

## **Dommen understreger, at ligeløn ikke skabes med jura**

*4. november faldt dom i en sag om ligeløn ved retten i Nykøbing Falster. Sagen tog udgangspunkt i to statsligt ansatte, jordbrugsteknolog Mette Lynggaard og en mandlig kollega med en håndværksbaggrund, der på trods af at være ansat til at udføre de samme arbejdsopgaver, modtog forskellige kvalifikationstillæg. Dommeren fandt, at lønforskellen ikke var begrundet i forskelsbehandling på baggrund af køn - og udfaldet udstiller måske allermest, hvorfor der føres et minimalt antal ligelønssager ved danske domstole på trods af, at vi har haft en ligelønslov siden 1976.*

Retssagen mellem Styrelsen for Grøn Arealomlægning og Vandmiljø (SGAV) og JID/Mette Lynggaard er formentlig den eneste ligelønssag, der er ført i Danmark i 2025. Alene derfor er den interessant, for hvor står vi reelt i forhold til ligeløn, og hvordan tackler retssystemet de argumenter, der ligger til grund for vurderinger af ligebehandlingsprincipperne?

### **Værdien af et skøn**

Casen syntes simpel: To mennesker ansat på samme jobopslag til at løse de samme arbejdsopgaver, men aflønnet til forskellig løn. Alligevel faldt dommen ud til arbejdsgivers fordel. Udfaldet illustrerer måske ret godt, hvorfor sager om lønforskel mellem kønnene sjældent når for en domstol. De er vanskelige at føre - og måske mangler vi en tradition for, på et objektivt grundlag, at håndtere de skøn, der ofte ligger til grund for en differentieret lønftale.

Retten har indledningsvis anerkendt, at Mette Lynggaard og hendes kollega er sammenlignelige, hvor arbejdsgiver har argumenteret for, at de to ikke har udført samme arbejde. Så langt, så godt.

Retten har efterfølgende konkluderet, at SGAV har bevist, at lønforskellen mellem de to kollegaer har været sagligt begrundet, og at "ligebehandlingsprincippet hermed ikke er blevet krænket". Der lægges til grund, "at Styrelsen tillagde det væsentlig betydning, at den mandlige kollega havde omfattende erfaring som dykker, der havde en stor værdi i hans ansættelse". Det undrer advokat Byrial Bjørst, som har ført sagen på vegne af JID og Mette Lynggaard.

- Hele spørgsmålet om bevisbyrden viser, at det er svært at skabe ligeløn ved hjælp af jura, indleder han: - Det er overraskende, at dommeren ikke går op i, at kollegaen hverken kunne eller måtte dykke i forbindelse med arbejdet. At arbejdsgiver ikke bliver hårdere prøvet i forhold til sin vægtning af kvalifikationer, som sker efter egen følelse, betyder, at ligelønsloven let kommer til kort. Mette har bevist, at hun har vanvittigt mange relevante faglige og administrative kompetencer, men kollegaens maskuline kvalifikationer ser ud til at blive vægtet tungere.

### **Ubevidste antagelser**

Løndiskrimination er sjældent gjort bevidst fra arbejdsgivers side, fremhæver Byrial

Bjørst. Ofte handler det netop om følelser og grundlæggende antagelser. Måske har det i sagen også været en ulempe, at modparten var en offentlig styrelse, fordi der ligger en grundformodning om, at det offentlige opfører sig professionelt. Selvom sagen er tabt i byretten, har den ikke været forgæves, vurderer advokaten:

- Sagen har været vigtig at føre, fordi den sætter fokus på ligelønsproblematikkerne og forhåbentlig også giver anledning til, at man i SGAV får en diskussion om, hvordan man fremadrettet opfylder Ligelønsloven. Jeg er glad for, at Mette ville føre sagen, men må samtidig konkludere, at når domstolen giver så meget plads til arbejdsgivers subjektive vurderinger, så bliver det meget, meget svært at få medhold i disse sager.