

OPMANDSKENDELSE

i

Det Faglige Fællesudvalgs sag:

Dansk Journalistforbund som mandatar for

H.

mod

Danske Dagblades Forenings Forhandlingsorganisation for
A/S Medieselskabet Nordvestsjælland
(Kalundborg Folkeblad)

Afsagt den 13. juli 2004

- 2 -

Mellem Dansk Journalistforbund (DJ) og Danske Dagblades For-
enings Forhandlingsorganisation (DDFF) er der opstået uover-
ensstemmelse om, hvorvidt der ved fastsættelsen af lønnen for
Hanna Munkebo som redaktionssekretær ved Kalundborg Folke-
blad, der ejes af A/S Medieselskabet Nordvestsjælland, i pe-
rioden fra den 1. oktober 1999 til den 1. september 2003 har
fundet lønmæssig forskelsbehandling sted i forhold til hendes
kollega, K: der i samme periode var
redaktionssekretær ved Kalundborg Folkeblad. I den pågældende
periode arbejdede de begge på redaktionen i Kalundborg, mens
den tredje redaktionssekretær - He - havde
sit daglige virke på bladets fællessekretariat i Holbæk.

Da uoverensstemmelsen ikke har kunnet løses ved forhandling,
er spørgsmålet af DJ som mandatar for H blevet
indbragt for Det Faglige Fællesudvalg, der har bestået af
faglig konsulent Pia Funder, Faglig konsulent Lone Amtrup og
faglig konsulent Claus Iwersen, udpeget af DJ, direktør Hen-
rik Marstrand Dahl, overenskomstchef Claus Orly og konsulent
Lone-Camilla Nielsen, udpeget af DDFF, og - som opmand - hø-
jesteretsdommer Per Sørensen.

PÅSTANDE

DJ som mandatar for H har nedlagt påstand om, at
A/S Medieselskabet Nordvestsjælland (Kalundborg Folkeblad),
til H skal betale 105.891 kr. med tillæg af pro-
cesrente fra de respektive månedlige lønforfaldstidspunkter
fra den 31. oktober 1999 og fremefter.

Derudover skal Medieselskabet til H's konto hos
FerieKonto betale 13.236,38 kr. med procesrente fra indgivel-
sen af klageskriftet den 19. september 2003.

Subsidiært har DJ nedlagt påstand om betaling af mindre beløb efter Det Faglige Fællesudvalgs skøn.

DDFF for Medieselskabet har påstået frifindelse.

SAGSFREMSTILLING

1. Ifølge overenskomsten består lønskalaen af 22 løntrin med årlig oprykning i forhold til ancienniteten. Der kan ikke ske modregning i personlige tillæg som følge af anciennitetsstigning, stillingsændring eller overenskomstfornyelse.

§ 3 omhandler personligt tillæg og lyder således:

"§ 3. Personligt tillæg

Stk. 1. De i § 1 nævnte lønsatser er minimalløn. Herudover kan der ydes personlige tillæg.

Stk. 2. Regulering af personlige tillæg sker pr. 1. april i hvert kalenderår.

Summen af de personlige løndele tages på bladets initiativ op til samlet vurdering sammen med tillidsrepræsentanten. Tillidsrepræsentanten underrettes skriftligt om resultatet, når vurderingen har fundet sted."

Det er ikke i overenskomsten nærmere fastlagt, efter hvilke kriterier det personlige tillæg skal ydes.

2. H blev ansat som redaktionssekretær ved Kallundborg Folkeblad den 1. oktober 1999. Ved ansættelsesbrevets oprettelse var hendes tarifløn i henhold til overenskomstens 4. skalatrin. Ifølge ansættelsesbrevets pkt. 3 skulle der betales et personligt tillæg, der da var 8.425 kr.

Ansættelsesbrevets pkt. 5 indeholdt følgende bestemmelse:

- "5. Særlige bestemmelser, eventuelt vedrørende stofområder: Redaktionssekretæren indgår i avisens redaktionssekretariat i Kalundborg og er desuden delvist skrivende. Der tillægges medarbejderen et funktionsbestemt tillæg på kr. 2.000 pr. måned for funktionen beskrevet i udleveret jobprofil, herunder som stedfortræder for redaktionschefen i Kalundborg. Dette tillæg bortfalder, hvis funktionen ændres."

Ansættelsesbrevet var vedlagt en stillingsbeskrivelse, hvori det om redigering hed:

"Redigering

Det er et krav på Kalundborg Folkeblad og i A/S Medieselskabet Nordvestsjælland, at redaktionssekretærerne skal redigere i overensstemmelse med de fastsatte normer for denne funktion. Det betyder, at redaktionssekretærerne

- er garanter for, at sproget følger avisernes retskrivningsregler
- sikrer, at avisen indeholder et absolut minimum af fejl - sjuskefejl, grammatiske fejl og forståelsesfejl
- sikrer, at avisens etiske regler og presselovgivningen ikke overtrædes
- sikrer, at præsentationen af stoffet er optimal med hensyn til journalistisk udstyr, prioritering og layout"

Desuden var der til ansættelsesbrevet vedlagt en jobprofil for H: _____, der lød således:

"Medarbejderen, der ansættes som redaktionssekretær på Kalundborg Folkeblad i Kalundborg pr. 01.10.1999, skal i samarbejde med medarbejdere, redaktionsledelse og fællessekretariatet for dagbladene i A/S Medieselskabet Nordvestsjælland være tovholder i arbejdet med at sammensætte den daglige avis. Det sker i et tæt samvirke med øvrige medarbejdere.

Redaktionssekretæren har i sit job primært som opgave

- at redigere og layouere lokalsider og specialsider
- at være tovholder for lokalstoffet
- at have overblik og deltage i afviklingen af daglige redaktionsmøder
- at deltage i coachingen af medarbejderne og

tilrettelæggelsen af vagter

- at deltage i planlægningen af den daglige avis, herunder styring af ressourcerne og sikring af, at der sker en opfølgning af nyhedsstoffet og den mest hensigtsmæssige udnyttelse af avisens deadlines
- at bidrage med egenproduceret stof til avisen

Redaktionssekretæren refererer i sit daglige arbejde til redaktionschefen på Kalundborg Folkeblad i Kalundborg og til jourhavende i A/S Medieselskabet Nordvestsjællandss fællessekretariat.

Vagtplan og ferieafvikling blandt de redigerende i Kalundborg skal koordineres med fællessekretariatets daglige ledelse. Ved ferier og andet fravær i redigeringsgruppen i Kalundborg skal det daglige arbejde og vagterne lægges til rette i tæt samarbejde med fællessekretariatet og på en måde, der mest hensigtsmæssigt tilgodeser produktionen.

Medarbejderen skal være bosat i avisens primære udgivelsesområde: Kalundborg.

Medarbejderen skal i øvrigt virke i overensstemmelse med de personlige og faglige krav, der fremgår af stillingsbeskrivelse for redaktionelle medarbejdere og redaktionssekretærer på Kalundborg Folkeblad.

H. deltager aktivt i idé- og produktudviklingen og er stedfortræder for redaktionschefen i Kalundborg under dennes ferier og fravær i øvrigt."

3. I et brev af 4. juni 2001 til chefredaktør Claus Sørensen rejste H. i sin egenskab af tillidsrepræsentant spørgsmålet om størrelsen af de personlige tillæg til de tre redaktionssekretærer, inkl. hende selv. I brevet hed det bl.a.:

"I forbindelse med vores lønstatistikker og forbundets intensiverede fokus på ligeløn er jeg blevet bedt om at forklare, hvilken særlig værdi, ledelsen tilsyneladende tillægger K. s arbejde frem for He. og H. s (undertegnede), da lønstatistikken viser, at hans personlige tillæg ligger højere end de to kvinders.

- 6 -

Alle tre er som bekendt ansat som redaktionssekretærer med dertil hørende pligter - derudover er H [redacted] stedfortrædende for redaktionschefen.

Da jeg af indlysende grunde ikke er i stand til at give forbundet denne forklaring, vil jeg bede ledelsen gøre det snarest muligt."

Den 7. august 2001 svarede Claus Sørensen Bl.a.:

"I et brev af 04.07.2001 til mig tilkendegiver du, at du af Dansk Journalistforbund er blevet bedt om at forklare forskellen på tre medarbejderes personlige tillæg, herunder dit eget.

Først: Hvilke bevæggrunde, der på en given tid er for at tildele en given medarbejder et givet tillæg, afhænger af mange forhold. Jeg skal ikke kunne sige - idet jeg ikke var tiltrådt i selskabet, da den pågældende medarbejder blev ansat - hvilke forhold, der lå til grund for den indplacering, der dengang skete.

Dernæst: Jeg har på baggrund af din henvendelse set nærmere på de personlige tillæg for alle selskabets redaktionssekretærer og kan oplyse, at de to kvinder oppebærer personlige tillæg, der placerer dem således, at der ikke er belæg for at påstå kønsmæssig forskelsbehandling.

Skulle du have spørgsmål til disse emner, er du velkommen til også at drøfte disse ting med os på det nævnte møde."

4. Den 1. september 2003 blev fællessekretariatet i sin helhed placeret i Holbæk, hvortil K [redacted] samtidig blev overflyttet. H [redacted] forblev i Kalundborg og blev pr. samme dato ansat som journalist, således at hun nu indgår i den skrivende stab på bladets Kalundborg redaktion. Hun har bevaret sit personlige tillæg og funktionstillægget på - uændret - 2.000 kr.

Der er ikke udfærdiget ansættelseskontrakt med stillingsbeskrivelse og jobprofil for K [redacted] før han skiftede til sekretariatet i Holbæk den 1. september 2003.

5. DJ gør gældende, at det skyldes kønsbestemt forskelsbehandling, at den løn, som redaktionssekretær K

modtog i perioden fra den 1. oktober 1999 til den 1. september 2003, var højere end H. s. Perioden er begrænset til den 1. september 2003, fordi K på dette tidspunkt blev flyttet til fællesredaktionen i Holbæk. Af oversigter over H s og K:

s lønninger fremgår, at H. pr. 1. oktober 1999 på grundlag af skalatrin 4 havde en skalaløn på 15.497 kr. månedligt. Sammen med det personlige tillæg på 8.425 kr. månedligt og funktionstillægget på 2.000 kr. månedligt udgjorde hendes samlede månedsløn således 25.922 kr. Til sammenligning havde K på samme tidspunkt på løntrin 22 en skalaløn på 17.697 kr. Hans personlige tillæg var 10.678 kr., således at den samlede løn var på 28.375 kr.

Da H. blev ansat den 1. oktober 1999 var der to andre kvindelige medarbejdere, der på løntrin henholdsvis 6 () og 12 (He.) havde henholdsvis 6.625 kr. og 7.275 kr. i personligt tillæg.

I 2003 var H. s personlige tillæg steget til 10.375 kr. og K tillæg til 12.628 kr. Forskellen på de personlige tillæg var således i hele perioden 2.253 kr. månedligt eller 27.036 kr. årligt i K. s favør. Samtidig var det kun H. der i denne periode oppebar et funktionstillæg (2.000 kr.) Af en oversigt over lønforholdene for journalisterne i Holbæk og Kalundborg fremgår i øvrigt følgende om året 2003:

"NAVN	LØNTRIN	KR.	PERS.TILL	FUNKT.TILLÆG	I ALT	STIGNING PERS.TILL
F.	22	18.222,00	12.056,13		30.278,13	525,00
R.	5	16.262,00	8.475,00		24.737,00	525,00
P.	22	18.222,00	9.230,00		27.452,00	525,00

♂ J		4	16.022,00	8.475,00		24.497,00	525,00
♀ M		2	15.542,00	8.475,00		24.017,00	525,00
♂ JJ	le	22	18.222,00	12.904,00		31.126,00	525,00
♀ H		8	16.812,00	10.375,00	2.000	29.187,00	525,00
♂ K		22	18.222,00	12.628,00		30.850,00	525,00"

Det fremgår af oversigten og af forklaringerne under sagen, at reguleringerne af redaktionssekretærernes personlige tillæg gennem årene er sket efter et solidarisk princip, således at den årlige stigning beløbsmæssigt har været den samme for samtlige medarbejdere og dermed været uafhængig af den enkeltes anciennitet, alder, kvalifikation, køn mv. Dette princip har i øvrigt også været gældende for andre medarbejdere under journalistoverenskomstens område. Det solidariske princip har været et krav fra medarbejdernes og dermed fra tillidsrepræsentanternes side.

6. DJ's og DDF's uoverensstemmelse blev drøftet på lokalmøder den 31. juli og 15. november 2002, uden at enighed kunne opnås.

Beløbene i DJ's påstande fremkommer således:

Løn

Personligt tillæg

Kr. 12.378,00

Personligt tillæg

Kr. 10.125,00

Difference kr. 2.253,00

Perioden 01.10.99-01.09.03,

I alt 47 måneder á kr. 2.253,00

kr. 105.891,00

Feriegodtgørelse

Lønkrav, jf. ovenfor	kr. 105.891,00
12½% heraf	kr. 13.236,38
I alt	<u>kr. 119.127,38</u>

7. DJ har til støtte for sit standpunkt henvist til følgende bestemmelser i ligelønsloven:

"§ 1. Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med denne lov. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

Stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, stiller et væsentligt større antal personer af det ene køn ringere, medmindre denne bestemmelse, dette kriterium eller denne praksis er hensigtsmæssig og nødvendig og kan begrundes i objektive ikke-kønsrelaterede faktorer.

Stk. 3. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, herunder lige lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi.

Stk. 4. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

Stk. 5. Loven finder ikke anvendelse i det omfang, en tilsvarende pligt til at yde lige løn følger af en kollektiv overenskomst.

...

§ 2. En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

...

§ 6. En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn herunder lige lønvilkår efter loven, kan søge kravet fastslået ved domstolene.

Stk. 2. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket."

FORKLARINGER

H~~er~~ har forklaret, at hun forud for sin ansættelse som redaktionssekretær den 1. oktober 1999 havde været skrivende medarbejder på bladet. Hun er uddannet journalist på Journalisthøjskolen, hvor hun blev færdig i 1997. Hun har desuden gennemgået en 5-årig uddannelse på Handelshøjskolen i Århus med engelsk og spansk mv. I løbet af ansættelsen har hun deltaget i sprogkurser, og hun er blevet uddannet som IT-superbruger. Herunder lærte hun at redigere med det nye system (SAXO). Ved ansættelsen fik hun et funktionstillæg på 2.000 kr. Claus Sørensen begrundede dette med, at han ikke ønskede en for stor lønafsmitning. Da den hidtidige redaktionschef kort tid efter fratrådte, kom hun imidlertid til at fungere som redaktionschef indtil ansættelsen af en ny chef. Siden har hun fungeret, når der har været behov herfor, f.eks. ved ferier og lignende. Hun ved ikke, hvordan størrelsen af de enkelte personlige tillæg til medarbejderne er blevet fastsat. Hun har således heller ikke fået oplyst noget om baggrunden for sit eget tillæg. I sin tid som tillidsrepræsentant er hun blevet orienteret om størrelsen af de personlige tillæg, nyansatte medarbejdere har fået, men ikke om baggrunden herfor. Hendes arbejdsdag startede om morgenen og bestod primært i at redigere artikler på baggrund af de seneste nyheder, udarbejde "Kalundborg siderne", fordele opgaverne mellem de ansatte journalister, afholde redaktionsmøder, fremskaffe elektroniske arkivbilleder og træffe beslutninger om størrelsen af næste dags avis i samarbejde med redaktionschefen. I begyndelsen af sin ansættelsestid mødte hun meget tidligt, men siden blev deadline rykket noget. K arbejdede om eftermiddagen, som regel efter at de skrivende journalister var gået hjem. Han redigerede bl.a. det lokale stof, som de andre medarbejdere havde nået at lave, inden de gik hjem. Han havde specialsider inden for motor, kultur og debat. Han havde ikke nogen deadline at arbejde med på samme måde, som hun havde. Det skete, at hun aflø-

ste K , når han var syg, men det omvendte var ikke tilfældet. I de perioder, hvor hun fungerede som redaktionschef, varetog hun i uændret omfang sine egne opgaver som redaktionssekretær. I modsætning til redaktionssekretærene i Holbæk var hun og Karl Christoffersen selv ansvarlige.

Da hun blev ansat, blev K is personlige tillæg omtalt, uden at størrelsen dog blev nævnt. Hun sagde til Claus Sørensen, at hun ønskede det samme i tillæg som K havde, men hun blev først senere klar over, at hun ikke havde opnået dette. Det er hendes egen opfattelse, at hun reelt kom til at arbejde betydeligt mere end K.

Implementeringen af det nye SAXO system var netop påbegyndt, da hun tiltrådte, hvilket betød mange besværligheder. Hun har som tillidsrepræsentant deltaget i lønforhandlingerne sammen med tillidsrepræsentanten for medarbejderne i Holbæk.

Mogens Flyvholm har forklaret, at han tiltrådte som administrerende direktør i Medieselskabet i september 1996. Året forinden var Holbæk Amts Venstreblad blevet fusioneret med Kalundborg Folkeblad, og i den forbindelse var der blevet etableret et fælles sekretariat. I 1998-1999 påbegyndtes implementeringen af det nye SAXO system, og det er rigtigt som forklaret af H , at dette betød mange besværligheder og meget bøv. Fra den 1. oktober 1999 udgjorde H

og K en del af fællessekretariatet, således at de dog arbejdede i Kalundborg. I princippet skulle der ikke have været nogen funktionsopdeling, men det endte med, at opgaverne i et vist omfang blev fordelt på de lokale redaktioner. Der var ingen faglig eller teknisk grund til, at der sad redaktionssekretærer i Kalundborg, men man valgte denne ordning efter et stormfuldt møde med medarbejderne. De

personlige tillæg fastsættes individuelt ved ansættelsen, men derefter bliver de - i overensstemmelse med et stadig fastholdt krav fra medarbejderne - reguleret efter det solidariske princip om beløbsmæssigt samme forhøjelse til alle. De personlige tillæg kan derfor kun ændres i tilfælde af stillingsskift eller ændring af funktionerne. Størrelsen af det personlige tillæg fastsættes ud fra en helt individuel vurdering af den pågældende medarbejders kvalifikationer og erfaringer, sammenholdt med jobbet's indhold. Nogle af tillæggene har desuden baggrund i forhold, der går længere tilbage i tiden. K. blev ansat i 1997 og kom da fra en stilling på Kristeligt Dagblad, hvor han havde erfaring med SAXO. Det var på dette tidspunkt meget vanskeligt at få kvalificerede redaktionssekretærer.

Vedrørende redaktionssekretærene i Holbæk har Mogens Flyvholm forklaret, at He kom fra et redaktionsjob ved Jyderup Posten, hvor hun havde opnået redigerings-erfaring, fordi denne avis var blevet benyttet som forsøgs-kanin på skærmområdet. Hun havde desuden erfaring fra elektronisk ombrydning. Hun havde tidligere et funktionstillæg, som hun mistede, men da man fandt det rimeligt, at hun beholdt sin løn, blev funktionstillægget ført over på hendes personlige tillæg. F. der har været ansat i 25 år, bestred oprindeligt en stilling som redaktør af et distriktsblad, og i den forbindelse havde et særligt stort tillæg. Da han kom til sin nuværende stilling, havde han i kraft af sit redaktionelle overblik særlige kvalifikationer, også i forhold til datidens teknik. P. har en baggrund som typograf, men da det nye sekretariat skulle på plads, indvilgede selskabet efter pres fra medarbejderne i at indplacere ham som sket på baggrund af hans hidtidige løn og af, at han skiftede fra typografoverenskomsten til journalistoverenskomsten. R. er en ung medarbej-

der, der imidlertid havde en særlig erfaring som underviser i det nye system på Journalisthøjskolen. Hans viden havde man netop brug for ved implementeringen af det nye system. Uanset at han ikke havde særlig journalistisk erfaring, blev han stærkt anbefalet fra anden side, og han har da også vist sig at være en gevinst for redaktionen. ♂ var og er et ungt layout talent, der med hensyn til det personlige tillæg blev placeret på samme måde som R...

Også ♀ var efter ledelsens opfattelse særligt talentfuld og blev derfor indplaceret på samme niveau som de to andre unge medarbejdere.

Claus Sørensen har forklaret, at han er ansvarshavende redaktør på Kalundborg Folkeblad og desuden er direktør i aktieselskabet. Da han tiltrådte den 1. november 1998, var SAXO under implementering, og hen på sommeren 1999 var processen nogenlunde tilendebragt. Der var dog stadig en hel del problemer efter et turbulent forår. Karl Christoffersen blev ansat som redaktionssekretær, efter at den tidligere redaktionssekretær, der ikke var særligt glad for det nye system, selv havde sagt op. ♀ blev ansat efter opslag, som tre ansøgere havde reageret på. Hun havde den fornødne erfaring og var interesseret i at blive superbruger. Ikke mindst på dette tidspunkt, da man var i eksperimentfasen, var denne indstilling meget nyttig. Da hendes løn blev drøftet, ønskede hun en betydeligt højere løn end den, hun hidtil havde fået. Hun kom ind på K... s løn, men da det er hans opfattelse, at lønnen er den enkelte medarbejders egen sag, ønskede han ikke selv at komme ind herpå. Han gjorde hende dog opmærksom på, at det under ingen omstændigheder kunne komme på tale at give hende et personligt tillæg af samme størrelse som K... s.

Det personlige tillæg fastsættes efter en vurdering af medarbejderens kvalifikationer sammenholdt med lønniveauet i fællessekretariatet under ét og med, hvad der på det pågældende tidspunkt er økonomisk forsvarligt. I forhold til K.

, der havde arbejdet i branchen i mange år og herunder havde en stor erfaring fra sin tid på Kristeligt Dagblad, var H ret ny i faget og relativt uprøvet. Han ved ikke, hvordan K's personlige tillæg er blevet fastsat, men resultatet af hans overvejelser blev, at H's tillæg landede på et højere niveau end det, han ville være gået med til, hvis der havde været tale om en ansøger udefra. Han ville gerne have hende til at bestride stillingen på dette stadig turbulente tidspunkt, og hun havde vist vilje til at påtage sig nye opgaver. Det er noget overraskende for ham, at H først efter ansættelsessamtalen blev klar over, at funktionstillægget var reelt i den forstand, at hun rent faktisk skulle varetage hvervet som stedfortræder for redaktionschefen. Han er således ikke enig i, at tillægget blev givet for at undgå afsmitning.

Det hører til H's opgaver som redaktionssekretær at sørge for, at timenormen på 37 overholdes, og at der således ikke opstår en overarbejdsbukkel. Hendes eget overarbejde er blevet afspadseret. Han anser K's redaktionsarbejde i løbet af eftermiddagen for helt nødvendigt, for at bladet kan udkomme i en tilfredsstillende form. Det er hans opfattelse, at K's arbejde ikke ville kunne klares på samme måde op til den meget tidligere deadline om morgenen. Dette illustreres for eksempel også af, at H's arbejde har kunnet varetages af fællessekretariatet i Holbæk, når hun har været syg. I hendes tid som redaktionssekretær har der været flere muligheder for at få reguleret hendes personlige tillæg, idet spørgsmålet kunne have været taget op under overenskomstforhandlingerne. Dette er

imidlertid ikke sket på grund af det solidariske princip, som medarbejderne og hun selv som tillidsrepræsentant har holdt fast på.

K _____ har forklaret, han tiltrådte som redaktionssekretær i Kalundborg den 1. juli 1998 efter en ansættelsessamtale med den daværende chefredaktør Jørgen Jensen. Han blev udlært i 1967, og i de følgende 25 år var han ansat på Aktuelt i 4 forskellige stillinger, senest som redaktionssekretær på kulturredaktionen. Derefter var han ansat på Kristeligt Dagblad i 7 år indtil ansættelsen på Kalundborg Dagblad. Kristeligt Dagblad havde været hurtigt fremme med den tekniske udvikling, som han dermed havde deltaget i. Han havde været på kurser og havde været med til at udvalge SAXO, som han havde beskæftiget sig med i ca. 5 år. Det program, der blev indført hos Medieselskabet, var en videreudvikling af SAXO til et mere avanceret system. Da han blev ansat, vidste man endnu ikke, hvornår systemet ville blive indført, men det var magtpåliggende for Medieselskabet, at han havde erfaring i SAXO, hvilket også fremgik af opslaget. Da systemet blev indført ca. 1 år senere, kunne han således benytte sig af sin viden og rutine fra Kristeligt Dagblad. Under ansættelsessamtalen drøftede man hans løn. Han er ikke nogen god forhandler, når det gælder hans egen løn, men da han havde mistet nogle frynsegoder ved at forlade Kristeligt Dagblad, foreslog han selv en oprunding af det beløbsforslag, Jørgen Jensen kom med, til 28.000 kr. om måneden. Hans arbejde i Kalundborg bestod i, at han efter at være mødt lidt over middagstid forberedte næste dags avis ved at redigere de artikler, journalisterne havde lavet samme dag, og desuden tog han sig af visse specialsider. Efter at være overgået til redaktionen i Holbæk møder han ved 10-tiden. Deadline er kl. 11, og han arbejder fortsat primært med redigering af Kalundborg Folkeblad.

Jørgen Jensen har forklaret, at han var chefredaktør på Kalundborg Folkeblad fra 1986 til den 1. juli 1998. Da han forlod bladet, havde man indledt processen med at indføre elektronisk ombrydning. K var den sidste medarbejder, han ansatte inden sin fratræden. Så vidt han husker, var der ikke særligt mange ansøgere til stillingen. Det var vigtigt, at den, der blev ansat, havde en lang erfaring i redaktionsarbejde og desuden havde kendskab til elektronisk sideombrydning. Det var åbenbart, at K netop besad disse kvalifikationer. Da skalalønnen gav sig selv, var spørgsmålet kun, hvor stort hans personlige tillæg skulle være. Som elementer ved fastsættelsen af tillægget indgik størrelsen af den løn, K hidtil havde haft på Kristeligt Dagblad, de forventninger, han selv stillede til K's kvalifikationer, og en samlet vurdering af, hvad bukserne kunne holde til i Medieselskabet. Det er hans fornemmelse, at K derved kom til at ligge på en løn, der var lidt højere end hans hidtidige løn på Kristeligt Dagblad, men han husker det ikke med sikkerhed.

H havde inden sin ansættelse på Kalundborg Dagblad være i praktik på bladet. Hun var uddannet i en relativt sen alder, og det er hans opfattelse, at fastsættelsen af hendes personlige tillæg afspejlede, at hun var forholdsvis nyuddannet. Uanset at medarbejderens øjeblikkelige kvalifikationer vejer tungt, spiller ancienniteten, dvs. erfaringen, altid en rolle ved fastsættelsen af det personlige tillæg. Dertil kommer "markedsprisen", dvs. hvor meget må der betales for at få netop denne medarbejder med netop disse kvalifikationer.

PARTERNES ARGUMENTER

DJ har anført, at sammenligningsgrundlaget til brug for vurderingen af, om forskellen mellem H s løn og K s løn skyldes kønsbestemt forskelsbehandling, er den løn, som K modtog i perioden fra den 1. oktober 1999 til den 1. september 2003. H s funktionstillæg på 2.000 kr. månedligt skal ikke inddrages i sammenligningsgrundlaget, da denne løndel alene blev ydet for hendes varetagelse af opgaven som stedfortræder for redaktionschefen i Kalundborg. Det samme gælder den overenskomstmæssigt fastsatte skalaløn, og endelig skal heller ikke aflønningsforholdene for redaktionssekretærerne i Holbæk inddrages i sammenligningsgrundlaget for så vidt angår arbejdets art og arbejdsforholdene. Afgørende er derfor, om der var en væsentlig forskel i H s og K s arbejdsfunktioner og ansvar. Det følger af ligebehandlingsdirektivet og dermed ligelønsloven, at denne sammenligning skal ske ud fra princippet om "punkt for punkt præceptivitet", jf. præmis 34 i EF domstolens dom 262/88 i Barber-sagen. Der skal således ikke foretages en helhedsvurdering i forhold til den samlede løn, men en sammenligning mellem de to redaktionssekretærers personlige tillæg. En forskelsbehandling med hensyn til disse tillæg kunne kun finde sted, hvis den var begrundet i objektive, ikke-kønsbestemte kriterier.

Det kan konstateres, at der rent faktisk var en forskel på tillæggene til H s og K s , og det påhviler herefter Medieselskabet at oplyse, hvilke kriterier man har anvendt ved fastsættelsen af tillæggene. Hertil kommer, at der på bladet som sådan har været en betydelig lønforskel kønnene imellem, hvilket indikerer, at Medieselskabet generelt har ladet medarbejdernes køn spille en rolle ved fastsættelsen af det personlige tillæg. Det påhviler selskabet at oplyse, hvorledes man har anvendt kriterierne for de personlige tillæg, men fra starten af denne sag indtil be-

visførelsen under forhandlingen har selskabet overhovedet ikke kunnet oplyse grundlaget for udmålingen af tillæggene, jf. herved også skrivelsen af 7. august 2001 fra Claus Sørensen til H

Fastsættelsen af tillæggene har således været præget af manglende gennemskuelighed, og den omstændighed, at der først under forhandlingen er fremkommet flere oplysninger om grundlaget for fastsættelsen af tillæggene, må ses som en svækkelse af bevisværdien af disse oplysninger.

Af de oplysninger, der nu er fremkommet, fremgår stadig ikke, med hvilken vægt de forskellige elementer er indgået ved fastsættelsen af den enkelte medarbejders personlige tillæg. Trods forskellig anciennitet og erfaring fik de tre unge medarbejdere - R ♂, J ♂ og M - ♀ - samme personlige tillæg. Dette illustrerer, at anciennitets- eller erfaringskriteriet ikke anvendes konsekvent.

På den anførte baggrund har DJ påvist forhold, der indikerer, at der er tale om kønsbestemt løndiskrimination mellem H:

og K- i perioden fra den 1. oktober 1999 til den 1. september 2003. Medieselskabet har derfor bevisbyrden for, at denne forskel ikke er kønsbestemt, jf. ligelønslovens § 6, stk. 2, og denne bevisbyrde har selskabet ikke løftet. H har derfor krav på efterbetaling af et beløb svarende til forskellen mellem hendes og K.

s personlige tillæg i den nævnte periode, jf. ligelønslovens § 2.

DDFF har anført, at DJ ikke har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling i forbindelse med fastsættelsen af H's løn. Ved vurderingen heraf må

der ses på samtlige redaktionssekretærers lønforhold og ikke kun på de to redaktionssekretærers personlige tillæg. For H: s vedkommende kan man ikke se bort fra funktionstillægget, der indgår som et element i den samlede løn. H: s funktion som stedfortræder for redaktionschefen i Kalundborg var et led i ansættelsen og blev udøvet inden for den almindelige arbejdstid. Hendes funktionstillæg må derfor anses som en del af hendes personlige tillæg. Det må desuden tages i betragtning, at størrelsen af medarbejdernes personlige tillæg i høj grad skyldes journalisterne eget ønske om at fastholde det solidariske princip. Af Jørgen Jensens og Claus Sørensens forklaringer fremgår, at der ved den første fastsættelse af tillæggets størrelse foretages en individuel vurdering af den pågældende medarbejders kvalifikationer og erfaring, men der er derefter ikke nogen mulighed for at regulere lønningerne individuelt. Det kan kun ske ved jobskifte, dvs. ud fra et kriterium, der ikke er kønsbestemt. På denne måde har journalisterne selv bidraget til, at det "personlige" tillæg reelt er helt upersonligt, når først der en gang er sket en indplacering. Det må efter de to vidners forklaringer lægges til grund, at der var en saglig baggrund for indplaceringerne af K. og H:

K: havde lang tids erfaring også fra andre blade, mens H: med sin korte anciennitet i sagens natur ikke kunne have samme erfaring. Også aflønningen af redaktionssekretærerne som helhed viser, at der ikke er udøvet forskelsbehandling på grund af køn. DJ har således end ikke bevist, at der foreligger omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet forskelsbehandling. Der er reelt ikke tale om en ligelønssag, men om et kamoufleret forsøg på at opnå højere løn end den, journalisterne har kunnet opnå under overenskomstforhandlingerne, og som de som anført selv har bestemt fordelingen af.

Hvad særligt angår DJ's rentepåstand har DDFP anført, at der i overensstemmelse med sædvanlig praksis i faglige voldgifter ikke er grundlag for at tage denne del af påstanden til følge.

OPMANDENS BEMÆRKNINGER

Da der ikke blandt de af parterne udpegede medlemmer af Det Faglige Fællesudvalg har kunnet opnå flertal for en afgørelse, skal denne træffes af opmanden, der udtaler:

Af oplysningerne om de journalistiske medarbejderes lønforhold fremgår, at H. s samlede løn inden den 1. september 2003 var 1.663 kr. lavere end K. s løn. Heraf var de 1.410 kr. begrundet i den af begge parter accepterede forskel i skalalønnen. DDFP har gjort gældende, at H. s funktionstillæg på 2.000 kr. skal indgå i den samlede vurdering af hendes løn som en del af det personlige tillæg. Efter både Claus Sørensens forklaring om baggrunden for dette tillæg og oplysningerne om karakteren af H. s arbejde må det imidlertid lægges til grund, at funktionstillægget - i overensstemmelse med betegnelsen - er blevet udbetalt som vederlag for, at hun rent faktisk har fungeret som stedfortræder for redaktionschefen med det deraf følgende øgede ansvar i forhold til både hendes og K. s sædvanlige arbejdsopgaver som redaktionssekretær.

Der må derfor gives DJ medhold i, at der må ses bort fra funktionstillægget ved vurderingen af, om der er sket en kønsbestemt løndiskrimination ved fastsættelsen af H. s løn.

Således som sagen er oplyst med hensyn til Holbæk medarbejdernes arbejdsfunktioner og ansvar, må der ved vurderingen tillige ses bort fra disse medarbejderens lønforhold. Sammenligningsgrundlaget er derfor alene den løn, som K.

modtog i perioden indtil den 1. september 2003, da redaktionsforholdene blev ændret.

Spørgsmålet er herefter, om den forskel i H. s og K. s løn, der var begrundet i, at deres personlige tillæg var af forskellig størrelse, må anses for at have været kønsbestemt, en bedømmelse, der som anført af DJ først har kunnet foretages efter fremkomsten af oplysningerne under bevisførelsen for Det Faglige Fællesudvalg.

Da H. blev ansat som redaktionssekretær den 1. oktober 1999, havde hun 4 års anciennitet i forhold til K. s ca. 30-årige erfaring, og det må lægges til grund, at K. i kraft af sin redaktionelle fortid og sine erfaringer med SAXO systemet på Kristeligt Dagblad havde erhvervet sådanne kvalifikationer i forhold til H. , at der var en saglig begrundelse for, at hans personlige tillæg var større end hendes i den første tid efter hendes ansættelse. Det må imidlertid tillige lægges til grund, at hendes arbejdsopgaver som redaktionssekretær i den senere del af perioden indtil den 1. september 2003 ikke adskilte sig fra K. s opgaver på en sådan måde, at hun ikke i ligelønslovens forstand udførte "samme arbejde eller ...arbejde, der tillægges samme værdi" som hans. Hans større erfaring må således antages at have haft betydning i den første del af perioden, men Medieselskabet har ikke godtgjort, at hans erfaring eller andre objektive kriterier kunne begrunde lønforskellen i hele perioden. Dette sidste belyses også af, at H. , efter ledelsens egen vurdering - endda i hele perioden - havde kvalifikationerne til at kunne fungere som redaktionschef, når der var behov herfor.

DDFF har anført, at Medieselskabet på grund af journalisternes egen fastholdelse af det solidariske princip ved de overenskomstsmæssige forhøjelser af det personlige tillæg ikke har haft mulighed for yderligere at regulere H. s til-

læg i opadgående retning. Hertil bemærkes, at en lønmodtager ifølge ligelønslovens § 5 ikke kan give afkald på sine rettigheder efter loven, at en arbejdsgiver har en selvstændig forpligtelse til at sikre sig, at en lønforskel ikke kan anses for kønsbestemt - en forpligtelse, der blev aktualiseret ved H: s brev af 4. juni 2001 - at de løbende reguleringer af journalisterne's personlige tillæg er sket efter forhandlinger, som ikke kunne binde ledelsen til at undlade at følge denne forpligtelse, og at det af EF-domstolens dom af 27. oktober 1993 (sag 127/1992) følger, at en arbejdsgiver ikke som begrundelse for ulige aflønning til mænd og kvinder kan indskrænke sig til at henvise til, at lønnen for hver af de udførte funktioner af samme værdi er blevet fastlagt ved kollektive overenskomstforhandlinger.

På den anførte baggrund har Medieselskabet ikke godtgjort, at forskellen i de to redaktionssekretærers løn ikke skyldes kønsbestemte forhold for så vidt angår den sidste halvdel af den nævnte 4-årige periode, dvs. fra den 1. oktober 2001 til den 1. september 2003. Herefter tages DJ's subsidiære påstand til følge, således at Medieselskabet skal betale 51.819 kr. til H: og indbetale 6.477 kr. til hendes konto hos FerieKonto.

Vedrørende DJ's rentepåstand bemærkes, at der i overensstemmelse med nyere arbejdsretlig praksis kan tillægges renter af efterbetalingsbeløb, jf. Arbejdsrettens dom af 30. januar 2003 i sag nr. 2002.718. Efter omstændighederne, herunder den tid, der forløb mellem Claus Sørensen's brev af 7. august 2001 og indgivelsen af klageskriftet den 19. september 2003, fastsættes begyndelsestidspunktet for procesrenten til den 19. september 2003, jf. herved rentelovens § 3, stk. 5.

T H I B E S T E M M E S :

A/S Medieselskabet Nordvestsjælland skal til H
betale 51. 819 kr. og til hendes konto hos FerieKonto indbe-
tale 6.477 kr., alt med procesrente fra den 19. september
2003.

Hver part skal bære egne omkostninger og betale halvdelen af
opmandens honorar og udgifter.

København den 13. juli 2004



Per Sørensen