



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Til rette vedkommende

Vår ref.

11/197-15 /SF-411, SF-513.3, SF-711,
SF-814, SF-900 /

Dato:

10.08.2011

Anonymisert versjon av uttalelse av 10. august 2011

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage av 24. januar 2011 fra Fagforbundet A på vegne av medlemmet C. Ombudet har kommet med uttalelse i saken i dag. Uttalelsen er lagt ved dette brevet.

Fagforbundet A hevder at avlønningen av C sammenlignet med D er i strid med likestillingsloven § 5.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har kommet fram til at B menighetsråd ikke har handlet i strid med likestillingsloven § 5 ved avlønningen av C sammenlignet med D.

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Fristen er tre uker fra dette brevet er mottatt, se vedlagte orientering.

Med vennlig hilsen

Elisabeth Lier Haugseth

avdelingsleder

Cathrine Sørli

rådgiver

Vedlegg: 1. Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse
 2. Orientering om at uttalelsen kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda

Kopi: B Menighetsråd

OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

Framstillingen av sakens bakgrunn bygger på partenes skriftlige redegjørelser til ombudet.

C har arbeidet som kirkeverge i 60 prosent stilling i B Menighetsråd siden 2003. C har vært ute i sammenhengende permisjon (foreldrepermisjon og omsorgspermisjon) i perioden november 2006 til og med desember 2009 i forbindelse med to fødsler. Hun tiltrådte stillingen igjen 1. januar 2010.

C har vært lønnet med en årslønn i full stilling på 330 000 kroner siden 1. november 2006. Den 30. juni 2010 ble det holdt forhandlinger mellom Fagforbundet og B Menighetsråd. Partene kom ikke til enighet. Arbeidsgivers siste tilbud med en årslønn i full stilling på 380 000 kroner ble dermed gjeldende med virkning fra 1. august 2010.

C har en bachelorgrad i reiselivsledelse, tysk grunnfag og ett og et halvt års studier i økonomi og administrasjon fra et tysk universitet. Etter fullført utdanning tiltrådte hun stillingen som kirkeverge og har ikke annen ansiennitet.

Kirkevergens ansvarsområde og arbeidsoppgaver er daglig ledelse, budsjett, regnskap, personalansvar, saksbehandling og sekretærarbeid for fellesråd og utvalg og oppfølging av vedtakene, samt drift og vedlikehold av kirker, kapell og kirkegårder.

I 2006 ble stillingen som kirkeverge besatt av en vikar, som sluttet etter kort tid. Stillingen stod ubesatt en periode før D tiltrådte 1. januar 2008. Stillingen ble lyst ut to ganger før den ble besatt ettersom personene som fikk tilbud om stillingen etter første gangs utlysning, takket nei. D var eneste nye søker til stillingen ved andre gangs utlysning. Han ble av menighetsrådet vurdert som eneste kvalifiserte søker ved andre gangs utlysning.

D vikarierte fram til C gjeninntrodte i stillingen etter endt permisjon. Ved tiltredelse i 2008 begynte D med en årslønn på 380 000 kroner og etter at vikariatet ble forlenget fra 1. januar 2009 hadde han en årslønn på 415 000 kroner.

D hadde en årslønn på 414 000 kroner per 31. desember 2007 i sin tidligere stilling i E. Ds lønn i denne stillingen ble justert til 440 000 kroner fra 1. januar 2008.

Foruten kirkeverge består menighetens ansatte av en kirketjener (årslønn 316 771 kroner), en kirkegårdsarbeider (årslønn 316 771 kroner) og en kantor (årslønn 402 271 kroner).

Fagforbundet A opprettet klagesak på vegne av C ved brev av 24. januar 2011.

Partenes syn på saken

Fagforbundet A hevder avlønningen av C sammenlignet med D er i strid med likestillingsloven § 5.

I 2010 ble det ført lønnsforhandlinger hvor partene ikke kom til enighet. Etter flere runder endte C opp med et siste tilbud på 380 000 kroner. Fagforbundet opplevde ikke at det var reelle forhandlinger, men at resultatet var bestemt på forhånd. Arbeidsgiver begrunnet sitt tilbud med hensynet til avlønningen av sammenlignbare kirkeverger. Til dette bemerker Fagforbundet at kun åtte av 43 kirkeverger lønnes lavere enn 380 000 kroner. Hensynet til gjennomsnittlig avlønning av kirkeverger, ønsket om å beholde C i stillingen og prinsippet om at leder skal lønnes over dem de er satt til å lede ble også framhevet fra arbeidsgivers side.

På spørsmål om hvorfor Cs vikar ble lønnet høyere, svarte arbeidsgiver at den hadde vært i en presset situasjon når det gjaldt å få tak i folk, og konkurransesituasjonen på arbeidsmarkedet gjorde at menighetsrådet måtte lønne så høyt. Arbeidsgiver pekte ikke på forhold knyttet til kompetanse. Arbeidsgiver oppgir ikke forhold knyttet til anstrengelse, ansvar eller arbeidsforhold som begrunnelse. Arbeidsgiver begrunner forskjellen i avlønning utelukkende med forhold knyttet til rekruttering til stillingen.

C lønnes i dag lavere enn kantoren hun er satt til å lede.

C utfører samme jobb som vikaren gjorde. Kravene til stillingen er uendret. Fagforbundet nevner at D hadde innleid ekstern bistand for å føre regnskapet, mens C selv fører regnskapet.

Når det gjelder kompetanse vil det måtte gjøres en vurdering av Cs formelle kompetanse sett i forhold til Ds realkompetanse/lang ansiennitet.

Fagforbundet registrerer at menighetsrådet kommer med uklare opplysninger knyttet til tilsettingsprosessen. I sitt første brev oppgir rådet at D var eneste søker til vikariatet. I det andre brevet framkommer det opplysninger om at det til sammen var tre søkere ved andre gangs utlysning. Fagforbundet er kjent med at det ved første gangs utlysning var fire søkere til det aktuelle vikariatet. Fagforbundets oppfatning er at dette gir et annet bilde av det som omtales som markedssituasjonen enn det menighetsrådet beskriver.

Dersom markedssituasjonen likevel skulle være slik menighetsrådet beskriver, går Fagforbundet ut ifra at det vil by på store vanskeligheter å finne en erstatter for C dersom hun velger å si opp sin stilling. Organisatoriske endringer og reduksjon i stillingsstørrelse har ført til at stillingen som kirkeverge i dag vil kunne framstå som mindre attraktiv for søkere med den kompetansen stillingen krever.

Dersom stillingen ble lyst ut på nåværende tidspunkt finner Fagforbundet det lite sannsynlig at lønnstilbudet ville ligge på 380 000 kroner.

B Menighetsråd viser til at begrunnelsen for den ulike avlønningen av C og D er ulik ansiennitet og kompetanse, samt behovet for å sikre at D tok i mot stillingen. Da C gikk ut i omsorgspermisjon i november 2006 ble stillingen besatt av en vikar som sluttet etter kort tid. B menighetsråd var da i en vanskelig situasjon uten daglig leder. Vikariatet ble lyst ut på nytt og D var eneste kvalifiserte søker. D var meget godt kvalifisert og kom fra en bedre betalt stilling. D framsatte lønnskrav i jobbintervjuet.

Menighetsrådet hadde i flere måneder vært i en vanskelig situasjon med stillingen ubesatt og valgte å tilby D en årslønn på 380 000 kroner. Da Ds vikariat ble forlenget fra 1. januar 2009 ble han tilbudt en årslønn på 415 000 kroner.

B Menighetsråd har vært svært godt fornøyd med både Cs og Ds arbeidsinnsats og dyktighet. Ds tidligere arbeidserfaring og kompetanse blant annet med hensyn til vedlikehold av bygg var til stor nytt og gjorde at menighetsrådet unngikk å kjøpe konsulentttjenester i samme omfang som når C besatt stillingen. D har vesentlig lengre arbeidserfaring enn C og kunne også raskt vise til resultater. Hans kompetanse innen økonomi og byggforvaltning gjorde han særlig skikket.

Bortsett fra Cs økonomiutdanning, er hennes utdanning ikke spesielt innrettet på det aktuelle arbeidet, men hun viser engasjement og en personlig egnethet som gjør at hun utfører arbeidet på en meget tilfredsstillende måte.

Rettslig grunnlag

Ombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med likestillingsloven eller ikke, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, jf. § 1 andre ledd nr. 1.

Likestillingsloven § 3 forbyr direkte og indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn.

Likestillingsloven § 5 fastslår 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 for kvinner og menn uten hensyn til kjønn.

Ombudets vurdering

Ombudet har tatt stilling til om B Menighetsråd avlønning av C sammenlignet med D er i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3. Saken gjelder konkret lønnskrav fra C og vurderes etter likestillingsloven § 5. Ombudet har ikke kompetanse til å ta stilling til om avlønningen av C er rettferdig sammenlignet med ansatte hun skal lede.

C er ansatt ved B Menighetsråd. D var Cs vikar da hun var i foreldre- og omsorgspermisjon. Kravet til samme virksomhet er dermed oppfylt, jf. likestillingsloven § 5 første ledd. Likestillingslovens bestemmelse i § 5 kommer til anvendelse selv om C og D ikke har vært i aktiv tjeneste i virksomheten samtidig, jf. EF-domstolens sak C-129/79. I denne saken var sammenligningspersonen en mann som hadde hatt stillingen tidligere.

D var fra 1. januar 2008 lønnet med en årslønn på 380 000 kroner og fra 1. januar 2009 med en årslønn på 415 000 kroner. C har fra 1. november 2006 vært lønnet med en årslønn på 330 000 kroner og fra 1. august 2010 med en årslønn på 380 000 kroner. Det er ikke tvilsomt at C og D har utført samme arbeid ettersom D vikarierte for C, selv om det framstår som om de har hatt noe ulikt behov for innleide tjenester.

At C og D utførte samme arbeid betyr ikke at likestillingsloven krever at de skal ha utbetalt nøyaktig samme beløp i lønn. Lovens krav er at lønnen fastsettes etter samme kriterier for kvinner og menn uten hensyn til kjønn.

Bakgrunnen for lønnsforskjellen mellom C og D opplyses blant annet å være at D fremmet lønnskrav i forbindelse med tilsetting i vikariatet. D kom fra en bedre betalt stilling. Dette er dokumentert ved hovedutskrift fra fellesmøte mellom Lavangen og B Menighetsråd datert 14. november 2007 og e-post av 18. mars 2011 fra D til F.

B Menighetsråd har opplyst at menighetsrådet valgte å innfri hans lønnskrav ettersom stillingen hadde stått ubesatt over lengre tid og D var eneste kvalifiserte søker til stillingen ved annen gangs utlysning. At menighetsrådet innfridde lønnskravet fra D er slik ombudet ser det ikke uttrykk for en kjønnsdiskriminerende lønnsfastsettelse da både kvinner og menn kan stille lønnskrav ved tilsetting.

Ansiennitet, som menighetsrådet også viser til, er et kjønnsnøytralt kriterium som kan vektlegges ved avlønning. Ombudet har merket seg at D har vesentlig lengre arbeidserfaring enn C.

Ombudet finner på denne bakgrunn at B Menighetsråd har sannsynliggjort at lønnsforskjellene ikke skyldes kjønn. Lønnsforskjellene er dermed ikke i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3.

Konklusjon

B Menighetsråds avlønning av C sammenlignet med D er ikke i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3.

Oslo, 10. august 2011

Sunniva Ørstavik

likestillings- og diskrimineringsombud