

Ansatte på barsel skal også til lønsamtale – ellers kan det koste arbejdsgiver dyrt!

Højesteret har i en dom fra maj måned i år afgjort, at en ansat på barselsorlov har krav på at blive indkaldt til lønsamtale under sin orlov.

Højesteret siger, at det er forskelsbehandling, hvis en lønmodtager på barsel modsat sine kolleger ikke indkaldes til lønsamtale på virksomheden. Sker dette ikke, og kan medarbejderen sandsynliggøre, at vedkommende nok på lige fod med sine kolleger ville have fået en lønstigning, hvis det ikke var fordi, at medarbejderen var på barsel, så har medarbejderen krav på erstatning svarende til en tilsvarende lønstigning.

Derudover siger dommen, at hvis medarbejderen opsiges efter at have rejst krav om ligebehandling, kan det koste arbejdsgiveren en godtgørelse på 6 måneders løn.

I den konkrete sag havde en kvindelig indkøbsassistent i en stormagasin været på barselsorlov fra august 2006 til august 2007. Under sin barsel havde hun ikke været indkaldt til den sædvanlige årlige MUS-samtale, hvor også lønnen blev drøftet. Efter endt barselsorlov blev den ansatte og hendes kolleger indkaldt til nye samtaler i marts 2008.

Under denne samtale gav den ansatte udtryk for, at hun var skuffet over en tilbudt lønforhøjelse og over, at hun ikke sidste år var blevet tilbudt en medarbejdersamtale under orloven.

Den ansatte blev herefter opsagt den 30. maj 2008. Hun anlagde retssag mod sin arbejdsgiver med krav om efterregulering af lønnen på grund af forskelsbehandling, da hun ikke under orloven ikke var blevet indkaldt til samtale og derved gik glip af mulighed for lønregulering i samme omfang som sine kolleger. Endvidere mente hun, at opsigelsen reelt skyldtes, at hun havde fremsat krav om ligeløn.

Højesteret udtalte, at den ansatte havde været udsat for forskelsbehandling i strid med reglerne i ligelønsloven, da hun ikke fik en lønstigning som de fleste andre medarbejdere, samt at arbejdsgiveren ikke havde godtgjort, at den efterfølgende opsigelse ikke havde noget at gøre med, at den ansatte havde rejst krav om ligebehandling.

Den ansatte fik således dels medhold i sit krav om efterbetaling af et beløb, dels svarende til den "manglende" lønregulering og dels godtgørelse på 6 måneders løn, fordi arbejdsgiveren ikke kunne bevise, at opsigelsen ikke helt eller delvist var begrundet af, at medarbejderen havde fremsat krav om ligeløn.

Afgørelsen viser, at medarbejdere på barsel skal stilles på samme måde som de øvrige ansatte medarbejdere i forbindelse med lønforhandlinger m.m., og at det kan komme en arbejdsgiver til skade, hvis dette krav tilsidesættes, også i forbindelse med efterfølgende opsigelse, hvor det vil blive krævet, at arbejdsgiver skal bevise, at opsigelsen hverken helt eller delvist måtte skyldes, at medarbejderen har fremsat krav om ligebehandling.