



Godtgørelse til kvindelig kundekonsulent i ligelønssag

Den 24. september 2009 afsagde Højesteret dom i en sag angående ligeløn. En kvindelig kundekonsulent ("Lønmodtageren") fik tildelt kr. 674.637, som den tidligere arbejdsgiver ("Arbejdsgiveren") skulle betale. Lønmodtageren havde i forhold til sine mandlige kolleger fået væsentlig lavere løn i en årrække, og Højesteret fandt det ikke bevist, at den lavere løn var begrundet i saglige forhold.

Sagen kort

Lønmodtageren havde arbejdet som kundekonsulent i flere år hos Arbejdsgiveren. Lønmodtageren fandt ud af, at hun modtog en lavere løn end sine mandlige kolleger. De mandlige kolleger varetog samme arbejdsstilling som Lønmodtageren, ligesom hun havde samme uddannelse og længere anciennitet end mændene.

Arbejdsgiveren gjorde gældende, at de mændenes højere løn var begrundet i henholdsvis den enes tidligere ansættelse som kommuneingeniør med dertil stor viden om de relevante salgsprodukter, og den andens tidligere arbejde som direktør med dertil hørende stort kontaktnet.

Sagsøger anlagde sag ved Retten i Roskilde samt Østre Landsret, hvor hun tabte begge sager. I Højesteret fik Lønmodtageren dog medhold.

Det juridiske grundlag

Det følger af § 1, stk. 1, lovbekendtgørelse nr. 899 af 9. maj 2008 om lige løn til mænd og kvinder ("Ligelønsloven"), at der ikke på grund af køn må finde lønmæssig forskelsbehandling sted. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer, jf. Ligelønslovens § 1, stk. 3.

Det følger af endvidere af Ligelønslovens § 2, stk. 1, at en lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

Endvidere følger det af Ligelønslovens § 6, stk. 2, at 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.

Retten udtalelse

Normalt er der i ligelønssager delt bevisbyrde. Det vil sige, at arbejdsgiveren skal bevise, at ligelønsprincippet ikke er krænket, såfremt lønmodtageren har påvist omstændigheder, der kan give anledning til at formode, at der er udøvet forskelsbehandling. Da Lønmodtageren i dette tilfælde havde påvist omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der var udøvet forskelsbehandling, pålagde Højesteret Arbejdsgiveren at føre bevis. Denne bevisbyrde blev yderligere skærpet, da Arbejdsgiveren ikke havde skriftlige retningslinjer eller lignende, der belyste de principper, som lønfastsættelsen byggede på.



Højesteret mente ikke, at Arbejdsgiveren kunne bevise omstændigheder, der sagligt kunne begrunde lønforskellen. På trods af Arbejdsgiverens anbringender vedrørende de to mandlige kollegers specialviden, fandt Højesteret det ikke bevist, at ligebehandlingsprincippet i § 1 i Ligelønsloven var overholdt, idet de mandlige kollegers specialviden ikke havde haft praktisk betydning for deres arbejde som kundekonsulenter.

Højesteret gav derfor Lønmodtageren medhold, og Lønmodtageren havde derfor krav på efterbetaling, således at hendes løn ville svare til hendes mandlige kolleger.

Konsekvens af Højesterets dom

Efter Ligelønslovens § 1, stk. 3, skal bedømmelsen af arbejdets værdi ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer. Efter dommen skal disse relevante kvalifikationer og faktorer være begrundet i den praktiske hverdag og være beviselige.

Det er vores vurdering, at det er tilrådeligt, at en virksomhed udarbejder skriftlige retningslinjer for lønnens ansættelse, således at lønniveauet bliver lagt på et objektivt og sagligt niveau. Dermed undgås sager med strenge bevisbyrder mod tidligere ansatte, som føler sig forurettede på grund af lønforskel.

Hvis du har spørgsmål eller ønsker yderligere information om Ligelønsloven, er du velkommen til at kontakte advokat Dan Moalem (dmo@mwblaw.dk) eller advokatfuldmægtig Pinar Gökçen (pgo@mwblaw.dk).

Ovenstående er ikke juridisk rådgivning, og Moalem Weitemeyer Bendtsen indestår ikke for, at indholdet af ovenstående er korrekt. Moalem Weitemeyer Bendtsen har med ovenstående ikke påtaget sig ansvar af nogen art som konsekvens af en læsers benyttelse af ovenstående som grundlag for beslutninger eller overvejelser.