

Udskriftsdato: 23. december 2025

KEN nr 9512 af 03/05/2023 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - arbejdsvilkår - ligeløn - kommuner - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 21-52287

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - arbejdsvilkår - ligeløn - kommuner - ej medhold

J.nr. 21-52287

En kvindelig pædagog klagede over forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at hun fik afslag på et løntillæg, mens hun var på barselsorlov.

Kvindens forbund havde indstillet hende til et løntillæg, fordi hun havde opnået seks års anciennitet. I modsætning til en tidligere gældende overenskomst på arbejdspladsen indeholdt klagers overenskomst dog ikke en bestemmelse om et automatisk løntillæg ved opnåelsen af en samlet anciennitet på seks år.

Afslaget på tillægget var begrundet i, at løntillæg efter den gældende overenskomst var knyttet til udviklingen af kvalifikationer og funktioner og ikke til opnåelsen af en bestemt anciennitet.

Klager var blot fem måneder tidligere blev tildelt et løntillæg. Hun var på dette tidspunkt gravid, hvilket arbejdsgiveren efter det oplyste var bekendt med.

Blandt de 10 ansatte, som ikke var tildelt anciennitetstillæg efter den tidligere gældende overenskomst, var kun én medarbejder blevet tildelt et løntillæg for erfaring. Der var tale om en medarbejder i seniorjob, som netop blev tildelt dette tillæg som følge af sin lange erhvervserfaring.

Uanset at klager var på barselsorlov på tidspunktet for afslaget, vurderede nævnet herefter, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

Klager fik derfor ikke medhold.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at den indklagede kommune gav klager afslag på et løntillæg, mens hun var på barselsorlov.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med ligelønsloven, at indklagede meddelte klager afslag på et løntillæg.

Sagsfremstilling

Klager blev pr. 1. august 2018 ansat som pædagog på et plejehjem i den indklagede kommune.

Ansættelsen var omfattet af Overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (69.31) indgået mellem KL og BUPL, FOA og SL. Denne indeholder følgende bestemmelse om kvalifikationsløn:

”§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 2

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. ”

Indklagede har for nævnet oplyst, at pædagogerne på plejehjemmet forud for klagers ansættelse i 2018 fejlagtigt var ansat på Overenskomst for socialpædagoger og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv., som efter § 7 giver ret til en lønstigning på tre løntrin efter seks års anciennitet med begrundelse i erfaring. Da indklagede opdagede fejlen, blev pædagogerne i 2018 indplaceret korrekt på Overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger, der ikke indeholder en tilsvarende bestemmelse. De pædagoger, der i henhold til den tidligere overenskomst havde fået et anciennitetstillæg begrundet i erfaring, beholdt dog dette.

Ved en lønforhandling i december 2020 blev klager, der på dette tidspunkt var gravid, tillagt et kvalifikationsløntrin med begrundelsen ”Sammenhængende og effektivt borgerforløb”.

Klagers fagforbund fremsendte den 31. maj 2021, hvor klager afholdt barselsorlov, lønforslag til indklagede på vegne af klager. Forbundet foreslog, at klager pr. 1. juni 2021 blev ydet tre kvalifikationsløntrin, da hun havde opnået seks års anciennitet som pædagog.

Lønforslaget blev den 25. juni 2021 forhandlet mellem forbundet og indklagede. Ved forhandlingen blev der ikke opnået enighed. Af forhandlingsreferatet fremgår følgende:

”...

Organisationens påstand og oplysninger

[Plejehjemmets] overenskomsthistorie gør, at ansatte tidligere var indplaceret på en overenskomst (64.01) der automatisk gav anciennitets stigninger efter 6 og 10 [år].

På overenskomsten Særlige stillinger (69.31) som de ansatte nu er ansat under, skal disse stigninger ske via individuel forhandling. Eller forhåndsftale.

Da [den indklagede kommune] indtil videre har afvist at indgå en forhåndsftale om anciennitet, fremsendes derfor følgende forslag.

Forslag: [Klager] ydes pr. 1. juni 2021 3 kvalifikationsløntrin med betegnelsen 6 års anciennitet.

Kommunens påstand og oplysninger

[Den indklagede kommune] er ikke enig i det fremsendte forslag om lønstigning på baggrund af anciennitet, i det der i den gældende overenskomst henvises til, at den enkeltes lønudvikling er knyttet til udviklingen af kvalifikationer og funktioner.

...”

Der blev den 1. juli 2021 foretaget en ”niveau 1-forhandling” af lønforslaget mellem forbundet og indklagede. Der kunne dog fortsat ikke opnås enighed. Af referatet fremgår blandt andet følgende:

”Organisationens påstand og oplysninger

...

Ifølge [fagforbundets] oplysninger er der i alt ansat 19 pædagoger på [plejehjemmet] (opgjort i marts måned), hvoraf

- 11 pædagoger får anciennitets-/erfaringstillæg, svarende til 2 eller 6 kvalifikationstrin.
- 6 pædagoger har ikke erfaring, der rækker til anciennitetsløn efter 6 eller 10 år.
- 2 pædagoger har ikke fået forhandlet lokalløn.

[Fagforbundet] fremfører under forhandlingen yderligere:

- Fællesaftalens bestemmelse om objektivitet i løndannelsen
- [Den indklagede kommunes] lønstrategi
- Nyligt indgåede aftaler med samme begrundelse som i dag afvises.

Kommunens påstand og oplysninger

Overenskomsten yder ikke lønudvikling gennem automatiske anciennitetsstigninger, men gennem udvikling af kvalifikationer og funktioner. [Den indklagede kommune] henviser i den forbindelse til kommunens lønstrategi for lokal løndannelse.

[Kommunen] gør opmærksom på, at [klager] har opnået lønudvikling i sin ansættelse. Der er siden ansættelsesstart i 2018 forhandlet 2 kvalifikationstrin (2018 og 2020).

...”

Indklagede ansatte pr. 14. juli 2021 medarbejder A som pædagog i seniorjob på plejehjemmet. Medarbejder A blev ved ansættelsen tillagt kvalifikationsløn svarende til syv løntrin for erfaring.

Den 11. november 2021 blev der afholdt en ”niveau 2-forhandling” mellem klagers forbund og indklagede, hvor der fortsat ikke kunne opnås enighed om klagers lønindplacering.

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 16. november 2021.

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

Den 24. januar 2022 blev der afholdt en ”niveau 3-forhandling” mellem klagers forbund og Kommunernes Landsforening. Heller ikke ved denne forhandling blev der opnået enighed mellem parterne. Herefter blev behandlingen i det fagretlige system afsluttet.

Af lønoplysninger for klager og hendes kollegaer på plejehjemmet pr. november 2021 fremgår, at de seks medarbejdere, som tidligere havde fået et anciennitetstillæg efter den ”forkerte” overenskomst, alle fortsat modtager dette tillæg med begrundelsen erfaring. Af de øvrige 10 medarbejdere, hvoraf klager er den ene, modtager én medarbejder et tillæg begrundet i erfaring. Den pågældende medarbejder er ansat den 14. juli 2021.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at hun ikke blev tillagt anciennitetsløn.

Klagers forbund har igennem fire forhandlinger argumenteret objektivt for en lønforhøjelse i henhold til overenskomstens § 6, stk. 1. Forbundet har ved forhandlingerne godtgjort, at samtlige andre ansatte på klagers arbejdsplads, som der er foreslået anciennitetsløn for, har fået det. Derudover har indklagede i august 2021 tillagt en nyansat medarbejder syv løntrin for anciennitet. Til trods for dette har indklagede ikke ønsket at honorere klager med anciennitetsløn.

Klager var på tidspunktet for afslaget på barselsorlov. Det var dette forhold, som var årsagen til, at hun som den eneste af de forhandlede pædagoger ikke modtog løn for sin anciennitet.

Klagers fagforbund har forgæves forsøgt at få indklagede til objektivt at argumentere for afslaget på lønforslag for anciennitet. Indklagede har dog på intet tidspunkt fremsat objektive argumenter, der kunne indikere, at klager med sine seks års erfaring, heraf halvdelen af tiden på sin nuværende arbejdsplads, ikke på lige vilkår med kollegaer og nyansatte har været i stand til at omsætte denne erfaring til pædagogisk praksis.

Indklagede begrundede ikke afslaget med andre argumenter end dem, som fremgår af de fremlagte uenighedsreferater. Indklagede har på intet tidspunkt taget individuel stilling til klagers faglige udvikling. Der har på intet tidspunkt været udtrykt den mindste kritik af klagers faglige udvikling, kvalifikationer eller manglende læringskurve – tværtimod.

Samtidig kan det konstateres, at klager under sin barselsorlov, som den eneste af de af forbundet individuelt forhandlede medarbejdere, ikke har modtaget løn for anciennitet/erfaring.

Overenskomstens § 6, stk. 1, tilsiger eksplicit, at løndannelsen skal være objektiv, og at erfaring er et objektivt kriterie for tildeling af kvalifikationsløn.

Indklagede har for nævnet anført, at det på ingen måde er tilfældet, at der til stadighed gives løntrin for erfaring trods den manglende automatik i overenskomsten for et sådant tillæg. Dette er ikke korrekt. Der er kontinuerligt forhandlet erfaringsløn med forbundet siden 2018 og dermed også efter, at medarbejderne overgik til den gældende overenskomst.

Klager har ikke hævdet, at alle medarbejdere har fået anciennitetsløn. Klager har derimod anført, at samtlige medarbejdere, der har været i forslag, er imødekommet af indklagede, undtagen klager der var på barselsorlov.

Klager ønsker, at hun på lige vilkår med sine øvrige kollegaer får samme løn for anciennitet, uanset at hun grundet barselsorlov ikke var på arbejde.

Klager ønsker sig tilkendt en godtgørelse.

Indklagede gør gældende, at der ikke er sket forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med afslaget på løntillæg.

Den manglende tildeling af tre kvalifikationsløntrin på baggrund af seks års anciennitet var på ingen måde begrundet i, at klager afholdt barselsorlov eller i hendes køn i øvrigt.

Om overenskomstforholdene på klagers arbejdsplads

Indklagede opdagede i 2018, at pædagogerne på kommunens plejehjem fejlagtigt var ansat på en forkert overenskomst. Ved en fejl var det pædagoguddannede personale blevet ansat på Overenskomst for socialpædagoger og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. (64.01) indgået mellem Socialpædagogerne og KL. Denne overenskomst giver efter § 7 ret til anciennitetsstigninger på tre løntrin efter seks års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelse med begrundelse i erfaring.

Pædagogerne er imidlertid ikke omfattet af denne overenskomst, men derimod af Overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (69.31) indgået mellem KL og BUPL, FOA og SL. Indklagede kontaktede derfor det relevante fagforbund og gjorde opmærksom på problemstillingen. Indklagede meddelte samtidig, at man ville rette fejlen straks.

Pædagogerne blev herefter indplaceret på den korrekte overenskomst. Samtlige medarbejdere blev orienteret, og der blev udstedt nye ansættelseskontrakter. Ingen af de ansatte, der havde modtaget anciennitetstillæg efter den forkerte overenskomst, fik reduceret deres løn. De beholdt således deres tillæg som personlig kvalifikationsløn.

Pædagoger, som blev ansat på kommunale plejehjem efter 2018, blev ansat på Overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (69.31). Dette gjaldt også klager, som blev ansat i andet halvår af 2018.

Om klagers løn

Klagers løn var fastsat på baggrund af det faglige klassifikationssystem i Overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger.

Denne overenskomst indeholder ikke bestemmelser om automatisk tildeling af tre løntrin for erfaring efter seks års beskæftigelse. Af overenskomstens § 6, stk. 2, fremgår det i stedet, at kvalifikationsløn ydes ud over grundlønnen, og at denne baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer.

Klager er to gange tidligere i sin relativt korte ansættelse blevet tilgodeset i forbindelse med lokallønsforhandlingerne. Dette statuerer imidlertid ikke en ret til også fortsat at blive tilgodeset ved hver kommende lokallønsforhandling.

På tidspunktet for lønforhandlingen for 2020, hvor klager blev tildelt et kvalifikationsløntrin, var klager gravid, hvilket indklagede var bekendt med. Denne viden spillede selvsagt ikke en rolle ved lønforhandlingen.

På baggrund af forbundets forhandlingsanmodning af 31. maj 2021, som blev fremsat omtrent fem måneder efter den seneste forhandling i december 2020, foretog indklagede en konkret og individuel vurdering af klagers lønsammensætning sammenholdt med hendes opgaveløsning. Indklagede vurderede, at der var en god overensstemmelse mellem klagers opgaver og løn, hvorfor indklagede ikke ønskede at imødekomme den faglige organisations lønforslag. Ved vurderingen heraf indgik på ingen måde klagers barselsorlov eller køn i øvrigt.

Det må have formodningen imod sig, at klager siden forhandlingen i december 2020 skulle have erhvervet sig en sådan erfaring eller videre kvalifikationer, at hun allerede et halvt år efter sit seneste løntillæg skulle være berettiget til yderligere tre løntrin.

Klager har anført, at samtlige af de ansatte på klagers arbejdsplads, hvor der er foreslået anciennitetsløn, har fået det. Dermed antydes det, at der trods den manglende overenskomstmæssige ret til automatiske erfaringsløntrin alligevel er givet løntrin i overensstemmelse med den tidligere gældende overenskomst. Dette er dog på ingen måde tilfældet.

De medarbejdere, som er blevet tildelt løntrin for anciennitet, har således opnået den fornødne anciennitet på et tidspunkt, hvor bestemmelserne i den tidligere gældende overenskomst fandt anvendelse, og hvor en manglende tildeling af løntrin ville være overenskomstbrud.

Medarbejdere, som efter overenskomstændringen måtte være blevet tildelt løntrin med erfaring som begrundelse, er blevet tilgodeset på baggrund af lokale drøftelser og efter en konkret og individuel vurdering af den pågældendes kvalifikationer. Det er også helt i overensstemmelse hermed, at den nyansatte medarbejder i efteråret 2021 blev tildelt syv løntrin, da der var tale om en medarbejder, der qua sin lange erhvervs erfaring netop fandtes at besidde sådanne kvalifikationer, der berettigede til de aftalte løntillæg.

Da der er tale om en individuel og konkret vurdering, følger løndannelsen ikke automatisk ancienniteten. De fremlagte oplysninger om klagers og hendes kollegaers løn dokumenterer, at det ikke er korrekt, når klager anfører, at hun som den eneste ikke har modtaget anciennitetsløn. En række af klagers kollegaer har heller ikke modtaget løntrin for anciennitet, idet lønudviklingen netop sker gennem udvikling af kvalifikationer og funktioner.

Selvom der ganske rigtigt ikke har været udtrykt kritik af klagers udvikling, kvalifikationer og læringskurve, fastholdes det, at også klagers løn er individuelt og konkret vurderet.

Det faktum, at klager ikke opnåede en lønstigning under sin barsel, er ikke i strid med ligebehandlingsprincippet i ligelønsloven. Afslaget på kvalifikationsløntrin er på ingen måde begrundet i, at klager afholdt barselsorlov eller i hendes køn i øvrigt.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

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

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 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.

Klagers ansættelsesforhold som pædagog på et plejehjem i den indklagede kommune er omfattet af Overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger.

I modsætning til den overenskomst, som plejehjemmets pædagoger forud for 2018 havde været ansat efter, indeholder denne overenskomst ikke en bestemmelse om et automatisk løntillæg ved opnåelsen af en samlet anciennitet på seks år.

Uanset dette fremsatte klagers forbund den 31. maj 2021 forslag til indklagede om, at klager pr. 1. juni 2021 blev ydet et løntillæg, idet hun på dette tidspunkt havde opnået seks års anciennitet som pædagog.

Indklagede meddelte klager afslag på løntillægget den 25. juni 2021 under henvisning til, at løntillæg efter den gældende overenskomst var knyttet til udviklingen af kvalifikationer og funktioner og ikke til opnåelsen af en bestemt anciennitet.

Klager var blot fem måneder forud for forbundets forslag om et løntillæg begrundet i opnåelsen af seks års anciennitet blevet tildelt et løntillæg med begrundelsen ”Sammenhængende borgerforløb”. Klager var på dette tidspunkt gravid, hvilket indklagede efter det oplyste var bekendt med.

Det fremgår af de af indklagede fremlagte lønoplysninger for personalet på plejehjemmet, at der blandt de 10 ansatte, som ikke var blevet tildelt et anciennitetstillæg efter den tidligere overenskomst, alene var én medarbejder, som pr. november 2021 var tildelt et løntillæg for erfaring. På baggrund af medarbejderens

ansættelsesdato lægger nævnet til grund, at der var tale om kollega A, som den 14. juli 2021 var blevet ansat i seniorjob hos indklagede, og som ifølge indklagedes oplysninger netop blev tildelt et sådant tillæg som følge af sin lange erhvervserfaring.

Uanset at klager på tidspunktet for afslaget på et løntillæg var på barselsorlov, vurderer nævnet under de ovenfor nævnte omstændigheder, at klager ikke har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at afslaget på løntillæg var helt eller delvist begrundet i klagers barselsorlov eller køn i øvrigt.

Klager får derfor ikke medhold.

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

Ligelønsloven

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