

Udskriftsdato: 20. december 2025

KEN nr 9813 af 30/08/2024 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ligeløn - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 22-32296

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ligeløn - ej medhold

J.nr. 22-32296

En kvinde (klager) klagede over sin arbejdsgiver (indklagede). Kvinden mente, at hun blev udsat for forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med lønfastsættelsen ved hendes ansættelse.

Kvindens arbejdsgiver ansatte en mand samtidig med, at kvinden blev ansat i en tidsbegrænset stilling. I modsætning til kvinden, fik manden et varigt kvalifikationstillæg ved ansættelsen med den begrundelse, at han havde relevant erhvervserfaring som følge af sin tidligere ansættelse som pilot.

Nævnet lagde arbejdsgiverens oplysninger til grund om, at kvinden i modsætning til sin mandlige kollega, ikke havde relevant erhvervserfaring, der kunne begrunde et tillæg ved ansættelsen. Nævnet vurderede på den baggrund, at kvinden ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at den lønmæssige forskel mellem kvinden og hendes mandlige kollega, var begrundet i klagers køn.

Kvinden fik derfor ikke medhold i sin klage.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager ved sin ansættelse ikke fik et varigt kvalifikationstillæg.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med ligelønsloven, at klager ikke fik tildelt et kvalifikationstillæg ved din ansættelse.

Sagsfremstilling

Klager, som er kvinde, blev den 1. oktober 2021 ansat i en 1-årig stilling som ministerchauffør. Medio januar 2022 blev klager ansat i en tidsbegrænset stilling.

En anden person, som er en mand, blev den 7. januar 2022 ansat i en tidsbegrænset stilling på et år som ministerchauffør, svarende til klagers tidligere stilling. Manden fik ved ansættelsen tildelt et varigt kvalifikationstillæg med den begrundelse, at han tidligere havde været ansat som pilot.

Den 24. marts 2022 forhandlede klagers faglige organisation og indklagede lønforbedringer. Klager fik tildelt et varigt kvalifikationstillæg på 12.035 kr. årligt med den begrundelse, at klager var en fleksibel og serviceorienteret ministerchauffør, som på kort tid havde oparbejdet betydelige kompetencer, som knytter sig til de forskellige opgaver vedrørende ministerkørsel. Tillægget havde tilbagevirkende kraft fra 1. januar 2022.

Den 7. april 2022 anmodede klager om genforhandling af det varige tillæg, der blev tildelt ved lønforhandlingerne. Den 21. april 2022 blev løntillægget genforhandlet, hvor indklagede ikke tildelte en yderligere lønforbedring.

Den 16. maj 2022 havde klager og indklagede en telefonisk samtale om uenighed om mødereferatet, som indklagede havde udarbejdet.

Indklagede har fremlagt en tabel over ministerchaufførernes løn, hvor følgende fremgår:

Tabel 2

Oversigt over ministerchaufførernes lønninger, oktober 2022-niveau

Navn	Fast månedsløn ekskl. pension	Kvalifikationstillæg pr. måned	Kvalifikationstillæg ved ansættelse	Begrundelse for kvalifikationstillæg ved ansættelse
Ministerchauffør 1	32.939	8.086	Ja	Tidligere erfaring som ministerchauffør
Ministerchauffør 2	32.227	7.375	+	Overført fra andet ministerium med eksisterende lønforhold
Ministerchauffør 3	31.895	7.043	+	Overført fra andet ministerium med eksisterende lønforhold
Ministerchauffør 4	31.251	6.398	+	Overført fra andet ministerium med eksisterende lønforhold
Ministerchauffør 5	31.137	6.285	+	Overført fra andet ministerium med eksisterende lønforhold
Ministerchauffør 6	31.109	6.257	Ja	Tidligere erfaring som ministerchauffør
Ministerchauffør 7	30.474	5.621	Nej	
Ministerchauffør 8	30.246	5.394	Ja	Tidligere erfaring som VIP-chauffør
Ministerchauffør 9	30.061	2.996	+	Overført fra andet ministerium med eksisterende lønforhold
Ministerchauffør 10	29.497	4.645	+	Overført fra andet ministerium med eksisterende lønforhold
Ministerchauffør 11	29.248	7.022	+	Overført fra andet ministerium med eksisterende lønforhold
Ministerchauffør 12	28.806	3.953	Ja	Varetagelse af opgaver i forhold til bygningsdrift
Ministerchauffør 13	28.588	3.735	+	Overført fra andet ministerium med eksisterende lønforhold

Tabel 2

Oversigt over ministerchaufførernes lønninger, oktober 2022-niveau

Navn	Fast månedsløn ekskl. pension	Kvalifikationstillæg pr. måned	Kvalifikationstillæg ved ansættelse	Begrundelse for kvalifikationstillæg ved ansættelse
Ministerchauffør 14	28.588	3.735	Ja	Tidligere erfaring som VIP-chauffør
Ministerchauffør 15 (fratrådt pr. 30-09-2022)	28.578	3.725	Ja	Tidligere erfaring som VIP-chauffør
Ministerchauffør 16	28.436	3.583	-	Overført fra andet ministerium med eksisterende lønforhold
Ministerchauffør 17	28.408	3.555	N/A	Grundet meget lang anciennitet foreligger der ikke oplysninger om den oprindelige lønindplacering i ministeriets journalsystem
Ministerchauffør 18	28.304	3.450	-	Overført fra andet ministerium med eksisterende lønforhold
[Kollega]	28.294	3.441	Ja	Begrundelse for kvalifikationstillæg fremgår i høringssvar
Ministerchauffør 20	28.038	3.185	Nej	
Ministerchauffør 21	27.886	3.033	Ja	Tidligere erfaring som ministerchauffør
Ministerchauffør 22	27.857	3.005	-	Overført fra andet ministerium med eksisterende lønforhold
Ministerchauffør 23	27.659	2.805	-	Overført fra andet ministerium med eksisterende lønforhold
Ministerchauffør 24	27.615	2.761	-	Overført fra andet ministerium med eksisterende lønforhold
Ministerchauffør 25	26.303	1.450	Nej	
[Klager]	25.876	1.024	Nej	
Ministerchauffør 27	24.853	0	Nej	

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 11. juli 2022.

Klager fremsatte i klagen en påstand om betaling af en godtgørelse på 25.000 kr.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun er blevet forskelsbehandlet på grund af køn i forbindelse med lønfastsættelsen ved sin ansættelse.

Da der var en ledig stilling som ministerchauffør, blev klager opfordret af sine ledere til at søge stillingen.

Klagers performance-, udviklings- og lønsamtale i februar var meget positiv, og i løbet af klagers ansættelse fik hun kun positive tilbagemeldinger om sin udførelse af jobbet og sin kollegiale væremåde, både fra ledere, kollegaer og den minister, klager kører for.

Klagers mandlige kollega blev ansat den 7. januar 2022 i en tidsbegrænset stilling på 1 år, hvor han fik et varigt kvalifikationstillæg ved ansættelsen. Klager og klagers mandlige kollega blev ansat efter identiske stillingsopslag med identiske kvalifikationskrav.

Det afgørende for lønfastsættelsen er opfyldelsen af kvalifikationskravene i stillingen og ikke, om den enkelte kandidat tidligere i sit arbejdsliv har været pilot. Særlige kvalifikationer, der ikke er efterspurgt i stillingsopslaget, og ikke skal bruges under varetagelse af stillingen, kan ikke sagligt tillægges betydning i lønfastsættelsen, ej heller ved løndifferentiering mellem to kandidater.

Der er tale om åbenlys og grundløs forskelsbehandling, når to parallelle ansættelser falder så forskelligt ud i forhold til lønfastsættelsen.

Klager opfordrede HR-afdelingen hos indklagede til at genoptage forhandlingen om klagers varige kvalifikationstillæg. Til mødet var der ikke velvilje til ligebehandling. Klagers teamleder spurgte klager, om hun havde overvejet, hvad klagers kollegaer ville tænke, når klager så tidligt i en ansættelse havde fået et varigt kvalifikationstillæg, når andre med flere års erfaring endnu ikke havde fået det.

HR-afdelingen hos indklagede oplyste, at klagers mandlige kollega havde en højere løn i sin tidligere stilling, og at de derfor gerne ville matche lønnen.

Ifølge Danfoss-sagen indebærer formodningen for manglende ligeløn, at arbejdsgiveren har en tung bevisbyrde for, at der ikke foreligger en tilsidesættelse af ligelønsprincippet. Denne bevisbyrde kan indklagede ikke løfte alene med en henvisning til den fremlagte tabel.

Det må derfor være indklagedes risiko, at der ikke foreligger klare og transparente og dokumenterede begrundelser for, hvorfor der i en række tilfælde, hvor der ikke er tale om fortsættelse af hidtidig løn, er givet tillæg, som er væsentligt større end det, klager har fået tildelt.

Det er korrekt, at der for så vidt angår basisløn og funktionstillæg i henhold til organisationsaftalen, som er centralt aftalte dele af lønnen, at der ikke er uigennemsigthed i lønfastsættelsen. Idet ligelønsloven skal fortolkes således, at den er tilsidesat, hvis der ved tildeling af tillæg opstår en kønsskæv effekt, så er det uden betydning, at der for så vidt angår de centralt aftalte løndelev ikke er tale om uligeløn.

Allerede fordi der jo i "Rammeaftalen om nye lønsystemer" anvendes udtrykket "kvalifikationer med videre" er det åbenbart, at der ikke er tale om entydige og klare kriterier for tildeling af tillæg. Hertil kommer, at der ikke i opregningen af hvordan den ansattes faglige og personlige kvalifikationer, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller hensynet til rekruttering og fastholdelse skal måles er det tilsvarende åbenbart, at der ikke er tale om transparens i tildelingsprincipperne. Klager henviser til EU-domstolens dom i Danfoss-sagens (C-109/08) præmis 15 og 16.

Der er ikke redegjort for, hvilken erhvervserfaring, der anses for relevant således, at klager kan sammenligne sådanne med hendes erhvervserfaringer og i det omfang der er redgjort herfor, er det ikke oplyst, hvorfor denne erfaring anses for mere relevant end klagers.

Kriteriet om fremlæggelses af omfattende materiale kan ikke gøres gældende i et tilfælde som nærværende, hvor der kun er 1 kvinde ansat. Ligelønsloven beskytter således den enkelte og ikke (kun) en flerhed af lønmodtagere.

I den forbindelse bemærkes det også, at det er påfaldende, at klager

som den eneste kvindelige ministerchauffør har en lavere løn end de fleste mandlige chauffører.

Det er korrekt, at man kan tillægge relevant erfaring betydning - hvilket jo også er det der siges i Rammeaftalen - men i så fald skal alle typer af relevant erfaring tillægges betydning, og det skal kunne begrundes, hvorfor en given erfaring er relevant og hvorfor en anden ikke er det.

I så henseende skal det fremhæves, at EU Domstolen alene anfører, at anciennitetskriteriet ikke behøver at blive uddybet nærmere, hvoraf det kan sluttes, at andre kriterier, som også anført af EU Domstolen i den samme dom, skal kunne uddybes. Det forhold, at anciennitet i den pågældende stilling ikke skal uddybes, kan således ikke føre til den konklusion, at andre kriterier ikke skal kunne uddybes og dokumenteres i relation til deres betydning for arbejdet i den givne stilling. Det er således forkert, når indklagede mener, at relevant erhvervserfaring fra tidligere arbejdsgiver kan sidestilles med anciennitet.

Indklagede gør gældende, at klager ikke er blevet forskelsbehandlet på grund af køn i forbindelse med lønfastsættelsen ved klagers ansættelse.

Ministerchaufførerne hos indklagede er enten ansat som tjenestemænd eller som overenskomstansatte i henhold til Cirkulære om organisationsaftale for Vagtfunktionærer i staten mv., og lønnen fastsættes efter Cirkulære om rammeaftale om nye lønsystemers

De overenskomstansatte ministerchauffører hos indklagede har ikke valgt en tillidsrepræsentant. Lønnen aftales derfor ud fra et konkret og individuelt skøn af kandidatens faglige og personlige kvalifikationer, herunder tidligere erhvervserfaring af relevans for stillingen.

Et stillingsopslag udgør ikke en udtømmende liste over, hvilke kompetencer, der kan tillægges vægt ved lønfastsættelsen.

Klagers løn blev fastsat efter en konkret vurdering af klagers personlige og faglige kompetencer. Klager er uddannet dyrepasser, og havde siden 2002 arbejdet i zoologiske haver, hvor klager primært havde opgaver vedrørende dyrepasning. Indklagede vurderede på den baggrund, at klager på ansættelsestidspunktet ikke havde tilstrækkeligt relevante kompetencer der tilsagde, at hun skulle tildeles et kvalifikationstillæg i forbindelse med sin ansættelse.

Efter seks måneders ansættelse modtog klager et pensionsgivende kvalifikationstillæg på 12.035 kr. årligt, som havde tilbagevirkende kraft fra den 1. januar 2022. Det er sjældent, at indklagede tildeler et varigt tillæg til medarbejdere med så kort anciennitet, da der i forbindelse med lønfastsættelsen har været taget konkret stilling til lønniveauet.

Under de årlige forhandlinger, hvor klager blev tildelt et varigt kvalifikationstillæg, fik tre øvrige chauffører varige lønforbedringer, mens otte øvrige chauffører fik et engangsvederlag. Klagers mandlige kollega fik hverken et varigt tillæg eller et engangsvederlag. Indklagede er således ikke enig i, at klager er blevet stillet lønmæssigt ringere end sine mandlige kollegaer.

Klagers mandlige kollega, som klager sammenligner sig med, blev ved ansættelsen indplaceret i samme løngruppe og sats som klager, med et årligt kvalifikationstillæg på 40.450 kr. Lønniveauet blev fastsat ud fra en vurdering af klagers mandlige kollegas faglige og personlige kompetencer, herunder hans erhvervs erfaring af relevans for stillingen.

Det var indklagedes vurdering, at klagers mandlige kollega som uddannet pilot i særlig grad havde erfaring med at holde hovedet koldt og bevare overblikket i pressede situationer. Klagers mandlige kollega havde særlig erfaring med at sætte sig ind i et kompliceret fartøjs tekniske funktioner, som var relevant i forhold til hurtigt at sætte sig ind i og mestre alle ministerbilens funktioner.

Indklagede lagde også vægt på, at klagers mandlige kollega i sine tidligere ansættelser som pilot har været vant til at skulle påtage sig et stort ansvar for de mennesker, der er ombord på flyet, hvilket er en vigtig kompetence, når man transporterer VIP'er som ministerchauffør.

Endelig lagde indklagede vægt på, at klagers mandlige kollega, i kraft af sin omfattende rejseaktivitet, selv har måtte planlægge mange ophold i udlandet, som også kræves af ministerchaufførerne, når de skal planlægge deres kørsel og ophold imellem kørsel, hvilket også er en vigtig opgave for ministerchaufførerne.

Forskellen på klagers og klagers mandlige kollegas løn var således ikke begrundet i kønsforskelle, men blev foretaget ud fra en samlet vurdering af faglige og personlige kompetencer i overensstemmelse med cirkulære om rammeaftale om nye lønsystemer.

Klagers faste månedsløn udgør 25.700 kr. eksklusiv pension og tillæg. Klager er således ikke den lavstlønnede ministerchauffør, selvom hun kun har været ansat hos indklagede siden 1. oktober 2021. Den lavstlønnede ministerchauffør har været ansat siden 1. marts 2020, og som stadig er ansat på basisløn.

Klager er ikke den eneste medarbejder, der ikke fik et kvalifikationstillæg i forbindelse med sin ansættelse. Fire andre ministerchauffører blev ansat uden kvalifikationstillæg ved ansættelsen, idet indklagede vurderede, at de ikke havde tilstrækkeligt relevante kompetencer til at opnå et kvalifikationstillæg ved

ansættelsen. Disse fire ministerchauffører blev ansat henholdsvis den 1. marts, 6. august og 17. december 2018. De har derfor alle længere anciennitet end klager.

Indklagede har løbende overtaget chauffører fra andre ministerier, og disse chauffører er overgået med deres eksisterende lønforhold.

Klager er den eneste kvindelige ministerchauffør hos indklagede. Indklagede modtager ganske få ansøgninger fra kvinder om stillingen som ministerchauffør. Ved stillingsopslag den 7. september 2022 fik indklagede 72 ansøgninger, hvor ingen af ansøgerne var kvinder.

De overenskomstansatte ministerchauffører, herunder klager, er indplaceret med en basisløn og et funktionstillæg i henhold til organisationsaftalen. Der er således ikke uigennemsigthed vedrørende denne del af lønindplaceringen.

Af organisationsaftalens § 3 fremgår, at basislønnen kan suppleres med en tillægsdel, der ud over ministerchaufførtillægget kan omfatte lokalt aftalte funktionstillæg, kvalifikationstillæg, engangsvederlag, og resultatløn. Det fremgår endvidere, at rammeaftalen om nye lønsystemer finder anvendelse, hvor intet andet er nævnt i organisationsaftalen. Ifølge rammeaftalen om nye lønsystemer § 4, stk. 5, kan der lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv. på grundlag af den ansattes faglige og personlige kvalifikationer, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse. Der er således heller ikke uigennemsigthed vedrørende denne del af lønindplaceringen.

Indklagede vurderer de ansattes performance efter kriterierne fagligt niveau, procesforståelse og samarbejde, indsat og engagement. Kriterierne er opdelt i en række underkategorier, hvor den enkelte medarbejders personaleleder foretager en score af medarbejderens performance fra et til fem, hvor et er en del under det, der forventes, og fem er væsentligt over det, der forventes. Personalelederens score og vurdering af medarbejderne inden for disse vurderingskriterier danner blandt andet grundlag for vurderingen af, om medarbejderen bør tildeles en lønforbedring. Tildelingen af lønforbedringer i forbindelse med de årlige lønforhandlinger er således ikke baseret på uigennemsigtige tildelingsprincipper.

Det er indklagedes opfattelse, at der ikke benyttes et uigennemskueligt lønfastsættelsessystem. Det er endvidere indklagedes opfattelse, at klager ikke på grundlag af omfattende personmateriale har godtgjort, at gennemsnitslønnen for kvindelige lønmodtagere hos indklagede er lavere end mandlige lønmodtagere.

Indklagede henviser til Ligebehandlingsnævnets afgørelser, herunder bl.a. Sag nr. 42/2013, Sag nr. 19-17158 og Sag nr. 20-41301. I disse sager fandt Ligebehandlingsnævnet, at arbejdsgiver retmæssigt kunne lægge vægt på relevant erhvervserfaring i forbindelse med lønfastsættelsen.

Det stemmer også overens med Danfoss-dommen, hvor EU-Domstolen udtaler, at en arbejdsgiver kan honorere anciennitet uden at skulle bevise hvilken betydning, det har for udførelsen af pågældende lønmodtagers konkrete arbejdsopgaver. Det er indklagedes opfattelse, at relevant erhvervserfaring fra tidligere arbejdsgiver i denne henseende udgør et objektive kriterie, der må sidestilles med anciennitet.

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.

Det fremgår af klagers ansættelsesaftale af 22. september 2021, at hendes løn blev fastsat til 38.511,38 kr. pr. måned, inklusiv tillæg og pension. Klager blev ikke ved ansættelsen tildelt et kvalifikationstillæg, men fik den 24. marts 2022 et varigt kvalifikationstillæg på 1.002 kr. pr. måned, der havde tilbagevirkende kraft fra 1. januar 2022.

Indklagede ansatte en mand den 7. januar 2022, som havde en tidsbegrænset stilling, som svarede til klagers tidligere, tidsbegrænsede stilling. Indklagede har oplyst, at klagers mandlige kollega blev placeret på samme løntrin som klager, men blev tildelt et kvalifikationstillæg på 3.441 kr. pr. måned ved ansættelsen. Indklagede har oplyst, at klagers mandlige kollegas højere løn var begrundet i, at han havde tidligere erhvervserfaring som pilot.

Klager har gjort gældende, at hun, der er den eneste kvindelige ministerchauffør, har en lavere løn end de fleste mandlige chauffører. Der kan ikke lægges vægt på særlige kvalifikationer, der ikke er efterspurgt i stillingsopslaget, og som ikke skal bruges under varetagelse af stillingen. Klager gør derfor gældende, at løndifferencen var udtryk for forskelsbehandling.

Indklagede har oplyst, at klager, i modsætning til klagers mandlige kollega, ikke havde relevant erhvervserfaring, der kunne begrunde et kvalifikationstillæg. Som sagen foreligger oplyst for nævnet, lægges disse oplysninger til grund.

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 klagers mandlige kollegas 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 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