

Udskriftsdato: 14. december 2025

KEN nr 10089 af 29/01/2010 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse - ligeløn - arbejdsvilkår - repressalier - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2500115-09

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse - ligeløn - arbejdsvilkår - repressalier - ej medhold

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven og ligelønsloven, at en kvinde, der arbejdede på nedsat tid, ikke blev udnævnt til Director i forbindelse med, at hun påtog sig mere arbejde.

Klagen drejer sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med muligheden for forfremmelse for en kvinde, der arbejdede på nedsat tid. Klagen drejede sig også om, hvorvidt klager fik lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, samt om der var tale om en afskedigelse på grund af fremsat krav om lige løn.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det er hverken i strid med ligebehandlingsloven eller ligelønsloven, at en kvinde ikke blev udnævnt til Director fra maj/juni 2008.

Der findes ikke at være påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at klager ikke har fået lige løn for lige arbejde eller arbejde af samme værdi, eller at hun er blevet afskediget som følge af et fremsat krav om lige løn. Der findes heller ikke at være påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at klager er blevet forskelsbehandlet på grund af køn, fordi hun har arbejdet på nedsat tid.

Sagsfremstilling

Fra 1989 var klager ansat i én afdeling hos arbejdsgiver, men fra 1. marts 2008 blev hun ansat på deltid 25 timer om ugen i en anden afdeling. Hun blev ansat som General Manager til at opstarte og implementere et projekt (projekt nr. 1). Hun fik ansvaret for 7 medarbejdere, og hun underskrev en kontrakt vedrørende dette arbejde.

Den 4. maj 2008 blev hun tilbudt ansvaret for endnu et projekt oven i det eksisterende ansvar (projekt nr. 2). Et projekt hvor hun fik ansvaret for yderligere 11 medarbejdere. Hun blev i den forbindelse udnævnt til Senior General Manager fra 1. juni 2008, og arbejdstiden blev udvidet til 31,2 timer ugentlig.

I september 2008 blev hun bedt om at tage yderligere et projekt på sig (projekt nr. 3), hvorved hun fik ansvar for 3 medarbejdere mere.

Den 16. januar 2009 skrev klager til den administrerende direktør og bad om at få Director vilkår eller om at gå tilbage til hendes oprindelige kontrakt på 25 timer, hvor hun kun havde ansvaret for projekt nr. 1.

Hun fik i januar 2009 et mundtligt tilbud om at blive udnævnt til Director per 1. april 2009. Hun afviste dette.

Den 3. februar 2009 fik klager besked om, at hendes stilling på grund af hendes ønske om at gå tilbage til 25 timer fremover omfattede projekt 2 og 3.

Klager opfattede dette som en væsentlig ændring af arbejdets art ifølge funktionærloven, og hun anså derfor meddelelsen som en varslet opsigelse.

Indklagede mente ikke, at der var tale om en varslet opsigelse.

Den 12. februar 2009 skrev klager til indklagede, at hun forventede at modtage sine fratrædelsesbetingelser.

Ved brev af 23. februar 2009 skrev indklagede til klager, at de efterkom klagers anmodning om at fratræde stillingen og modtage fratrædelsesvilkår. Ansættelsesforholdet blev opsagt med 6 måneders varsel til fratræden med udgangen af august 2009, og med en fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærloven, svarende til 3 måneders løn beregnet på hendes daværende løn.

Parternes bemærkninger

Klager påstår, at hun blev opsagt, fordi hun fremsatte krav om ligeløn.

Klager påstår også, at det er i strid med ligebehandlingsloven, at hun ikke kunne blive Director, fordi hun arbejdede på nedsat tid. Da det hovedsagligt er kvinder, der arbejder på nedsat tid, rammer dette især kvinder.

Endelig påstår klager, at det er i strid med lov om ligeløn, at hun ikke blev udnævnt til Director med de vilkår for løn, pension, bil, bonusordning m.v. der følger med den titel allerede i juni 2008, da hun i hvert fald fra dette tidspunkt varetog en Director stilling. Hun mener, at det er fordi hun er kvinde, at hun ikke blev udnævnt til Director.

Klager gør gældende, at hun har krav på en godtgørelse på i alt 2,3 millioner kroner, svarende til 9 måneders løn beregnet på grundlag af Director løn, 5 måneders loyalitetsgodtgørelse, 6 måneders kompensation for uretmæssig fyring samt differencen for 10 måneders arbejde, hvor hun skulle have haft løn svarende til Director vilkår.

Klager har oplyst, at der hos arbejdsgiver arbejdes med job-klassificering (job grades), der definerer tyngden og kompleksiteten af jobbet. Reglerne er klart defineret og anvendes på tværs af koncernen globalt. Til en job grade hører en job pay (markedsløns), en titel samt fastlæggelse af pensionstillæg, bonus, bil etc. Titelstrukturen hos arbejdsgiver er General Manager, Senior General Manager og så Director. Ved Director titel gives bil, højere pension og separat, fast bonusprogram, altså væsentlig anderledes vilkår end for de lavere niveauer.

Hun har oplyst, at hun den 4. maj 2008, da hun tilbydes ansvaret for et yderligere projekt, gjorde det klart, at hun fortsat ønskede at arbejde på nedsat tid. Hun accepterede dog at gå fra 25 til 31 timer om ugen mod at blive aflønnet som Director.

Hendes chef har den 6. maj 2008 skriftligt bekræftet, at det nye samlede job er en Director position.

Organisationsændringen blev meldt ud i organisationen den 15. maj 2008, inden de endelige vilkår var afklarede. Først den 28. maj 2008 modtog hun sine vilkår, som viste sig kun at være som Senior General Manager med en 3 % lønstigning. Hun mente ikke denne ændring var i overensstemmelse med aftalen, og den modsvarede på ingen måde det kraftigt øgede ansvar og arbejdspress ved at gå fra at have ansvaret for 7 til nu 18 medarbejdere. Hun protesterede derfor mundtligt til personaleafdelingen. Hun gjorde klart opmærksom på, at den samlede vilkårspakke var utilfredsstillende, og hvis alt havde været præsenteret samlet den 4. maj 2008, havde hun sagt nej tak. Personaleafdelingen lovede at vende tilbage. Hun underskrev ikke den nye kontrakt.

Hun følte sig presset til loyalt at fortsætte med at løfte det nye samlede job, mens hun ventede på en tilbagemelding. Hun rykkede i juli og september 2008 personaleafdelingen uden at modtage svar.

I september blev hun bedt om at tage yderligere et nødlidende projekt på sig, hvorved hun fik ansvar for yderligere 3 medarbejdere.

Hun oplyser, at hun ved en personalesamtalen i januar 2009 igen bragte Director diskussionen op, men hun fik af sin chef at vide, at den administrerende chefs princip var uændret, således at hun ikke kunne få Director vilkår på nedsat tid.

Derfor sendte hun en mail til den administrerende direktør og bad om enten at få Director vilkår straks, dvs. løn der svarede til hendes job, ellers ønskede hun at vende tilbage til den oprindelige kontrakt på 25 timer, som stadig var den eneste hun havde skrevet under på, og derved kun tage ansvaret for det oprindelige projekt.

Klager henviser til, at hendes chef afviste at give hende det mundtligt fremsatte tilbud om udnævnelse til Director pr. 1. april 2009 på skrift. Det blev også afvist at give forfremmelsen med tilbagevirkende kraft. Hun mener derfor, at selv en udnævnelse pr. 1. april 2009 ville have været i strid med lov om ligeløn, idet koncernen ville undlade at betale for det første år.

Hun kunne ikke få lov at vende tilbage til den oprindelige kontrakt som chef for det oprindelige projekt med ansvar for 7 medarbejdere. I stedet fik hun mod sin vilje ansvaret for projekt nr. 2 og 3, mens det oprindelige projekt blev givet til en anden. Da hun stadig kun havde kontrakt på det oprindelige projekt og blev aflønnet derefter, anså hun det for at være en væsentlig ændring af jobbet karakter, og dermed en varslet fyring.

Klager oplyser, at korrespondancen med ledelsen stoppede fra hendes side, da hun på et møde med HR-chefen blev truet med bortvisning.

Hun blev derefter fritstillet pr. 17. februar 2009 og opsagt med udgangen af august 2009.

Fratrædelsen

Klager mener, at hendes krav om ligeløn førte til fratrædelsen. Den tekniske fremgangsmåde var, at hendes arbejdsgiver fratog hende hendes oprindelige ansvarsområde (projekt nr. 1), hvilket var en væsentlig ændring af arbejdsart.

Hun blev fra 1. marts 2008 ansat som "Head of projekt 1". Hun vedlægger bevis i form af hendes officielle visitkort. Hun bestred denne stilling både oprindeligt og hele tiden fra 1. marts 2008 til 17. februar 2009.

Hun bestrider, at hun har bedt om at komme på 60 % tid. Tværtimod bad hun om at komme tilbage til det oprindelige job med projekt nr. 1 alene som konsekvens af, at koncernen ikke ville udrede ligeløn for Director jobbet. At bede hende påtage sig projekt nr. 2 og 3 i stedet for projekt nr. 1 var en væsentlig ændring af hendes arbejdsvilkår og en "ugunstig" behandling. Alene det at koncernen ikke ville betale ligeløn, kunne hun betragte som en fyring. Hun krævede allerede ved mail af 4. maj 2008 ligeløn.

Arbejde på nedsat tid og udnævnelse til Director

Hun anfører, at den administrerende direktør har taget en principbeslutning om, at man ikke kan blive Director på nedsat tid, og at dette er diskriminerende mod kvinder.

Koncernen fulgte reelt dette princip, da hun ikke kunne få Director vilkår, fordi hun var på nedsat tid. Men da en mandlig kollega (måske flere) har opnået dette, betragter hun det både som en diskrimination på grund af køn og en ligelønskonflikt.

Klager henviser til en mandlig kollega på nedsat tid med titel af Senior Director altså niveauet højere end Director. Han er ansat i en anden afdeling af koncernen, men alle koncernens forretningsenheder kører med samme jobklasse, løn, titel, principsystem som tidligere nævnt endda af koncernen selv. Hun

postulerer ikke, at deres stillinger er helt ens, men stillingerne er "lige arbejde" i koncernens jobklasse system, hvorefter vilkår tildeles.

Klager skrev i januar 2009 til den administrerende direktør, at hun kunne forstå, at hun ikke kunne blive udnævnt til Director, med mindre hun gik på fuld tid. Et princip, hendes chef forklarede kom fra ham. Hvis dette princip ikke havde været gældende, ville den administrerende direktør straks og skriftligt gå tilbage til den pågældende medarbejder. Hun finder det derfor bevist, at princippet eksisterede i hvert fald på daværende tidspunkt.

Director vilkår - ligeløn

Klager påstår fortsat, at det job hun varetog fra juni 2008 var på Director niveau. Dette underbygges af skriftlig bekræftelse fra hendes chef.

I efterfølgende korrespondance mellem koncernen og klagers advokat har koncernen bekræftet, at hun havde en Director stilling, og at hun ville være blevet udnævnt til Director per 1. april 2009.

Hun anfører, at koncernen i 10 måneder bevidst undlod at betale hende for jobbet som Director, og da hun endelig satte dem stolen for døren i januar 2009, blev hun tildelt et andet job imod sine ønsker.

Hun påstår, at hun fra maj 2008 og frem ikke fik lige løn for lige arbejde.

Klager anfører desuden, at arbejdsgivers påpegning af, at jobbet ville have været større, hvis hun havde været på 100 % tid, og hvis hun havde været Director ikke holder, da hun allerede havde hele ansvaret. Det er ganske enkelt umuligt kun at være 80 % ansvarlig for resultaterne af 22 ansatte. Hun løste hele opgaven. Derfor endte hun ofte med at arbejde om aftenen og i weekenden. Derudover kan hun drage sammenligninger til andre Director positioner hos arbejdsgiver, som stillingen kan benchmarkes mod.

Hendes startløn afspejlede jobgraden og ansvaret - altså et job større end Senior General Manager allerede i marts 2008. Den mandlige afløser på fuld tid for projekt nr. 1 blev udnævnt til Senior General Manager, samme dag som hun blev fritstillet. Hun mener derfor, at projekt nr. 1 alene som minimum var et Senior General Manager job og desuden et fuldtidsjob.

Hendes mandlige afløser er efterfølgende blevet udnævnt til Director for projekt nr. 1, nu kaldet et andet navn. Dette er dokumentation for, at projekt nr. 1 alene var på Director niveau, men den del udgjorde alene 40 % af hendes job. Alligevel kunne hun ikke blive udnævnt per 15. maj 2008, fordi hun var en kvinde på nedsat tid.

Hendes mandlige afløser er nu udnævnt 2 gange med 6 måneders mellemrum, først til Senior General Manager og så til Director.

Koncernen har ikke fremlagt noget bevis for, hvordan de har fastsat niveauet af hendes job, og derved ikke bevist, at det ikke var på Director niveau. Hun mener, hun har fremført grundig bevisførelse for, at stillingen var på Director niveau. Hun fik ikke ligeløn og blev samtidig diskrimineret.

Det er ikke tilstrækkeligt at sammenligne lønnen inden for den afdeling af koncernen, hun arbejdede i, da koncernen kører samme vilkårs struktur i hele koncernen og jævnligt sikrer, at der er ensartethed i jobklasser og lønniveauer for at sikre medarbejdernes bevægelighed. Hun har i sin klage estimeret en Director til et lønniveau på ca. 1.000.000 kr. om året. Dette er et estimat ud fra pålidelige kilder med et indgående kendskab til sammenlignelige positioner i andre afdelinger af koncernen. Med hendes top performance burde hun ligge i toppen af lønrammen.

Koncernen undlader at forholde sig til den konkrete sammenligning, hun gør med en mandlig Director i hendes afdeling, som udover at være sammenlignelig i koncernens jobklassesystem faktisk også varetager et job, som indholdsmæssigt kan sammenlignes.

Det giver ingen mening at udskille kvinder på Director niveau i hendes afdeling alene, da dette ikke giver et tilstrækkeligt talmateriale til et meningsfyldt gennemsnit, da andelen af kvinder i ledelseslagene er iøjnefaldende og diskriminerende lav. Klagers opfattelse er, at kvinder bliver udnævnt senere end mænd og derfor har større erfaring og kompetencer og af den grund burde have gennemsnitlig højere løn. Den øjeblikkelige udnævnelse af hendes mandlige efterfølger er et godt eksempel på dette.

Hun oplyser, at hun gennem hele sin karriere har dokumenteret top performance samt upåklagelig opførsel. Hendes sidste bedømmelse ved samtale i januar 2009 var en score på 5 ud af 5 mulige, hvilket kun gives til få procent af medarbejderne. Dertil kommer ingen længerevarende sygdom og ganske få sygedage pr. år. Hun har ligesom mange andre medarbejdere i koncernen investeret mange år af sin fritid i virksomheden og været en dokumenteret mønstermedarbejder.

Klager mener ikke, at sagen kræver vidneforklaringer. At koncernen vælger ikke at fremlægge dokumentation, til trods for at de har bevisbyrden, er ikke udtryk for, at vidneforklaringer er nødvendige, men snarere at koncernen ikke ønsker at medvirke.

Koncernen mangler at fremlægge dokumentation for, hvor mange high performers der er, og hvad deres præcise lønstigning har været.

Afsluttende oplyser hun, at koncernen for nyligt i pressen har proklameret en offensiv for at få flere kvinder i ledelsen, hvilket hun tolker som en erkendelse af, at der har været problemer på dette område hidtil. Det ville være på sin plads, at dette blev fulgt op med handling - ligeløn og ligebehandling.

Indklagede påstår afvisning og henviser til, at sagens kompleksitet og omfang gør, at klagers krav ikke er egnet til at blive behandlet ved Ligebehandlingsnævnet, da en stillingtagen nødvendigvis vil kræve bevisførelse ved vidneforklaring m.v. Der henvises herunder også til, at der ikke er enighed mellem parterne om sagsforløbet op til klagers fratræden, og at klagers oplysninger vedrørende lønstruktur og sammensætning af løngoder ikke er korrekte og kræver uddybende forklaringer.

Indklagede påstår også, at det er åbenbart, at der ikke er sket en forskelsbehandling på grund af køn, og at klager er blevet aflønnet på fuldstændig lige vilkår med sine mandlige kollegaer. Klagers lønniveau har ligget meget højt i forhold til sammenlignelige kollegaer.

Endelig påstår indklagede, at Ligebehandlingsnævnet ikke er bemyndiget til at vurdere, om klager er berettiget til ekstraordinær fratrædelsesgodtgørelse, som krævet i klageskriftet. Ligebehandlingsnævnet er alene bemyndiget til at afgøre sager om forskelsbehandling på grund af køn, og nævnet skal ikke tage stilling til krav baseret på andet grundlag.

Indklagede oplyser, at klager i forbindelse med sin tiltræden den 1. marts 2008 fik en lønforhøjelse på 119.000 kr. årligt svarende til næsten 20 %. Dette er en ekstraordinær høj lønstigning, da jobniveauet i øvrigt ikke ændredes væsentligt ved overgangen til den nye jobfunktion. 3 måneder senere blev hun forfremmet til Senior General Manager og modtog endnu en lønforhøjelse på 30.000 kr. Det noget lavere niveau for denne lønstigning var en konsekvens af den høje løn, hun fik ved sin tiltrædelse.

Indklagede henviser til, at der i løbet af maj 2008 pågik drøftelser mellem klager og hendes umiddelbare chef. En del af disse foregik på mail. Det er korrekt, at de muligheder, som blandt andet blev diskuteret, var som beskrevet af klager. Der var dog tale om "alternatives discussed" og "three scenarios for discussions to move forward". Derudover fremgår det direkte af den umiddelbare chefs mail af 6. maj

2008, at den administrerende direktørs accept af en eventuel forfremmelse var en forudsætning. De videre drøftelser førte imidlertid til en aftale om udnævnelse til Senior General Manager og en lønstigning. Det er muligt, at andre muligheder har været diskuteret, og at klager har haft en anden forventning til hendes stilling og karriere. Indklagede mener ikke, at den umiddelbare chefs mail af 6. maj 2008 kan tages som udtryk for andet end et led i de drøftelser, som pågik mellem chefen og klager vedrørende klagers fremtidige stilling.

Da hun fortsat ønskede at avancere, og da hun i øvrigt gjorde det godt, blev hun i januar 2009 tilbudt en yderligere forfremmelse til Director med virkning fra 1. april 2009. Klager afviste tilbuddet og anmodede i stedet om at få ændret sin arbejdstid væsentligt og gå ned på 60 % arbejdstid mod tidligere 80 %. Som konsekvens af de nye ønsker om arbejdstiden, var det også nødvendigt at tilpasse arbejdsmængden, således at hun fremadrettet blev beskæftiget med 2 af de 3 projekter, hun var tilknyttet.

Klager betragtede denne omlægning af arbejdsopgaverne som en væsentlig ændring af ansættelsesvilkårene, hvilket personaleafdelingen igen og igen afviste. Personalechefen og klagers chef forsøgte at komme i dialog med hende, men uden held. Herefter anmodede klager direkte om at blive opsagt og modtage sine fratrædelsesbetingelser.

Hun modtog en lønstigning den 1. april 2009 på 4 % samt en bonus for 2008 og 2009 pro rata. Denne lønstigning blev i øvrigt givet i et år, hvor den gennemsnitlige lønstigning generelt set blev maksimeret til 2,5 %.

Fratrædelsen

Indklagede bestrider, at klager er blevet opsagt, fordi hun har klaget eller fremsat krav om ligeløn. Klager anmodede om at blive udnævnt til Director, hvilket hun blev tilbudt i januar 2009 med virkning fra 1. april 2009. Det forekommer derfor søgt, at klager hævder, at hun blev opsagt, fordi hun anmodede om at blive Director.

I øvrigt følger det klart af forløbet op til klagers opsigelse, at begrundelsen for opsigelsen var, at hun selv anmodede om at blive opsagt efter ændring af arbejdsopgaverne. Indklagede finder derfor ikke, at der er grundlag for tilkendelse af godtgørelse.

Indklagede anfører, at det ikke er korrekt, at ændringen af stillingen med nedsættelse af arbejdstiden, som skete efter klagers eget ønske, er en væsentlig ændring af ansættelsesvilkårene.

I henhold til klagers ansættelseskontrakt er hun ansat i en bestemt afdeling af koncernen. Afdelingen indeholder en lang række andre projekter end projekt nr. 1. Det fremgår ingen steder, at klager er ansat som Head of projekt nr. 1 men derimod, at hun er ansat som General Manager og senere Senior General Manager i afdelingen. Klager mener tilsyneladende, at det forhold, at hun ikke har skrevet under på de to memoer dateret 28. maj 2008 betyder, at de ikke er gældende, men at kun den oprindelige kontrakt består. Dette er ikke korrekt. Klager har arbejdet på 80 % siden juni 2008 og har fået udbetalt løn i overensstemmelse hermed med tillæg af den lønstigning, hun også fik i forbindelse med udnævnelsen til Senior General Manager. Det giver derfor ikke mening, at henvise til den oprindelige stilling på 60 %, da denne stilling kun eksisterede i en ganske kort periode, og da arbejdsopgaverne ændredes allerede i maj 2008.

Indklagede finder det afgørende, at klager kun har været beskæftiget med projekt nr. 1 alene i en 2½ måneders periode, men derimod har været knyttet til projekt nr. 2 og senere projekt nr. 3 i 8 måneder.

Klager hævder, at projekt nr. 2 og 3 er væsentligt forskellig fra arbejdet med projekt nr. 1. Indklagede er ikke enige i denne differentiering. Vægtningen af projekt nr. 2 og 3 udgjorde 60 %, af hendes samlede prioriteter. Projekt nr. 1 udgjorde ikke den væsentligste del af hendes stilling.

&Aelig; ndringen skal ses i sammenhæng med, at klager blev tilbudt en Director stilling, som hun afviste. Det er klart, at en sådan pludselig ændret indstilling vil få betydning for afdelingens struktur og klagers arbejdsopgaver i øvrigt.

Arbejde på nedsat tid og udnævnelse til Director

Indklagede henviser til, at sagen alene støttes på en påstand om, at én anden mandlig medarbejder efter klagers opfattelse er Director på nedsat tid. Argumentationen synes at være, at klagers arbejde og den mandlige Directors stilling skulle udgøre "lige arbejde", hvorfor klager skulle kunne kræve "lige løn" og udnævnelse til Director.

En sådan argumentation er imidlertid ikke holdbar. Director titlen er bredt anvendt i koncernen og dækker over meget forskellige stillinger, herunder i relation til det faglige arbejdsområde, ansvarsområde, uddannelse, stillingens størrelse og omfang, antallet af medarbejdere, ledelsesansvar m.v.

Indklagede oplyser, at det forhold, at der kan være stillinger på et vist niveau, som har et omfang og kræver en rådighedsforpligtelse, som kun kan varetages på fuldtid, er irrelevant for denne sag. Klagers karriereforløb har netop vist, at de stillinger, hun har haft, godt har kunnet kombineres med en deltidsstilling, hvilket i øvrigt også var en mulighed i den Director position, hun blev tilbudt primo 2009.

Det afgørende princip i relation til at acceptere deltid i afdelingen har været og er i hvert enkelt tilfælde at foretage en vurdering af stillingen og ikke hvorvidt, det er en mand eller kvinde, der beklæder den.

Sagens kerne er, at klager ikke har fået den udnævnelse, hun mente at være berettiget til, hurtigt nok.

Det er ikke korrekt, at der eksisterer et princip om, at mænd og ikke kvinder kan blive Directors på nedsat tid. I den forbindelse gøres der opmærksom på, at klager netop blev tilbudt en stilling som Director på nedsat tid med virkning fra 1. april 2009.

Director vilkår - ligeløn

Indklagede henviser til, at der med den tilbudte udnævnelse til Director på 80 % arbejdstid, svarende til 31,2 timer om ugen, ville blive tilført stillingen yderligere opgaver, funktioner, ansvar, ledelsesbeføjelser osv. Det er derfor ikke korrekt, at hun skulle have været i stillingen som Director siden juni 2008.

Da hun fik tilført projekt nr. 2 i maj 2008 skete dette efter en drøftelse mellem klager og hendes chef. Klager var positivt stemt over for at få tilført yderligere medarbejdere og ansvar. Hendes chef vurderede, at disse 2 projekter kunne varetages i en Senior General Manager stilling, og at opgaverne forbundet hermed kunne løses inden for en arbejdsuge på 31,2 timer. Derfor blev hun forfremmet og fik en lønforhøjelse. Det blev samtidigt meddelt klager, at hvis stillingen kunne tilføres yderligere tyngde, ville der, under forudsætning af den administrerende direktørs godkendelse, kunne blive tale om en udnævnelse til Director. Det blev aldrig tilkendegivet, at stillingen allerede var en Director stilling, som klager forventedes at udføre på deltid.

Indklagede oplyser, at det er arbejdsgiveren, der beslutter, hvornår en stilling kan bære en udnævnelse og fastsætter hvilken løn og benefits, der skal tilknyttes en stilling.

Klagers chef vurderede i januar 2009, at det ville være muligt, at udnævne hende til Director, fordi stillingen i perioden var vokset. Der var tilført yderligere et projekt, det passede organisatorisk godt på

dette tidspunkt, og klager havde udviklet sig personligt og gjort det dygtigt generelt set. Derudover skulle stillingen tilføres yderligere opgaver, som dog aldrig blev endelig vedtaget på grund af klagers afvisning af Director stillingen. Det er ikke korrekt at hævde, at der var tale om en formel udnævnelse til en position, klager allerede havde varetaget siden juni 2008.

Det forhold, at klager rent faktisk blev tilbudt stillingen som Director, dokumenterer, at hun ikke på nogen måde blev udsat for ugunstig behandling, som følge af hendes anmodning om forfremmelse. Sagen drejer sig i al sin enkelthed om, at en medarbejder anmodede om en ledende stilling, men fik at vide, at dette ikke kunne efterkommes pt. på grund af stillingens karakter.

Indklagede mener, at klager har varetaget en Senior General Manager stilling i sin ansættelse hos indklagede, og at hun blev aflønnet korrekt og endda bedre end hendes mandlige kollegaer, og at der ikke er sket en forskelsbehandling på grund af køn. Uanset om nævnet mener, at hun har haft en Director stilling siden juni 2008, er der ikke grundlag for at udbetale yderligere løn, da klagers løn faktisk modsvarer mange stillinger i Director gruppen.

Hver jobgrade og hver position spænder over et løninterval, som kan være op til flere hundrede tusind kroner. I takt med at jobgraderne bliver højere, forøges muligheden for at blive udnævnt til en højere titel og modtage en lønstigning. Dette sker dog ikke pr. automatik, men vurderes særskilt. Klagers løn som senior General Manager ligger allerede inden for intervallet for Director gruppen. Den Director løn, som klager nævner på omkring 1.000.000 kr. om året eksklusiv benefits, er ikke realistisk og ikke sammenlignelig med medarbejdere på Director niveau i hendes afdeling af koncernen.

Indklagede mener ikke, det er relevant for denne sag, hvorledes andre medarbejdere i hele koncernen er blevet aflønnet. Den afdeling, klager arbejdede i er en selvstændig forretningsenhed, som selv fastsætter løn og vilkår for deres medarbejdere, hvorfor den relevante sammenligning bør foretages inden for afdelingens egne medarbejdere. Afdelingens organisation i Danmark udgør 350 ansatte.

Indklagede ser ingen grund til at fremlægge andre medarbejders ansættelseskontrakter. De mener ikke, at de øvrige ansattes kontraksgrundlag vil kunne tjene som bevis for klagers påstand om, at hun oprindeligt bestred en stilling som "head of projekt 1". I øvrigt er det ikke relevant for den påståede forskelsbehandling på grund af køn i relation til krav om Director vilkår, hvilken stilling hun oprindeligt varetog.

Det er en ledelsesbeslutning at forfremme en medarbejder, og at det altid er en arbejdsgivers vurdering, hvorvidt en stilling kan bære en sådan udnævnelse, og i givet fald, hvornår og på hvilke vilkår.

Hele klagers karriereforløb, forfremmelser, lønstigninger, lønniveau og endelig tilbuddet om at blive Director på deltid pr. 1. april 2009 dokumenterer, at hun ikke har været udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn efter lov om lige løn til mænd og kvinder og lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v..

Det fremgår af lov om lige løn til mænd og kvinder, at der ikke må finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med loven. 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. En lønmodtager, hvis løn i strid med ligelønsprincippet er lavere end andres, har krav på forskellen.

En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn.

Det fremgår af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., at der ved ligebehandling forstås, at der ikke finder forskelsbehandling sted på grund af køn. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling, navnlig under henvisning til graviditet eller til ægteskabelig eller familiemæssig stilling.

Det fremgår af begge love, 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.

Indklagede har påstået afvisning med henvisning til, at sagens kompleksitet og omfang gør, at sagen kræver bevisførelse ved vidneforklaringer m.v.

Sådan som sagen foreligger oplyst fra parterne, findes sagen egnet til behandling i nævnet. Indklagedes afvisningspåstand tages derfor ikke til følge.

Nævnet finder ikke, at klager har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der har været tale om en sådan væsentlig ændring af klagers arbejdsvilkår, at hun med rette har kunnet anse sig som opsagt på grund af hendes krav om ligeløn.

Nævnet har herved lagt vægt på, at hun selv meddelte sin arbejdsgiver, at hun, såfremt hun ikke kunne blive Director, ønskede at vende tilbage til sin oprindelige kontrakt på 25 timer og dermed kun have ansvaret for projekt 1. Det forhold, at indklagede herefter besluttede, at hun alene skulle varetage projekt 2 og 3, findes ikke at være en væsentlig ændring af hendes arbejdsforhold, da det må anses for at ligge inden for rammerne af arbejdsgivers ledelsesret at vurdere, hvilke dele af det job hun allerede varetog, hun skulle beholde, hvis hun ønskede at gå ned i tid.

Nævnet finder heller ikke, at klager har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at indklagede udøvede forskelsbehandling på grund af køn i forhold til muligheden for at blive udnævnt til Director for en person, der arbejder på nedsat tid.

Nævnet har lagt vægt på, at indklagede har oplyst, at det afgørende princip i relation til at acceptere deltid i afdelingen er at foretage en vurdering i hvert enkelt tilfælde og ikke hvorvidt det er en mand eller kvinde, der beklæder stillingen. Det forhold, at der muligvis er en mand i en anden del af koncernen, der er Senior Director på nedsat tid, udgør ikke tilstrækkelig dokumentation til, at det kan anses for sandsynliggjort, at klager blev udsat for forskelsbehandling på grund af køn, fordi hun ikke allerede i maj/juni 2008 blev udnævnt til Director. Samtidig taler det mod påstanden om, at det generelt ikke kan lade sig gøre at blive udnævnt til Director, hvis man er på nedsat tid, at der er en mand i koncernen, som er Senior Director på nedsat tid. Endelig har nævnet også lagt vægt på, at klager i januar 2009 faktisk fik tilbud om udnævnelse til Director på nedsat tid med virkning fra 1. april 2009.

Endelig finder nævnet ikke, at klager har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at hun ikke fik lige løn for samme arbejde eller arbejde, der må tillægges samme værdi.

Nævnet har herved lagt vægt på, at indklagede har oplyst, at klagers løn lå inden for lønspredningen i Director gruppen, og på at klager ikke har redegjort nærmere for andre medarbejdere med konkret sammenlignelige løn- og arbejdsvilkår.

Ligebehandlingsnævnet finder herefter, som sagen foreligger oplyst, ikke, at klager har været udsat for forskelsbehandling på grund af køn eller er blevet afskediget på grund af hendes krav om lige løn.