

Ligeløn – det kan ikke betale sig at lade være!

I Danmark bestemmer 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”.

Ligelønsloven er kommet ind i dansk ret via EU, hvilket har den betydning, at spørgsmål vedrørende ligeløn i sidste ende kan ende for EU-domstolen, hvis de danske nationale domstole bliver i tvivl om forståelsen af en specifik bestemmelse. Ligeledes har det den betydning, at forholdene i de øvrige EU-lande kan få betydning for fortolkningen af den danske Ligelønslov.

Ligeledes bestemmer Ligelønsloven, at en lønmodtager har ret til at videregive sine lønoplysninger. Det er således i strid med Ligelønsloven, hvis en arbejdsgiver i sine ansættelseskontrakter angiver, at virksomheden har ”lønhemmelighed”. Det skal i den forbindelse bemærkes, at Ligelønsloven ikke kan fraviges til ulempe for lønmodtageren.

En lønmodtager, der ikke modtager ligeløn, har krav på at få forskellen udbetalt, og i særlige tilfælde vil lønmodtageren også have krav en godtgørelse.

Har en lønmodtager fremsat krav om ligeløn, og afskediger arbejdsgiveren lønmodtageren, inden der er forløbet et år fra kravets fremsættelse, skal arbejdsgiveren løfte bevisbyrden for, at afskedigelsen intet har at gøre med fremsættelsen af kravet om ligeløn. Det kan godt være en tung bevisbyrde!

I efteråret 2009 afsagde Højesteret en dom om ligeløn. Læs dommen på vores hjemmeside under artikler ”Ligeløn - det nytter at kæmpe”

I den pågældende afgørelse blev arbejdsgiveren pålagt at betale lønmodtageren forskellen i lønnen, også selvom arbejdsgiveren påstod, at den konkrete lønforskel kunne forklares med, at der var særlige omstændigheder vedrørende de mandlige ansatte, som gjorde, at virksomheden var nødt til at betale yderligere vederlag til dem. Virksomheden havde bare ingen dokumentation for, hvordan lønnen var fastsat!

En arbejdsgiver skal derfor altid sikre sig, at lønfastsættelsen foregår på en gennemsigtig måde, og at kriterierne, når lønnen skal fastsættes sagligt begrundede og objektivt konstaterbare.

Har en virksomhed mere end 35 ansatte, skal virksomheden hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mere en 10 ansatte. Tilfidesættelse af pligten til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik kan straffes med bøde. Dette viser, at det er et område, der ikke bare kan negligere af arbejdsgiveren.

Som en krølle på Ligelønsloven, fastslår loven også, at chikane, når der udvises uønsket adfærd i forhold til en lønmodtagers køn, og sexchikane samt dårligere behandling baseret på en lønmodtagers afvisning eller accept af chikane eller sex-chikane, skal betragtes som forbudt forskelsbehandling, der kan give den chikanerammede lønmodtager ret til en godtgørelsen, der skal fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Konklusionen er, at arbejdsgivere, der ikke allerede tænker over og har fastsat principper for at undgå brud på ligelønsloven, bør få rettet op på forholdene – gerne i forbindelse med de lønforhandlinger, der forventeligt skal finde sted i det kommende år.

Flere oplysninger:

Advokat Gitte Dahl el. advokat Marina Andersen
gda@ret-raad.dk, man@ret-raad.dk eller
telefon 70 26 70 30