

## **Kommune diskriminerte ikke ved ulik avlønning av mann og kvinne**

---

**Saksnr: 11/2353**

**Lovgrunnlag: likestillingsloven § 3 jf. § 5**

**Dato for uttalelse: 21. 08. 2012**

Kvinnelig konsulent i kommunen sammenligner sin lønn med en mannlig konsulent. Kvinnen lønnes 16 320 kroner lavere enn den mannlige konsulenten. Begge er utdannet sykepleiere. Det er enighet om X og Y gjør arbeid av lik verdi. Ombudet tok stilling til om lønnsforskjellen er begrunnet i kjønn, eller om arbeidsgiver har sannsynliggjort at det er kjønnsnøytrale kriterier som ligger til grunn for den ulike avlønningen. Ombudet fant det sannsynliggjort at Y hadde beholdt en høyere lønn fordi han ble omplassert til en lavere stilling på grunn av redusert arbeidskapasitet /nedsatt arbeidsevne. En slik praksis har hjemmel i hovedtariffavtalen i kommunen og anses som et legitimt og kjønnsnøytralt virkemiddel.

Ombudet konkluderer med at kommunen ikke handler i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3 ved ulik avlønning.

### **OMBUDETS UTTALELSE**

#### **Sakens bakgrunn**

Saken gjelder krav om lik lønn for arbeid av lik verdi etter likestillingsloven § 5 jf. § 3. En kvinnelig konsulent sammenligner seg med en mannlig konsulent som lønnes 16 302 kroner høyere enn henne.

På klagetidspunktet har kvinnen (X) en årslønn på 412 000 kroner og mannen (Y) har en årslønn på 428 302. Både Y og X har siden 1. september 2010 jobbet som konsulenter i A

kommune. Det er enighet om at X og Y har gjort arbeid av lik verdi siden 1. mars 2011. Ettersom det er enighet om at arbeidsoppgavene er av lik verdi, finner ombudet det unødvendig å gå nærmere inn på X og Y sine arbeidsoppgaver.

### **Oversikt over Y og Xs lønnsutvikling:**

Y ble omplassert fra avdelingsleder til konsulent og gikk ned i 80 % stilling den 1. mars 2009 grunnet stort arbeidspress og ryggprolaps. Y beholdt i den forbindelse sin årslønn som avdelingsleder på 400 000 kroner som en personlig ordning ved nedtrapping i medhold av Hovedtariffavtalen i kommunal sektor kap. 1 § 3 punkt. 3.4.1. og punkt 3.4.2. Etter mars 2009 har Y kun fått sentrale prosenttillegg. Den 1. september 2010 ble Y overført til et nytt team. Han fikk da ingen lønnsforhøyelse, men beholdt årslønnen fra forrige stilling på 421 050.

X ble i likhet med Y tilsatt i kartleggings- og vedtakstemaet fra 1. september 2010. X forhandlet seg frem til en årslønn på 403 000 kroner, som var tilsvarende den lønnen hun hadde i forrige jobb. Den 1. mai 2011 økte hennes årslønn med et sentralt prosenttillegg på 1, 72 prosent, i likhet med Y. For X tilsvarte tillegget en ny årslønn på 412 000 kroner.

### **Oversikt over X og Ysin utdanning og arbeidserfaring:**

X ble utdannet sykepleier i 1994. X har hatt stillinger både som sykepleier, fagsykepleier og avdelingsleder i kommunen. I mai 2011 fullførte hun videreutdanning i helserett og saksbehandling ved Høyskolen i Østfold, som tilsvarer 30 studiepoeng. Til sammen har hun også to års utdanning innen medisinsk/tekniske fag.

Y ble utdannet sykepleier i 1992 og har ansiennitet som sykepleier fra 1998. Han ble avdelingsleder i mai 2006.

### **Partenes syn på saken**

#### **Norsk Sykepleierforbund:**

Norsk Sykepleierforbund representerer deres medlem X. Det hevdes at X avlønnes i strid med likestillingsloven § 5 jf. § 3, når hun avlønnes 16 000 kroner lavere enn sin mannlige kollega.

NSF forstår at lønnsforskjellen mellom X og Y skyldes omplasseringen, men de mener likevel at lønnsforskjellen ikke kan opprettholdes over flere år. Det vises til at X har tilegnet seg ny kompetanse som er relevant for stillingen. NSF har tidligere forhandlet frem en avtale som gir rett til et kompensasjonstillegg på 10 000 kroner for 30 studiepoeng. Til tross for dette tillegget og det at hun har høyere kompetanse enn sin mannlige kollega, lønnes hun fortsatt lavere enn Y. Hun har også stedfortreder oppgaver fra nærmeste leder. NSF mener på dette grunnlag at det er uheldig at A kommune opprettholder lønnsforskjellen.

#### **Kommune:**

A kommune avviser NSF at avlønningen av X og Y er i strid med likestillingsloven § 5 jf. § 3. A kommune opplyser at X og Y har gjort arbeid av lik verdi som konsulenter innenfor kartleggings- og vedtaksteamet i hjemmebaserte tjenester siden 1. mars 2011.

Årsaken til at Y lønnes høyere enn X, er at Y beholdt sin daværende lønn på 400 000 kroner som en personlig ordning da han trappet ned fra avdelingsleder til konsulent. Kommunen mener at denne praksisen er i tråd med Hovedtariffavtalen i kommunalsektor jf. kap. 1 § 3 punkt. 3.4.1. hvor det står følgende:

*«Ved omplassering/overgang til lavere stilling i samme kommune pga. omorganisering, sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren beholde sin nåværende lønnplassering som en personlig ordning.»*

Videre viser kommunen til avtalens punkt. 3.4.2 som lyder slik;

*«Arbeidstaker som etter avtale med kommunen går over til en lavere stilling i virksomheten, kan som en personlig ordning beholde inntil sin*

*tidligere stillingslønn på overgangstidspunktet når dette er en del av avtalen.»*

Etter 1. mars 2009 har Y kun fått lønnsøkning ved sentrale prosenttillegg fordi han har hatt en høyere lønn enn normalnivå på sammenliknbare stillinger.

- Fra 1. mars 2009 hadde han en årslønn på 400 000 kroner
- Sentral endring på 3,1 prosent til en årslønn på 412, 400 fra 1. mai 2009
- Sentral endring på 2,1 prosent til en årslønn på 421 060 fra 1. juli 2010
- Ny stilling i september 2010 som konsulent i vedtaksteamet med samme årslønn på 421 050
- Sentralt tillegg på 1, 72 prosent den 1. mai 2011 til en årslønn på 428 302.

X ble i likhet med Ytilsatt i kartleggings- og vedtaksteamet fra 1. september 2010. X forhandlet seg frem til en årslønn på 403 000 kroner, som var tilsvarende den lønnen hun hadde i forrige jobb. Den 1. mai 2011 økte hennes årslønn med et sentralt prosenttillegg på 1, 72 prosent, i likhet med Y. For X tilsvarte tillegget en ny årslønn på 412 000 kroner.

Y hadde fortsatt med seg noen spesifiserte oppgaver fra tidligere jobb da han ble overført til vedtaksteamet den 1. september 2010. Disse arbeidsoppgavene utgjorde ca. 25-30 prosent av total arbeidstid, men arbeidsmengden var varierende. Fra 1. mars 2011 opphørte Y sine ansvarsoppgaver til ressurskrevende brukere, og Y har etter dette hatt arbeidsoppgaver av lik verdi som X.

Det påpekes at stillingene vil bli gjenstand for lokale forhandlinger høsten 2012.

## **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**

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. Dette innebærer ikke at begge kjønn skal ha samme kronebeløp utbetalt, men at 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. Med lik lønn menes at lønnen fastsettes på samme måte for kvinner og menn uten hensyn til kjønn. Dette innebærer ikke at alle som utfører arbeid av lik verdi skal ha samme kronebeløp utbetalt. Lovens krav er at lønnen fastsettes etter kjønnsnøytrale normer og prinsipper. Likestillingsloven er altså ikke til hinder for forskjeller i lønn som skyldes ulikheter i ansiennitet, jobbutførelse, utdanning, erfaring eller lignende, så lenge kvinner og menn vurderes på samme måte etter disse kriteriene.

Dersom det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering, skal det legges til grunn at diskriminering har funnet sted, hvis ikke arbeidsgiver sannsynliggjør at det likevel ikke har skjedd diskriminering, jf. likestillingsloven § 16. En påstand om diskriminering er ikke nok til at ombudet kan konkludere med at det er "grunn til å tro" at diskriminering er skjedd. Påstanden må støttes av andre opplysninger eller sakens omstendigheter for øvrig.

## **Ombudets vurdering**

Ombudet skal ta stilling til om avlønningen av X er i strid med likestillingsloven § 5 jf. § 3.

Det er enighet om at X og Y arbeider i samme virksomhet, og at de gjør arbeid av lik verdi. Spørsmålet blir dermed om lønnsforskjellen er begrunnet i kjønn, eller om arbeidsgiver har sannsynliggjort at det er kjønnsnøytrale kriterier som ligger til grunn for den ulike avlønningen.

A kommune har vist til at Y lønnes høyere enn X fordi Y beholdt sin lønn på 400 000 kroner som en personlig ordning, da han trappet ned fra avdelingsleder til konsulent. Dette er dokumentert av kommunen i form av tidsnære dokumenter i forbindelse med omplasseringen. Etter dette har Y kun mottatt økt lønn gjennom sentrale tillegg.

Ombudet mener at Hovedtariffavtalens regel om at man kan inngå avtale om å beholde sin lønn dersom man omplasseres til en lavere stilling på grunn av redusert arbeidskapasitet /nedsatt arbeidsevne er et legitimt og kjønnsnøytralt virkemiddel.

Kommunen påpeker at Y kun har fått lønnsøkning i forbindelse med sentrale tillegg etter mars 2009. Y gikk ikke opp i lønn da han fikk ny stilling i 2010, og ble ansatt i tilsvarende stilling som X. X fikk etter forhandlinger beholde samme lønn som hun hadde i tidligere jobb, og har også fått tilsvarende sentralt prosenttillegg som Y. Det faktum at X ikke fikk samme lønn som Y da hun ble ansatt, gir i seg selv ikke grunn til å tro at den ulike lønnen er begrunnet i kjønn. Dette støttes av Likestillings- og diskrimineringsnemndas vedtak i sak 38/2010, hvor det fremgår at det å få uttelling ved å stille lønnskrav ved tilsetting/rekruttering med bakgrunn i markedsverdi er et kjønnsnøytralt virkemiddel.

Ombudet mener etter dette at det ikke er holdepunkter for at lønnsforskjellen mellom Y og X skyldes kjønn.

Ombudet finner på denne bakgrunn at A kommune har sannsynliggjort at avlønningen av Y og X ikke er i strid med likestillingsloven § 5.

## **Konklusjon**

A kommune handler ikke i strid med likestillingsloven § 5 jf. § 3 når X lønnes 16 320 kroner lavere enn Y.

Oslo, 21.08.2012

Sunniva Ørstavik

likestillings- og diskrimineringsombud