

Udskriftsdato: 25. december 2025

KEN nr 9770 af 10/12/2014 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ligeløn - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2013-6810-61439

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ligeløn - ej medhold

J. nr. 2013-6810-61439

En kvinde der var ansat i en hælebar klagede over, at hun fik en lavere løn end sine mandlige kolleger. Nævnet fandt, at der ikke var fremkommet oplysninger, der underbyggede, at lønforskellen var begrundet i klagers køn, og ikke i de arbejdsopgaver og funktioner hun udførte. Der var heller ikke oplysninger, der underbyggede, at klager havde udført samme arbejde eller arbejde af samme værdi som sine mandlige kolleger.

Klager fik derfor ikke medhold.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager fik en lavere løn end sine to mandlige kolleger.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med ligelønsloven, at klager fik en lavere løn end sine mandlige kolleger.

Sagsfremstilling

Klager blev ansat i indklagede hælebar den 1. juli 1998. Hun fik en ny ansættelseskontrakt i august 2007.

Det fremgår af den seneste ansættelseskontrakt, at klager var ansat som ekspedient, og at stillingsindholdet blandt andet omfattede pasning af forretning, betjening af kunder samt forefaldende arbejde. Det fremgår også af kontrakten, at klagers arbejde skulle udføres på en af indklagedes to forretningsadresser. Endelig fremgår det, at lønnen var aftalt til 16.000 kr. om måneden, og at klager havde ferie med løn. Arbejdstiden var aftalt til gennemsnitligt 37 timer om ugen eksklusiv frokostpause.

Der var ikke sket nogen regulering af klagers løn siden kontraktens indgåelse i august 2007. Klager havde således en timeløn svarende til 99,79 kr.

Ud over klager og den kvindelige indehaver af forretningen var der to mandlige ansatte X og Y. Klager arbejdede sammen med indehaveren i forretning 1, mens de to mandlige ansatte arbejdede sammen i forretning 2.

X havde ifølge sin ansættelseskontrakt af 15. januar 2012 været ansat siden den 1. maj 2003. Han var ifølge arbejdsbeskrivelsen ansat som skomager og forretningens førstemand. Stillingsindholdet omfattede blandt andet pasning af forretning, betjening af kunder, indkøb af materialer m.v. X havde ikke ferie med løn, men feriepenge blev indbetalt til Feriekonto. Lønnen var ifølge kontrakten aftalt til 160 kr. i timen, og den gennemsnitlige arbejdstid var aftalt til 37 timer om ugen eksklusiv frokost.

Y blev ifølge sin ansættelseskontrakt af 6. maj 2011 ansat pr. 1. maj 2011. Han blev ansat som ekspedient/skomager og stillingsindholdet omfattede blandt andet pasning af forretning, betjening af kunder samt

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at der har været tale om kønsbestemt lønmæssig forskelsbehandling. Hun ønsker efterbetaling af for lidt udbetalt løn svarende til fem år tilbage i tid fra indgivelse af denne klage samt en godtgørelse.

Klager henviser til, at der er overlap mellem de arbejdsopgaver hendes mandlige kolleger udfører, og dem hun udfører. Klagers arbejdsindsats, kvalifikationer og arbejde er fuldt på højde og helt sammenligneligt med de mandlige kollegers arbejde.

Ingen af de tre ansatte har relevant faglig uddannelse i forhold til arbejdet hos indklagede. Klagers mandlige kolleger havde ikke længere anciennitet end klager, hverken inden for skomagerfaget eller hos indklagede.

I forretning 1 fandtes låseomstillingsværktøj samt graveringsmaskine, hvorfor alt nøgle- samt graveringsarbejde foregik i forretning 1. De mandlige medarbejdere i forretning 2 udførte således ikke denne type arbejde. De arbejdsopgaver, der var knyttet til nøgle- og graveringsarbejdet, blev alene udført af klager.

I forretning 2 stod skomaskinen. Denne maskine kunne pudse sko samt endvidere presse skosåler efter limning og i øvrigt presse hæle og sko. En tilsvarende maskine fandtes ikke i forretning 1. Opgaverne med forsåling og udførelse af hæleopgaver foregik derfor alene i forretning 2 og blev varetaget af de mandlige medarbejdere X og Y.

Syreparationer foregik primært i forretning 1. Klager håndsyede reparationer og specialopgaver, og hun forberedte symaskinen til indehaveren. Klager satte således eksempelvis en lynlås til rette i en støvle, men selve maskinudførelsen forestod indehaveren. De mandlige ansatte udførte derfor ikke disse opgaver i tilsvarende omfang som klager.

Arbejdet med at sætte bagkappe på sko og støvler blev alene udført af indehaveren og ingen af de andre ansatte.

Arbejdet med at indsætte nye glidere i lynlås, blev alene udført af klager og ingen af de andre ansatte.

Opgaver med blokning af sko, slibning af nøgler, montering af trykknapper, nitter, snøre og sejlringe og de øvrige arbejdsopgaver i forretningerne, herunder diverse reparationer og syopgaver blev udført af klager på mindst samme niveau og på lige fod med de mandlige ansatte.

Arbejdet med ekspedition fyldte en mindre del af klagers arbejdsdag end selve den håndværksmæssige del, selv om det hovedsagligt var klager der ekspederede i forretningen 1.

Der var væsentlig flere kundehenvendelser og dermed ekspeditioner i forretning 2 hos de to mandlige medarbejdere. Klager vurderer, at der var nogenlunde lige meget ekspeditionsarbejde i de tre ansattes arbejdsopgaver.

Klager bestrider, at forretning 1 i modsætning til forretning 2 skulle være et rent detailudsalg, hvor der kun blev udført små og ukomplicerede reparationer. Begge forretninger har både salgslokale og værkstedslokale. Forretning 1, som klager er tilknyttet, har to værkstedslokaler. Udvalget af skoplejeprodukter var næsten identisk i begge forretninger, og det samme gjaldt varer som indlægssåler, indlæg, snørebånd, bæltter, nøgleringe, nøglekæder mv. Herudover førte forretning 1 også lidt pelsværk, samt nogle tasker og punge.

Der blev til stadighed overført opgaver mellem de to forretninger. Klager bestrider, at det alene er omsætningen i forretning 2, der muliggør den fortsatte eksistens af forretning 1. Der er en indbyrdes synergi forretningerne imellem. Der er generelt ikke mindre arbejde i forretning 1 sammenlignet med forretning 2, og der er ikke fremlagt bevis for postulatets rigtighed.

Klager bestrider, at hun ikke skulle have været tillagt selvstændige kompetencer. Hun har haft sine egne kompetenceområder, og det arbejde, hun har udført, var et kvalificeret og kreativt håndværk - herunder skomagerarbejde - som hun har oparbejdet en forholdsvis bred erfaring med udførelsen af i forbindelse med sine 16 års ansættelse hos indklagede.

Hun havde tillige stor selvstændighed i stillingen med stor selvbestemmelse herunder i forhold til, hvordan et arbejde skulle udføres, materialevalg, fremgangsmåde m.v. Det bestrides derfor også, at klager alene skulle have udført rutineopgaver, som ikke krævede stor faglig baggrund og selvstændighed.

Klager bestrider desuden, at der blev ført opsyn med udførelsen af hendes arbejde. Klager havde på flere håndværksområder større kompetencer end indklagede og de øvrige ansatte.

Ansaret for skiltebestilling og gravering blev overdraget til X, da klager var på barselorlov. X fortsatte hermed i et stykke tid, men ofte var kunderne ikke tilfredse med resultatet.

Efter klagers orlov valgte indklagede at flytte klagers arbejdssted til forretning 1. Graveringsmaskinen fulgte i den forbindelse med til forretning 1, og klager har siden da udført graveringsopgaverne. Det bestrides derfor, at gravering er en sædvanlig del af Y's arbejdsopgaver.

Klager bestrider, at indklagede skulle tjekke graveringer udført af klager, og i øvrigt at hun har sjusket med graveringerne. Opgaven har været selvstændigt varetaget af klager.

Klager har aldrig fået påtaler for sit arbejde.

Under klagers barselorlov blev der ansat to nye medarbejdere Y og Z. Y arbejdede på fuld tid i forretningen, da klager kom tilbage fra barselorlov i 2007, og han har arbejdet i forretningen siden. Klager er derfor uforstående overfor, at det i Y's ansættelseskontrakt fremgår, at han blev ansat den 1. maj 2011.

Klager opfordrer indklagede til at fremlægge samtlige lønsedler og skatteoplysninger i form af R75 for hele X, Y og Z's ansættelser.

X, Y og Z's løn har betydning for sagen. Klager kan i øvrigt ikke anerkende, at hun alene skulle ønske at blive aflønnet på lige fod med Y eller at "lønefterslæbet" alene skal beregnes fra 1. maj 2011.

Klager har valgt at opsig sin stilling hos indklagede i slutningen af april 2014 og er derefter fratrådt sin stilling med udgangen af maj 2014.

Indklagede gør gældende, at de ikke har overtrådt hverken ligebehandlings- eller ligelønsloven.

Klager har opgjort et tilbagebetalingskrav og krævet udligning af lønforskellen fem år bagud i tid. Klager har ønsket at blive aflønnet på lige fod med Y, som først blev ansat pr. 1. maj 2011 og i øvrigt til en timeløn på 120 kr. En korrekt beregning på betaling af lønefterslæb bør derfor kun beregnes fra 1. maj 2011 og med den korrekte timeløn på dette tidspunkt.

Indklagede driver både forretning 1 og 2, men i meget nært samarbejde med X.

Forretning 2 er i ordets rette forstand en skomagerforretning, som leverer de ydelse til kunderne, som er almindelige for en skomagerforretning.

Forretning 1 er en detailhandel, der blandt andet handler med forskellige lædervarer, men hvor der ikke foretages forsåling af sko. Forretning 1 modtager sko til forsåling, som herefter sendes videre til forretning 2. Der foretages således ikke forsålinger eller hælreparationer i forretning 1. I forretning 1 kan der alene foretages mindre reparationsarbejder, såsom skift af lynlåse, reparation af skindtasker, udblokning m.v.

Forretning 1 fungerer også - på grund af størrelsen - som lagerlokale for visse varegrupper, som ikke kan være i forretning 2, fordi lokalet der er meget mindre, og det meste af pladsen optages af de meget store maskiner.

Det er alene omsætningen i forretning 2, som muliggør den fortsatte eksistens af forretning 1.

Klager var ansat som månedslønnet funktionær i henhold til funktionærlovens regler. Hun havde en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer inklusiv frokostpause. Hun har ikke under sin ansættelse været tillagt nogen form for selvstændige kompetencer, og arbejdet har gennem hele ansættelsesforløbet været udført under opsyn og vejledning fra ejeren.

Klagers arbejdsopgaver i forretning 1 omfattede:

- Læderopgaver
- Klargøre sy-reparationer til maskine, således at ejeren kunne udføre reparationerne. Klager havde meddelt, at hun ikke ville sy på symaskine
- Graving af skilte, samt pasning af graveringsmaskinen
- Indkøb af skilte én gang om året sammen med indehaveren
- Slibning af nøgler samt pasning af nøglemaskine
- Blokning af fodtøj

Y arbejdede hovedsagligt fra forretning 2. Y var timelønnet, hvilket indebar, at han kun oppebar løn for den reelle arbejdstid. Y fik ikke søgne- og helligdagsbetaling. Y var i ansættelsen omfattet af funktionærlovens regler.

Y er ikke udlært som skomager, men har i en årrække inden sin ansættelse hos indklagede været selvstændig skomager. Han blev oprindeligt ansat i en jobtilskudsordning, men har i de sidste par år været ansat på almindelige vilkår.

Y's arbejdsopgaver omfattede ud over kundebetjening:

- Reparation af hæle og såler
- Limning af sko og støvler
- Sy-opgaver af alle typer
- Læderopgaver
- Gravering af skilte
- Slibning af nøgler
- Blokning af fodtøj
- Rengøre og klargøre værkstedet hver aften

X var i ansættelsen omfattet af funktionærlovens regler. Han havde været i lære som skomager, og han havde arbejdet hos andre skomagere inden sin ansættelse i indklagedes forretning. X var tillige betroet førstemand, hvilket betød, at han havde det daglige ansvar for forretning 2.

Det var X der indkøbte alle materialer til brug for forretningen, da indehaveren ikke havde tilstrækkelig faglig baggrund til at gøre dette.

Herudover omfattede X's arbejdsopgaver udover kundebetjening blandt andet også:

- Reparation af hæle og såler
- Ansvar for, at skomaskinen var funktionsdygtig
- Limning af sko og støvler
- Sy opgaver af alle typer
- Læderopgaver
- Slibning af nøgler
- Blokning af fodtøj
- Rengøre og klargøre værkstedet hver aften

Der er således sammenfald mellem nogle af de arbejdsopgaver de tre medarbejdere udførte, men klagers opgaver bestod hovedsagligt af rutineopgaver, som ikke krævede stor faglig baggrund, og som heller ikke krævede udfoldelse af stor selvstændighed.

X og Y's arbejdsopgaver, som blandt andet indebar forsåling og reparation af hæle, var arbejdsopgaver, som var primære, og som det var absolut nødvendigt at kunne tilbyde kunderne i en skomagerforretning. De arbejdsopgaver, som blev udført af klager, var sekundære i forretningen, og forretningen ville ikke eksistere i dag, hvis det havde været det eneste man kunne tilbyde kunderne.

Da Y har en faglig baggrund, som sætter ham i stand til at udføre normale skomageropgaver, og da han samtidig har særlige arbejdsopgaver, som han har ansvaret for i forretning 2, begrundet det, at han blev aflønnet på et andet niveau end klager.

X var forretningens førstemand. Han var den eneste, der var i stand til at indkøbe de materialer, som var nødvendige for at kunne udføre skomageropgaverne. Han var naturligvis aflønnet på et andet niveau, end hvis han alene udførte opgaver svarende til klagers opgaver.

Indklagede har fremlagt ansættelseskontrakter på de tre medarbejdere for at illustrere, at de var ansat på forskellige vilkår.

Klager har ikke dokumenteret, at hun var tillagt nogen form for selvstændige ansvarsområder, som det var tilfældet for de to mandlige ansattes vedkommende. Indklagede bestrider, at klager har udført skomagerarbejde. Hun ville heller ikke være i stand til at udføre skomagerarbejde i form af forsålinger og hælreparationer.

Det er korrekt, at hverken X eller Y er uddannet skomagere. Men i og med at X blev specielt oplært af en tidligere medindehaver af indklagede, og Y har været indehaver af sin egen skomagerforretning, må det lægges til grund, at der er forskel på klager og de to mandlige ansattes faglige baggrund. Y er herudover blevet oplært specielt af Z og X. Klager er aldrig blevet oplært i forsåling og hælreparationer.

Når der ikke har været klager fra kunderne over klagers skiltegraving, er det, fordi alle skilte blev tjekket af indklagede, inden de blev udleveret til kunderne. Dette skete, fordi klager af og til sjuskede med graveringerne, så de var ubrugelige. Efter at indklagede konstaterede dette, tjekkede hun alle de graverede skilte, som klager lavede.

Indklagede er indehaver af forretningerne og dermed arbejdsgiver for klager og de øvrige ansatte. Som arbejdsgiver ansætter man medarbejdere til at udføre de nødvendige opgaver i forretningen. Arbejdsgiver er ikke nødvendigvis i stand til at udføre alle opgaver selv, men man kan lede og fordele arbejdet, og man kan instruere om, hvordan man ønsker arbejdet udført. Det har i høj grad været tilfældet i forhold til klager, at indklagede har instrueret om opgavernes udførelse.

Hverken Y eller Z blev ansat som barselsvikar for klager. Z blev ansat den 18. december 2006 til at udføre skomageropgaver (blandt andet forsåling og opretning af hæle). Z havde inden sin ansættelse været ansat i andre skomagerværksteder, hvor han havde lært faget. Z opsagde sin stilling hos indklagede den 1. september 2011 for at videreuddanne sig i udlandet.

Y har ikke været ansat hos indklagede, før han i april 2010 på foranledning af sin bopælskommune blev ansat i arbejdsprøvning. Efter tre uger i arbejdsprøvning blev han ansat som skomager i henhold til en løntilskudsaftale i første omgang i perioden 3. maj 2010 til 1. november 2010. Aftalen blev forlænget, indtil Y blev ansat på normale vilkår fra 1. maj 2011. Indklagede har fremlagt dokumentation for dette forløb.

Lønsedler og skatteoplysninger indeholder en række personfølsomme oplysninger, som ikke kan udleveres i henhold til reglerne om behandling m.v. af sådanne oplysninger. Indklagede henviser til de fremlagte ansættelseskontrakter, hvoraf timelønnen for X og Y fremgår.

Indklagede bestrider ikke, at aflønningen af medarbejderne var forskellig, men forskellen var alene begrundet i, at der var forskel på de faglige krav til de arbejdsopgaver, som de enkelte medarbejdere udførte og det ansvar, som de var tillagt.

Der var ikke tale om, at klagers arbejde var det samme som de mandlige medarbejderes eller kunne tillægges samme værdi, som det arbejde X og Y udførte. Klager har ikke haft kompetence eller faglig viden nok til at udføre en del af de arbejdsopgaver, som blev udført af de to mandlige medarbejdere i forretningen.

Klager er desuden ikke efter sit ophør i forretningen blevet erstattet af en ny medarbejder, idet hendes arbejdsopgaver uden problemer er overtaget af indklagede, X og Y.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Det fremgår 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.

Klager fik ubestridt en noget lavere løn end X og Y, idet hendes timeløn svarede til 99,79 kr., mens X havde en timeløn på 160 kr., og Y havde en timeløn på 130 kr.

Ligebehandlingsnævnet finder imidlertid, at klager ikke har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at lønforskellen var begrundet i hendes køn.

Klager var ansat som ekspedient, hvor hun betjente kunder og udførte forefaldende arbejde. Klager udførte derudover blandt andet nøgle- og graveringsarbejde, ligesom hun udførte håndsyede reparationer og specialopgaver og satte glidere i lynlåse.

X og Y udførte som de eneste egentligt skomagerarbejde, hvilket de også forud for ansættelsen hos klager havde erfaring med.

Ifølge indklagedes oplysninger var skomagerarbejdet den primære arbejdsopgave i virksomheden, og afgørende for de to forretningers eksistens.

X var desuden førstemand i forretning 2 og havde derfor det daglige ansvar for denne forretning, ligesom han stod for indkøb af alle materialer til forretningerne.

Herudover var der et vist sammenfald i opgaverne mellem deres og klagers arbejde.

Der var også en væsentlig forskel i lønnen mellem de mandlige medarbejdere X og Y.

På den baggrund finder nævnet, at der ikke er fremkommet oplysninger, der underbygger, at lønforskellen var begrundet i klagers køn og ikke i de arbejdsopgaver og funktioner, de enkelte medarbejdere udførte, eller at klager har udført samme arbejde eller arbejde af samme værdi som sine mandlige kolleger.

Klager får derfor ikke medhold i klagen.

<2013-6810-61439>