



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Webversjon av uttalelse i klagesak - diskriminering på grunn av alder

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage av 11. desember 2007 fra A.

Klagen er todelt. For det første hevder A at Sykehuset brøt arbeidsmiljølovens forbud mot diskriminering på grunn av alder ved at tre yngre kolleger fikk lønnsøkning høsten 2007, mens han ikke fikk. For det andre hevder A at han systematisk har blitt diskriminert på grunn av alder ved at han ikke lenger konsulteres når noe innen det kuldetekniske skal vurderes.

Likestillings- og diskrimineringsombudet finner at Sykehuset ikke har handlet i strid med arbeidsmiljølovens forbud mot diskriminering på grunn av alder i noen av relasjonene nevnt ovenfor.

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse kan bringes inn til Likestillings- og diskrimineringsnemnda for ny vurdering. Klagefristen er tre uker fra mottakelse av dette brevet, se vedlagte orientering.

BEGRUNNELSEN FOR OMBUDETS AVGJØRELSE

Sakens bakgrunn

A har siden 2000 vært ansatt på teknisk avdeling ved Sykehuset, med ansvar for sykehusets kuldetekniske installasjoner. Fra ansettelsen og frem til høsten 2007 var A likt avlønnet med tre av sine kolleger; B (snekker), C (ventilasjon) og D (elektriker). Høsten 2007 fikk disse kollegene kr. 40.000,- i lønnstillegg, mens A ikke fikk noe. Da lønnsjusteringen skjedde var A 61 år, mens personene som fikk lønnsjustering, var mellom 40-45 år.

Sykehuset anfører at Drifts- og eiendomsavdelingen høsten 2007 var nødt til å gjøre særtiltak overfor enkelte arbeidstakere for å beholde kritisk kompetanse i sykehuset. Med kritisk kompetanse menes kompetanse som sykehuset til enhver tid må ha tilstede og som ikke kan kjøpes inn fra eksterne firma. Sykehuset vurderte det slik at B, C og D hadde slik kritisk kompetanse. Sykehuset hevder videre at det var en reell fare for å miste disse medarbeiderne og at det ville være vanskelig å rekruttere nye ansatte med tilsvarende kompetanse. Med hjemmel i sykehusets *Retningslinjer for lønnsfastsetting og lønnsjustering* punkt 4.4 fikk B, C og D et lønnstillegg på kr. 40.000,- hver.

Når det gjelder A, vurderte sykehuset det slik at han ikke hadde samme kritiske kompetanse som B, C og D. Sykehuset uttaler i denne sammenheng at de kjøle- og frysetekniske installasjonene etter hvert har blitt så kompliserte og arbeidskrevende at det, i tillegg til intern kompetanse (A), leies inn hjelp fra eksterne firma.

Sykehuset opplyser videre at det overfor den gruppen fagarbeidere som ikke fikk samme lønnsøkning som B, C og D, deriblant A, er besluttet å gi en lønnsjustering på kr. 20.000,- med virkning fra 1. februar 2008. Ytterligere utjevning vil bli vurdert i forbindelse med de kommende lønnsoppgjørene.

Sykehuset avviser på bakgrunn av dette at A skal være diskriminert på grunn av alder.

A anfører at han besitter samme kritiske kompetanse som B, C og D og at den reelle grunnen til at han ikke fikk lønnstillegg er hans alder.

For det første stiller han spørsmål ved om kompetansen B, C og D innehar (snekker, ventilasjon og elektriker) kan kalles kritisk kompetanse, jf. definisjonen ovenfor. A hevder at B, som er snekker, ”for det meste er opptatt med flytting av kontormøbler”.

For det andre stiller han seg undrende til sykehusets vurdering av at hans kompetanse ikke er kritisk. Han viser i denne sammenheng til at sykehuset uttaler at de kjøle- og frysetekniske installasjonene etter hvert har blitt så kompliserte og arbeidskrevende at det, i tillegg til intern kompetanse (A), leies inn hjelp fra eksterne firma. Når det må leies inn ekstern hjelp skulle man tro at den kompetansen som allerede finnes internt var kritisk å beholde.

A viser videre til at han i løpet av ansettelsesforholdet har blitt pålagt en rekke nye oppgaver, blant annet daglig tilsyn med det tekniske anlegget på sykehuset, ansvar med kuldemøbler og oppgaver på den nyåpnede O-fløyen. De nye oppgavene har ikke medført lønnsjustering, selv om det åpnes for dette i *Retningslinjer for lønnsfastsetting og lønnsjustering* pkt. 4.3 og 4.4.

I tillegg til påstanden om diskriminering ved lønnsfastsettelse hevder A at han også systematisk blir diskriminert ved at han ikke lenger konsulteres når noe innen det kuldetekniske skal vurderes.

A viser til at problemet er tatt opp med E og F. Det ble i denne forbindelse hengt opp et skriv i teknisk vaktrom hvor det fremgikk at alle henvendelser vedrørende det kuldetekniske skulle gå gjennom A, uansett tid på døgnet. Etter at skrivet ble hengt opp fungerte ting fint en periode, før det var tilbake til det samme gamle.

Sykehuset hevder at de ikke kjenner til at A føler seg systematisk diskriminert på grunn av alder. Sykehuset opplyser også at A ble ansatt i en relativt høy alder (54 år). Dette mener sykehuset i seg selv viser at sykehuset ikke diskriminerer på grunn av alder. I tillegg viser sykehuset til at de fører en aktiv seniorpolitikk som blant annet innebærer mulighet for tilrettelegging av arbeidstid og ekstra fri uten trekk i lønn.

Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven § 13-1 første ledd oppstiller det generelle forbudet mot diskriminering på grunn av alder i arbeidslivet. Diskrimineringsforbudet kommer også til anvendelse i forhold til lønnsvilkår, jf. arbeidsmiljøloven § 13-2 første ledd bokstav c. Dette innebærer at lønnen skal fastsettes på samme måte for alle ansatte uten hensyn til alder. Diskrimineringsforbudet er ikke til hinder for forskjeller i lønn som skyldes ulik ansiennitet, jobbutførelse, utdanning, erfaring og lignende.

Dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted diskriminering i strid med arbeidsmiljølovens bestemmelser, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at det likevel ikke har funnet sted slik diskriminering, jf. arbeidsmiljøloven § 13-8.

Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering

Etter diskrimineringsombudsloven kan Likestillings- og diskrimineringsombudet (ombudet) gi uttalelse om et forhold er i strid med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd første punktum.

Først skal ombudet ta stilling til As påstand om at han har blitt systematisk diskriminert over tid på grunn alder ved at han ikke lenger konsulteres når noe innen det kuldetekniske skal vurderes.

I utgangspunktet er det klager som har bevisføringsrisikoen for at det har skjedd diskriminering. Selv om beviskravet ikke er strengt, det er for eksempel ikke et krav om sannsynlighetsovervekt, vil en påstand om diskriminering ikke være tilstrekkelig.

I denne saken er det kun en påstand om at diskrimineringen skal ha sin årsak i As alder. Ombudet kan ikke se at As påstand om systematisk diskriminering på grunn av hans alder støttes av hendelsesforløpet og sakens ytre omstendigheter. Tvert imot synes det som om sykehuset har et bevisst forhold til å ivareta eldre arbeidstakere, jf. aktivt arbeid med seniorpolitiske tiltak og det faktum at A ble ansatt i relativt høy alder.

Videre skal ombudet ta stilling til om den manglende lønnsjusteringen av A høsten 2007 er i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av alder, jf. arbeidsmiljøloven § 13-1 første ledd, jf. 13-2 første ledd bokstav c.

Bevisbyrden er regulert i arbeidsmiljøloven § 13-8. Likestillings- og diskrimineringsombudet vil bemerke at den særlige bevisbyrderegelen i arbeidsmiljøloven skal sikre en effektiv håndheving av diskrimineringsforbudet.

Ombudet har vurdert om det foreligger holdepunkter som gir grunn til å tro at sykehuset la negativ vekt på As alder da han ikke fikk lønnsøkning på linje med B, C og D høsten 2007. Det må foretas en konkret vurdering av om As påstand støttes av hendelsesforløpet og sakens ytre omstendigheter, jf. blant annet Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak 26/2006. Det er klager som i utgangspunktet har bevisføringsrisikoen.

Det er helt klart at A er forskjellsbehandlet i forhold til B, C og D. Spørsmålet er om det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at denne forskjellsbehandlingen har sammenheng med As alder.

B, C, D og A hadde lik eller tilnærmet lik lønnsutvikling frem til høsten 2007. Riktignok er A eldre en B, C og D, men Likestillings- og diskrimineringsombudet kan ikke se at det er holdepunkter for at alderen har vært en del av vurderingen ved lønnsjusteringen. Tvert imot viser sykehuset til at en lønnsjustering var nødvendig for å beholde B, C og D, noe det er anledning til både etter sykehusets retningslinjer for lønnsjustering pkt 4.4. og andre avtaler. Slik Likestillings- og diskrimineringsombudet ser det reiser saken spørsmål om vurdering av hva som er kritisk kompetanse eller ikke – ikke alder. Ombudet er etter dette kommet til at A ikke har lagt frem opplysninger som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering på grunn av alder.

Konklusjon

Ombudet finner etter dette at Sykehuset ikke har handlet i strid med arbeidsmiljølovens bestemmelser da A ikke fikk lønnsforhøyelse samtidig med tre av sine yngre kolleger. Ombudet finner heller ikke at det er grunn til å tro at A på andre måter har vært utsatt for systematisk diskriminering på grunn av alder.

Vennlig hilsen

Beate Gangås
Likestillings- og diskrimineringsombud