

Udskriftsdato: 13. december 2025

KEN nr 9919 af 15/10/2021 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ligeløn - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 20-41301

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ligeløn - ej medhold

J.nr. 20-41301

En kvinde og fem mænd blev ansat som lokomotivførerelever på samme tid. De fem mænd blev hver især tildelt et individuelt kvalifikationstillæg, mens kvinden ikke blev tildelt et kvalifikationstillæg. Dette medførte, at den kvindelige lokomotivførerelevs månedsløn var lavere end de fem mandlige lokomotivførerelevs månedsløn.

Kvinden gjorde over for nævnet gældende, at hun var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn, fordi hun var den eneste af de nyansatte lokomotivførerelever, der ikke blev tildelt et individuelt kvalifikationstillæg. Kvinden gjorde blandt andet gældende, at hun havde relevant erhvervserfaring på lige fod med de fem mandlige lokomotivførerelever, og at det dermed ikke var de fem lokomotivførerelevs erhvervserfaring, der var årsagen til, at de hver især blev tildelt et individuelt kvalifikationstillæg.

Nævnet vurderede, at kvinden, i modsætning til de øvrige mandlige lokomotivførerelever, ikke havde en faglig uddannelse eller betydelig erhvervserfaring, der kunne begrunde et kvalifikationstillæg.

Nævnet vurderede på den baggrund, at kvinden ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at den lønmæssige forskel mellem kvindens løn og de fem mandlige lokomotivførerelevs løn var begrundet i kvindens køn.

Kvinden fik derfor ikke medhold i klagen.

Klagen angår påstået lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med fastsættelse af en kvindelig lokomotivførerelevs løn.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Indklagede har ikke ved fastsættelsen af klagers løn handlet i strid med ligelønsloven.

Sagsfremstilling

Klager, som er en kvinde, blev ansat som lokomotivførerelev hos den indklagede virksomhed med tiltrædelse den 1. april 2019.

Af klagers ansættelsesaftale af 26. februar 2019 fremgår blandt andet:

”Stilling:

Lokomotivfører-elev (Efter endt uddannelse fortsætter ansættelsen med titel af Lokomotivfører)

...

Arbejdstid:

 X overenskomstmæssig – fuld arbejdstid

 deltidsansat – antal timer/uger

 timelønnet

Løn:

- 1) Basislønnen udgør 20.762,00 DKK pr. måned
- 2) Produktionstillæg og Kvalifikationstillæg udbetales jf. overenskomstens Afsnit ”Lokomotivpersonalet persontransport” § 2 hhv. bilag 1 Lønblade når eleven er færdiguddannet og udfører selvstændig fremførsel af tog.
- 3) Overarbejdsbetaling, søgne- og helligdagsbetaling, tillæg i øvrigt betales efter gældende overenskomst. ”

Foruden klager ansatte indklagede den 1. april 2019 yderligere fem lokomotivførerelever. Alle fem lokomotivførerelever var mænd.

Den indklagede virksomhed har fremlagt kopi af de fem mandlige lokomotivførerelevers ansættelsesaftaler. De fem ansættelsesaftaler var enslydende i forhold til følgende forhold:

”Arbejdstid:

 X overenskomstmæssig – fuld arbejdstid

 deltidsansat – antal timer/uger

 timelønnet

Løn:

- 1) Basislønnen udgør 20.762,00 DKK pr. måned
- 2) Der udbetales individuelt kvalifikationstillæg jf. Jernbaneoverenskomstens § 6. stk. 3. Tillægget gives med baggrund i opnået faglig uddannelse inden for andet erhverv. Beløb: 5.000,00 DKK pr. måned.

Tillægget bortfalder på det tidspunkt, hvor der udbetales produktionstillæg 1) efter Jernbaneoverenskomstens afsnit ”Lokomotivpersonalet persontransport” § 2.

Tillægget bortfalder endvidere på det tidspunkt, hvor der udbetales kvalifikationstillæg 2) efter Jernbaneoverenskomstens afsnit ”Lokomotivpersonalet persontransport” bilag 1 – Lønblade.

- 3) 1) Produktionstillæg og 2) Kvalifikationstillæg udbetales når eleven er færdiguddannet og udfører selvstændig fremførsel af tog.
- 4) Overarbejdsbetaling, søgne- og helligdagsbetaling, tillæg i øvrigt betales efter gældende overenskomst. ”

De fem mandlige lokomotivførerelever fik således tildelt et individuelt kvalifikationstillæg på 5.000 kr. om måneden. Klager fik ikke tildelt et individuelt kvalifikationstillæg.

Det fremgår af klagers CV, at hun har bestået HTX teknisk gymnasium, og at hun blandt andet har arbejdet som kassemedarbejder, tjener, livredder og som vikar ved et vikarbureau, hvor hun pakkede varer.

Den indklagede virksomhed har fremlagt et skema over de seks lokomotivførerelevers erhvervserfaring efter endt eksamen:

Medarbejder	Erhvervserfaring efter endt eksamen
[Klager]	Vikar hos [vikarbureau] i 2 år efter gymnasial uddannelse på HTX. Forinden fritidsjob.
Lokoførerelev 2	I alt 3 år som gastronom og souschef (uddannet kok)
Lokoførerelev 3	9 år som automekaniker og 7 år som reservedelsrådgiver
Lokoførerelev 4	I alt 6 år som hhv. banetekniker, arbejdsleder og lokomotivfører A
Lokoførerelev 5	24 år som lastvognschauffør (uddannet lastvognsmekaniker) og 1 år som lagermedarbejder.
Lokoførerelev 6	9 år automekaniker og 2 år som letbanefører

Indklagede har endvidere fremlagt kopi af de fem mandlige lokomotivførerelevers CV'er.

Lokomotivførerelevernes ansættelsesforhold var omfattet af Jernbaneoverenskomsten indgået mellem Dansk Industri og Dansk Jernbaneforbund. Af overenskomsten fremgår blandt andet:

”§ 6. Løn

...

Stk. 2 – Grundløn

Grundlønnen er opbygget af en basisløn og et centralt forhandlet kvalifikationstillæg, jf. bilag 1 i særbestemmelserne.

Stk. 3 – Individuelle kvalifikationstillæg

Ud over grundlønnen kan lokalt forhandles individuelle kvalifikationstillæg på indtil 25 % af basislønnen. Som eksempel på elementer, der kan ligge til grund ved fastlæggelse af kvalifikationsløn, kan nævnes: Vedligeholdelsesopgaver, omløbsplanlægning, tjenesteplanlægning, anvendelse af tekniske fremmedsprog, administrationsfunktioner, ydelse/håndtering af fragtbreve, vareindkøb m.v.

Tillidsrepræsentanten kan, efter den enkelte medarbejders ønske, medvirke ved forhandlingen af ovennævnte tillæg.

Udmøntningen af de i denne bestemmelse nævnte kvalifikationstillæg kan kontrolleres af den lokale tillidsrepræsentant eller den, som Dansk Jernbaneforbund i øvrigt i virksomheden måtte bemyndige hertil, og der skal seneste 8 dage efter aftalers indgåelse herom indsendes kopi af disse til forbundet.

...

Bilag 1 – Lønblade

Lønnen til de enkelte personalekategorier udgør følgende (eksklusivt decentralt aftalt kvalifikationstillæg):

Lokomotivførere

01-03-2019

Basisløn kr. 20.762

Kvalif.tillæg kr. 9.100

Grundløn i al kr. 29.862

...

Bilag 2 – Ansættelsesbetingelser

Vedr. lokomotivpersonale

Som ansættelsesbetingelser sættes endvidere, at ansøgere opfylder mindst et af følgende kriterier

- 1) har bestået matematik eller fysik på niveau b
- 2) er fagligt inden for en teknisk erhvervsuddannelse
- 3) har en videregående uddannelse inden for det tekniske område
- 4) efter endt uddannelse har arbejdet mindst 18 måneder som letbanefører
- 5) har arbejdet mindst 18 måneder som rangist, køremand eller anden stilling, der kræver A certifikat jf. bekendtgørelse nr. 985 af 11. oktober 2011 om Certificering af lokomotivførere
- 6) har arbejdet mindst 24 måneder inden for et fagligt område, der kunne dækkes af en overenskomst indgået mellem parterne. Det er ikke et krav, at personen har været overenskomstdækket.
- 7) er uddannet pilot eller har anden relevant erfaring eller uddannelse efter parternes bedømmelse

For alle ansættelser gælder, at vedkommende skal have bestået engelsk på niveau d.”

Indklagede har fremlagt kopi af mail af 28. januar 2019 fra indklagedes Head of Traffic til blandt andet en tillidsrepræsentant fra Dansk Jernbaneforbund. Af mailen fremgår blandt andet:

”Jeg er af den opfattelse, at lokomotivførerelever ikke kan betragtes som fuldt uddannede lokomotivførere efter overenskomsten. Jeg mener således, at det aldrig har været intentionen, at elever skal aflønnes fuldt ud som færdiguddannede lokomotivførere og i forlængelse heraf oppebære f.eks. kvalifikationstillæg og produktionstillæg.

Vores fortolkning af overenskomsten er at kvalifikationstillæg udbetales til kvalificerede (uddannede) lokomotivførere og produktionstillægget udbetales, når man er en del af produktionen. Sidstnævnte kan heller ikke være tilfældet under uddannelse.

Vores vurdering af en rimelig aflønning af elever, vil være at der udbetales en basisløn efter overenskomsten og evt. et individuelt kvalifikationstillæg efter § 6, stk. 3 i overenskomsten (sidstnævnte kan betragtes som et ”Rekrutteringstillæg”). Det er vores opfattelse at Rekrutteringstillægget vil kunne dække f.eks. rejsetid til og fra skole, hvilket vi også synes er absolut rimeligt, når forudsætninger (og i øvrigt en fortsat god elevaflønning) er aftalt ved ansættelsesforholdets indgåelse.)

Sidstnævnte vedr. rejsetid, kræver en genforhandling af vores lokalaftale om samme.

Vedr. rekrutteringstillægget forestiller jeg mig op til max. 5000,- pr. md. afhængigt af ansøgers kvalifikationer.

Ovennævnte skal ses i lyset af, at det ikke af Jernbaneoverenskomsten fremgår hvordan elever skal aflønnes.

Vi har vores næste møde den 7. februar og kan tage en drøftelse af ovenstående – vi kan også vende det pr. telefon forud for den 7. februar. ”

Klager har fremlagt kopi af tillidsrepræsentantens svar til ovenstående mail. Af tillidsrepræsentantens mail af 4. februar 2019 fremgår blandt andet:

”Jeg synes vi skal tage en drøftelse af dette når vi mødes d. 7/2.

I den drøftelse er det helt ok at tage en snak om hvad vi hver især finder er rimeligt og ikke rimeligt i denne sammenhæng.

Men jeg må gøre dig opmærksom på at nyansatte lokomotivførere skal aflønnes i henhold til gældende overenskomst og supplerende lokalaftaler fra deres ansættelsestidspunkt i [indklagede], præcis som alle tidligere Lkf-hold har været i [indklagede]s historie. Alt vedr. løn fremgår af gældende overenskomst mellem DI/JA og DJ fra 2017 som jeg hermed henviser til. Vores lokalaftale 2008-10 supplerer vilkårene i overenskomsten for så vidt angår Lokomotivførere under uddannelse.

Jeg går ud fra at du i respekt for indgåede aftaler også orientere de mulige nye lokomotivførere vi har til samtale udfra de vilkår –også omkring løn – der har været og fortsat er gældende indtil nu (såfremt de måtte spørge).

Dette udfra at der jo ikke kan orienteres om noget vi ikke har drøftet og ikke har nogen aftale på (Jeg tænker her på vilkår du skitsere i din mail).

Hvis og jeg understreger hvis der på et tidspunkt i fremtiden måtte ske ændrede vilkår giver det jo først mening og orientere om disse når der ligger en underskrevet overenskomst/aftale på dette. ”

Senere samme dag svarede indklagedes Head of Traffic følgende:

”Hej [tillidsrepræsentant]

Vedr. aflønning af eleverne mener jeg det er et fortolkningsspørgsmål ift. overenskomsten, som ikke er omfattet af lokalaftalekomplekset. Såfremt I ikke er enige i vores fortolkning heraf, er I velkommen til at afprøve den gennem DJ/DI. Udgangspunktet for ansættelserne den 01.04 vil være basisløn + et tillæg som nævnt i min forrige mail.

Mht. uddannelsesaftalen, er jeg enig i, at det er lokalafalestof, som vi drøfter forud for ændringer.

Lad os vendebegge på vores møde på onsdag. ”

Tillidsrepræsentanten sendte den 6. februar 2019 følgende mail til indklagedes Head of Traffic:

”Hej [Head of Traffic]

Der er mere i den fortolkning end som sådan, så jeg synes vi skal drøfte det på mødet i morgen.

mvh

[Tillidsrepræsentant]”

Det er normal procedure, at Dansk Jernbaneforbunds tillidsrepræsentanter deltager ved ansættelsessamtaler. Tillidsrepræsentanterne var bekendt med lønniveauet for alle seks nyansatte lokomotivførere.

Ifølge klager protesterede tillidsrepræsentanterne over, at indklagede ikke gav alle seks lokomotivførere samme løn. Dette har indklagede bestridt.

I februar 2019 gjorde Dansk Jernbaneforbund, ifølge indklagede, alene gældende, at en lokomotivfører-elev skulle have samme løn som en færdiguddannet lokomotivfører. Ifølge klager gjorde Dansk Jernbaneforbunds repræsentanter ved mødet den 7. februar 2019 med indklagedes Head of Traffic indsigelser over for den løn, som indklagede ville give alle de nyansatte lokomotivførere.

Det var ledelsen hos indklagede, der besluttede lønnen til lokomotivførerne, herunder klager. Tillidsrepræsentanterne var ikke involveret i fastsættelsen af lønnen.

Indklagede tog sammen med en anden virksomhed en fælles beslutning om, at lokomotivførereleverne ikke skulle oppebære samme løn som færdiguddannede lokomotivførere, idet lokomotivførereleverne ikke udførte det samme arbejde som de færdiguddannede lokomotivførere.

Da tillidsrepræsentanterne og ledelsen ikke kunne nå til enighed omkring lønniveauet, blev sagen videregivet til Dansk Jernbaneforbund af tillidsrepræsentanterne.

Der verserede herefter en faglig voldgiftssag mellem Dansk Industri og Dansk Jernbaneforbund om, hvorvidt indklagedes lønfastsættelse til nyansatte lokomotivførerelever var i strid med Jernbaneoverenskomsten.

Under voldgiftssagen gjorde Dansk Jernbaneforbund gældende, at lokomotivførerelever skulle aflønnes med samme løn som færdiguddannede lokomotivførere, således at elever skulle have basislønnen på 20.762 kr., et centralt forhandlet produktionstillæg på 6.197 kr. samt et kvalifikationstillæg på 9.100 kr. Dette ville svare til en månedsløn på 36.029 kr.

Den 9. juni 2020 blev der afsagt kendelse i den faglige voldgiftssag mellem Dansk Jernbaneforbund og Dansk Industri. Af voldgiftskendelsen fremgår blandt andet:

”1. Tvisten

Sagen angår, hvilken løn lokomotivfører i [virksomhed] og [den indklagede virksomhed] skal have efter Jernbaneoverenskomsten, mens de er under uddannelse (elever).

2. Påstande

Klager har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede skal anerkende, at alle nyansatte lokomotivførere skal aflønnes med grundløn, jf. Jernbaneoverenskomstens § 6, stk. 2, jf. Bilag 1 i særbestemmelserne, samt produktionstillæg, jf. § 2 i særbestemmelserne,
2. Indklagede skal efterbetale tilgodehavende løn, tillæg og pensionsbidrag samt øvrige lønandele, der påvirkes af lønsammensætningen, med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid,
3. Indklagede anerkende, at de udstedte ansættelsesbeviser er ukorrekte,
4. Indklagede skal betale en godtgørelse udmålt efter den faglige voldgiftsrets skøn til de berørte lokomotivførere for ukorrekt ansættelseskontrakt.

Indklagede har påstået frifindelse.

Parterne er enige om, at de betalte individuelle tillæg kan modregnes, hvis klager får medhold i påstand 2.

...

Herefter bestemmes:

Indklagede, [...], skal anerkende, at alle nyansatte lokomotivførere skal aflønnes med grundløn, jf. Jernbaneoverenskomstens § 6, stk. 2, jf. Bilag 1 i særbestemmelserne, samt produktionstillæg, jf. § 2 i særbestemmelserne, og indklagede skal efterbetale tilgodehavende løn, tillæg og pensionsbidrag samt øvrige lønandele, der påvirkes af lønsammensætningen, med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

Indklagede frifindes for påstand 3 og 4. ”

Som en konsekvens af udfaldet af voldgiftssagen modtog alle lokomotivførerelever der blev ansat den 1. april 2019, herunder klager, en efterbetaling af sin løn, således at alle seks lokomotivførerelever fik den løn, der fremgår af Jernbaneoverenskomsten. Alle seks lokomotivførerelever fik således reguleret deres løn med tilbagevirkende kraft, således at de alle seks pr. den 1. april 2019 fik i alt 36.029 kr. i månedsløn. Som følge af voldgiftssagen modtog klager således den samme løn som sine kollegaer.

Kvalifikationstillægget, der i ansættelsesaftalerne var begrundet i ”opnået faglig uddannelse inden for andet erhverv”, blev ikke videreført efter kendelsen i den faglige voldgift.

Den indklagede virksomhed er en del af en koncern. Indklagede har fremlagt kopi af koncernens mangfoldighedspolitik, hvoraf det blandt andet fremgår:

”[INDKLAGEDE]S MANGFOLDIGHEDSPOLITIK

I [indklagede] er vi overbeviste om, at mangfoldighed og menneskelig forskellighed er en styrke. Mangfoldigheden giver os et væld af forskellige perspektiver, ideer og kompetencer, som bidrager positivt til virksomhedens udvikling og er med til at skabe et dynamisk og berigende arbejdsmiljø, hvor kreativiteten spirer, og initiativlysten trives.

Vi tror på, at mangfoldigheden styrker konkurrenceevnen, skaber værdi for [indklagede] og er en medvirkende årsag til, at [indklagede] er en attraktiv arbejdsplads.

Vores inkluderende kultur tilbyder lige muligheder for alle uanset nationalitet, etnisk oprindelse, køn, alder, seksuel orientering, ambitioner, religion, politisk tilhørsforhold eller livsanskuelse, og vi giver medarbejdere med særlige behov for manglende fysisk formåen mulighed for at bidrage.

[Indklagede] er stolte af at være en mangfoldig arbejdsplads bestående af medarbejdere fra mange forskellige nationer, i alle aldre, af begge køn og med forskellig fysisk og psykisk formåen.

[Indklagede] går forrest og tager gerne socialt ansvar, når nye behov eller initiativer opstår, og uddanner ledere og medarbejdere i kulturel kompetence.

KØN

Det er afgørende, at den enkelte medarbejder har de rette kompetencer, og [indklagede] ansætter altid medarbejdere og ledere under den præmis, at den bedst egnede vælges uanset køn.

Af [indklagede]s medarbejdere udgør 14 procent kvinder, og vi arbejder aktivt på at fremme en mere ligelig fordeling mellem kønnene.

[Indklagede] skal være kendetegnet ved en kultur, hvor kvindelige og mandlige medarbejdere oplever, at de har samme muligheder. Vi forsøger at inspirere alle medarbejdere til at udvikle sig, så vi sikrer, at alle kandidater kommer i spil til såvel ledige stillinger som karriere- og medarbejderudvikling.

Vi arbejder målrettet med initiativer, der skaber de fremtidige rammer. Ønsket om en mere ligelig fordeling mellem kønnene i en branche, der traditionelt set ikke har tiltrukket mange kvinder, skal realiseres ved, at [indklagede] synliggøres som en attraktiv arbejdsplads.

Der er mange initiativer knyttet til mangfoldighedspolitikken med ønsket om at øge andelen af kvindelige ledere på alle niveauer i [indklagede]. Disse er forankrede i ledelse, driftsorganisation og HR-afdeling. Vi tilstræber, at lederstillinger er attraktive for begge køn, opbygger transparente vurderings- og udvælgelsesprocesser og sikrer mangfoldighed i udvælgelsen af deltagere i vores talentprogrammer. ”

Indklagede har endvidere fremlagt kopi af et uddrag fra indklagedes medarbejderhåndbog. Af uddraget fremgår følgende om lønpolitik:

”Lønpolitik

[Indklagede]s lønpolitik skal afspejle og understøtte selskabets mål og strategier. Indenfor selskabets rammer er det vores mål, at lønnen skal ligge på et niveau, der til enhver tid gør det muligt at tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere. Ledelsen ønsker i den forbindelse samtidigt aktivt at kunne benytte løn, pension, resultat- og præstationsløn og andre personalegoder for at motivere medarbejderne til at arbejde mod synlige mål og fælles resultater.

...

Overenskomstmæssig lønfastsættelse

De medarbejdere, der er omfattet af en overenskomst (normalløn), aflønnes efter den til enhver tid gældende overenskomstmæssig aftalte løn.

Individuel lønfastsættelse og regulering

De medarbejdere, der er individuelt aflønnet, kommer til lønsamtale én gang om året –i starten af året med effekt fra 1. marts. Kriterierne for den enkelte medarbejders løn skal være synlige og opfattes som objektive og retfærdige. [Indklagede] tilstræber et lønniveau, der i forhold til ansvar og resultater er konkurrencedygtigt med det øvrige arbejdsmarked.

Resultatløn

[Indklagede]s ledelse værdsætter den ekstra indsats og er åben over for nye aflønningsmodeller, der kan fungere som et incitament til at levere de efterspurgte resultater og udvikle den kollektive trafik. Ledere og medarbejdere kan tilbydes individuelle eller kollektive bonusordninger. ”

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 17. september 2020.

Klager har ikke fremsat krav om tilkendelse af et bestemt godtgørelsesbeløb.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun i forbindelse med ansættelsen og fastsættelsen af hendes løn hos indklagede er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn, fordi hun som den eneste af de nyansatte lokomotivførerelever ikke fik tildelt et individuelt kvalifikationstillæg.

Ansættelsesvilkårene var ens for de seks lokomotivførerelever, dog således at lønydelserne, der var afhængig af grundlønnen, var lavere for klager end for de mandlige lokomotivførerelever, fordi de mandlige lokomotivførerelever blev tildelt et individuelt kvalifikationstillæg, som klager ikke blev tildelt.

Fælles for lokomotivførereleverne var, at deres uddannelsesmæssige baggrund opfyldte adgangskravene til at kunne blive optaget på lokomotivføreruddannelsen, men kun de mandlige lokomotivførerelever blev belønnet for at opfylde ansættelsesbetingelserne.

Indklagede begrundede kvalifikationstillægget, som de mandlige lokomotivførerelever blev tildelt med, at de havde ”opnået faglig uddannelse inden for andet erhverv”. De mandlige lokomotivførerelever havde uddannelse som henholdsvis automekaniker, lastvognmekaniker, kok og banetekniker. Tillægget på 5.000 kr. blev ikke givet for erhvervserfaring. Tillægget blev givet for anden faglig uddannelse. Erhvervserfaring var ikke nævnt i ansættelsesbrevene.

I lighed med de andre nyansatte lokomotivførerelever, kunne klager dokumentere erhvervserfaring forud for ansættelsen hos indklagede. Klager var den eneste af de nyansatte lokomotivførere, der ikke opnåede honorering herfor.

Indklagede har ikke tidligere fremført, at det var et kriterium for at få tildelt tillægget, at erhvervserfaringen var lang. Dette er et nyt kriterium.

Overenskomstparterne har ikke foretaget en bedømmelse af ”anden relevant erfaring eller uddannelse” og har ikke aftalt, at anden erfaring eller uddannelse kan give adgang til lokomotivføreruddannelsen ud over det, der er nævnt i overenskomsten.

Intet i forløbet med lønfastsættelsen taler for, at erhvervserfaring havde betydning for tildeling af tillægget. Dette understøttes af indklagedes Head of Traffics mail af 28. januar 2019, hvor tillægget omtales som et rekrutteringstillæg, og ikke et erfaringstillæg. Rekrutteringstillægget er ikke omfattet af Jernbaneoverenskomstens § 6, stk. 3.

Mekanikeruddannelserne og baneteknikeruddannelsen opfylder adgangsbetingelserne for at blive lokomotivfører.

Klager har en HTX-eksamen fra 2016, som også er en adgangsgivende uddannelse til lokomotivføreruddannelsen. Anden faglig uddannelse og HTX-eksamen er ligestillet i forhold til at blive optaget på lokomotivføreruddannelsen. Klager bestred desuden en række forskellige jobs i perioden 2016 til 2018.

Uddannelsen som kok er ikke adgangsgivende til lokomotivføreruddannelsen. Lokomotivførerelev 2, der var uddannet kok, har også en STX-eksamen fra 2011, der er adgangsgivende til lokomotivføreruddannelsen. Lokomotivførerelev 2 blev tildelt kvalifikationstillæg for en uddannelse, der ikke er adgangsgivende til at blive lokomotivfører. Det er bemærkelsesværdigt, at en uddannelse som kok, der ligger uden for

adgangsbetingelserne til lokomotivføreruddannelsen, kunne medføre et individuelt kvalifikationstillæg, mens en uddannelse, der er adgangsgivende, ikke kunne medføre et individuelt kvalifikationstillæg.

Det er vanskeligt at se sagligheden i at tildele tillæg for en uddannelse, der ikke er adgangsgivende til lokomotivføreruddannelsen. Det er også vanskeligt at se, at der blev foretaget en individuel faglig og kvalitativ vurdering, idet lokomotivførerelev 2-6 blev tildelt samme tillægsbeløb. Dette taler for, at der var tale om et generelt rekrutteringstillæg.

Klager var således den eneste af de nyansatte lokomotivførere, der ikke blev tildelt et tillæg for at opfylde adgangskravene til lokomotivføreruddannelsen. Der var ikke et fagligt, objektivt og sagligt grundlag for, at klager ikke blev tildelt et kvalifikationstillæg i lighed med de mandlige lokomotivførere.

Det forhold, at indklagede mener, at tillægget skulle dække rejsetid til og fra skole, bestyrker klagers opfattelse af, at hun er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn, idet hun også under uddannelsen havde rejsetid til og fra skoleophold.

De seks nyansatte lokomotivførerelever gennemgik alle den fulde lokomotivføreruddannelse på 10 måneder. Opfyldelse af adgangsbetingelserne stiller således de nyansatte lokomotivførere lige i forhold til uddannelsesforløbet.

Uddannelsen til lokomotivfører består af en kombination af teoretisk og praktisk uddannelse. Den praktiske uddannelse foregår i den virksomhed, som vedkommende er ansat i. I den praktiske del af uddannelsen fremfører de nyansatte lokomotivførere planlagte tog med passagerer under instruktion og ansvar af en kørelærer.

Lokomotivførerne udfører det samme arbejde både under og efter uddannelsen som lokomotivfører. Både kvinder og mænd arbejder alle ugens dage og på alle tidspunkter af døgnet. Arbejdet har således samme værdi for virksomheden, uanset om det er en kvinde eller en mand, der udfører arbejdet.

Det fremgår af overenskomstens § 6, stk. 3, at det individuelle kvalifikationstillæg gives ud over grundlønnen, der består af basislønnen og et centralt forhandlet kvalifikationstillæg. Indklagede har tildelt det individuelle kvalifikationstillæg ud over basislønnen.

I overenskomstens § 6, stk. 3 oplistes en række eksempler på arbejdsopgaver, som kan begrunde tildelelse af et individuelt kvalifikationstillæg. Om end bestemmelsen ikke er udtømmende, må det have formodningen imod sig, at det kan bruges til at give tillæg for at opfylde adgangsbetingelserne til lokomotivføreruddannelsen.

Derudover har eksemplerne det fælles karakteristika, at de omhandler arbejdsopgaver og funktioner, der udføres ud over de basale lokomotivføreropgaver.

Det må have formodningen imod sig, at lokomotivførere under uddannelse ikke kan udføre arbejdsopgaver ud over at være lokomotivfører under uddannelse.

Ingen af de seks nyansatte lokomotivførere udførte ekstra arbejde i den tid, de var under uddannelse af den simple grund, at kvalifikationerne ikke var til stede, idet de var under uddannelse.

Indtil ansættelsen af de seks lokomotivførere havde indklagede altid ansat lokomotivførere til samme løn i henhold til overenskomsten. Indklagede havde ikke tidligere tildelt tillæg efter § 6, stk. 3. Hverken til uddannede lokomotivførere eller til lokomotivførere, der har udført opgaver, der fremgår af bestemmelsen – heller ikke til tidligere ansatte lokomotivførere under uddannelse. Indklagede indførte således et kvalifikationstillæg, der blev givet for at opfylde adgangsbetingelserne til lokomotivføreruddannelsen, men kun til mandlige lokomotivførere.

Ansættelsesbetingelserne havde ingen relevans i forbindelse med tildeling af individuelle tillæg. Disse omhandlede alene adgangsbetingelserne til lokomotivføreruddannelsen, og dannede dermed ikke grundlag for at tildele individuelle tillæg.

Uanset den hidtidige uddannelse og erhvervserfaring var de nyansatte lokomotivførere ligestillet, da de startede på lokomotivføreruddannelsen. Den hidtidige uddannelse og erhvervserfaring havde alene til formål at afgøre, om den pågældende medarbejder var kvalificeret til at starte på lokomotivføreruddannelsen.

Efter at lokomotivførereleverne havde færdiggjort deres lokomotivføreruddannelse påtænkte indklagede, at alle seks lokomotivførere skulle have samme løn uden honorering for tidligere erfaring og uddannelse. Det må lægges til grund, at hverken uddannelse eller erfaring bortfaldt, da uddannelsen som lokomotivfører var tilendebragt.

Såfremt det lægges til grund, at kvalifikationstillægget på 5.000 kr. pr. måned blev tildelt på grund af uddannelse og erhvervserfaring, forekommer det besynderligt, at tillægget ikke blev opretholdt over for lokomotivførerelev 2-6 efter endt uddannelse, idet grundlaget for tildelingen af tillægget fortsat bestod herefter.

Indklagede påstår principalt afvisning. Subsidiært frifindelse. Mere subsidiært frifindelse mod betaling af et symbolsk beløb.

Til støtte for den principale påstand gør indklagede gældende, at det er afgørende for sagens vurdering, at der afgives vidneforklaringer.

Til støtte for den subsidiære påstand gør indklagede gældende, at klager ikke har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling.

For det tilfælde, at nævnet finder, at klager har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, gør indklagede gældende, at det er en del af arbejdsgiverens ledelsesret at fastsætte lønnen til sine medarbejdere ud fra saglige og objektive kriterier.

Uddannelsesmæssig baggrund, erfaring og medarbejdernes markedsværdi kan være relevante, objektive og saglige momenter for lønforskel.

Indklagedes fastsættelse af løn til klager og de fem mandlige lokomotivførerelever beroede på saglige og objektive kriterier.

Indklagede gør desuden gældende, at de har løftet bevisbyrden for, at indklagede ikke har handlet i strid med hverken ligebehandlingsloven eller ligelønsloven.

Henset til, at klager, som følge af voldgiftssagen, fik samme løn som sine kollegaer med erhvervsmæssig erfaring med tilbagevirkende kraft fra den 1. april 2019, sagens omstændigheder i øvrigt og klagers anciennitet bør godtgørelsen fastsættes til et symbolsk beløb.

Indklagede er en del af en koncern. En af koncernens grundlæggende værdier er mangfoldighed. Derfor har koncernen udarbejdet en mangfoldighedspolitik.

I november 2020 var 18 procent af koncernens medarbejdere kvinder, og i den indklagede virksomhed var 18 procent af medarbejderne kvinder. Disse procentsatser svarer til kønsfordelingen generelt i branchen.

Det fremgår af indklagedes mangfoldighedspolitik og lønpolitik, at indklagede vil behandle medarbejdere ens, uanset køn, og at lønnen fastsættes efter objektive og retfærdige kriterier.

Overenskomsten er en normallønsoverenskomst, hvilket betyder, at lønnen som altovervejende hovedregel er den samme for alle, uanset køn, medmindre der foreligger objektive og saglige grunde til en fravigelse, som eksempelvis natarbejde og individuelle kvalifikationer.

Opregningen i overenskomstens § 6, stk. 3 vedrørende individuelle kvalifikationstillæg er alene eksempler på, hvilke opgaver, der kan medføre et kvalifikationstillæg. Opregningen i bestemmelsen er således ikke udtømmende.

Erhvervsmæssig uddannelse og erfaring i generel forstand er et kriterium, som indklagede tillægger høj vægt, da det er en absolut fordel, hvis en lokomotivførerelev har en høj grad af overblik, fleksibilitet, erfaring og faglig uddannelse. I den forbindelse er det ikke afgørende, at denne erfaring og faglige uddannelse relaterer sig specifikt til udførelsen af jobbet som lokomotivfører.

Lokomotivførerelev 2-6 havde betydelig erhvervserfaring og faglig uddannelse. Det var en afgørende forudsætning for disse lokomotivførerelevs ansættelse, at de kunne få et tillæg til basislønnen på 20.762 kr. Indklagede besluttede på den baggrund at tildele lokomotivførerelev 2-6 et individuelt kvalifikationstillæg på 5.000 kr. Hvis indklagede ved ansættelserne ikke havde tildelt lokomotivførerelev 2-6 kvalifikationstillægget, havde de ikke accepteret ansættelserne, idet det ville have været minimum 10 måneder før de ville have oppebåret den højere løn, som en færdiguddannet lokomotivfører fik. Ved ansættelserne kendte parterne ikke udfaldet af den faglige voldgiftssag.

Erfaring er noget der tillægges vægt af overenskomstparterne, og det er en del af arbejdsgiverens ledelsesret at bestemme, hvornår det konkrete kvalifikationstillæg efter overenskomstens § 6, stk. 3 skal gives.

Det beror på en administrativ fejl, at ”erhvervserfaring” ikke blev anført som specifik begrundelse for kvalifikationstillæggene i lokomotivfører 2-6’s ansættelsesaftaler. Dette ændrer dog ikke på, at indklagede

tildelte lokomotivfører 2-6 kvalifikationstillægget for deres kvalifikationer i form af erhvervserfaring og opnået faglig uddannelse inden for andet erhverv.

Tillægget på 5.000 kr. skulle bortfalde, når lokomotivførereleven blev færdiguddannet, og lønnen ville herefter være basislønnen på 20.762 kr., et centralt forhandlet produktionstillæg på 6.197 kr. samt et kvalifikationstillæg på 9.100 kr. Lønnen ville herefter udgøre 36.029 kr. om måneden.

Det individuelle kvalifikationstillæg blev udelukkende tildelt ud fra objektive og saglige kriterier. Tildelingen af tillægget beroede ikke på lokomotivførerelevens køn. Ved tildelingen af kvalifikationstillægget havde det ingen betydning, om uddannelsen efter overenskomsten var adgangsgivende til lokomotivføreruddannelsen. Tildelingen af tillægget beroede på en vurdering af den pågældende medarbejders kvalifikationer, herunder om den pågældende medarbejder havde taget en faglig uddannelse forinden og havde lang erhvervserfaring.

Klagers baggrund kunne ikke sammenlignes med lokomotivfører 2-6, der alle havde faglige uddannelser samt flere års erhvervserfaring efter endt faglig uddannelse.

Som følge af, at klager ikke havde en faglig uddannelse eller betydelig erhvervserfaring, vurderede indklagede, at hun ikke skulle have et individuelt kvalifikationstillæg på 5.000 kr. Der var således objektive og saglige grunde til, at klager som den eneste af de nyansatte ikke fik tillægget.

I februar 2019 gjorde Dansk Jernbaneforbund ikke gældende, at indklagede havde handlet i strid med ligebehandlingsloven eller ligelønsloven som følge af, at klager ikke fik tillægget ved ansættelsen. Den indsigelse kom først i forbindelse med klagen til Ligebehandlingsnævnet. Det er bemærkelsesværdigt, at dette synspunkt først blev gjort gældende halvandet år efter ansættelsen.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

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

Som sagen er oplyst for nævnet, er det ikke nødvendigt for sagens afgørelse, at der føres bevis i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Indklagedes afvisningspåstand tages derfor ikke til følge.

Det fremgår af ligelønsloven, at der ikke på grund af køn må finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med loven.

Det fremgår endvidere af ligelønsloven, at 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.

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

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer med af et bestemt køn ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde 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.

Det fremgår af klagers ansættelsesaftale af 26. februar 2019, at hendes løn blev aftalt til 20.762 kr. pr. måned. Klager blev ikke tildelt et individuelt kvalifikationstillæg.

Indklagede ansatte fem mandlige lokomotivførerelever på samme tid som klager. De mandlige lokomotivførerelevers ansættelsesaftaler er enslydende i forhold til den aftalte løn. Det fremgår af de mandlige lokomotivførerelevers ansættelsesaftaler, at deres løn blev aftalt til 20.762 kr. pr. måned. Alle de mandlige lokomotivførere fik desuden tildelt et individuelt kvalifikationstillæg på 5.000 kr. pr. måned. De mandlige lokomotivførerelevers månedsløn udgjorde herefter 25.762 kr. Indklagede har anført, at de fem mandlige lokomotivførerelevers højere løn var begrundet i, at disse havde betydelig erhvervserfaring og faglige uddannelser.

Klager, der er en kvinde, var den eneste af de nyansatte lokomotivførerelever, der ikke fik tildelt et individuelt kvalifikationstillæg.

Klager har gjort gældende, at hun har relevant erhvervserfaring på lige fod med de fem mandlige lokomotivførerelever, og at det dermed ikke var de fem lokomotivførerelevers erhvervserfaring, der var årsagen til, at de hver især blev tildelt et individuelt kvalifikationstillæg.

Nævnet vurderer, at klager, i modsætning til de øvrige mandlige lokomotivførerelever, ikke havde en faglig uddannelse eller betydelig erhvervserfaring, der kunne begrunde et kvalifikationstillæg.

Nævnet vurderer på denne baggrund, at klager ikke herved har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at den lønmæssige forskel mellem klagers løn og de fem mandlige lokomotivførerelevers løn var begrundet i klagers køn.

Klager får derfor ikke medhold i klagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 2, nr. 2, om nævnets kompetence
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1, om klagebehandling

Lov om lige løn til mænd og kvinder

- § 1, om lovens anvendelsesområde
- § 1 a, om forbud mod forskelsbehandling
- § 6, stk. 2, om delt bevisbyrde