



Bonusaftale i strid med Ligebehandlings- og Ligelønsloven

Den 8. januar 2008 afsagde Retten i Glostrup dom i en sag, hvor Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening anlagde sag mod et forsikringsselskab på vegne af et medlem, idet foreningen påstod, at forsikringsselskabets aftaler om bonustillæg var i strid med Ligebehandlingsloven samt Ligelønsloven. Heri gav retten foreningen medhold.

Sagen kort

Et forsikringsselskab havde indgået aftaler med selskabets personaleforening om bonustillæg. Det fremgik af aftalerne, at bonustillægget dels beroede på en teambonus, der tog udgangspunkt i butikernes salg og besøgsbooking, samt en individuelbonus, der tog udgangspunkt i medarbejderens salg.

Det fremgik af bestemmelserne, at medarbejdere, der var tildelt nedsat arbejdstid på grund af graviditetsgener eller længerevarende sygdom, fik reduceret team- og individuelbonus svarende til den nye beskæftigelsesgrad. Endvidere fremgik, at afregning skete for ansatte, der var ansat i butikkerne pr. 31. december, og at dette i forbindelse med pensionering og overgang til anden beskæftigelse i forsikringsselskabet fandt sted i forhold til ansættelsen inden for den pågældende opgørelsesperiode og (pro rata). Det samme gjorde sig gældende for medarbejdere, der af anden årsag stoppede i perioden, herunder på grund af barsel.

Den medarbejder, som sagen omhandlede, havde over en længere periode været omfattet af aftaler om bonustillæg og fået udbetalt bonus i forbindelse med sit arbejde i et af forsikringsselskabets butikker og betragtede således bonusudbetaling som en del af sin normale aflønning.

Gældende regler i diskriminationslovgivningen

Det følger af Ligebehandlingsloven § 4, at enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige, for så vidt angår arbejdsvilkår. Det følger endvidere af Ligebehandlingslovens § 16 a, at hvis en person, der anser sig for krænket, 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.

Endvidere følger det af § 1 i Ligelønsloven, at der ikke på grund af køn må finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med denne lov. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer. Hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det på samme måde som efter Ligebehandlingsloven modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.



Byrettens udtalelse

Byretten fandt, at medarbejderen gennem en længere årrække havde været omfattet af aftaler om bonustillæg og havde fået udbetalt bonus af varierende størrelse for udførelse af det arbejde, som hun var ansat til at udføre inden for sin almindelige arbejdstid for arbejdsgivere. Retten fandt dermed, at bonustillæg var blevet en fast del af hendes normale aflønning. Aftalerne indeholdt (med undtagelse af én) bestemmelse om, at bonus ikke udbetales til medarbejdere, der var fraværende på barsel, forældreorlov eller på grund af længerevarende sygdom herunder på grund af graviditetsgener, selvom medarbejderne i de perioder havde krav på fuld løn i henhold til overenskomst og funktionærloven. Retten fandt derfor, at bestemmelserne dermed havde en sådan udformning, at de ramte en større procentdel af de kvindelige ansatte end af de mandlige ansatte, ligesom de kvindelige ansattes fravær på grund af graviditetsgener og barsels- og forældreorlov almindeligvis ville være af længere varighed end mandlige ansattes sygefravær og fravær i forbindelse med kortere barsels- og forældreorlov.

Byretten udtalte, at medarbejderen havde bevist faktiske omstændigheder, der gav anledning til formodning om indirekte forskelsbehandling på grund af køn, og forsikringsselskabet fandtes dermed ikke at have løftet bevisbyrden for, at dette ikke var tilfældet.

Retten fandt herefter, at de omtalte bestemmelser var i strid med Ligebehandlingslovens § 4, samt Ligelønslovens § 6. Konsekvensen heraf var, at forsikringsselskabet tilpligtedes at betale medarbejderen fuld løn under sygdom, herunder ved sygefravær på grund af graviditetsgener og efter den for medarbejderen gældende overenskomst fuld løn under en del af barselsorloven. Fuld løn skulle forstås som den normale løn-indtægt inklusiv en fast påregnelig løndel som bonustillæg.

Hvis du har spørgsmål eller ønsker yderligere information om virksomhedsoverdragelsesloven, er du velkommen til at kontakte advokat Dan Moalem (dmo@mwblaw.dk) eller advokat Christina Lund (clu@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.