

Udskriftsdato: søndag den 26. juli 2026

KEN nr 10220 af 30/03/2012 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ligeløn - arbejdsvilkår - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 7100166-12

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ligeløn - arbejdsvilkår - ej medhold

J.nr. 7100166-12

Klager, der havde været på forældreorlov, fik kun bonus i forhold til den løn, hun havde fået udbetalt i det år, hvor hun havde været på orlov. Nævnet lagde vægt på, at der var tale om en bonus, som beregnes som en procent af den udbetalte løn. Klagers bonus var således beregnet også på grundlag af den løn, hun modtog under den første del af sin orlov. Nævnet lagde også vægt på, at det gjaldt for alle medarbejderne hos indklagede, at bonus beregnes på grundlag af den optjente løn. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

Klagen drejer sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager, der havde været på forældreorlov, kun fik bonus i forhold til den løn hun havde fået udbetalt i det år, hvor hun havde været på orlov.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i ikke i strid med ligelønsloven, at klagers bonus blev beregnet på grundlag af den faktisk optjente løn.

Sagsfremstilling

Klager blev pr. 1. juni 2007 ansat som laborant hos indklagede.

Det fremgik af ansættelseskontrakten, at "Du vil være omfattet af den til enhver tid gældende bonusplan, der fastsættes hvert år".

Klager gik på barselorlov i efteråret 2008. Hun holdt orlov med løn frem til den 30. april 2009 og orlov uden løn frem til 30. september 2009. Hun genoptog arbejdet den 1. oktober 2009.

Klagers månedsløn udgjorde i 2009 26.602,85 kr., og hendes årsløn ville derfor have været på 319.234,20 kr., hvis hun ikke havde været på orlov uden løn.

Hendes reelle årsløn inkl. løn under barselorlov frem til 30. april 2009 udgjorde 186.220,00 kr., og indklagede beregnede hendes bonus for 2009 på grundlag af dette beløb.

Denne beregning førte til, at klager i overensstemmelse med den aftalte bonusgrad på 2 procent fik udbetalt 3.724,42 kr.

Parternes bemærkninger

Klager påstår, at indklagede med den udbetalte bonus for 2009 har udsat hende for forskelsbehandling på grund af køn. Klager ønsker en godtgørelse svarende til differencen mellem den bonus, hun burde have fået og den, hun fik samt 3 måneders løn.

Hun henviser til, at bonussen er en integreret del af den samlede løn hos indklagede, og at indklagede ved ikke at medregne orlovsperioden uden løn i bonusopgørelsen indirekte diskriminerer kvindelige ansatte, idet det fortrinsvis er kvinder, der afholder længerevarende orlov.

Klager henviser til bonusplanen for 2004, hvoraf blandt andet fremgår følgende:

"

Ligeledes vil medarbejdere, der er fraværende (som følge af sygdom, barsel eller forældreorlov) i mere end fire uger i løbet af regnskabsåret, være berettiget til et pro-rata beløb i forhold til det antal dage, de har arbejdet i løbet af året."

Klager henviser endvidere til, at det af bonusplanen for 2009 blandt andet fremgår, at

"

Deltagere som er på orlov (inklusive sygeorlov) i en periode ud over en måned (enten enkelt orlov eller sammenlagte orlovsperioder), er berettiget til en pro rata bonusudbetaling."

Indklagede afviser, at de har forskelsbehandlet klager på grund af køn.

Indklagede har fremlagt bonusplanerne for 2008 og 2010 og henviser til, at det fremgår af alle planerne, at bonus udmåles diskretionært af virksomhedens ledelse, og at bonus ikke kan betragtes som optjent, før end den er udbetalt.

Indklagede bestrider, at bonus er en fast integreret del af lønnen. Bonusudbetalingen ville desuden ikke have været anderledes, selv om bonus blev anset for en fast integreret del af lønnen.

En medarbejder, der er fraværende hele året, men trods dette måtte oppebære løn, får fuld bonus, mens en medarbejder, der er fraværende hele året uden løn, ikke oppebærer bonus. Tilsvarende gælder det for medarbejdere, der oppebærer løn under en del af deres fraværperiode, at der beregnes forholdsmæssig bonus, svarende til den lønnede del af fraværet. Beregningen af bonus er således bundet snævert op på reglerne for fravær med løn. Dette fremgår udtrykkeligt af bonusplanen for 2010.

Indklagede oplyser, at de har indført regler om betaling under barsel, der giver medarbejderne bedre rettigheder end de, der følger af funktionærloven og Industriens Funktionæroverenskomst. Klager havde derfor krav på fuld løn under graviditetsorloven, en del af barselorloven og under 10 ugers forældreorlov.

Indklagede bestrider, at pro-ratafordeling af bonus er i strid med ligebehandlingsloven, idet der er tale om en kønsneutral praksis. Klager har i lighed med de øvrige medarbejdere fået bonus under orlov i samme udstrækning, som hun oppebærer løn under orlov.

Hvis indklagedes praksis strider mod ligebehandlingsloven, betyder det, at også manglende afregning af almindelig fast løn i hele orlovsperioden strider mod ligebehandlingsprincippet, fordi den manglende lønafregning også her rammer kvinder hårdere end mænd.

Det er indklagedes opfattelse, at en arbejdsgiver alene har pligt til at afregne bonus for en orlovsperiode i det omfang, der i øvrigt eksisterer en lønforpligtelse i perioden.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn efter lov om lige løn til mænd og kvinder.

Det fremgår af ligelønsloven, at en 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.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opnå det er hensigtsmæssige og nødvendige.

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.

Ligebehandlingsnævnet finder, at klager ikke har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hun har været udsat for forskelsbehandling.

Nævnet har herved lagt vægt på, at der er tale om en bonus, som beregnes som en procent af den udbetalte løn. Klagers bonus er således beregnet også på grundlag af den løn, hun modtog under den første del af sin orlov.

Nævnet har også lagt vægt på, at det gælder for alle medarbejderne hos indklagede, at bonus beregnes på grundlag af den optjente løn. Dette gælder uanset af hvilken grund, medarbejderen har været fraværende uden løn i en periode.

På den baggrund er det nævnets opfattelse, at der ikke er tale om forskelsbehandling på grund af køn.

Klager får derfor ikke medhold i klagen.