

Udskriftsdato: 21. december 2025

KEN nr 11223 af 21/10/2015 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om national oprindelse - ansættelse - arbejdsvilkår - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2014-6810-59218

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om national oprindelse - ansættelse - arbejdsvilkår - ej medhold

J. nr. 2014-6810-59218

En gruppe medarbejdere fra et flyselskabs kabinepersonale klagede over forskelsbehandling på grund af national oprindelse. De var oprindeligt ansat i en afdeling for kabinepersonale i Sverige, hvor de var ansat på svenske vilkår og i henhold til svensk ret. Da ansættelsesstedet blev nedlagt, blev de tilbudt ansættelse i tilsvarende stillinger i Danmark. I forbindelse med ansættelsen i Danmark blev der oprettet en ny løntrappe, som medførte, at de fik mere i løn, end de tidligere havde fået, men de blev ikke indsat på det løntrin, der svarede til deres anciennitet. De fik derfor en lavere løn end de medarbejdere, der allerede var ansat, og som havde samme anciennitet. Den nye løntrappe gjaldt også for de personer, der fremadrettet blev ansat i selskabet.

Nævnet fandt, at det ikke var kabinepersonalets nationale oprindelse, der lå til grund for indplaceringen på løntrappen, men i stedet den særlige situation, hvor et større antal medarbejdere, der havde været ansat på svenske vilkår, og som havde været aflønnet efter svenske forhold, skulle integreres med de medarbejdere, der allerede var ansat i Danmark på danske vilkår, og som var aflønnet efter danske forhold.

Klager fik derfor ikke medhold.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af national oprindelse i forbindelse med, at klager blev tilbudt ansættelse som kabinepersonale hos indklagede i Danmark efter hendes tidligere arbejdssted i Sverige blev nedlagt.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Indklagede har ikke handlet i strid med forskelsbehandlingsloven.

Sagsfremstilling

Klager, der er af svensk oprindelse, er ansat som kabinepersonale hos indklagede luftfartsselskab.

Indklagede er et helejet datterselskab af et konsortium, der igen er et datterselskab af et AB, som er børsnoteret i både Danmark, Norge og Sverige.

Klager var frem til november 2004 ansat som kabinepersonale i Sverige på svenske vilkår og i henhold til svensk ret. Hun udførte sit arbejde fra Kastrup Lufthavn. I 2004 blev hendes ansættelsessted X nedlagt.

Blandt andet på foranledning af den danske fagforening for kabinepersonale blev omkring 30 af medarbejderne fra X tilbudt at tage ansættelse i tilsvarende stillinger hos indklagede i Danmark.

Betingelserne for ansættelse i Danmark blev meddelt medarbejderne fra X, før de accepterede en eventuel ansættelse hos indklagede. Det fremgik blandt andet, hvilken overenskomst der ville gælde for ansættelsesforholdet, og hvordan lønindplaceringen ville blive. Det fremgik også, at optjent anciennitet ville blive godskrevet ved ansættelsen hos indklagede i Danmark.

Efter klagers ansættelse hos indklagede var hendes arbejdsopgaver fuldstændig de samme, som for de kolleger, der allerede var tilknyttet indklagede. Der var - og er fortsat ikke - nogen forskel på arbejdsforhold, arbejdsopgaver, arbejdstider eller lignende.

Det fremgår af de ansættelsesbeviser, som klager og hendes kolleger modtog i forbindelse med ansættelsen hos indklagede, at dette bevis erstattede alle tidligere ansættelsesbeviser i hendes ansættelsesforhold i koncernen.

Det fremgår også af ansættelsesbeviset, at både opsigelsesancienniteten og anciennitet i indklagede i øvrigt er fastsat til det oprindelige ansættelsestidspunkt i koncernen.

Ved overgangen til indklagede overgik klager sammen med et antal kolleger fra X til en nyoprettet dansk løntrappe.

Aftalen om indplacering af klager og hendes svenske kolleger på denne løntrappe blev indgået mellem indklagede og klagers fagforbund.

Denne nyoprettede løntrappe gjaldt foruden for medarbejderne fra X kun for nyansat kabinepersonale og medførte på samtlige løntrin dårligere løn end tilsvarende trin på den løntrappe, der var gældende for det kabinepersonale, der i forvejen var tilknyttet indklagede.

Ved indplaceringen på den nye, danske løntrappe, fik klager og hendes kolleger omregnet deres daværende svenske løn i svenske kroner til danske kroner, hvorefter de blev placeret på nærmeste højere løntrin. Herefter blev lønnen hævet til et trin højere. Klager og hendes svenske kolleger blev således alle placeret på et lavere løntrin, end det kabinepersonale, der i forvejen var ansat i København med tilsvarende anciennitet.

De løntrin, som klager og de øvrige medarbejderne fra X blev indplaceret på, har efterfølgende dannet udgangspunkt for øvrige løntrapper, som klager og hendes svenske kolleger er overgået til. Disse efterfølgende løntrapper har været fælles for hele kabinepersonalet i den danske afdeling og har dermed ikke alene været rettet mod medarbejderne fra X.

Den nugældende løntrappe er opbygget af 17 trin, der i meget høj grad er anciennitetsbestemt. Ansættelsestrin 1-14 afhænger udelukkende af den ansattes anciennitet, idet den ansatte efter hvert års ansættelse som udgangspunkt overgår til det efterfølgende højere ansættelsestrin.

Ansættelsestrin 15-17 forudsætter en status som air purser (kabineleder), men er derudover udelukkende betinget af den ansattes anciennitet. En ansat vil efter 13 års ansættelse som udgangspunkt overgå til ansættelsestrin 14, hvorefter den ansatte kan avancere yderligere, såfremt der opnås ansættelse som purser. En ansat, der har været purser i minimum de tre sidste år, kan således opnå ansættelsestrin 17 efter 16 års ansættelse.

Klagers kollega 1 fra X sendte den 13. december 2005 en mail til Code of Conduct i koncernen, hvor han henviser til, at det fremgår af Code of Conduct, at der for ansatte i samme geografiske område med sammenlignelig erfaring og kvalifikationer gælder et princip om lige løn for samme arbejde, hvilket han ikke mente var opfyldt i forhold til den lønindplacering, han havde opnået ved ansættelse hos indklagede.

Kollega 1 fik den 16. december 2005 svar fra Code of Conduct. Det fremgik heraf, at princippet om lige løn for lige arbejde skal klargøre at vilkårlig lønfastsættelse ikke er acceptabelt, idet lønfastsættelsen skal følge visse principper og regler, og disse regler skal anvendes for alle medarbejdere i samme kategori i en og samme virksomhed. På den måde skal det være muligt at forstå, hvorfor man som medarbejder har en bestemt løn, og at denne løn er fastsat efter bestemte regler.

Det fremgår videre, at dette ikke indebærer et krav om, at der skal være identisk løn mellem forskellige virksomheder eller mellem forskellige arbejdsmarkeder.

Det er ikke i strid med Code of Conduct at etablere forskellige lønniveauer i forbindelse med virksomhedsændringer, det kan eksempelvis være overgangsregler i en fusion, hvor to personalegrupper med forskellig historie mødes eller nedtrappingsregler i forbindelse med omplacering til andet arbejde. Det er en forudsætning for dette, at det sker konsekvent inden for selskabet, og at det er drøftet eller forhandlet enten med den eller de fagforeninger, som har indgået overenskomsten på området eller med hver enkelt medarbejder, som er berørt.

Endelig henvises der til, at der i den konkrete situation var tale om en lønmæssig integration af to grupper, som tidligere var aflønnet i to nationale arbejdsmarkeder med forskellige regler og systemer for løn, pension, m.v. Den eneste mulighed i denne situation er at konstruere specialregler.

I 2008 indgik klagers fagforbund en aftale med indklagede, hvorefter de medarbejdere, der overgik fra ansættelse i Sverige til ansættelse hos indklagede i 2004, fik fremrykket deres lønoprykningsdato til 1. februar 2008. Dette skete på baggrund af, at den lønindplacering, der oprindeligt blev aftalt, havde indebåret, at lønningerne udviklede sig forskelligt alt efter anciennitetsdato i kombination med et lønstop, der var gældende i 2005.

Kollega 1 bad igen i oktober 2011 indklagede om at få rettet op på lønforskellen.

Indklagede oplyste i mail af 5. december 2011 til kollega 1, at spørgsmålet havde været løftet til højeste niveau tidligere, og det var besluttet, at indklagede henholdt sig til de aftaler, der var lavet.

Der har herud over i hvert fald fra 2008 og frem været gentagne henvendelser fra klager og hendes kolleger fra X til indklagede vedrørende deres lønmæssige forhold som konsekvens af nedlæggelsen af X og deres ansættelse hos indklagede i Danmark.

Klager og de øvrige svenske medarbejdere har løbende forsøgt at få forbundet til at bistå dem med at bringe forholdet i orden og til at varetage deres interesser i denne sag. Forbundet har dog afslået at repræsentere dem i forbindelse med nærværende problemstilling.

Otte af klagers kolleger fra det nedlagte X har sammen med klager indgivet en klage til Ligebehandlingsnævnet den 5. november 2015.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun er blevet og fortsat bliver udsat for forskelsbehandling i forhold til lønvilkår på grund af hendes nationale oprindelse. Klager ønsker godtgørelse herfor.

Klager ønskede oprindeligt udbetaling af differenceløn, men har ændret denne påstand, da hun anerkender, at Ligebehandlingsnævnet ikke er kompetent til at tilkende klager erstatning.

Klager bestrider, at Ligebehandlingsnævnet ikke skulle være kompetent til at træffe afgørelse i sagen, ligesom det i det hele bestrides, at sagen forudsætter bevisførelse i form af vidneforklaringer.

De momenter, der kan have betydning ved prøvelse af passivitets- og forældelsesspørgsmålet vil fuldt ud kunne belyses på skriftligt grundlag.

Der er i sagen fremlagt dokumentation for klagers og hendes svenske kollegers skriftlige indsigelser og forespørgsler, hvorfor det kan dokumenteres på skriftligt grundlag, at indklagede i hele perioden har været bekendt med, at klagerne har efterspurgt ligebehandling.

Klager bestrider også, at klagen falder uden for Ligebehandlingsnævnets kompetence som følge af, at forskelsbehandlingen blev indledt tidligere end nævnet blev oprettet. Dette allerede fordi forskelsbehandlingen sker aktuelt og løbende hver eneste måned.

Det bestrides, at klagerne krav er forældet, fordi forskelsbehandlingen sker til stadighed og løbende, ligesom det bestrides, at retten til ligebehandling overhovedet kan forældes i et løbende ansættelsesforhold.

Klager bestrider endvidere, at kravet på ligebehandling er bortfaldet som følge af passivitet. Retten til ligebehandling kan ikke være fortabt ved passivitet, idet forskelsbehandlingsloven er præceptiv, ligesom forskelsbehandlingen er aktuel og løbende.

Det bestrides, at indklagede har haft en berettiget forventning om, at klagerne skulle have opgivet deres krav på ligebehandling, idet de gentagne gange har korresponderet med indklagede herom, også i de senere år. De har på intet tidspunkt givet udtryk for at have opgivet kravet om ligebehandling eller på anden måde at have accepteret forskelsbehandlingen.

Klagerne har endvidere haft en berettiget forventning om, at indklagede kunne eller ville reagere på vedholdende henvendelser fra klagerne, idet de opnåede en delvis om end mindre indrømmelse fra indklagedes side, da indklagede i 2008 valgte at give klagerne højere løn ved at fremrykke deres lønoprykningsdatoer. Dette skete som følge af klagerne gentagne krav om ligebehandling. Indklagede valgte således efter fire års henvendelser fra klagerne at give dem højere løn, uden at det var nødvendigt at foretage retslige skridt.

Klagerne har derfor haft en berettiget forventning om, at konflikten kunne løses uden retlig indblanding, også selv om der er gået flere år, siden indklagede regulerede lønoprykningsdatoerne i 2008. Klagerne har derfor haft grund til at være tilbageholdende med at inddrage domstolene eller Ligebehandlingsnævnet og i stedet være vedholdende med at rejse kravet om (fuldstændig) ligebehandling over for indklagede.

Det er ikke korrekt, at indklagede siden 2005 har afvist kravet om ligebehandling i sin helhed.

Det bør ikke tillægges betydning, at klagerne ikke eksplicit har opgjort et økonomisk krav på baggrund af det akkumulerede løntab. Det fremgår klart af klagernes gentagne breve til indklagede, at klagerne ønsker samme løn som det øvrige kabinepersonale med samme anciennitet og samme arbejdsopgaver. Indklagede har ikke kunnet være i tvivl om, hvad klagerne ønskede at opnå med deres henvendelser.

Klagen drejer sig først og fremmest om anerkendelse af retten til ligebehandling fremadrettet.

Indklagede har desuden interne regler og klagemuligheder (blandt andet Code of Conduct), der giver medarbejderne adgang til at adressere sådanne forhold internt i indklagede.

Relationen mellem parterne, hvor klagerne er ansat hos indklagede, indebærer, at klagerne har været berettiget til at være tilbageholdende med at tage retslige skridt og i stedet benytte de interne klagemuligheder, som indklagede selv stiller til rådighed for sine ansatte, uden at der indtræder retsfortabende passivitet.

Omregningen ved overgangen fra den svenske til den danske afdeling har medført, at klager og hendes kolleger fra den svenske afdeling hidtil og til stadighed er indplaceret på et lavere ansættelsestrin end deres danske kolleger med tilsvarende anciennitet.

Klager har fremlagt en oversigt over lønforholdene, som viser klager og hendes svenske kollegers lønforhold sammenlignet med lønforholdene hos kolleger med dansk oprindelse.

Hverken klager eller hendes otte kolleger fra X befinder sig på et højere ansættelsestrin end ansættelsestrin 13 til trods for, at nogle af dem har anciennitet fra 1986, og således som udgangspunkt kunne have opnået ansættelsestrin 14 allerede i 1999. Ingen af de ansatte med dansk oprindelse i sammenligningsgruppen, der er ansat tidligere end år 1999, befinder sig lavere end ansættelsestrin 14.

De ansatte med svensk oprindelse, der er ansat i 1986, befinder sig på samme ansættelsestrin, som en ansat af dansk oprindelse, der blev ansat i 1999.

Medarbejdere, der oprindeligt er ansat i indklagede i Danmark, er således indplaceret på et højere ansættelsestrin end ansatte af svensk oprindelse fra X i Sverige i et lønsystem, der, til og med ansættelsestrin 14, alene afhænger af anciennitet.

Konverteringen af klagers og hendes svenske kollegers løntrin ved ansættelsen i Danmark har haft og har fortsat den indirekte virkning, at de i høj grad stilles lønmæssigt ringere end medarbejdere af hovedsagelig dansk oprindelse. Løndifferencen er ikke sagligt begrundet, idet klager og de øvrige medarbejdere fra X og de ansatte i indklagede både før og efter overgangen fra X til indklagede har samme ansvar,

kvalifikationer og undergår samme fysiske belastning. Hertil kommer, at de ansatte arbejder samme sted, møder samme sted og flyver samme ruter. Den eneste forskel på de to grupper er, at klager og hendes kolleger fra X er af svensk oprindelse. Dette forhold udgør indirekte forskelsbehandling, der ikke ses begrundet i et sagligt formål, gennem hensigtsmæssige og nødvendige midler.

Det er uden betydning i forhold til klagers ret til lige løn ved ansættelse i Danmark, at klagerne før 2004 var underlagt anderledes regler i forhold til pension og social sikring, idet hverken pensionssystemet eller det sociale sikringssystem har betydning for klagernes arbejdsopgaver, færdigheder eller anciennitet.

Klagerne har både før og efter overgangen fra X til indklagede rent fysisk arbejdet ud fra København.

Det bestrides, at der ved klagernes overgang til København var tale om nyansættelser, og at lønforskellen således vil kunne forklares ved en forskel i anciennitet. Klagerne bør i stedet sammenlignes med danske ansatte med tilsvarende anciennitet.

Det fremgår af klagernes ansættelsesaftaler ved ansættelserne hos indklagede i 2004, at "følgende aftale, der erstatter alle tidligere ansættelsesbeviser i dit ansættelsesforhold i [koncernen]". Der ville ikke være behov for en sådan formulering, hvis der var tale om en nyansættelse. Klagernes anciennitet fremgår desuden af ansættelseskontrakterne, ligesom den tidligere ansættelse bliver medregnet ved opgørelsen af jubilæumsanciennitet.

Det er ikke korrekt, når indklagede anfører, at klagerne blev tilskrevet noget anciennitet i forbindelse med deres ansættelse i indklagede. De beholdt den anciennitet, de hver især havde op tjent.

Klager og hendes svenske kolleger har løbende sammen og hver for sig påtalt løndiskriminationen over for indklagede og været i dialog med indklagede om dette. Det er ikke lykkedes dem at få indklagede til at ændre deres lønforhold, så de modsvarer kollegernes.

Indklagede gør gældende, at et eventuelt krav er forældet og/eller bortfaldet som følge af passivitet. De gør også gældende, at sagen bør afvises, idet en afgørelse forudsætter bevisførelse blandt andet i form af vidneforklaringer, og at Ligebehandlingsnævnet ikke har kompetence til at behandle sagen. Endelig gør indklagede gældende, at der ikke er sket forskelsbehandling på grund af nationalitet.

Det forhold, der klages over, har sit udspring i den aftale, der blev indgået mellem parterne i november 2004, hvor klager skulle tage stilling til, om hun ønskede ansættelse på de fremsatte vilkår. Forældelseslovens sædvanlige 5 års frist er derfor for længst overskredet.

Påstande om ulovlig forskelsbehandling begrundet i nationalitet er også underlagt den sædvanlige 5-årige forældelse. Derfor er klagen i sin helhed forældet.

Det forhold, at der er tale om et påstået krav i et løbende ansættelsesforhold, ændrer ikke herpå. Forældelsesfristen skal regnes fra det tidligste tidspunkt, hvor klager kunne have krævet det påståede krav fra indklagede.

Hvis aftalen, herunder beregningen af den tidligere svenske afdelings lønvilkår, rent faktisk udgjorde ulovlig forskelsbehandling efter forskelsbehandlingsloven, ville den 5-årige forældelsesfrist have løbet fra november 2004, hvorfor kravet blev forældet allerede i november 2009.

Ethvert krav på differenceløn må under alle omstændigheder blive forældet i henhold til den sædvanlige 5 års forældelsesfrist, således at Ligebehandlingsnævnet i det højeste kan overveje perioden på 5 år før klagens indlevering.

Klager har desuden først 10 år efter nedlæggelsen af X i Sverige besluttet at indbringe sagen for Ligebehandlingsnævnet.

I disse 10 år har klager og hendes svenske kolleger hverken fremsat krav om differenceløn eller godtgørelse eller i øvrigt udnyttet de retlige muligheder for at gøre et sådant krav gældende. Indklagede bestrider ikke, at medarbejderne har tilkendegivet deres utilfredshed over for indklagede, men netop af den grund har klager og hendes kolleger så meget desto mere også handlepligt til at forfølge deres påståede krav retligt. Indklagede har været i god tro i forhold til, at kravet var opgivet, og de har indrettet sig derefter.

Klagerne er allerede i 2005 blevet orienteret om, at indklagede fandt klagernes ansættelsesvilkår fuldt i overensstemmelse med de principper, der følger af Code of Conduct.

Kravet er derfor bortfaldet som følge af passivitet.

Sagen forudsætter bevisførelse, idet det må være særligt betænkeligt at træffe afgørelse vedrørende forældelse og/eller retsfortabende passivitet alene på skriftlige forklaringer og uden direkte bevisførelse.

En belysning af parternes forståelse af den aftale, der blev indgået ved nedlæggelsen af X og den efterfølgende nye ansættelse af klagerne, kræver også mundtlige forklaringer fra såvel parterne som en eller flere af de daværende forhandlere fra det danske forbund.

Behandling af sagen falder også uden for Ligebehandlingsnævnets kompetence, fordi klagen vedrører forhold fra 2004. Nævnet trådte først i kraft pr. 1. januar 2009, og der ses ikke hjemmel til at behandle klager vedrørende forhold, der ligger så lang tid forud for Ligebehandlingsnævnets etablering.

Endelig falder behandlingen af sagen uden for Ligebehandlingsnævnets kompetenceområde, fordi klagers påstand indebærer et krav om betaling af differenceløn.

Det fremgår af lov om Ligebehandlingsnævnet § 2, at nævnet har kompetence til at tilkende en godtgørelse eller underkende en afskedigelse. Bestemmelsen indeholder en udtømmende opstilling af de retlige sanktioner, der kan aktiveres af Ligebehandlingsnævnet. Nævnet kan ikke træffe afgørelse om erstatning. Betaling af differenceløn udgør en erstatning.

Det var intentionen, at alle medarbejderne ved X i Sverige skulle opsiges på grund af arbejdsmangel.

Klagerne blev i stedet tilbudt et nyt ansættelsesforhold hos indklagede i Danmark, efter de var blevet opsagt fra deres arbejdsgiver i Sverige som følge af nedlæggelsen af X.

Klager og de øvrige medarbejdere fra den svenske afdeling blev ved omregningen af deres løn til danske kroner væsentligt bedre stillet, end hvis de var blevet nyansat hos indklagede i Danmark. Nyansatte måtte starte forfra på lønskalaen. Denne forskelsbehandling var ikke begrundet i nationalitet, men alene begrundet i den forudgående relevante erfaring fra det svenske selskab. Klager og hendes kolleger fra X fik desuden tilskrevet noget anciennitet i forbindelse med deres ansættelse i Danmark.

At klagers svenske oprindelse ingen betydning havde ved ansættelsen hos indklagede i 2004 og den deraf følgende håndtering af hende følger allerede af, at der i forvejen hos indklagede var ansat svenske medarbejdere, der ikke var blevet behandlet som medarbejderne fra den svenske afdeling. De var blevet ansat ved sædvanlig rekruttering og derfor også håndteret som nyansatte i forhold til den i Danmark med det danske fagforbund indgåede kollektive overenskomst. Indklagede behandler sine medarbejdere ens i relation til løn- og ansættelsesvilkår uanset nationalitet.

Indklagede henviser til fremlagte ansættelsesaftaler for tre danske og tre svenske medarbejdere ansat i henholdsvis 1999 og 2001, som viser, at disse er blevet ansat på lige vilkår uden hensyntagen til medarbejdernes nationalitet. De pågældende svenske medarbejdere er fortsat ansat, og de aflønnes fortsat på lige vilkår uanset nationalitet.

En dansk medarbejder ansat i X ville være blevet behandlet på præcis samme måde som klager.

Klager gør sig skyldig i en misforståelse ved at sammenligne sig med allerede ansatte i Danmark med tilsvarende anciennitet. Disse medarbejdere har været i dansk ansættelsesforhold gennem hele deres ansættelse i Danmark, mens medarbejderne overført fra den svenske afdeling i en væsentlig periode har været underlagt helt anderledes og usammenlignelige forhold ved at være ansat i henhold til svensk ret, hvor der gælder anderledes regler om pension, social sikring osv. Den relevante sammenligning er i forhold til medarbejdere ansat samtidig i Danmark.

Den eneste mulighed for at integrere to grupper af medarbejdere, som tidligere har været aflønnet i to forskellige nationale arbejdsmarkeder med ulige regler og ansættelsesvilkår, er at lave en særlig aftale med særlige vilkår. Nationalitet har ikke haft betydning for de forskellige lønvilkår, som alene er begrundet i de særlige omstændigheder, der gjorde sig gældende i forbindelse med ansættelsen af klagerne, herunder nedlæggelsen af X og den efterfølgende nyansættelse hos indklagede i Danmark.

Et resultat af aftalen var blandt andet, at klagerne blev tilskrevet anciennitet i relation til opsigelse, og derudover bevarede de deres anciennitet, som imidlertid er uden betydning for fastsættelse af lønnen. Klagerne fik tilskrevet ancienniteten, fordi det danske fagforbund havde forhandlet sig frem til det og indgået en aftale med indklagede. Det var ikke fordi, der var tale om en fortsat ansættelse, og det var ikke noget klagerne havde ret til, hvis ikke det var blevet udtrykkeligt aftalt.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

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

Det fremgår af forældelsesloven, at forældelsesfristen er 5 år ved fordringer, som støttes på aftale om udførelse af arbejde som led i et ansættelsesforhold.

Klager blev fra 1. december 2004 ansat i indklagede i Danmark. Det forhold, som der nu klages over, har ifølge sagens oplysninger været kendt for klager siden ansættelsen, og hun har derfor i hvert fald fra dette tidspunkt haft mulighed for at gøre sit krav gældende.

Da der er tale om et løbende ansættelsesforhold, hvor den påståede forskelsbehandling pågår løbende, finder Ligebehandlingsnævnet ikke, at klagers eventuelle krav som helhed er forældet, men alene den del der ligger mere end 5 år tilbage i forhold til indbringelsen af sagen for Ligebehandlingsnævnet.

De medarbejdere, der kom fra X, har løbende gennem årene gjort indklagede opmærksom på, at de var utilfredse med den lønindplacering, der fandt sted i forbindelse med overgangen til dansk ansættelse, idet den efter deres opfattelse var udtryk for diskrimination.

Ligebehandlingsnævnet finder ikke tilstrækkeligt grundlag for at fastslå, at begivenhedsforløbet har givet indklagede anledning til at tro, at klager og dennes kollegaer havde besluttet ikke at forfølge deres påståede krav. De har således ikke ved retsfortabende passivitet mistet retten til at gøre deres krav gældende over for indklagede.

Som sagen foreligger oplyst for Ligebehandlingsnævnet, finder nævnet det ikke nødvendigt for sagens afgørelse, at der føres bevis i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. Indklagedes afvisningspåstand tages derfor ikke til følge.

En arbejdsgiver må ikke på grund af national oprindelse forskelsbehandle lønmodtagere med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Klager blev pr. 1. december 2004 ansat hos indklagede i Danmark efter at hendes arbejdsplads i Sverige blev nedlagt. Hun havde forud for nedlæggelsen af X haft tilsvarende arbejdsopgaver, som dem hun skulle varetage efter ansættelsen hos indklagede, ligesom hun også i sin tidligere ansættelse havde fløjet ud fra Kastrup Lufthavn. Hun var i sin tidligere ansættelse ansat i henhold til svensk ret på svenske vilkår, herunder i forhold til aflønning.

Efter det oplyste blev der ansat omkring 30 personer fra X hos indklagede i forbindelse med nedlæggelsen af X. Der var derfor tale om at integrere et større antal medarbejdere, der havde arbejdet på svenske vilkår, og som havde været aflønnet efter svenske forhold med de medarbejdere, der allerede var ansat i indklagede i Danmark på danske vilkår, og som var aflønnet efter danske forhold.

Til brug for aflønningen af medarbejderne fra X indførte indklagede en ny løntrappe til aflønning af de nye medarbejdere i forbindelse med denne overgang. Denne løntrappe var ikke alene gældende for de nye medarbejdere fra X, men også for de personer der fremadrettet blev ansat hos indklagede.

Den nye løntrappe medførte ikke en lønnedgang for klager, idet hendes svenske løn blev omregnet til danske kroner. Klager blev herefter indplaceret på den danske løntrappe på nærmeste højere løntrin. Herefter blev lønnen hævet til trinnet højere.

Det er nævnets opfattelse, at det ikke er klagers nationale oprindelse der ligger til grund for den nye løntrappe, men derimod den særlige situation, som klagerne og indklagede var i, i forbindelse med nedlæggelsen af X og ansættelsen af et antal medarbejdere fra X hos indklagede.

På den baggrund finder Ligebehandlingsnævnet ikke, at klager har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hun har været udsat for forskelsbehandling på grund af sin svenske oprindelse.

Klager får derfor ikke medhold i klagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 3, om nævnets kompetence
- § 8, nævnets afvisning af klagen
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1, om klagebehandling

Forskelsbehandlingsloven

- § 1, stk. 1-3, om lovens anvendelsesområde
- § 2 om forbud mod forskelsbehandling
- § 7a om delt bevisbyrde

Forældelsesloven

- § 4 om særlige forældelsesfrister

<2014-6810-59218>