

Udskriftsdato: 13. december 2025

KEN nr 9381 af 02/03/2016 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - arbejdsvilkår - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2015-6810-03775

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - arbejdsvilkår - ej medhold

J. nr. 2015-6810-03775

En butikschef fik ændret sit arbejdssted til en anden butik, mens hun var på barselsorlov. I klagers kontrakt stod, at arbejdsstedet, ved udløb af klagers tidsbegrænsede stilling, ville være et andet sted i Storkøbenhavn. Klager mente, at ansættelsesforholdet var ophørt grundet arbejdsgivers forhold. Klager henviste til, at forflyttelsen indebar forøget transporttid og mente, at forflyttelsen forringede hendes indtjeningsmuligheder. Nævnet fandt, at ændringen af arbejdsstedet og en mulig ændring i indtjeningen ikke kunne sidestilles med en opsigelse, samt at et muligt udsving i muligheden for at oppebære bonus ville være inden for rammerne af, hvad klager efter ansættelseskontrakten med rimelighed måtte tåle.

Klager fik derfor ikke medhold i denne del af klagen.

Nævnet fandt også, at hverken køn eller afholdelse af barselsorlov helt eller delvist var årsag til, at klager ikke var blevet indkaldt til lønsamtale og lønreguleret. De øvrige ansatte havde ikke været til lønsamtaler under klagers barselsorlov.

Klager fik derfor heller ikke medhold i denne del af klagen.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med ændring af klagers arbejdssted fra butik A til butik B under klagers barselsorlov og i forbindelse med, at klager under sin barselsorlov ikke blev indkaldt til lønsamtale eller ikke var blevet lønreguleret i en periode på fire år.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at indklagede havde ændret klagers arbejdssted, da hun vendte tilbage fra barselsorlov.

Det var heller ikke i strid med ligebehandlingsloven, at klager ikke blev indkaldt til lønsamtale under sin barselsorlov, eller at hun ikke blev lønreguleret i en periode på fire år.

Sagsfremstilling

Klager blev ansat som elev hos indklagede den 28. juli 2003. Den 28. januar 2008 blev klager fastansat hos indklagede. Den 1. november

2010 avancerede klager til butikschef hos indklagede.

Den 1. februar 2013 blev klager ansat som butikschef i en anden butik (butik A) hos indklagede.

Af ansættelseskontrakten fremgår blandt andet:

"1.1 (...) Ansættelsen er et barselsvikariat som ophører uden yderligere varsel den 10. december 2013, hvorefter medarbejderen flyttes til en stilling som butikschef for en endnu ikke navngiven butik i Storkøbenhavn.

(...)

1.4 Medarbejderens arbejdssted vil indtil den 10. december 2013 primært være butikken [butik A i Storkøbenhavn]. Efter endt barselsvikariat den 10. december 2013, flyttes medarbejderen til en stilling som butikschef for en endnu ikke navngiven butik i Storkøbenhavn.

1.5 Medarbejderen vil under iagttagelse af almindelige funktionærretlige regler om forflyttelse være forpligtet til at udføre arbejde i andre butikker ejet af [indklagede].

(...)

3.3 Hvert år i januar, første gang i januar 2014, tages spørgsmålet om regulering af Medarbejderens løn op til drøftelse med regionschefen (...).

(...)

3.4 Bonus

Ud over den i pkt. 3.1. fastsatte løn oppebærer Medarbejderen en årlig bonus, jævnfør bilag 1 til denne ansættelseskontrakt.

Medarbejderen er indforstået med, at vilkårene for opnåelse af bonus fastsættes individuelt fra år til år.

(...)"

Indklagede er en del af en større butikskæde med over 20.000 medarbejdere i 40 lande, heraf med 102 butikker i Danmark. Indklagede har et landsdækkende butiksnat. Indklagede har ud over butik A 16 andre butikker, der ifølge den af indklagede fremlagte liste over kommuner er beliggende i Storkøbenhavn.

Klager blev gravid med termin i november 2013, hvilket hun meddelte indklagede i maj 2013. Klager blev sygemeldt den 7. august 2013 og overgik til graviditetsorlov den 25. oktober 2013. Klagers barselsorlov sluttede den 10. november 2014.

Indklagede skrev til klager den 13. oktober 2014 vedrørende ændring af arbejdssted. I brevet hedder det blandt andet:

"Idet din stilling som butikschef i [butik A] udløb den 10. december 2013, på hvilket tidspunkt du var på barselsorlov, skal du som aftalt tilbydes en stilling, som butikschef indenfor "Storkøbenhavn". Der henvises til ansættelseskontrakt af 22. februar 2013.

Vi bekræfter hermed, at dit arbejdssted nu er fundet, og at du pr. 10. november 2014 skal tiltræde en stilling som butikschef i [butik B i Storkøbenhavn].

Øvrige løn- og ansættelsesvilkår forbliver uændrede".

Klagers fagforbund skrev den 17. oktober 2014 et brev til indklagede og meddelte, at de anså klager som værende ansat som butikschef i butik A. De henviste til, at kontrakten af 22. februar 2013 angiver, at klager inden den 10. december 2013 skulle have oplyst, om hun ville blive flyttet til en anden afdeling efter endt barsel. Da klager ikke havde modtaget et nyt tillæg til kontrakten inden den 10. december 2013, og da det af klagers lønsedler fremgik, at hun var tilknyttet butik A, var det forbundets opfattelse, at klager fortsat var ansat i butik A. Forbundet oplyste i samme brev, at klager ikke accepterede ændringen af arbejdsstedet til butik B. Ændringen af arbejdsstedet blev opfattet som en væsentlig ændring af ansættelsesforholdet, idet klager ville få længere transporttid til arbejde. Endvidere ville mulighederne for at planlægge arbejdstiden blive væsentlig ringere, da butik B havde færre ansatte og kortere åbningstid end butik A.

Indklagede fastholdt ved brev af 28. oktober 2014, at klager efter endt barsel skulle tiltræde stillingen som butikschef i butik B.

Klagers advokat anførte i brev af 3. november 2014, at indklagede skulle have reageret på flytningen ultimo december 2013 eller umiddelbart herefter, således at der var mulighed for en dialog. Det ændrede arbejdssted ville ødelægge klagers rytme i hverdagen. Klager kunne have fået en stilling i butik C uden for Storkøbenhavn, men muligheden blev ikke udnyttet. Stillingen i butik B var efter sit indhold ikke en chefstilling henset til oplysningerne om kundegrundlag og udfordringer. Det blev fastholdt, at klager betragtede sig som værende opsagt grundet de væsentligt ændrede vilkår.

Den 4. november 2014 fastholdt indklagede, at det anviste arbejde lå inden for grænserne for, hvad klager måtte "tåle".

Ved erklæring af 7. november 2014 sygemeldte klagers læge klager i to måneder.

Den 21. november 2014 oplyste indklagede, at det ikke var muligt at finde en butik tættere på klagers bopæl. Indklagede havde planer for butik B, og så den med et stort ekspansionspotentiale, hvor indklagede ønskede klagers medvirken. Indklagede tilbød at finde en stilling uden ledelsesbeføjelser tættere på klagers bopæl.

Den 26. november 2014 skrev indklagede til klager med tilbud om en chefstilling i butik D i Storkøbenhavn, idet indklagede netop havde modtaget en opsigelse fra butikschefen i butikken. Stillingen skulle tiltrædes omgående og senest mandag den 1. december 2014. De aktuelle ansættelsesvilkår ville fortsætte uændret.

Den 27. november 2014 meddelte klagers advokat, at klager ikke ville tage imod stillingen i butik D. Klager var fortsat sygemeldt i to måneder fra cirka den 10. november 2014.

Den 28. november 2014 meddelte klagers advokat, at klager aktuelt var sygemeldt frem til cirka midten af januar 2015, og at klager betragtede sig som værende opsagt af arbejdsgiver.

Den 1. december 2014 fastholdt indklagedes advokat, at stillingen i butik B ikke var en væsentlig ændring af klagers ansættelsesvilkår.

Den 2. december 2014 blev klager indkaldt til en sygefraværssamtale.

Den 4. december 2014 meddelte klagers advokat, at en sygefraværssamtale måtte anses for at være overflødig, når ansættelsesforholdet var ophørt grundet arbejdsgivers forhold.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at flytningen til en anden butik efter endt barselsorlov

er en væsentlig ændring af hendes arbejdsvilkår. Forflyttelsen er sket som følge af, at klager har været på barsel. Klager er derfor blevet forskelsbehandlet på grund af køn.

Klager har på grund af indklagedes forskelsbehandling krav på godtgørelse.

Klager henviser til, at flytningen af arbejdsstedet har indebåret forøget transporttid. Klager henviser også til, at forudsætningerne for at opretholde samme indtjening er blevet væsentligt ændret, fordi hun blev overflyttet til en anden butik.

Inden klager tiltrådte butikschefstillingen i butik A, kom klager fra en anden butikschefstilling med tre faglige medarbejder inklusive klager, en elev og en assistent. Klager ønskede at komme tættere på sin bopæl og blev tilbudt stillingen i butik A. Butik A beskæftiger tre faglige medarbejdere, en elev og en deltidsassistent. Butik B beskæftiger butikschefen, en faglig medarbejder på deltid og en butiksassistent. Der er mindre fleksibilitet i arbejdsplanen. Det er anført, at stillingen i butik B reelt ikke er en butikschefstilling.

Klager arbejdede i butik A 37 timer per uge plus diverse aftenarbejde.

Klager havde fri søndag og enten fredag eller lørdag.

Om arbejdstiderne i butik B er det oplyst, at klager ville arbejde gennemsnitligt 37 timer per uge. Klager vil have fri hver søndag og hver 3. lørdag.

Den tidsbegrænsede kontrakt i butik A er underskrevet, efter ansættelsesforholdet er påbegyndt. Klager kunne på dette tidspunkt ikke gøre indsigelse mod kontraktens vilkår.

Klager mener, at hun skulle være blevet tilbudt en stilling som butikschef i enten butik A eller en opstået ledig stilling i butik C tættere på hendes bopæl men uden for Storkøbenhavn. Klager var ikke bekendt med, at

der fandtes et jobopslag til stillingen i butik A. Indklagede er klar over, at det var en forudsætning for klager, at arbejdet og hjemmet skulle være tættere på hinanden. Fra hjemmet til butik B er der ifølge www.rejseplanen.dk en forøget rejsetid for klager på 36 minutter hver vej. Butik B havde desuden under den halve omsætning af butik A.

Stillingsændringen blev endvidere meddelt for sent, og det skulle ske med individuelt varsel. Klager rykkede fra august 2014 indklagede for en tilbagemelding på, hvor hun skulle starte efter endt barsel. Tilbuddet om stillingen i butik D kom på et tidspunkt, hvor klager var sygemeldt med en stressreaktion, og tilliden til indklagede var brudt.

Det er desuden i strid med ligelønsloven, at klager ikke er blevet indkaldt til lønsamtale under sin barselsorlov.

Den manglende afholdelse af lønsamtale er begrundet i, at klager var på barsel på tidspunktet for afholdelse af lønsamtaler. Der er derfor tale om overtrædelse af lov om ligeløn for så vidt angår ligeløn for samme arbejde uanset køn og afholdelse af barsel.

Det er kutyme hos indklagede, at man afholder lønsamtaler en gang årligt, hvilket ikke skete.

De lønoversigter, indklagede har fremlagt, er svære at gennemskue, og det fremgår ikke, hvilken medarbejdergruppe der er tale om. Oversigterne indeholder heller ikke oplysninger om anciennitet i firmaet, kvalifikationer og størrelse og omsætning i butikken.

Klager er ikke blevet tillagt nogen lønforhøjelser i de fire år, der er tale om.

Indklagede gør gældende, at sagen skal afvises fra behandling ved Ligebehandlingsnævnet, idet det kræver bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer at belyse sagens faktiske omstændigheder. Sagen er

derfor uegnet til behandling ved Ligebehandlingsnævnet.

Subsidiært gøres det gældende, at klager ikke har været udsat for forskelsbehandling.

Såfremt nævnet finder, at vurderingen af, hvorvidt klager kunne anse sig som opsagt, skal ske uden skelen til klagers ansættelseskontakt, gøres det gældende, at indklagedes flytning af klager til butik B ikke udgør en væsentlig ændring af ansættelsesforholdet.

Såfremt nævnet finder, at klager har været berettiget til at betragte brevet af 13. oktober 2014 som en opsigelse, gøres det gældende, at indklagede har løftet bevisbyrden for, at opsigelsen ikke har været påvirket af klagers graviditet og barsel.

Inden ansættelsen i butik A havde klager siden 2010 været ansat som butikschef i en butik, der dengang omsatte årligt for cirka 5,2 millioner kroner. Butik A omsatte for årligt cirka 5,7 millioner kroner. Omfanget af de ledelsesmæssige opgaver og ansvar svarede i store træk til den tidligere stilling.

Stillingen som butikschef i butik A var ledig på baggrund af barselsorlov. Prisen for at flytte arbejdsstedet tættere på klagers bopæl var, at der var tale om en midlertidig stilling, og at indklagede forpligtede sig til, at klager kunne fortsætte som butikschef i en butik i Storkøbenhavn. Det var derfor et vilkår, at der efter den midlertidige stilling i butik A var usikkerhed omkring klagers fremtidige arbejdssteds placering.

Den 15. august 2013 op sagde butikschefen i butik A, som klager vikarierede for, sin stilling. På grund af en periode med skiftende og manglende ledelse i butikken, var der behov for en permanent og omgående løsning, og indklagede iværksatte i september 2013 en ansøgningsproces ved jobopslag. Klager søgte ikke stillingen.

Indklagede bestrider, at klager ikke var bekendt med den ledige stilling i

butik A. Stillingsopslaget blev dels opslået på indklagedes intranet, som klager havde adgang til, og dels offentliggjort via Jobindeks.

Klagers tidsbegrænsede stilling i butik A udløb den 10. december 2013, hvilket var godt 14 dage, efter at klager var nedkommet. Klager var således ikke disponibel, og det gav derfor ikke mening på dette tidspunkt at tilbyde hende et nyt arbejdssted.

Stillingen som butikschef i butik A blev besat med tiltrædelse den 2. januar 2014.

Den 20. januar 2014 meddelte klager, at hun ville vende tilbage fra barsel den 10. november 2014.

I sommeren / det tidlige efterår 2014 påbegyndte indklagede en undersøgelse af potentielle arbejdssteder til klager i Storkøbenhavn. Det viste sig, at alene stillingen i butik B var ledig. Butik B omsatte på dette tidspunkt årligt for cirka 2,5 millioner kroner. Omfanget af de ledelsesmæssige opgaver og ansvar svarede i store træk til arbejdet i klagers stillinger som butikschef siden 2010 og i butik A. Bonus blev beregnet ud fra butikkens budget og ikke ud fra butikkens omsætning og størrelse.

Kort tid efter viste det sig, at en stilling som butikschef uden for Storkøbenhavn også blev ledig. Denne butik omsatte på dette tidspunkt årligt for cirka 5,6 millioner kroner. Klager blev tilbudt denne stilling.

Indklagede fortsatte sin undersøgelse af ledige butikschefstillinger inden for Storkøbenhavn. Alene butik B havde en ledig stilling, som blev anvist klager.

Det blev samtidig meddelt klager telefonisk, at der var planer for butik B, ligesom klager blev meddelt, at indklagede var opmærksom på, at klager ikke var tilfreds med det nye arbejdssted. Indklagede ville gøre, hvad man kunne for at flytte klager til et andet arbejdssted.

Klager sygemeldte sig den 10. november 2014, hvor klager skulle genoptage sit arbejde.

Indklagede tilbød klager at finde en ledig stilling uden ledelsesbeføjelser tættere på klagers bopæl.

Den 26. november 2014 tilbød indklagede klager en stilling som butikschef i butik D. Denne butik var beliggende cirka 10 kilometer fra klagers bopæl. Butik D omsatte årligt for cirka 5,2 millioner kroner. Omfanget af de ledelsesmæssige opgaver og ansvar svarede i store træk til klagers tidligere stillinger.

Der var således ikke tale om en væsentlig stillingsændring. Klager skulle tåle at blive flyttet til en unavngiven butik i Storkøbenhavn efter udløbet af vikariatet, og indklagede flyttede klager i overensstemmelse med den indgåede aftale. Klagers manglende tillid til indklagede er klagers egen risiko.

Vedrørende lønsamtaler afviser indklagede, at det har været kutyme hos indklagede at indkalde alle medarbejdere til årlige samtaler. Klager var alene berettiget til en årlig løndrøftelse med regionschefen.

En løndrøftelse hos indklagede foregår ved, at regionschefen sammen med retaildirektøren, HR-direktøren og den administrerende direktør årligt drøfter og vurderer den enkelte butikschefs løn. Vurderingen bliver herefter kommunikeret til den enkelte butikschef.

Klagers løn som butikschef blev således årligt drøftet/vurderet af regionschefen, som tilsvarende vurderede lønningerne for de øvrige butikschefer i regionen.

Klager har siden 2011 oppebåret en fast løn på 36.960 kroner tillagt bonus. Klagers faste løn er ikke steget gennem perioden frem til 2014, da optikerbranchen siden 2009 har været under stærkt pres og hård

konkurrence, og da medarbejdere i branchen tidligere har været højt lønnet. Der har derfor været generel løntilbageholdenhed.

Klagers løn blev fastsat og vurderet på baggrund af lederanciennitet, ansvar samt personlige og faglige kompetencer. Klagers løn ækvivalerede med de af hendes kollegaer, der var på samme niveau som hende.

Løntilbageholdenheden resulterede i en samlet lønstigning i regionen på i alt 8.397 kroner per måned for 2011, 7.000 kroner per måned for 2012, 3.500 kroner per måned for 2013, 9.000 kroner per måned for 2014.

Indklagede henviser til vedlagte lønvurderinger for regionen.

Indklagede gør herefter gældende, at der ikke har været lønforskelsbehandlet på grund af køn, graviditet eller barsel, og at der ikke er påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der har fundet en overtrædelse af ligelønsloven sted.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

&Aelig; ndret arbejdssted

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn efter lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (ligebehandlingsloven).

Som sagen er oplyst for nævnet, foreligger der ikke en sådan usikkerhed omkring de faktiske forhold, at sagen ikke kan behandles af nævnet.

Indklagedes påstand om afvisning tages derfor ikke til følge.

Det fremgår af ligebehandlingsloven, at en arbejdstager, der har udnyttet retten til fravær i anledning af barsel, har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, der ikke er mindre gunstige for dem.

En ændring af et arbejdsvilkår kan være så væsentlig, at det må sidestilles med en afskedigelse.

Hverken ændringen af arbejdsstedet eller de af klager påståede forringede muligheder for bonus udgør efter de foreliggende oplysninger en så væsentlig ændring af klagers arbejdsvilkår, at det kan sidestilles med en opsigelse.

Nævnet har herved lagt vægt på, at klager havde underskrevet en ansættelseskontrakt, hvoraf det fremgår, at arbejdsstedet efter tidsbegrænsningen ville være et andet sted i Storkøbenhavn. Det var således et vilkår for ansættelsen, at arbejdsstedet ville kunne ændres. Der er endvidere lagt vægt på, at indklagede ikke var bekendt med klagers graviditet, da indklagede indgik aftalen med klager om den midlertidige ansættelse med efterfølgende forflyttelse inden for Storkøbenhavn. Et muligt udsving i muligheden for at oppebære bonus ligger inden for rammerne af, hvad klager efter ansættelseskontrakten med rimelighed skal tåle. Efter ansættelsesvilkårene og arbejdsstedets karakter udgjorde ændringen af arbejdsstedet herefter ikke en sådan upåregnelig og væsentlig ændring af klagers arbejdsforhold, at klager kunne betragte sig som opsagt. Klager får derfor ikke medhold i denne del af klagen.

Lønsamtale og lønregulering

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over lov om lige løn til mænd og kvinder (ligelønsloven).

Efter ligelønsloven må der ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med loven.

Der er ikke i klagen eller parternes bemærkninger oplysninger, der tyder på, at den manglende lønsamtale under barslen eller den manglende lønregulering i en periode på fire år er begrundet i lønmæssig forskelsbehandling i forhold til mandlige kolleger. Der er derfor ikke tale om forhold omfattet af ligelønsloven.

Det fremgår af ligestillingsloven, at en arbejdsgiver ikke må udsætte en lønmodtager for mindre gunstig behandling, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær eller har været fraværende på grund af graviditet og barsel. Såfremt den mindre gunstige behandling finder sted under graviditet eller afholdelse af barselsorlov, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at forskelsbehandlingen ikke er begrundet i disse forhold.

Det fremgår også af ligestillingsloven, at enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår.

Efter oplysningerne i sagen har indklagede løftet bevisbyrden for, at klagers afholdelse af barselsorlov ikke helt eller delvist var årsag til, at klager ikke blev indkaldt til lønsamtale.

Nævnet har herved lagt vægt på, at de øvrige ansatte i indklagedes butikker, der ikke var på barselsorlov, efter det oplyste ikke var til lønsamtaler under klagers barselsorlov.

Der foreligger ikke i øvrigt oplysninger, der for nævnet tyder på, at det forhold, at klager ikke er blevet lønreguleret i en periode på fire år, helt eller delvist skyldes køn eller afholdelse af barselsorlov.

Klager får derfor heller ikke medhold i denne del af klagen.

Sagens oplysninger

Sagen er behandlet på grundlag af:

- Klagen af 15. januar 2015 med bilag
- Indklagedes bemærkninger af 24. februar 2015 med bilag
- Klagers bemærkninger af 13. maj 2015 med bilag
- Indklagedes bemærkninger af 17. juni 2015 med bilag
- Klagers bemærkninger af 5. august 2015 med bilag
- Indklagedes bemærkninger af 11. august 2015

<2015-6810-03775>