

Udskriftsdato: 21. december 2025

KEN nr 9034 af 09/12/2021 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om social oprindelse - kompetence - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 19-33781

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om social oprindelse - kompetence - ej medhold

J.nr. 19-33781

En handicaphjælper klagede til Ligebehandlingsnævnet over, at handicaphjælperes grund- og erfaringsløn ifølge særregler til landsoverenskomst for handicaphjælpere i borgers eget hjem fastsættes efter det geografiske område, hvor hjælperen har bopæl. Handicaphjælperen gjorde for nævnet gældende, at hun blev udsat for forskelsbehandling på grund af social oprindelse.

Nævnet vurderede, at forskelsbehandling på grund af bopæl ikke kunne anses for at være forskelsbehandling på grund af social oprindelse.

Nævnet havde derfor ikke kompetence til at tage stilling til forskelsbehandlingsbehandling på grund af bopæl.

Handicaphjælperen fik derfor ikke medhold i klagen.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af social oprindelse i forbindelse med, at en handicaphjælperes løn bliver fastsat efter det geografiske område, hvor hjælperen bor.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det er ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at klagers løn bliver fastsat efter det geografiske område, hvor klager bor.

Sagsfremstilling

Klager er ansat som handicaphjælper hos indklagede 1. Hendes ansættelsesforhold er reguleret af Landsoverenskomsten for handicaphjælp i borgers eget hjem (minus BPA).

I 2015 indgik indklagede 1 en virksomhedsoverenskomst med indklagede 2, FOA – Fag og Arbejde. Virksomhedsoverenskomsten indeholdt en områdebestemmelse, hvorefter handicaphjælpernes grund- og erfaringsløn blev fastsat efter vedkommendes egen bopæl.

I 2017 blev indklagede 1 medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver og overgik i den anledning fra virksomhedsoverenskomsten til en landsoverenskomst.

Af landsoverenskomst for handicaphjælpere i borgers eget hjem (minus BPA) for 2017-2020 fremgår blandt andet:

”KAPITEL II. LØN OG PENSION

§ 5. Løn

Stk. 1. Lønningerne fastsættes i henhold til den enhver tid gældende kommunale løntrinstabel, og satserne reguleres i overensstemmelse hermed. Se i øvrigt Bilag 7.

...

STK. 5. Grund- og erfaringsløn fastsættes efter det geografiske område, hvor borgerens bopæl er. Områdeinddelingen fremgår af bilag 1.

...

§ 25. Lokalaftaler

Virksomheden og den lokale FOA-afdeling kan indgå lokalaftaler, der under hensyntagen til særlige forhold på virksomheden fraviger eller supplerer overenskomstens bestemmelser. For at undgå konkurrenceforvridning er det en gyldighedsbestemmelse, at lokalaftalerne bliver godkendt af Dansk Erhverv Arbejdsgiver og FOA.

...

BILAG 1 OMRÅDEFORDELING

Grund- og erfaringsløn fastsættes efter det geografiske område, hvor borgerens bopæl er, og som udgør handicaphjælperens faste tjenestested.

TIL OMRÅDE 0 HENFØRES:

Kommuner der ikke er henført til gruppe 1-4.

TIL OMRÅDE 1 HENFØRES:

Kalundborg, Næstved, Slagelse, Esbjerg, Faaborg-Midtfyn, Kerteminde, Nyborg, Odense, Sønderborg, Skanderborg, Frederikshavn, Aalborg.

TIL OMRÅDE 2 HENFØRES:

Køge, Lejre, Roskilde, Solrød, Århus.

TIL OMRÅDE 3 HENFØRES:

Allerød, Fredensborg, Frederikssund, Gribskov, Halsnæs, Helsingør, Hillerød, Hørsholm.

TIL OMRÅDE 4 HENFØRES:

Albertslund, Ballerup, Brøndby, Dragør, Egedal, Frederiksberg, Furesø, Gentofte, Gladsaxe, Glostrup, Herlev, Hvidovre, Høje-Tåstrup, Ishøj, København, Lyngby-Tårnby, Rudersdal, Rødovre, Tårnby, Valensbæk, Greve.

...

BILAG 7 FORNYELSE ELLER GENFORHANDLING AF OVERENSKOMSTEN

Parterne er enige om, at bestemmelserne i overenskomstens §§ 5: Løn, 5a: Ikke-uddannede handicaphjælpere og specialpædagogisk støtte/hjælp, 6: Pension, 9: Aften- og nattjeneste og 10: Weekendtjeneste indtil videre reguleres i overensstemmelse med de tilsvarende bestemmelser i Overenskomst for Social- og Sundhedspersonale mellem KL og FOA.

Som udgangspunkt bortfalder reguleringen pr. 1. marts 2020, men parterne anerkender, at det kan være nødvendigt at forlænge reguleringen ved overenskomstforhandlingerne i 2020.

Parterne er enige om, at når de lovgivningsmæssige rammer giver mulighed for det, forpligter parterne sig til at optage forhandlinger om at erstatte nærværende overenskomst med en overenskomst, der bliver forhandlet og reguleret i overensstemmelse med det øvrige private arbejdsmarked, herunder løn, pension og feriefritage. ”

I forbindelse med indklagede 1's tiltrædelse af landsoverenskomsten indgik parterne aftale om nogle særregler til landsoverenskomsten. Særreglerne blev revideret den 25. juli 2018. Af særreglerne fremgår blandt andet:

”Landsoverenskomst for handicaphjælpere i borgers eget hjem (minus BPA) 2017-2020

[Indklagede 1] har de, 1. august 2017 tiltrådt overenskomsten for handicaphjælpere mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og FOA.

Samtidig med tiltrædelsen er følgende særregler aftalt. Disse særregler fremgår ikke af overenskomsten, men de har betydning for hjælperne og gennemgås nedenfor:

...

Bilag A – områdefordeling

Grund- og erfaringsløn fastsættes efter det geografiske område, hvor hjælperen har bopæl. ”

Af oversigt over timelønningerne pr. 1. april 2019 gældende for handicaphjælpere, vikarer og O-SPS fremgår:

”Timelønninger pr. 1 april 2019

Gældende for Handicaphjælpere, Vikarer og O-SPS

Løntrin 11 stedtillægsområde 0,1,2,3 og 4

	0	1	2	3	4
Hverdage 06-17	124,96	126,86	128,18	130,08	131,40
Hverdage 17-23	124,96	126,76	128,18	130,08	131,40
Tillæg 17-23	37,49	38,06	38,46	39,03	39,42
Hverdage 23-06	124,96	126,6	128,18	130,08	131,40
Tillæg 23-06	43,74	44,40	44,86	45,53	45,99
Lørdag 06-08	124,96	126,86	128,18	130,08	131,40
Lørdag 08-17	124,96	126,86	128,18	130,08	131,40
Tillæg 08-17	37,49	38,06	38,46	39,03	39,42
Lørdag 17-23	124,96	126,86	128,18	130,08	131,40
Tillæg 17-23	74,98	76,12	76,91	78,05	78,84
Lørdag 23-24	124,96	126,86	128,18	130,08	131,40
Tillæg 23-24	81,23	82,46	83,32	84,55	85,41
Søndag 00-06	124,96	126,86	128,18	130,08	131,40
Tillæg 00-06	106,22	107,83	108,96	110,57	111,69
Søndag 06-17	124,96	126,86	128,18	130,08	131,40
Tillæg 06-17	62,48	63,43	64,09	65,04	65,70
Søndag 17-23	124,96	126,86	128,18	130,08	131,40
Tillæg 17-23	99,97	101,49	102,55	104,07	105,12
Søndag 23-24	124,96	126,86	128,18	130,08	131,40
Tillæg 23-24	106,22	107,83	108,96	110,57	111,69
Rådighedstimer	93,72	95,15	96,14	97,56	98,55

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 6. juli 2019.

Klager fremsatte i klagen en påstand om betaling af en godtgørelse på 2.500 kr.

Indklagede 1 har fremlagt Skatteministeriets opgørelse over den gennemsnitlige indkomst i Danmarks kommuner i 2016. Af oversigten fremgår, at bruttoindkomsten i kommune X, som er klagers bopælskommune, var 240.900 kr., mens den disponible indkomst var 166.800 kr. Det fremgår endvidere, at den gennemsnitlige bruttoindkomsten og disponible indkomst for hele landet var henholdsvis 255.400 kr. og 173.500 kr.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at det er udtryk for forskelsbehandling på grund af social oprindelse, at handicap-hjælpere aflønnes forskelligt afhængigt af hvilken kommune, de bor i.

Indtil klager var 11 år, boede hun sammen med sin familie fire forskellige steder i Danmark, hvilket betød, at hun ikke havde en stabil opvækst eller længerevarende kontakter med venner og naboer. Klagers sociale oprindelse bevirkede, at hun ikke havde samme netværk, psykiske ressourcer og økonomiske muligheder som blandt andet en lang skolegang og videregående uddannelse giver, og det udnytter indklagede 1, indklagede 2 og Dansk Erhverv til at fastholde klager i den absolut laveste lønkategori.

Klagers sociale oprindelse har præget hendes uddannelsesniveau. Der er ikke tradition for videregående uddannelser i klagers familie. Klagers forældre var ikke ressourcestærke og havde ikke evner eller viden til at motivere, guide eller argumentere for en længere skolegang for klager. Klager var ikke vidende om, hvilke konsekvenser det ville have i hendes liv. Klager gik i skole til og med 9. klasse og tog herefter en toårig rentegneruddannelse. Efterfølgende arbejdede klager som ufaglært på blandt andet en plastfabrik, en planteskole, et lager, et kontor og slutteligt på handicapområdet.

Klagers bopælskommune er en yderkommune, der tilhører en lavere social klasse. Dette ses blandt andet på de lange afstande mellem diverse udbud og butikker og de dårlige muligheder for offentlig transport, ringere job- og uddannelsesmuligheder, samt at kommunen er den største arbejdsplads. Klagers sociale oprindelse og nedarvede mentalitet gør, at hun hører til i yderområder og landkommuner. På grund af klagers lave indkomst er det også det eneste sted, hun har råd til at bo.

På grund af de ringe jobmuligheder tæt på klagers bopæl er hun nødt til at køre langt. Hver arbejdsdag bruger klager mellem halvanden og to timer på transport og kører over 100 kilometer. Klager har to arbejdssteder, da hun har deltidsjob i to kommuner. Klager er samlet set fuldtidsansat hos indklagede 1. Klager bruger meget tid og energi på jobbet til 124,96 kr. i timen som grundløn. Det ville ikke hjælpe noget, at klager flyttede efter sin arbejdsplads, så hun fik løn efter en højere sats. Hun ville stadig have kolleger, der aflønnes højere, fordi de pendler fra en kommune med en højere lønsats, eller kolleger, der lønnes lavere, fordi de bor i en kommune, som tilhører løngruppe 0.

Lønniveauet for de ansatte i kommuner og regioner er opdelt i løngrupper. Denne opdeling er i væsentlig grad baseret på de sociale forhold og den sociale struktur i de forskellige områder som eksempelvis gennemsnitsindtægt, uddannelsesniveau, antal og type af arbejdspladser, uddannelses- og andre institutioner, antal mennesker på overførelsesindkomst, aldersfordeling og indbyggerantal. Man ville ikke kunne forestille sig, at offentligt ansatte i det kommunale og regionale regi ville blive behandlet på samme måde. Dette ville nemlig betyde, at de ansatte i kommunerne og regionerne ikke blev betalt i overensstemmelse med den løngruppe, kommunen eller regionen rent konkret befinder sig i, men efter den løngruppe som er i overensstemmelse med den ansattes bopæl. Da ville de ”rige” kommuner, som tilhører løngruppe 3 eller 4, formentlig foretrække at ansætte en del arbejdstagere fra kommunerne, der tilhører løngruppe 0, og ville derved kunne opnå væsentlige besparelser. Dette ville dog medføre omfattende forskelsbehandling og dermed være uacceptabelt.

For at kunne indgive en klage til Ligebehandlingsnævnet, skulle klagen ”passe ind” under en af de diskriminationsgrunde, som nævnet kan behandle. Da der ikke var en kategori med geografisk forskelsbehandling eller en kategori med ”diverse”, var ”social oprindelse” den diskriminationsgrund, ”der kom tættest på”. Det er aflønning efter bopæl, der skaber en voldsom forskelsbehandling.

Handicaphjælperen arbejder i hjemmet hos borgere, som bor i en kommune, men aflønnes efter, hvilken kommune handicaphjælperen selv bor i. Klager bor i en kommune, som tilhører løngruppe 0. Klager har kolleger, som bor i kommuner, som tilhører løngruppe 3, og som derfor aflønnes højere end klager. Særreglerne til landsoverenskomsten medfører, at der opstår lønforskel mellem de forskellige medarbejdere, som er tilknyttet det samme arbejdssted, og som udfører det samme arbejde afhængig af, hvilken kommune handicaphjælperen bor i.

I tidligere jobs har klager altid fået løn efter arbejdspladsens placering, aldrig efter klagers private bopæl. Da klager påbegyndte sit arbejde hos indklagede 1, blev hun forbavset over at høre om særreglen.

Politisk er der udstukket en kurs imod ligebehandling med indførelsen af lov om forbud mod forskelsbehandling. Dansk Erhverv, indklagede 2, og indklagede 1 prøver at omgå disse politiske tiltag ved at finde svagheder i lovgivningen i stedet for at arbejde for ordentlige og retfærdige løn- og arbejdsvilkår for handicaphjælperne. Indklagede 1, indklagede 2 og Dansk Erhverv er klar over, at særreglen angående aflønning ligger på kanten af lovgivningen, og de ved, at klager som lønmodtager har svært ved at bevise, at aflønningen er udtryk for forskelsbehandling.

Indklagede 1 bruger løngruppeinddelingen mod dens oprindelige formål, nemlig ligeløn for det samme arbejde på samme arbejdsplads. Herved opstår der forskelsbehandling. Forskelsbehandlingen betyder, at en handicaphjælper med eksempelvis 13 års anciennitet, der bor i en kommune, der tilhører løngruppe 0, aflønnes lavere end en nyansat handicaphjælper, der er under oplæring, og som bor i en kommune, der tilhører løngruppe 3.

Denne forskelsbehandling og skævvridning i grundlønnen og tillæg på basis af social oprindelse, skaber mistillid til ledelsen hos indklagede 1, giver uretfærdighedsfølelse hos medarbejderne og undergraver samarbejdet generelt i virksomheden, og forringer dermed den sociale kapital.

Indklagede 1's argument med at det er besværligt at aflønne medarbejderne efter flere arbejdssteder, gør ikke forskelsbehandlingen lovlig. Indklagede 1 må kunne finde eller udvikle et system, som kan servicere flere arbejdssteder samtidig.

Pengene handicaphjælperne aflønnes med, kommer fra den kommune, hvor den handicappede borger bor, og fra regionen. Satserne udmåles efter arbejdsstedet placering. Indklagede 1 bruger således ikke alle lønkronerne fra kommunen og regionen, når de udbetaler klagers løn, eftersom hun arbejder i kommuner, der tilhører løngruppe 1 og 2, og bor i en kommune der tilhører løngruppe 0. Når handicaphjælperen yder hjælp til personlig pleje og praktisk hjælp for brugeren, er det kommunen, der betaler, mens det er regionen, der betaler, når arbejdsopgaven er respiratorisk. Handicaphjælperen er dog ikke offentlige ansatte, da indklagede 1 fungerer som mellemed og står for lønudbetaling og håndterer ansættelsen. Det betyder, at de fleste handicaphjælperne er privatansatte i stedet for ansat af det offentlige, selv om det offentlige betaler.

At arbejde som respiratorisk handicaphjælper, hvor medarbejderen hver dag står med borgerens liv i hænderne, er et meget ansvarsfuldt job. Lønnen afspejler absolut ikke alvoren eller betydningen af handicaphjælpernes arbejdsindsats. Den lave løn i faget gør, at tyngden af forskelsbehandlingen er større, da det påvirker klagers daglige liv med udgifter til bil, bolig og dårligere mulighed for pensionsopsparing.

Når kommunerne og regionerne giver penge og ansvar til indklagede 1 til at udføre opgaven med at levere hjælp til borgerne, og indklagede 1 har fokus på at servicere kunden, sidder handicaphjælperne i et blindt felt, hvor ingen af parterne tager ansvar.

Klager ønsker, at handicaphjælperen skal aflønnes efter den kommunale lønsats, der er i den kommune, de arbejder i, så der ikke sker forskelsbehandling på arbejdspladsen. Måden at aflønne handicaphjælperen på er udtryk for social dumping og løndumping. Indklagede 1 sender et signal om, at medarbejdere fra kommuner, der tilhører løngruppe 0, er mindre værd og udfører et ringere stykke arbejde, fordi disse ikke kommer fra en "pænere" kommune med en større kulturel og økonomisk overklasse.

Klager har bedt indklagede 1 om at udbetale de helligdagssatser, som der er i kommune X, som klager lønnes efter. I kommune X gives 100 procent tillæg til handicaphjælpere, der arbejder på helligdage. Indklagede 1 har afslået at give dette tillæg. Indklagede 1 vil således bruge klagers bopælskommune som løngrundlag, men de vil ikke acceptere de tiltag, som klagers bopælskommune tager for at honorere handicaphjælpernes skæve arbejdstider.

Indklagede 1 ansætter mange ufaglærte handicaphjælpere, så lønnen kan fastholdes på et lavt niveau. Samtidig søger indklagede 1 målrettet efter handicaphjælpere med ”papirløse” kvalifikationer, såsom pleje- og lifterfaring, høj ansvarsevne, modenhed, indlevelsesevne og fleksibelt privatliv, så vagter kan dækkes både akut og på alle ugens dage året rundt, døgnet rundt. Det er klagers opfattelse, at størstedelen af de ufaglærte handicaphjælpere kommer fra socialt lavere stillede samfundslag, som på grund af økonomisk pres og lavere uddannelsesniveau, ikke tør eller kan argumentere mod indklagede 1’s lønpres og forskelsbehandling.

Indklagede 2 er klar over de store udfordringer, handicaphjælpere har i jobbet, hvor regler og rammer mangler både fysisk og psykisk, og derfor burde de være mere synlige og beskyttende over for deres medlemmer. Klager er uforstående over for, at indklagede 2 ikke vil ”stå på mål” for forskelsbehandlingen, da indklagede 2 skal være medlemmers stemme ved overenskomstforhandlinger. Indklagede 2 hæfter også for forskelsbehandlingen.

Det er uforståeligt, at indklagede 2 og Dansk Erhverv gik med til at lave en så ulogisk skævvridning af aflønningen, som giver mistillid til både indklagede 2, Dansk Erhverv og indklagede 1.

Klager stiller sig undrende over for, at overenskomstparterne har lavet en overenskomst, som de mener er god og rimelig, og da de skulle forhandle med indklagede 1, forringede de vilkårene for mange handicaphjælpere. Overenskomsten skulle gerne klæde virksomheden godt og lovmæssigt korrekt på til glæde for både virksomheden og medarbejderne. Når indklagede 1 bryster sig med aftalen, skal den kunne holde til at blive set og vist offentligt.

Klager mener, at der er begået en menneskelig fejl, som gør overenskomsten ugyldig, og derfor bør den ændres hurtigst muligt. Klager mener desuden, at hun skal have tilbagebetalt lønforskellen.

Indklagede 1 gør gældende, at Ligebehandlingsnævnet bør afvise behandling af sagen, da klagers bopæl i kommune X som helhed ikke er omfattet af forskelsbehandlingslovens beskyttelse af social oprindelse i henhold til forskelsbehandlingslovens § 1.

Social oprindelse henviser til en persons tilhørsforhold til en bestemt social klasse eller gruppe og ikke geografi, som klager anfører i sin klage. Klager har ikke løftet bevisbyrden for, at kommune X er hendes sociale oprindelse, ligesom hun heller ikke har dokumenteret sin sociale oprindelse i øvrigt. Klager kunne i morgen flytte til nabokommunen, hvor hun også har arbejde, og modtage en løn der svarer til områdeindplaceringen for den kommune. I det tilfælde ville klagers sociale oprindelse ikke ændres.

Det er på den baggrund indklagedes opfattelse, at bopæl ikke er et af de kriterier, der er tiltænkt med beskyttelsen social oprindelse i forskelsbehandlingsloven. Det bestrides derfor, at klager kan diskrimineres i henhold til forskelsbehandlingslovens bestemmelser på grund af hendes bopælskommune.

Indklagede 1 overholder lovgivningen på området og følger en overenskomst, der er indgået mellem arbejdsmarkedets repræsentative parter. Indklagede 1 er derfor ikke rette indklagede over for den diskrimination, som klager oplever. Den diskrimination, klager anfører, er politisk betinget og må søges løst andre steder end i Ligebehandlingsnævnet.

Indklagede gør subsidiært gældende, at der ikke er sket brud på forskelsbehandlingsloven ved, at lønindplacere klager med afsæt i dennes bopælskommune.

Det bestrides, at en hel befolkningsgruppe i en kommune er et af de kriterier, der er tiltænkt med beskyttelsen social oprindelse. Kommune X er ikke en fattig kommune, som anført af klager. Kommune X ligger - i henhold til skatteministeriets opgørelse over gennemsnitlig indkomst i Danmarks kommuner - cirka i midten ud af landets 98 kommuner.

Der er ingen statistisk signifikans for, at klager skulle være blevet direkte eller indirekte forskelsbehandlet med baggrund i hendes sociale oprindelse, og at kommune X i øvrigt tilhører et lavere socialt lag eller klasse.

Den forskel, der er på lønniveauet afhængig af bopælskommune, er både objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål i henhold til forskelsbehandlingsloven, og det kan ikke anses som et misforhold. Klager har heller ikke løftet bevisbyrden for, at hun er blevet udsat for forskelsbehandling i strid med forskelsbehandlingslovens § 5a.

Formålet med den offentlige områdebestemmelse, der blev indgået tilbage i 1907, har aldrig været lige løn for det samme arbejde på den samme arbejdsplads. Formålet med bestemmelsen var at sikre, at lønniveauet til den enkelte var og er i overensstemmelse med de forskelle, der er og kan være i leveomkostningerne fra kommune til kommune.

Indklagede 1 er hverken i henhold til ligebehandlingsloven, serviceloven eller sundhedsloven forpligtet af et særligt økonomisk niveau, faglige kvalifikationer eller kommunernes områdeinddeling.

Indklagede 1 er fuldt ud berettiget til at se på demografien i Danmark, og medarbejdernes leveomkostninger i den kommune de bor i som en del af den samlede lønpakke i deres lønfastsættelse.

Såfremt nævnet skulle komme frem til, at klager er blevet udsat for forskelsbehandling i henhold til forskelsbehandlingsloven, skal der ikke udmåles en godtgørelse, jf. § 7, idet indklagede 1 blot har henholdt sig til de aftaler, som arbejdsmarkedets repræsentative parter har indgået.

Indklagede 1 vil i det tilfælde anmode overenskomstparterne om at optage nye drøftelser, der sikrer, at overenskomsterne er i overensstemmelse med ligebehandlingslovens beskyttelse.

I henhold til serviceloven og sundhedsloven varetager indklagede 1 arbejdsgiverrollen for cirka 3.900 handicappede borgere i eget hjem i 78 kommuner og fem regioner.

Alt afhængig af hvilken bestemmelse i serviceloven eller sundhedsloven den enkelte borger er bevilliget hjælp efter, er det kommunen eller regionen der foretager bevilling i form af en visitering. En visitering

indeholder blandt andet hjælpetimer til borgerne, som varetages af handicaphjælpere, samt hvilken form for hjælp den enkelte borger har behov for.

De borgere, der ikke selv kan agere arbejdsgiver, bevilliges hjælp kommunalt, regionalt eller statsligt. De ordninger, som klager er ansat i, hører under region A. Region A havde opgaven i udbud, hvor indklagede 1 blev valgt som en af de virksomheder, der skulle agere arbejdsgiver, og dermed varetage alle de roller der hører med til at være arbejdsgiver, herunder blandt andet ansættelser, afskedigelser og lønudbetaling for de handicaphjælpere, der udøver handicaphjælp hos de enkelte borgere.

Indklagede 1 er forpligtet til at levere det antal handicaphjælpere i de timer, som regionen har visiteret til den enkelte borger, ligesom det er regionen, der beslutter, hvilken økonomi der følger med den enkelte borger til løn, ferie, arbejdsmiljø, administration med videre.

Forretningsgrundlaget er på den baggrund en regional afregning, hvorfor lønniveauet og det samlede budget for en ordning hos en borger på forhånd er fastsat af regionen i udbuddet.

Indklagede 1 var, under sagens behandling ved nævnet, arbejdsgiver for cirka 4.000 handicaphjælpere, der primært var ufaglærte.

Indklagede 1 er omfattet af blandt andet Landsoverenskomsten for handicaphjælpere i borgers eget hjem (minus BPA) indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og FOA, som regulerer klagers ansættelsesforhold.

Formålet med den indgåede indfasningsaftalen var at give indklagede 1 en årrække til politisk at presse regionernes visiteringer til det økonomiske niveau, der var i landsoverenskomsten.

Regionen var i henhold til servicelovens bestemmelser ikke forpligtet af virksomhedernes individuelle overenskomstmæssige forhold, egne interne overenskomstmæssige forhold eller retningslinjer i øvrigt og udmålte derfor i vid udstrækning efter laveste fællesnævner.

Regionerne har over flere år sparet penge på handicapområdet i forlængelse af udbudsrunder. Indklagede 1 har således alene mulighed for at overholde overenskomstens bestemmelser på det niveau, den er på nu, og må i nogle tilfælde også selv betale for udgifterne til handicaphjælperne, når regionen ikke vil dække, til trods for at indklagede 1 ikke har andre indtægtsmuligheder end afregningen per borger.

Klager har ikke fremført noget i sin klage, der henviser til, at hun tilhører en bestemt social klasse eller gruppe. Klager har alene fremført, hvilken kommune hun bor i. Det fremgår ikke af klagen, hvorvidt klager oprindeligt er fra den bopælskommune, hun boede i under sagens behandling ved nævnet, eller om hun har bosat sig i sin bopælskommune senere i livet. Der er intet i sagens oplysninger, der indikerer, at klager kommer af en familie, der har en særlig beskyttet social oprindelse. Klager har således ikke løftet bevisbyrden for, at hun er blevet udsat for forskelsbehandling i strid med forskelsbehandlingslovens § 2.

Det bestrides, at løngruppeindplaceringen bruges mod dens oprindelige formål, som anført af klager.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og indklagede 2 aftalte ved overgangen til landsoverenskomsten, at den områdebestemmelse, der fandt anvendelse i deres virksomhedsoverenskomst, fulgte med, når de blev omfattet af landsoverenskomsten. Bilag 1 i landsoverenskomsten fandt således ikke anvendelse for indklagede 1 i den form, der fremgår af landsoverenskomsten.

Områdebestemmelsen finder anvendelse på hele det kommunale og regionale område. Bestemmelsen blev indført i de offentlige overenskomster tilbage i 1907 for at tage højde for de forskellige leveomkostninger, der var dengang – og stadig er – i de forskellige kommuner.

Indklagede 1's områdebestemmelse er tilpasset den demografi, der er i dag, og ikke den der var tilbage i 1907. Indklagede 1 tager højde for, at de udgifter, som en handicaphjælper har i dagligdagen, er forbundet med det sted, medarbejderen bor og betaler husleje, dagligvarer, kommunalskat, eventuelle priser på offentlige institutioner med videre, og ikke hvor medarbejderen arbejder.

Det bestrides, at indklagede 1 ikke bruger alle lønkronerne, som regionen udmåler i henhold til deres egen områdebestemmelse, som anført af klager.

Klager er ansat i to ordninger, der hører under region A, og ikke forskellige kommuner. Det betyder konkret, at det er regionen, der visiterer og udmåler til de to ordninger, og ikke kommunerne.

Region A dækker 17 kommuner og foretager ikke visiteringer i henhold til de forskellige kommuners satser som eksempelvis helligdagsbetaling og områdebestemmelsen, som finder anvendelse i kommunen. Regionen fastsætter sit eget niveau, hvorefter det er op til den enkelte arbejdsgiver selv at administrere i de enkelte ordninger.

Det er regionen, der i sin visitering til den enkelte borger vurderer, om borgeren har brug for plejeopgaver, der kræver uddannelse. De fleste ordninger visiteres til ufaglært personale, idet der ikke er behov for særlige plejefærdigheder eller andet. Indklagede 1 har ingen indflydelse på visiteringen og er forpligtet af de retningslinjer, der udstikkes af regionen, også hvad angår et eventuelt uddannelsesniveau.

Det er korrekt, at indklagede 1 målrettet søger efter handicaphjælpere uden særlige faglige kvalifikationer, fordi der ikke kræves nogle uddannelsesmæssige kvalifikationer. Papirløse kvalifikationer er for både indklagede 1 og borgeren helt uundværlige, da handicaphjælperne under hver vagt skal arbejde i borgers eget hjem. Kriterier som høj ansvarsevne, fleksibilitet, modenhed og indlevelsesevne er kriterier, som både ufaglærte, faglærte, funktionærer og akademikere kan besidde.

Indklagede 2, FOA – Fag og Arbejde, påstår afvisning, subsidiært frifindelse.

Der kan ikke sættes lighedstegn mellem lønmodtagernes bopæl og dennes sociale oprindelse.

Det forhold, at børn af ufaglærte og kortuddannede personer ofte selv bliver ufaglærte og kortuddannede, og dermed aflønnes lavere end ansatte med længere uddannelse, falder heller ikke ind under beskyttelsen mod diskrimination på grund af social oprindelse, som er omfattet af loven.

Såfremt nævnet ikke imødekommer indklagede 1's afvisningspåstand, men vurderer, at sagen skal realitetsbehandles, påstår indklagede 2 afvisning af klagen for så vidt angår indklagede 2. Indklagede 2 har ikke opfundet den regel, der klages over, eller medvirket til dens udformning. Reglen er udtryk for, at den praksis, som indklagede 1 havde tidligere blev videreført ved indgåelse af virksomhedsoverenskomsten og senere blev videreført i en særordning, da indklagede 1 tiltrådte landsoverenskomsten. Begge overenskomster betød samlet en betydelig forbedring for de ansatte.

Såfremt nævnet måtte finde, at klagen også skal realitetsbehandles for så vidt angår indklagede 2, påstår indklagede 2 frifindelse. Indklagede 2 accepterede reglens videreførelse under overenskomsten, hvilket var begrundet i en administrativ praksis hos indklagede 1. Indklagede 2 medvirkede hverken direkte eller indirekte til konkret at forskelsbehandle klager. Der er således ikke hjemmel til, at indklagede 2 skal yde en godtgørelse til klager.

Klagen angår en bestemmelse, der oprindeligt var en del af en virksomhedsoverenskomst mellem indklagede 1 og indklagede 2. Virksomhedsoverenskomsten blev indgået i 2015 og var den første overenskomst, der blev indgået for ordninger vedrørende handicaphjælp, der ikke var omfattet af servicelovens §§ 95 og 96.

Forud for indgåelse af overenskomsten var området ikke dækket af kollektiv aftale, og indklagede 1's arbejds- og ansættelsesvilkår var ikke reguleret af overenskomst. Løn- og ansættelsesvilkårene var ensidigt fastsat af indklagede 1.

Ved indgåelse af overenskomsten blev det aftalt, at lønnen fremadrettet skulle fastsættes i henhold til de kommunale løntrin- og satser, inklusiv løngrupperne 0-4. Derudover blev der aftalt arbejdsgiverbetalt pension, arbejdstidsregler, opsigelsesvarsler, krav om saglig begrundelse for opsigelse, fuld løn under sygdom og barsel, ordning for tillidsrepræsentantregler og konfliktløsning ad de sædvanlige fagretlige kanaler.

Forud for overenskomstens indgåelse fastsatte indklagede 1 også lønnen med udgangspunkt i de kommunale løntrin, men benyttede alene løngruppe 2 og 4. Indgåelsen af overenskomsten betød, at enkelte medarbejdere fik en lidt lavere timeløn, da man overgik til at anvende alle fem løngrupper. Samlet set vurderede indklagede 2, at forbedringerne langt oversteg de enkelte forringelser.

Som noget af det sidste ved forhandlingerne af overenskomsten, oplyste indklagede 1, at de havde et stort antal medarbejdere, som arbejdede sideløbende i forskellige ordninger, men som led i ét samlet ansættelsesforhold hos indklagede 1.

Det var magtpåliggende for indklagede 1, at den samme medarbejder ikke skulle aflønnes forskelligt for vagter på henholdsvis arbejdsplads A og arbejdsplads B. Indklagede 1 foreslog derfor at fortsætte den ordning de tidligere havde, hvorefter medarbejder blev indplaceret i den løngruppe, hvor de havde bopæl, i stedet for den løngruppe, hvor arbejdspladsen var beliggende, som det ellers normalt er, og som indklagede 2 havde foreslået.

Indklagede 1's forslag blev under forhandlingen alene begrundet i et ønske om administrativ enkelhed. Det blev ikke diskuteret under forhandlingerne, om der var generelt behov for et opgør med stedtillægssystemet, eller om dette var gammeldags eller lignende.

Indklagede 2 protesterede mod indklagede 1's forslag, da det var indklagede 2's opfattelse, at det både var uretfærdigt og uforståeligt for medarbejderne, at de modtog forskellig løn for det samme arbejde på den samme arbejdsplads.

Ved den afsluttende forhandling om overenskomsten stod indklagede 1 fast på kravet, og i sidste ende valgte indklagede 2 modstræbende at gå med til indklagede 1's ultimatum. Vurderingen var, at de mange forbedringer af vilkårene oversteg den ulempe, som ordningen indebar.

Indklagede 2 har fra start gjort indklagede 1 opmærksom på, at indklagede 2 accepterer ordningen, og naturligvis står ved at have aftalt denne, men at det er indklagede 1, der har ønsket ordningen, og indklagede 1 derfor "måtte stå på mål" for ordningen.

Landsoverenskomsten indeholdt sædvanlige bestemmelser om, at medarbejdernes aflønnes i henhold til den løngruppe, hvor arbejdspladsen er beliggende.

Ved indgåelse af landsoverenskomsten insisterede indklagede 1 på at fortsætte særordningen. Det var vigtigt for indklagede 2, at indklagede 1 blev medlem af Dansk Erhverv og omfattet af den nye landsoverenskomst. Da der var tale om at bevare en eksisterende ordning, accepterede indklagede 2, at særordningen kunne fortsætte, som lokalaftale med de samme forbehold som ved virksomhedsoverenskomsten.

Indklagede 2 er ikke bekendt med andre virksomheder eller overenskomster, som administrerer løngrupperne på samme måde.

Hverken ved virksomhedsoverenskomstens indgåelse i 2015 eller ved lokalaftalens indgåelse i 2017 faldt det indklagede 2 ind, at ordningen skulle være i strid med forskelsbehandlingsloven.

Ordningen er uretfærdig og uforståelig for medarbejderne. Måtte nævnet finde, at ordningen er udtryk for diskrimination af personer af en bestemt social oprindelse, vil indklagede 2 straks tage initiativ til at opsigte aftalen.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af social oprindelse efter lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (forskelsbehandlingsloven).

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Ved forskelsbehandling forstås enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af social oprindelse.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af social oprindelse behandles ringere end en anden 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 en bestemt social oprindelse 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 udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

”Social oprindelse” relaterer sig til den gængse opfattelse af sociale klasser, således at det for eksempel vil være udtryk for forskelsbehandling på grund af social oprindelse, hvis en person behandles anderledes end andre personer, fordi pågældendes forældre har ikke-akademisk baggrund, eller fordi den pågældende kommer fra et social belastet område.

Forskelsbehandling på grund af bopæl kan efter nævnets vurdering ikke anses for at være forskelsbehandling på grund af social oprindelse.

Nævnet har derfor ikke kompetence til at tage stilling til forskelsbehandling på grund af bopæl.

Klager får derfor ikke medhold i klagen.

Nævnet har på den baggrund ikke fundet grundlag for at foretage en vurdering af rette pligtssubjekt i anledning af klagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 3, om nævnets kompetence
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1, om klagebehandling

Forskelsbehandlingsloven

- § 1, stk. 1-3, om lovens anvendelsesområde
- § 2, om forbud mod forskelsbehandling
- § 5 a, om bestemmelser i individuelle og kollektive overenskomster
- § 7 a, om delt bevisbyrde