

Lønn og arbeidstid

2.26 Likelønn

Oppgaven er utdrag av LKN 2005-16, og rettslig hjemmel for drøftelsen er likestilling- og diskrimineringsl. § 34 . Følgende er klagenemnda for likestilling sine merknader (bortsett fra henvisning til nye §§ i ()):

«Klagenemnda har kommet til at klagen fører frem.

Det følger av likestillingsloven § 5 første ledd (ny ldl § 34 første ledd);

‘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.’

Videre reguleres det i bestemmelsens tredje ledd (ny ldl § 34 tredje ledd) at det skal ligge til grunn en helhetsvurdering for om arbeidene er av lik verdi. Ved denne helhetsvurderingen legges det vekt på den kompetanse som er nødvendig for å utføre arbeidet og andre relevante faktorer, som for eksempel anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold.

Når det gjelder spørsmålet om pedagogisk leder og IT-konsulenten utfører arbeid av lik verdi, finner Klagenemnda etter en helhetsvurdering av de momenter partene har fremlagt at pedagogisk leder og IT-konsulenten ikke utfører arbeid av lik verdi. Nemnda har kommet til at den organisasjonsmessige plasseringen har vært utslagsgivende. Etter nemndas syn hadde det vært organisasjonsmessig sett mer nærliggende å sammenligne avlønningen av barnehagekonsulenten i stab med IT-konsulentens lønn. Det er et faktum at pedagogisk leder er underlagt barnehagens styrer som rapporterer til barnehagekonsulenten i kommunens stab, mens IT-konsulenten er direkte plassert i kommunens stab og rapporterer direkte til kommunens administrasjonssjef. Klagenemnda finner grunn til å vektlegge ikke bare at stillingene er ulikt organisatorisk plassert, men også virkningene av dette. Det skal her særlig fremheves at stillingene som følge av den ulike organisatoriske innplasseringen bl.a. har ulike ansvarsområder, rapporteringsplikt på ulike nivåer og selvstendighetsnivået er også forskjellig.

Som følge av at Klagenemnda har kommet til at arbeidet ikke er av lik verdi, er det for nemnda ikke nødvendig å vurdere spørsmålet om det er saklig grunnlag for å gi ulik avlønning.

Nemnda har etter dette fattet følgende enstemmige

Vedtak:

Avlønningen av pedagogisk leder C sammenliknet med IT-konsulent D er ikke i strid med likestillingsloven § 5 (ny ldl. § 34)»

2.27 Trekk i lønn

Eksempel på en besvarelse:

Spørsmål 1:

Peder Ås fikk i juni utbetalt kr 1500 for mye i lønn. Kan arbeidsgiveren kreve beløpet tilbake? Vi finner ikke noen hjemmel i lov for dette kravet, men må se på rettspraksis (ulovfestet rett) hva den sier om *condictio indebeti*, altså tilbakesøking. I utgangspunktet skal ikke arbeidstakeren automatisk betale pengene tilbake. Men er det mulig å rette opp feilen, bør det gjøres. På den annen side vil hensynet til «status quo» for arbeidstakeren spille en vesentlig rolle. Hvert enkelt tilfelle må vurderes. En del momenter vil være av betydning.

Ett moment er spørsmålet om Peder Ås mottok pengene i god tro. Etter aml. § 14-15 femte ledd skal han samtidig med utbetaling av sin lønn få utlevert skriftlig oppgave over lønnens størrelse, beregningsmåte og mulige fradrag. Dermed har Peder god mulighet for å kontrollere sin lønn, noe han vel er pliktig til.

Jeg går ut fra at Peder Ås har fast arbeidstid, hans stilling tilsier det. Dermed vil lønnen stort sett være lik fra måned til måned og således lett å kontrollere.

Peder Ås mottar lønn i overensstemmelse med tariffen. Det kan ha vært tarifforhandlinger på våren, og da vil ev. etterbetaling / nye lønnssetninger ofte få virkning fra juni. Sammen med feriepenge og skattefri lønn i juni kan det være grunnlag for Peders gode tro i denne sammenheng. Beløpet var av en slik størrelse at de omtalte momenter kunne rettferdiggjøre det. Likevel burde han ha kontrollert beløpet nøye, og ev. spurt lønningskontoret om det virkelig var riktig beløp han fikk utbetalt. Han oppdaget tross alt at lønnen i juni var større enn det han ventet seg.

Et annet moment er hvordan arbeidsgiveren og på deres vegne lønningskontoret «stiller» i saken. Er det et hendelig uhell fra deres side, eller kan det skyldes sløvheter, likegyldighet, dårlige rutiner etc. Forekommer det stadig feil ved utbetaling av lønn, eller er dette en engangsforeteelse? Dette vet vi ikke noe om, men siden de oppdaget feilen allerede før neste måneds utbetaling,

virker det som om det er system og orden ved deres lønningskontor.

Innledningsvis påpekte jeg at en må vurdere å finne en rettferdig løsning i hvert enkelt tilfelle. Her vil tidsmomentet også komme inn. Hvor lang tid er det gått fra feilen ble gjort til pengene kreves tilbake? Lønningskontoret reagerte rimelig raskt. Det er alltid ekstra mye å gjøre for dem i forbindelse med utbetaling av junilønn. Dessuten skal deres egen ferie avvikles, slik at det antakelig er større arbeidspress også av denne grunn. Derfor mener jeg feilen ble oppdaget relativt raskt.

Peders økonomiske stilling ved tilbakesøkingstidspunktet må også vurderes. Vi får opplyst at han har brukt opp pengene, og at det ekstra fratrukket på kr 1500 i juli gjør at det blir vanskelig for ham å greie sine økonomiske forpliktelser den måneden. Men hans økonomiske stilling generelt er ikke endret, og han har evne til å betale beløpet tilbake, selv om han ikke greier alt på en måned. Siden Peder hadde en mistanke om at noe var galt, burde han ha lagt kr 1500 til side inntil saken var oppklart.

Konklusjon: Ifølge rettspraksis og en totalvurdering ut fra ovennevnte momenter mener jeg at arbeidsgiver kan kreve kr 1500 tilbakebetalt av Peder Ås.

Spørsmål 2:

Dette spørsmålet er enklere å besvare, fordi vi her har en lov å støtte oss til, nemlig aml. § 14-15 2. ledd, som i utgangspunktet fastslår et forbud mot trekk i lønn.

Aml. § 14-15 2. ledd c tillater likevel at fradrag i lønn lovlig kan gjøres hvis det er skriftlig avtalt på forhånd. Intet i oppgaveteksten tyder på at dette foreligger.

Lønningskontoret skulle tatt kontakt med Peder Ås før de trakk ham i lønn, for om mulig å få ham til å godta at tilbakebetaling skjedde i form av lønnstrekk. Da kunne de også diskutert hvor mye han med rimelighet kunne klare pr. måned inntil beløpet var tilbakebetalt. Hvis ikke Peder var villig til å gå med på en slik ordning, måtte arbeidsgiver inndrive det kravet de hadde på vanlig måte uten å motregne med lønnsutbetalingen.

Konklusjon: Ifølge aml. § 14-15 2. ledd kan ikke arbeidsgiver foreta trekk i Peders lønn i dette tilfellet.

2.28 *Redusert arbeidstid*

Stikkord til løsning:

Spørsmål 1: Drøft Peders situasjon ut fra en juridisk synsvinkel.

- Reguleres av aml. § 10-2 fjerde ledd.

- I utg.pkt. en rettighet for arbeidstaker, forutsatt at helsemessig, sosial eller vektig velferdsgrunn er til stede. I denne oppgaven foreligger sosial grunn.

- Lovteksten legger dog opp til en interesseavveining hvor behovet hos arbeidstaker veies mot særlig ulempe for virksomheten. Ledelsens argumentasjon som framgår av oppgaveteksten må vurderes. Momentet om ulempe for pårørende/beboere har en viss vekt, men allerede mange deltidsansatte er et arbeidsgiveransvar som ikke kan gå ut over retten Peder i utgangspunktet har. Heller ikke holdbar argumentasjon å legge vekt på ansiennitet – totalt irrelevant i denne sammenheng. Generelt tyder oppgaveteksten på at arbeidsgiveren her ikke ser forpliktelsen aml. § 10-2 fjerde ledd medfører, nemlig å legge til rette for redusert tid for Peder.

Spørsmål 2: Hvilke formelle angrepsmuligheter har Peder hvis arbeidsgiver nekter å imøtekomme hans ønske?

- Ut fra systemet i arbeidsmiljøloven skal tvisten avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. aml. § 10-13.

2.29 *Overtid*

Stikkord til løsning:

Problemstilling: Har Berit Karlsen plikt til å utføre dette overtidsarbeidet?

- Aml. § 10-6 første ledd angir vilkår for å pålegge overtid. Her drøfte hvorvidt situasjonen med kommunestyrevalg oppfyller krav om et særlig og tidsavgrenset behov.

- Forutsatt at vilkår for å pålegge overtid er til stede, må det drøftes om hun har rett til å bli fritatt, jf. aml. § 10-6 tiende ledd. Drøfte om besøk av vennepar er en «vektig sosial grunn», og alternativet hvorvidt arbeidet uten skade kan utføres av andre.

- Forutsette at drøftingsplikt med tillitsvalgte er gjennomført i tråd med aml. § 10-6 tredje ledd.
- Aml. § 10-6 fjerde ledd angir tillatt lengde av overtidsarbeidet: ikke overstige ti timer i løpet av sju dager. Her drøfte overtidsbegrepet etter aml. (tid utover ni timer / 40 timer). Hun skal jobbe fra 8.00 til 19.00 en uke. Brudd på tillatt lengde pr. uke (elleve timer pr. dag i fem dager = 55 timer, som overstiger at overtid ikke kan overstige ti timer i løpet av sju dager).

Konklusjon: Intet opplagt svar, avhengig av drøftelsen knyttet til aml. § 10-6 tiende ledd av om arbeidet uten skade kan utføres av andre. Dog klart at fem timer av overtidsarbeidet er ut over lovens ramme.

2.30 Overtidsbetaling

Oppgaven er hentet fra saksforholdet i Rt. 1998 s. 1357 – Furusethdommen.

Hovedpoenger i dommen: Oslo kommune er etter aml. § 1-8 å anse for én og samme arbeidsgiver uansett om diverse arbeidsavtaler er inngått med ulike bydeler, institusjoner etc. som ligger under bystyret. Det betyr at «vår situasjon» medfører overtid ut fra aml. § 10-6 andre ledd, som ut fra aml. § 10-6 niende ledd gir rett til overtidsbetaling.

Dommen drøfter også hvorvidt overtid må være «pålagt» for å utløse krav om overtidsbetaling. Førstvoterende uttrykker at: «Utgangspunktet må være at en arbeidstaker ikke på eget initiativ kan arbeide overtid, uten å innhente arbeidsgivers aksept. På den annen side utløser en avtale med arbeidsgiver om å arbeide overtid krav på overtidsbetaling, selv om initiativet skulle komme fra arbeidstakeren. Det avgjørende er at arbeidsgiveren har samtykket i at det arbeides overtid. Det samme vil gjelde uten avtale hvis det foreligger en sedvane eller et akutt behov uten at det er anledning til å kontakte arbeidsgiveren.»

Konklusjon: Furuseth har krav på overtidsbetaling.