

Vår ref.:  
10/1765- 30- CAS

Dato:  
03.05.2012

## Ombudets uttalelse

### Sakens bakgrunn

C (fagforening) bragte saken inn for ombudet ved brev av 13. oktober 2010 på vegne av deres medlem, A. C hevder at Bs avlønning av A sammenlignet med D er i strid med likestillingsloven § 5.

A har arbeidet ved lageret i B siden 7. februar 2006. A har videregående allmennfag fra 1986 og examen philosophicum. A har arbeidserfaring fra resepsjon, butikk og hotell- og restaurantbransjen.

D har arbeidet hos B siden 30. oktober 2002 og er utdannet tømrer fra 1975. Utover arbeidserfaring som tømrer og lagerarbeider i B har D arbeidserfaring fra langtransport og arbeid i oljeindustrien.

A og D er lagermedarbeidere, og partene er enige om at de to utfører hovedsakelig de samme arbeidsoppgavene. Deres arbeidsoppgaver er relatert til vareflyt, så som varemottak, utpakking, pakking, vareplassering, varehenting og forsendelse. Stillingen innebærer ikke særskilt ansvar utover dette. I tillegg til A og D arbeider det en avdelingsleder i firmaet.

I 2008 og 2009 var det en tredje lagermedarbeider ved navn E ansatt hos B. I begge årene var hennes årslønn 265 000 kroner.

B har ikke noe fastsatt system for lønnsfastsettelse, herunder er det ingen fast lønnsmatrise basert på ansiennitet. Årlig lønnsjustering blir foretatt for hver enkelt ansatt basert på selskapets økonomiske stilling sammenholdt med en individuell vurdering av den enkeltes kompetanse og innsats.

Lønnsdifferansen mellom A og D er på kr. 33 953,-. Tabellen nedenfor viser lønnsutviklingen til A og D i tiden de har vært ansatt i B.

|  | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|

|          |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| <b>D</b> | 235000 | 242000 | 260000 | 274000 | 281000 | 295000 | 320000 | 320000 | 330000 | 341915 |
| <b>A</b> |        |        |        |        | 249000 | 262000 | 279000 | 279000 | 287000 | 307962 |

Forut for at saken ble brakt inn for ombudet har det foregått skriftlig korrespondanse mellom partene om saken.

### **Partenes syn på saken**

A v/C:

C hevder at A har lavere lønn enn sin mannlige kollega fordi hun er kvinne. C viser til at arbeidet de utfører er identisk.

B hevder at D er mer effektiv og produktiv enn A. Denne vurderingen har aldri blitt formidlet til A. Hun har tvert i mot fått tilbakemelding om at hun utfører en god jobb og at han er fornøyd med hennes arbeid og innsats.

B hevder at D har høyere produktivitet enn A og viser til antall sider med bokført plukk. Dette er imidlertid bare en del av arbeidsoppgavene, for eksempel å motta innkomne varer. Varene skal pakkes ut, telles opp, registreres og plasseres i hyller. Innkomne varer varierer veldig i omfang. Det kan være alt fra en konvolutt med en til fem artikler til hele europaller med fem hundre store artikler. Dersom den ene ansatte har hatt nye plukk kan den andre ha hatt mye innkomne varer.

Når det gjelder plukklistene fra januar 2011 vises det til følgende: I januar var det 20 arbeidsdager. Den siste fredagen hadde A vaktfri (etter én uke med 24-timers vakt inkludert én times tidligere oppstart – i butikken – har de fri påfølgende fredag). Dersom man da regner ut plukkdifferansen er den på fire plukk i måneden. A hadde 27,32 plukk per dag, og D hadde 27,50 plukk per dag. Differansen var minst like liten i det øvrige eksempelet som ble trukket fram. A hevder hun er like effektiv som D.

Ved fravær i resepsjonen er det kun A som blir brukt som vikar. Da arbeider hun halve dagen på lageret og får ikke registrert plukk på seg. Det samme gjelder hvis sjåføren er fraværende. Da vikarierer både A og D, men det er A som handler om morgenen og får dermed ikke registrert plukk.

Det er videre A som i all hovedsak tar seg av utenlandsforsendelsene og bestiller emballasje til varene. B sender i utgangspunktet alle utenlandsforsendelser med F, da det er F B har inngått avtale med. Det er kun A som «kjører lister». Det vil

si at hun to ganger i uken gjennomgår alle ordrer i systemet og sjekker disse ut. Både D og A assisterer i butikken dersom det er mye kunder.

B medregner kun en del av arbeidet som gjøres når den skal dokumentere produktivitetsforskjell på de to ansatte. A har flere oppgaver som ikke D har, som kan være årsak til differansen i plukk.

Slip- og kappoppgavene arbeidsgiver har vist til at D har hatt, er overtatt av andre medarbeidere for flere år siden. Det er likevel mulig at fokuset på dette produktområdet er noe redusert i forhold til hva det har vært en gang, men det er fremdeles mye varer både ut og inn av disse produktene. D har ikke et større ansvar enn A når det gjelder å motta eller sende ut disse varene. Det stemmer at D i all hovedsak har ansvar for å pakke varer som skal ut til G, samt å motta og plassere varene forbeholdt G. Av minst 54 reoler med varer opptar disse varene én reol. I gjennomsnitt anslås det at det maksimum går ut én ordre per uke til G.

Det er riktig at A tidligere over en lengre periode på det jevne kom noen minutter for sent til jobb, men hun forlot også jobben noen minutter for sent. Hun hadde merket seg at noen ansatte gjorde motsatt, og hun anså disse minuttene som en slags fleksibel tid. Dette var uklokt av henne ettersom hun aldri fikk beskjed om at det ble praktisert fleksitid hos B. Da hun fikk tilbakemelding om at dette ikke var helt i orden, endret hun sin adferd og møtte presis til arbeidet. Det hender nok likevel en gang i blant at hun kommer et par minutter for sent, men hun avviser at dette påvirker hennes produktivitet.

A starter gjerne dagen med en røyk, slik som øvrige ansatte i virksomheten. Hun og D tar som oftest kaffe- og røykepause samtidig. Hun har aldri fått noen tilbakemelding på dette.

Lønnsdifferansen mellom A og D burde vært utjevnet i løpet av de årene de nå har arbeide i samme stilling.

B:

B avviser at det foreligger brudd på bestemmelsen i likestillingsloven § 5. Det bemerkes at bruk av likelønnsbestemmelsen skal gjelde grupper av ansatte, og ikke enkeltindivider. Dette prinsippet kan neppe utelukke at det kan konstateres brudd på bestemmelsen i tilfeller hvor det kun er to ansatte i samme stilling: en mann og en kvinne. Det anføres imidlertid at bruk av bestemmelsen i dette tilfellet ville medføre at ombudet slår ned på en individuelt begrunnet forskjell mellom to arbeidstakeres lønn, noe det ikke er hjemmel for.

A og D utfører langt på vei de samme arbeidsoppgavene. D har blitt tillagt enkelte ekstraoppgaver grunnet sin bakgrunn og kompetanse. Dette har vært av betydning for lønnsfastsettelsen.

D har bakgrunn som fagarbeider innen overflatebehandling og ble derfor gitt ansvar for slip- og kapp-produktene i 2005. For dette fikk han et lønnstillegg på 5000 kroner per år i tillegg til vanlig lønnsjustering

D har en merkbart høyere arbeidsinnsats enn A. Det vises til at han er mer effektiv og har høyere produktivitet. Det presiseres at B ikke med dette mener å rette kritikk mot As arbeidsutførelse, men avdelingsleder H har observert at det er en forskjell mellom de to arbeidstakerne på dette punktet. Ulikhet i innsats har også kommet til uttrykk i antall bokførte plukksedler logget i selskapets EPR-system. I 2010 hadde D 188 sider bokført plukk, mens A hadde 157 sider.

D, A og E har hatt en tilnærmet lik begynnerlønn om man tar i betraktning utviklingen i konsumprisindeksen i periodene mellom de ulike ansettelsene. I henhold til Statistisk sentralbyrås indeksekalkulator tilsvarer Ds begynnerlønn på kr. 235 000,-, kr. 251 000,- i 2006 da A ble ansatt og kr. 263 012,- i 2008 da E ble ansatt. På denne bakgrunn er det klart at As begynnerlønn ikke var utslag av diskriminering.

At D hadde en stor lønnsøkning med ca. ni prosent årlig lønnstillegg de første årene etter at han ble ansatt skyldes at han utmerket seg som en svært effektiv medarbeider, og var en verdsatt arbeidstaker. Det var også stor etterspørsel etter arbeidskraft på denne tiden, og B var dermed opptatt av å gi D god og konkurransedyktig lønn. Bedriftens økonomi tillot dessuten en slik lønnsvekst på denne tiden.

B viser til at A og D også har hatt en tilnærmet tilsvarende forholdsmessige lønnsutvikling. Begge ble gitt et lønnstillegg på ca. ni prosent i 2007 og 2008. Siden har markedssituasjonen etter finanskriser gjort at lønnsutviklingen har stagnert i et par år før det i 2010 ble gitt et generelt lønnstillegg på tre prosent til alle ansatte i virksomheten. Det er altså andre årsaker som har medført at A ikke har hatt en like god lønnsutvikling som D hadde etter han ble ansatt.

Arbeidsgiver har ikke funnet grunn til å sette inn ekstraordinære tiltak for å utjevne lønnsforskjellen mellom disse to. Dette skyldes at arbeidsgiver mener

det er grunnlag for en forskjell i lønn på de to arbeidstakerne ettersom D har en bedre arbeidsinnsats enn A.

Sent oppmøte og treghet med å komme i gang med arbeidet er tatt opp med A uten at B har ansett forholdet alvorlig nok til at det var verdt å forfølge som en personalsak. Av denne grunn foreligger det ingen skriftlig dokumentasjon som kan bekrefte de samtaler som er avholdt om dette. B vil likevel hevde at det er slike forhold som gjør at A har lavere produktivitet enn sin kollega, og ikke de forhold C trekker fram. Forholdet er høyst relevant for å begrunne forskjell i lønn når sammenligner seg med D, som B oppfatter som en særdeles effektiv medarbeider med en produktivitet og selvstendighet utover det som kan forventes i stillingen.

De forhold som trekkes fram i brevet fra C for å begrunne forskjell i registrert plukk på de to arbeidstakerne, er misvisende. Generelt kan det sies at de arbeidsoppgaver som er beskrevet i brevet er mindre omfattende enn hva det gis uttrykk for, og langt på vei er dette noe som er aktuelt i ferieperioder etc. Det kan i den forbindelse nevnes at antall plukk for januar 2011 er 519 og 550 for henholdsvis A og D. Denne måneden var det ingen ferieavvikling eller sykdom.

Det er ikke riktig at ansvaret for slipp og kapp er overtatt av andre enn D. Derimot er fokus på dette området redusert av forretningsmessige grunner. D har derfor overtatt ansvaret for logistikken til G som er en av selskapets største kunder uten ytterligere kompensasjon i lønn. Når det gjelder de ulike arbeidsoppgavene det er vist til, fordeles disse ifølge avdelingsleder noenlunde jevnt på en normal arbeidsdag. Ved fravær i resepsjonen vikarierer A kun et par timer, og ikke halve dagen som anført. Når sjåføren er borte, vikarierer A og D annen hver dag. Det stemmer ikke at det bare er A som handler mat. Når det gjelder anførselen om at A «kjører lister», bemerkes at dette er en automatisert rapport som produseres av alle på lageret. Det stemmer videre ikke at A i all hovedsak tar seg av utenlandsforsendelsene. Hun har kun ansvar for å håndtere de utenlandsforsendelsene som skal sendes med F som har et omfang på ca. en til to forsendelser per uke. Bestilling av emballasje til varene tar anslagsvis femten minutter hver måned.

B er av den oppfatning at de forhold som trekkes fram av A er bagatellmessige og uten nevneverdig interesse for saken. D har også arbeidsoppgaver som ikke leder til bokført plukk, så som logistikk for G, varemottak og salgssøtte.

B mener også det må være anledning til å se hen til ansiennitet i bedriften ved fastsettelse av lønn, selv om det ikke er fastsatt noen konkret ansiennitetsstige.

A fikk i lønnsoppgjøret i 2011 en ekstraordinær lønnsøkning på kr. 10 000,- i tillegg til normaljusteringen fordi hun har påtatt seg ansvar for opplæring på lageret. Dette bekrefter etter Bs syn at det dreier seg om individuelt begrunnet lønnsfastsettelse, og at lønnsforskjellen ikke er utslag av kjønnsdiskriminering.

### **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. Med direkte forskjellsbehandling menes handlinger som stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn, jf. § 3 andre ledd.

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.

Retten til lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi gjelder uavhengig av om arbeidene tilhører ulike fag eller om lønnen reguleres i ulike tariffavtaler. Om arbeidene er av lik verdi avgjøres etter en helhetsvurdering der det legges vekt på den kompetanse som er nødvendig for å utføre arbeidet og andre relevante faktorer, som for eksempel anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold.

Med lønn menes det alminnelige arbeidsvederlag samt alle andre tillegg eller fordeler eller andre goder som ytes av arbeidsgiveren.

### **Ombudets vurdering**

Ombudet skal ta stilling til om Bs avlønning av A sammenlignet med D er i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3. Saken gjelder konkret lønnskrav fra A og vurderes etter § 5. Lønnsforskjellen på tidspunktet for ombudets uttalelse er kr. 33 953,-.

Partene er enige om at A og D hovedsakelig utfører samme arbeid. Ombudet er enig i dette. Både A og D er ansatt i stilling som lagermedarbeider. Arbeidsoppgaver er relatert til vareflyt, så som varemottak, utpakking, pakking, vareplassering, varehenting og forsendelse. De forskjellene i arbeidsoppgaver

som er beskrevet av partene, og som det riktig nok er noe uenighet om, er etter ombudets syn ikke tilstrekkelig til å endre på dette.

At D og A utfører samme arbeid innebærer 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, jf. § 5 første ledd.

Det følger av Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) s. 61 at ansiennitet, utførelse av arbeidet og markedsverdi er mulige kjønnsnøytrale kriterier. Forutsetningen er at kvinner og menn vurderes på samme måte på bakgrunn av kriteriene.

B har anført samtlige av disse kjønnsnøytrale kriteriene som begrunnelse for den ulike avlønningen av de to lagermedarbeiderne.

Ombudet finner at B i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at lønnen til de to lagermedarbeiderne er fastsatt uten hensyn til kjønn.

B viser til å ha årlige lønnsjusteringer for hver enkelt ansatt basert på selskapets økonomiske stilling sammenholdt med en individuell vurdering av kompetanse og innsats. D har lengre erfaring som lagermedarbeider i virksomheten. B har ikke fastsatt en konkret ansiennitetsstige, men viser til at den har sett hen til ansiennitet i bedriften ved lønnsfastsettelsen.

De to lagermedarbeiderne tiltrådte stillingene med flere års mellomrom, men B anfører at A og D har hatt tilnærmet lik begynnerlønn tatt i betraktning utviklingen i konsumprisindeksen.

D hadde videre ca. ni prosent årlig lønnstillegg de første årene etter ansettelsen. Det vises til kvaliteten på arbeidet og stor etterspørsel etter arbeidskraft, samt bedriftens økonomi som begrunnelse for dette. Videre anfører selskapet at A og D har hatt en tilnærmet lik forholdsmessig lønnsutvikling fra 2007. I 2007 og 2008 fikk de begge et lønnstillegg på ca. ni prosent, i 2009 ble det ikke gitt lønnstillegg, i 2010 fikk de et generelt lønnstillegg på ca. tre prosent og i 2011 ble A gitt et høyere lønnstillegg enn D.

C har ikke imøtegått disse anførselene. Ombudet kan ikke se at det foreligger holdepunkter som gir grunn til å betvile denne framstillingen av de faktiske forhold eller begrunnelsen for lønnsfastsettelsen.

Det forhold at B ikke i tilstrekkelig grad har sørget for å utjevne denne lønnsforskjellen kan ikke føre til at lønnsfastsettelsen er i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3. At A kommer dårligere ut enn sin mannlige kollega er ikke tilstrekkelig til å konstatere et slikt lovbrudd. Vilkåret er at det har skjedd fordi hun er kvinne. A har fått lønnsøkning som beskrevet ovenfor, og ombudet kan ikke se at det er anført at bestemte lønnsopprykk er av diskriminerende art.

Ombudet finner dermed ikke at Cs anførsel om lønnsforskjellen burde vært utjevnet kan føre fram.

På bakgrunn av at ombudet finner at B har sannsynliggjort at den ulike avlønningen har sin årsak i selskapets årlige lønnsjusteringer, ansiennitet i selskapet og Ds lønnsvekst i årene før A ble ansatt, er det etter ombudets vurdering ikke nødvendig å gå inn på spørsmålet om kvaliteten på arbeidsutførelsen til de to lagermedarbeiderne.

### **Konklusjon**

Bs avlønning av A sammenlignet med D er ikke i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3.

Oslo, 20.04.2012

Sunniva Ørstavik  
likestillings- og diskrimineringsombud



