



DISKRIMINERINGSNEMNDA

Sak 19/330

A v/Forskerforbundet

mot

B

Vedtak av 19. mai 2020 fra Diskrimineringsnemnda, sammensatt av følgende medlemmer:

Reidun Wallevik (nemndleder)

Kirsti Coward

Thorkil H. Aschehoug

Postadresse
Diskrimineringsnemnda
Postboks 208 Sentrum
5804 Bergen

Telefon
(+47) 90933125

E-post
post@diskrimineringsnemnda.no

Hjemmeside
www.diskrimineringsnemnda.no

Saken gjelder spørsmål om en kvinnelig ansatt i stilling som førsteamanuensis ble diskriminert ved at hennes mannlige kollega med samme stillingstittel ble tilbudt høyere lønn.

Sakens bakgrunn

A tiltrådte stilling som førsteamanuensis ved Universitetet i [navn på by] – (B) 1. august 2018. Stillingen er plassert ved [navn på fakultet], [navn på institutt], [navn på avdeling].

A ble ved tilbud om stillingen tilbudt lønnstrinn 67. Hun forhandlet lønnen til lønnstrinn 71. Lønnen ble 1. mai 2019 øket til 73 i medhold av Hovedavtalens punkt 2.5.5.

I 2018 ble også en mann ansatt som førsteamanuensis samme sted. Han ble først ansatt i et vikariat og senere i fast stilling. Bakgrunnen for ansettelsen var at instituttet hadde behov for en midlertidig ansettelse som førsteamanuensis for vårsemesteret 2018. Behovet var knyttet til undervisning og veiledning for fagområdet [type fagområde], og oppstod som følge av avgang i stilling ved instituttet. I henvendelsen til fakultetet ble det blant annet opplyst:

«[Navn på institutt] vil gå i gang med utarbeiding av betenkning og utlysning av stilling. Men det vil ta tid før vi har dette på plass. [Navn på institutt] ber derfor om å få engasjere xxxxx i stilling som førsteamanuensis våren 2018 (01.01.18-30.06.18). xxxxx er seniorforsker, ph.d., ved [navn på arbeidsgiver] og har en faglig profil som klart dekker de aktuelle undervisningsoppgavene. Han har [grad og yrkeserfaring]. xxxxx har skissert denne muligheten for forskningssjef og adm.dir. ved [navn på arbeidsgiver], og den uformelle tilbakemeldingen er at han vil kunne få innvilget 6 mnd. permisjon. Han må imidlertid opprettholde 20 % stilling ved [navn på arbeidsgiver] for å følge søknadsløp og prosjektoppfølgning. Siden xxxxxx må få innvilget permisjon fra nåværende stilling ber vi om en snarlig tilbakemelding.»

På bakgrunn av behovet for å få gjennomført undervisningen svarte fakultetet bekreftende på forespørselen fra instituttet.

Instituttet utlyste fast stilling som førsteamanuensis i [fagområde] med søknadsfrist 27. februar 2018. Tilsettingsutvalget vedtok 25. juni 2018 å tilsette As mannlige kollega i stillingen. Han var eneste innstilte søker. Tilsettingen ble gitt på kvalifiseringsvilkår på grunn av manglende pedagogiske kvalifikasjoner.

A ble etter hvert kjent med at hennes mannlige kollega ble tilbudt høyere lønn enn henne. A ba i første omgang selv fakultetet vurdere hennes lønnplassering på nytt, jf. Hovedavtalens punkt 2.5.5. Hun viste i denne sammenheng til lønnplasseringen til den mannlige kollegaen, og mente det var urimelig

forskjellsbehandling. I svaret fra fakultetet 12. april 2019 ble det blant annet uttalt følgende,

«Vi ønsker ikke å kommentere lønnplasseringer på individnivå, men kan på generelt grunnlag si at det kan være ulike grunner til at enkeltansatte har en avlønning som ligger utenom «normal» lønnplassering. I forbindelse med lønnplasseringen har vi – i tillegg til vurderinger av kompetanse, kvalifikasjoner, jobbutførelse, konkurranse, etc. – også det samlede bildet for ansatte ved universitetet, fakultetet og instituttet med i vurderingene. Ved [navn på universitetet] var snittlønnen for førsteamanuenser 68,5 høsten 2018. Ved [navn på fakultetet] var den 68,2. På [navn på instituttet] ligger snittlønnen i dag på 70,8»

Da A ikke oppnådde enighet med B, tok hun kontakt med Forskerforbundet. Forskerforbundet tilskrev B 5. mai 2019 med krav om forhandlinger for A. I forhandlingsmøte 26. juni 2019 ble det fremmet følgende krav:

«Forskerforbundet fremmer krav for A, [instituttet og fakultet], om opprykk i kode 1011 førsteamanuensis fra lønnstrinn 73 til 77 med virkning fra 1.8.2018. Begrunnelse: Lønnsforskjeller som ikke kan forklares med annet enn kjønn.»

Det ble ikke oppnådd enighet i saken, jf. protokoll datert 27. juni 2019. Forskerforbundet brakte saken inn til Diskrimineringsnemnda ved klage datert 23. september 2019 for avgjørelse.

Etter vanlig saksforberedelse ble saken behandlet i nemndas møte 29. april 2020 i Statens Hus i Bergen. Møtet ble gjennomført som videokonferanse. I behandlingen deltok Reidun Wallevik, Kirsti Coward og Thorkil H. Aschehoug. Sekretariatet var representert ved Ingrid Teistung og Robert Haukeland.

Partenes anførsler

Forskerforbundet har i hovedsak anført:

I bortimot identiske stillinger blir en mannlig kollega av A tilbudt langt høyere lønn. A og hennes kollega er jevnaldrende, de har samme utdanning, og A er funnet bedre kvalifisert av innstillingskomiteen.

A ble opprinnelig tilbudt lønnstrinn 67, men lønnen ble økt etter forhandlinger før aksept av tilbud og senere i medhold av bestemmelse i Hovedtariffavtalen. Hennes kollega ble tilbudt lønnstrinn 77. Dette representerer diskriminering av A på grunn av kjønn og er i strid med likelønnsbestemmelsen i diskriminerings- og likestillingslovens § 34. Begge har stillingstittelen førsteamanuensis og begge arbeider i samme fagmiljø ved samme avdeling, Avdeling for [navn på avdeling].

Forskerforbundet kan vanskelig se at det er objektive grunner forankret i formelle kvalifikasjoner, opparbeidet kompetanse eller yrkeserfaring som kan forklare de to ulike lønnsfastsettelsene, og forskjellen både på tilbud og endelig lønn anses som urimelig. Arbeidsgiveren plikter å rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 34.

B besvarer vår klage med at «[d]et skal arbeides for å rette opp kjønnsbetingede og andre typer urimelige lønnsforskjeller mellom og innenfor stillingsgrupper». Det er nettopp det Forskerforbundet gjør ved å bringe saken inn for Diskrimineringsnemnda.

I Bs tilsvaret til hvordan lønnsfastsettelsen for den mannlige kollegaen og A skjedde, forstår Forskerforbundet det slik at B begrunner forskjellen i lønnstilbud med at når det gjaldt den mannlige kollegaen, var det et virkemiddel for å «rekruttere og beholde ansatte i konkurranse med andre virksomheter». Svikten i denne argumentasjonen ligger i at forskjellen i tilbud i utgangspunktet var på 10 lønnstrinn. Svikten ligger i det tilbudet hver av de to fikk uten en forutgående dialog med B knyttet til de respektive ansettelsene. En eventuell konkurransesituasjon ville B ha funnet ut av ved å tilby den mannlige kollegaen et tilbud likt eller tilnærmet likt det tilbudet A fikk. Ved dette kunne B forholdt seg til responsen på tilbudet, slik det ble gjort i A sitt tilfelle.

B anfører at den mannlige kollegaen opprettholdt en 20 % forskerstilling ved [navn på arbeidsgiver] i den perioden han var engasjert som førsteamanuensis, forut for den faste ansettelsen. Forskerforbundet er ikke enig i at dette kan begrunne forskjellen i lønnstilbudene.

Da A arbeidet som forsker, utførte hun flere ganger enkeltoppdrag for B som ble avlønnet med timelønn tilsvarende den hun hadde i sin forskerstilling. Dette forholdet er ikke tillagt vekt av B i A sitt tilfelle, på samme måte som den mannlige kollegaen når det gjaldt fastsetting av lønn.

B har i hovedsak anført:

B er ikke enig i at de dokumenterte lønnsforskjeller i denne saken kan forklares med diskriminering på grunn av kjønn, og at det derfor har funnet sted brudd på likestillings- og diskrimineringsloven § 34.

Kriteriene i Bs lokale lønnspolitikk er lagt til grunn ved vurderingen av lønns plasseringen av A og den mannlige kollegaen. Lønns plasseringen til A og den mannlige kollegaen var begge individuelle plasseringer, og har ingen direkte kobling til hverandre.

Til grunn for de konkrete lønnsfastsettingene foreligger det saklige vurderinger som er knyttet opp mot kriterier i Bs lønnspolitikk. I det konkrete tilfellet med

avlønning av den mannlige kollegaen er det lagt vekt på en utfordrende rekrutteringssituasjon, samt et behov for å få noen raskt på plass for å ivareta undervisningen. Det vises til overordnede mål og prinsipper for Bs lønnspolitikk, og særlig formuleringen «Lønnsnivå vil også reflektere at B skal gjøre bruk av lønnsmessige virkemidler for å rekruttere og beholde ansatte i konkurranse med andre arbeidsgivere.»

For B er det i en del enkeltsaker avgjørende å kunne gjøre bruk av lønnsmessige virkemidler for å rekruttere og beholde ansatte i konkurranse med andre virksomheter.

Det var med bakgrunn i opplysninger om lønns plassering i stillingen A sin mannlige kollega satt i, historikk som timelønnet førsteamanuensis ved instituttet i lønnstrinn 77 fra 2015, samt behovet for å få på plass noen raskt for å gjennomføre undervisningen, at det ble gitt tilbud om lønnstrinn 77 i engasjementet.

Nemndas vurdering

Nemnda skal ta stilling til om B har handlet i strid med likelønnsbestemmelsen i likestillings- og diskrimineringsloven § 34.

Forskjellsbehandling på grunn av kjønn er forbudt, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 6. Forbudet gjelder både direkte og indirekte ulovlig forskjellsbehandling. Retten til lik lønn for arbeid av lik verdi er presisert i lovens § 34. Første og andre ledd lyder,

«Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønningen skal fastsettes på samme måte, uten hensyn til kjønn.

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».

Forskjellsbehandling er lovlig dersom den har et saklig formål, er nødvendig for å oppnå formålet, og ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 9 første ledd.

Regelen om bevisbyrde fremgår av likestillings- og diskrimineringsloven § 37. Det skal legges til grunn at diskriminering har funnet sted hvis det er omstendigheter som «gir grunn til å tro» at det har skjedd diskriminering, og den ansvarlige ikke «sannsynliggjør» at diskrimineringen likevel ikke har funnet sted.

Nemnda vurderer først om det er grunn til å tro at A har blitt diskriminert på grunn av kjønn.

For at det skal foreligge brudd på likestillings- og diskrimineringsloven § 34, må det være tale om en sak der personene som sammenlignes, blir lønnet ulikt, at det er tale personer av ulikt kjønn og at personene som sammenlignes, arbeider i samme virksomhet, jf. lovens første ledd. Disse vilkårene er oppfylt.

Videre må det være tale om «samme arbeid eller arbeid av lik verdi» for personene som sammenlignes. Ulikt arbeid eller arbeid av ulik verdi kan begrunne lovlig ulik lønn, men dette er ikke tilfellet i vår sak. I denne saken er det i begge tilfeller tale om stilling som førsteamanuensis ved samme fakultet, institutt og avdeling. De to var jevnaldrende, hadde samme utdanning og var begge funnet kvalifisert av en innstillingskomite (og slik at A var satt foran).

Nemnda har etter dette kommet til at det er grunn til å tro at A har blitt diskriminert på grunn av kjønn.

For at B skal komme fri fra ansvar, må de sannsynliggjøre at lønnsforskjellene skyldes kjønnsnøytrale kriterier. B har påberopt at det ved avlønningen av den mannlige kollegaen ble lagt vekt på en utfordrende rekrutteringssituasjon, samt behov for å få noen raskt på plass for å ivareta undervisningen.

Nemnda viser til at det kan være saklig å ta rekrutteringshensyn ved lønnsfastsettelse, men kravene som stilles til motbevis eller begrunnelse, er strenge. Det følger av forarbeidene at:

«For å sikre retten til likelønn ikke uthules skal det stilles trengende krav til arbeidsgiverens motbevis eller begrunnelse i disse tilfellene. Det skal ikke være tilstrekkelig med en ren henvisning til at det er lagt vekt på for eksempel markedsverdi i lønnsfastsettelsen. Her må det blant annet stilles krav om at høy lønn var nødvendig for å rekruttere eller beholde arbeidstaker(e) og at de samme hensyn ikke kan gjøres gjeldende overfor den/de det sammenlignes med».

Nemnda mener, basert på de strenge kravene som stilles til begrunnelse, at B ikke har sannsynliggjort at det var nødvendig å tilby den mannlige kollegaen lønnstrinn 77. B har ikke begrunnet rekrutteringssituasjonen utover at den har vært utfordrende. Nemnda mener derfor at B burde tilbudt vedkommende stillingen på tilsvarende lønnsvilkår som ble gjort for A, og deretter forholdt seg til responsen på tilbudet. Når dette ikke ble gjort, vet man heller ikke om vedkommende ville takket ja til et lavere tilbud eller ikke.

Nemnda har etter dette kommet til at forskjellsbehandlingen av A ikke er lovlig og at A har blitt diskriminert på grunn av kjønn.

Vedtaket er enstemmig.

Sak 19/330

Diskrimineringsnemnda har fattet følgende vedtak:

B har diskriminert A på grunn av kjønn.

Reidun Wallevik
nemndleder

Thorkil A. Aschehoug

Kirsti Coward

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ingen signatur.