

## Seminarium 2

# JämOs erfarenheter med missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen

Det nya missgynnandeförbudet har nu funnits i drygt två år och därutöver har en stor del av kollektivavtalen omförhandlats i samband med 2007 års avtalsrörelse. Lagstiftarens närmare tolkning av missgynnandeförbudet i samband med lönesättning framgår av prop. 2005/06:185 på sidorna 88 och 89. Det anmärkningsvärda i sammanhanget är att arbetsgivare inte förväntas lönesätta utifrån vad som normalt uppfattas vara ”rationella grunder”. Dvs. utifrån arbetstagarens bidrag till produktionsresultat och verksamhetens utveckling. Istället ska lönesättningen relateras till arbetstagarens löneutveckling innan föräldraledigheten påbörjades:

Citerat från lagens förarbeten, s 88:

”Arbetsdomstolen har anmärkt att det kan ifrågasättas om det som nu sagts om löneutveckling för den som är föräldraledig under flera år är förenligt med den rättsuppfattning som råder på den svenska arbetsmarknaden och som utgör grundvalen för kollektivavtalen. Domstolen invänder mot vad man uppfattar som att den som på grund av en längre föräldraledighet inte har samma kompetens som sina arbetskamrater ändå skall vara rättsligt garanterad att erhålla samma lön som de. Den anmärkningen föranleder den tydliga markeringen att den nya regleringen är avsedd att betyda just detta: föräldraledighet skall i princip inte påverka lönesättning och löneutveckling.”

Av Medlingsinstitutets årsbok 2007, s 170-171, framgår det att parterna i samband med den senaste avtalsrörelsen gjort tämligen olika tolkningar av hur frågan om föräldraledigas löneutveckling rent praktiskt ska hanteras. Medlingsinstitutets framställning ger ett intryck av att enbart en tredjedel av de tecknade avtalen kan sägas ha fått en utformning som direkt överensstämmer med den genomförda lagändringen. Om så är fallet är det tämligen anmärkningsvärt.

*Syftet med seminariet* är att diskutera JämOs erfarenheter med missgynnandeförbudet. JämOs jämställdhetsarbete kan sägas stå på två ben. 1) Det förebyggande perspektivet som bl.a. innefattar kunskapsförmedling och kravet på arbetsgivare att bedriva aktiva åtgärder. 2) Att driva ärenden med stöd av förbuden mot diskriminering, trakasserier, missgynnande m.m. Lagstiftaren har i en rad sammanhang betonat vikten av samspel mellan aktiva åtgärder och möjligheten att driva ett civilrättsligt ärende om skadestånd (diskrimineringsersättning). I och med införandet av missgynnandeförbudet blev jämställdhetslagen ”komplett” i den meningen att samtliga områden för aktiva åtgärder korresponderade med likartade möjligheter att föra en civilrättslig talan.

### *A) Det förebyggande perspektivet*

När det gäller ”det första benet” kan seminariet ses som ett komplement till seminarium 4 om parternas erfarenheter av missgynnandeförbudet. En fråga vid det seminariet är på vilket sätt lagändringen påverkar parternas rekommendationer när det gäller genomförande av lönekartläggning och löneanalys. Vad som är förvånande när det gäller JämO, är att myndigheten på sin webbplats över huvud taget inte uppmärksammar att lagändringen kan medföra ett tillkommande moment vid lönekartläggning och löneanalys i förhållande till kraven enligt jämställdhetslagen. Detta konstaterande görs utifrån status på JämOs webbplats den 31 oktober 2008 och genomgången gäller \* Grundbok – att arbeta fram en jämställdhetsplan, \* Checklista, \* Enkätmall,\* JämOs lönekartlägningsverktyg.

*En fråga som inställer sig är varför JämO inte anser det nödvändigt att upplysa arbetsgivare om de särskilda krav på löneanalys som föräldraledighetslagen för med sig? Skulle inte en rekommendation som anger att*

- a) föräldralediga ska sammanställas på en särskild lista
- b) statistik tas fram om löneutveckling för de berörda arbetstagarna från de senaste två eller tre åren
- c) en analys görs om löneutvecklingen under föräldraledigheten avviker från den nivå som kan sägas vara förväntad om personen hade arbetat
- d) ge en rekommendation inför kommande lönerevision om nivå för löneutveckling
- e) kostnadsberäkna eventuella nödvändiga justeringar

*vara såväl lämplig som nödvändig?*

## ***B) Tvister med stöd av missgynnandeförbudet***

JämO har haft en rad ärenden som antingen resulterat i förlikningar eller som drivits till domstol. Följande information finns på JämOs webbplats den 31 oktober 2008:

### **JämO avslutar ärendet mot Teracom AB**

Teracom AB har vid fastställande av provision för en av sina kvinnliga anställda räknat bort provision för den tid hon varit föräldraledig.

Med hänsyn till syftet med Teracom AB:s provisionsprogram och det samband som finns mellan individuell prestation och utfall av bonus har JämO gjort bedömningen att det får anses som en nödvändig följd av ledigheten att Teracom AB inte betalat ut provisionen.

**JämOs beslut:** <http://www.jamombud.se/jamojuridik/docs/beslut15212007.pdf>

### **JämO avslutar ärendet mot Oriflame Cosmetics**

Oriflame Cosmetics har vid beräkning av resultatbonus för en av sina kvinnliga anställda räknat bort provision för den tid hon varit föräldraledig.

Med hänsyn till syftet med bonusprogrammet och det samband som finns mellan individuell prestation och utfall av bonus bedömer JämO att det får anses som en nödvändig följd av ledigheten att Oriflame Cosmetics inte betalar ut resultatbonusen.

**JämOs beslut:** [http://www.jamombud.se/jamojuridik/docs/oriflame\\_cosmetics.pdf](http://www.jamombud.se/jamojuridik/docs/oriflame_cosmetics.pdf)

### **Huvudförhandlingar i AD under hösten**

JämO har stämt Bohuslänningen AB, Stryker AB och Stockholms läns landsting för brott mot föräldraledighetslagen. JämO har även stämt Stryker AB och Stockholms läns landsting för brott mot jämställdhetslagen. I alla tre mål hålls huvudförhandling i Arbetsdomstolen under hösten. Målet mot **Bohuslänningen** rör gratifikation. De tre kvinnor som JämO företräder fick lägre gratifikation på grund av att de varit föräldralediga. Huvudförhandlingen hålls den 2 oktober 2008. Huvudförhandlingen mot **Stryker AB** hålls den 23 oktober 2008. Målet rör bland annat uteblivna pensionspremier vid graviditet och föräldraledighet. Slutligen hålls huvudförhandlingen mot **Stockholms läns landsting** den 18 november 2008. Målet rör ett avslag på en kvinnas ansökan om att få gå en internkurs under hennes graviditet med hänvisning till hennes kommande föräldraledighet

En fråga är om JämO kan säga något om missgynnandeförbudet resulterat i totalt sett fler anmälningar (ungefär hur många i relation till andra anmälningar) och vilka erfarenheter som myndigheten som helhet har när dessa ärenden har drivits. Av särskilt intresse är den dom i AD som förväntas komma i mitten/slutet av november.

**Kontakt med konferensen via [konferenserx3@gmail.com](mailto:konferenserx3@gmail.com) eller 070-266 53 98 (Eberhard Stüber)**