mål om harmonisering og lik lønn for likt arbeid. C fikk fastsatt sin lønn ved rekruttering, i en stilling som skulle ha høyere faglig ansvar enn personalkonsulentene. A søkte ikke på stillingen som fagleder personal.

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda Postboks 208 Sentrum 5804 Bergen	(+47) 90933125	post@diskrimineringsnemnda.no	www.diskrimineringsnemnda.no

Kommunen avviser at det er grunnlag for å illegge oppreisning eller erstatning siden A ikke er diskriminert.

Nemndas vurdering

Nemnda skal ta stilling til om kommunen har forskjellsbehandlet A på grunn av kjønn og/eller funksjonsnedsettelse ved fastsettelse av lønn.

Forskjellsbehandling på grunn av kjønn og funksjonsnedsettelse er forbudt, jf. likestillings- og diskrimineringsloven (lov 2017 nr. 51) § 6.

Med forskjellsbehandling menes direkte og indirekte forskjellsbehandling, jf. §§ 7 og 8 og som ikke er lovlig etter lovens unntaksbestemmelser.

Med direkte forskjellsbehandling menes at en person behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon, på grunn av kjønn og/eller funksjonsnedsettelse, jf. § 7.

Etter likestillings- og diskrimineringsloven § 37 skal diskriminering anses å ha skjedd hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at diskriminering har funnet sted, og den ansvarlige ikke sannsynliggjør at diskriminering likevel ikke har funnet sted.

Retten til lik lønn for arbeid av lik verdi er presisert i lovens § 34 første ledd der det fremgår at kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønnen skal fastsettes på samme måte, uten hensyn til kjønn. I bestemmelsens tredje ledd fremgår det at om arbeidene er av lik verdi, avgjøres etter en helhetsvurdering der det legges vekt på den kompetansen som er nødvendig for å utføre arbeidet og andre relevante faktorer, som for eksempel anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold.

A og C jobber i samme virksomhet, men de har ulik lønn. Spørsmålet for nemnda er om A og C utfører samme arbeid eller arbeid av lik verdi.

A og C utfører formelt sett ulikt arbeid, ved at C er fagleder og A er personalkonsulent. Nemnda må likevel vurdere om tittelbruken også gir uttrykk for de reelle arbeidsoppgavene til A og C.

Både A og C jobber på nivå under HR-leder og begge har oppgaver som gjør at de i noen grad må jobbe selvstendig. Titlene «fagleder» og «personalkonsulent» indikerer likevel at A og C ikke har oppgaver på samme nivå. Ledertittelen tilsier at C har større ansvar enn A som er i en saksbehandlerstilling. Kommunens redegjørelse for arbeidsoppgavene til C og A støtter opp under denne vurderingen. C arbeider i større grad på et overordnet og systematisk nivå opp mot ledelsen, mens As oppgaver har mer karakter av å være saksbehandling.

Kommunen har omorganisert etter at tidligere personalkonsulent med faglederansvar sluttet. Nemnda forstår kommunen dithen at kommunen ønsket en styrking av faglederrollen. Både endringen i faglederstillingen og bruken av kommunens lønnspolitiske retningslinjer i fastsettelsen av Cs lønn kunne vært bedre dokumentert av kommunen. Det får likevel ikke betydning for resultatet i

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda Postboks 208 Sentrum 5804 Bergen	(+47) 90933125	post@diskrimineringsnemnda.no	www.diskrimineringsnemnda.no

saken. Slik nemnda vurderer det er ikke nåværende faglederstilling direkte sammenlignbar med situasjonen slik den var før omorganiseringen. Det er nemndas vurdering at A og C ikke utfører samme arbeid eller arbeid av lik verdi verken formelt eller reelt. Det er derfor ikke grunn til å tro at A er diskriminert på grunn av kjønn.

Nemnda har videre kommet til at det ikke er grunn til å tro at A er forskjellsbehandlet på grunn av sin funksjonsnedsettelse. A har god avlønning sammenlignet med andre konsulenter i kommunen, og det er ikke vist til forhold som tilsier at kommunen har vektlagt hennes funksjonsnedsettelse ved fastsettelse av hennes lønn.

Nemnda har kommet til at B kommune ikke har handlet i strid med diskrimineringsforbudet i likestillings- og diskrimineringsloven. Kravet om oppreisning og erstatning kan derfor heller ikke føre frem.

Uttalelsen er enstemmig.

Sak 19/445

Diskrimineringsnemnda har gitt følgende uttalelse:

B kommune diskriminerer ikke A på grunn av kjønn og/eller funksjonsnedsettelse.

Anniken Mellegaard Douglass
nemndleder

Jens Kristian Johansen

Ingvild Mestad

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ingen signaturer