

UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

Cirkulärnr: 23:25
Diariernr: SKR2023/00948
Handläggare: Siri Reinhag
Ämnesord: Arbetsdomstolen, diskriminering
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen
Extern medverkan: -
Datum: 2023-05-22
Mottagare: Kommunstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona - Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2022 nr 53 om påstått
missgynnande i strid med 16 §
föräldraledighetslagen.
Ersätter: -
Bilaga: AD dom nr 53/22

Sammanfattning

Diskrimineringsombudsmannen, DO, stämde Region Västmanland i arbetsdomstolen för påstått brott mot föräldraledighetslagens 16 § femte stycket. DO gjorde gällande att regionen hade missgynnade intensivvårdssjuksköterskan J.H vid lönerrevisionen våren 2021 efter att hon kom tillbaka från sin föräldraledighet.

Regionen bestred talan och SKR biträdde regionen i Arbetsdomstolen.

SLUT UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

CIRKULÄR 23:25

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Siri Reinhag

Kommunstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona - Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation
Arbetsgivarpolitik

Arbetsdomstolens dom 2022 nr 53 om påstått missgynnande i strid med 16 § föräldraledighetslagen

Diskrimineringsombudsmannen, DO, stämde Region Västmanland i arbetsdomstolen för påstått brott mot föräldraledighetslagens 16 § femte stycket. DO gjorde gällande att regionen hade missgynnat intensivvårdssjuksköterskan J.H vid lönerevisionen våren 2021 efter att hon kom tillbaka från sin föräldraledighet.

Regionen bestred talan och SKR biträdde regionen i Arbetsdomstolen.

Bakgrund:

J.H har arbetat i regionen sedan 2008 och sedan 2011 arbetar hon heltid som intensivvårdssjuksköterska. Vid lönerevisionen 2021 fick hon en löneökning med 2,8%. Hon hade då varit föräldraledig i olika omfattning sedan oktober 2019.

J.H fick åren 2019 och 2020 fått lönepåslag både över och under genomsnittet. År 2020 bedömdes hon prestera ”över förväntan” och fick ett lönepåslag om 3,7% vilket låg över det genomsnittliga lönepåslaget för intensivvårdssjuksköterskorna. Vid lönerevisionen 2021 bedömdes JH som ”enligt förväntan” och fick en löneökning om 2,8% att jämföra med gruppens genomsnittliga löneökning om 2,95%.

Sedan 2019 tillämpade regionen en ny kompetensmodell och nya lönekriterier. Enligt de tidigare kriterierna jämfördes medarbetarna med varandra vid lönesättning. Syftet med de nya kriterierna var att medarbetarna i stället skulle bedömas utifrån förväntningarna på dennes prestation i sin yrkesroll. De nya kriterierna tillämpades första gången 2020. Tillämpningen upplevdes då som svår.

Inför lönesamtalen 2021 hade verksamheten enats om en tillämpning av den nya modellen och de nya lönekriterierna. För erfarna sjuksköterskor ställdes mycket höga krav för att bli bedömd som ”över förväntan”. Flera sjuksköterskor som tidigare bedömts som ”över förväntan” bedömdes därför 2021 vara ”enligt förväntan” utan att arbetsprestationen försämrats

Lönerevisionen 2021 avsåg pandemiåret 2020 när tillståndet på intensivvårdsavdelningen inte i något avseende utgjorde ett normaltillstånd. Samtliga sjuksköterskor ansågs ha presterat över förväntan utifrån den rådande situationen. Utfallet i lönerevisionen var dock varierande. De som fick ett lönepåslag över genomsnittet hade visat prov på särskilda insatser så som ett mycket starkt driv för avdelningens utveckling och hade skapat trygghet för nya kolleger under en mycket ansträngd tid. En majoritet av sjuksköterskorna fick vid lönerevisionen 2021 ett lönepåslag under genomsnittet men vissa fick ett lönepåslag över genomsnittet. Flera av de andra intensivvårdssjuksköterskorna som fått ett lönepåslag om 3,7% eller mer år 2020 fick vid revisionen 2021 ett lönepåslag under genomsnittet.

Diskrimineringsombudsmannen gjorde gällande att arbetsgivaren hade missgynnat J.H i strid med föräldraledighetslagen när hon år 2021 inte fick samma lönepåslag som 2020 dvs en löneökning om 3,7%, eller i vart fall en löneökning om 2,95% vilket motsvarade den genomsnittliga löneökningen för intensivvårdssjuksköterskor 2021. DO menade att regionen tillämpade lönekriterierna på ett sådant sätt att det hade krävts närvaro på arbetsplatsen.

Regionen menade att J.H hade blivit bedömd som om hon varit på plats. De förbättringsområden som tidigare år pekats ut för J.H visade sig vara centrala i arbetet under pandemin och påverkade bedömningen av medarbetarnas prestationer vid lönesättningen. J.H blev enligt regionen korrekt bedömd utifrån gällande lönekriterier och kompetensmodellen. Hon hade också behandlats på ett likartat sätt som flera andra intensivvårdssjuksköterskor som 2020 fick ett högt lönepåslag. Det saknades enligt regionen samband mellan hennes löneutfall och föräldraledigheten.

Eftersom föräldraledighetslagen innehåller en bevislätnadsregel gick bevisbördan över på arbetsgivaren och det ankom på regionen att visa att man inte diskriminerat J.H vid lönesättningen 2021.

Arbetsdomstolen:

Arbetsdomstolen ansåg att regionen hade visat att det rådde osäkerhet kring de nya lönekriterierna vid 2020 års lönerevision vilket ledde till att flera erfarna sjuksköterskor, fick för höga bedömningar. Flera av sköterskorna reviderades därför ner vid lönerevisionen 2021 jämfört med lönerevisionen 2020.

Arbetsdomstolen fann heller ingen anledning att ifrågasätta regionens uppgift att bedömningen av J.Hs prestationer år 2021 grundade sig på hur hon hade presterat tidigare år, innan föräldraledigheten. Arbetsdomstolen godtog därmed inte DOs påstående att regionen bedömt medarbetarnas prestationer på ett sådant sätt att det krävts närvaro på arbetsplatsen.

Enligt arbetsdomstolen var det därmed visat att J.H hade behandlats på samma sätt som andra intensivvårdssjuksköterskor som hade fått ett högt lönepåslag vid lönerrevisionen 2020. Utfallet år 2021 hade sin orsak i att lönekriterierna år 2020 hade tillämpats på ett sätt som regionen år 2021 ansåg vara felaktigt.

Slutsatsen arbetsdomstolen drog var att regionen inte hade missgynnat J.H av skäl som hade samband med hennes föräldraledighet vid lönerrevisionen 2021 och därmed inte har brutit mot missgynnandeförbundet i 16 § föräldraledighetslagen. DOs talan avslogs.

Kommentar:

Grunden i våra lönekollektivavtal är lokal lönebildning med individuell och differentierad lönesättning. En förutsättning för en väl fungerande lönebildning är ett väl strukturerat lokalt arbete.

Vid tvister om diskriminering tillämpas en delad bevisbörda. Den som anser sig ha blivit diskriminerad ska inledningsvis göra det antagligt att diskriminering har skett, bevisbördan går därefter över till arbetsgivaren som måste kunna bevisa att diskriminering inte har skett.

Det ställs höga krav på bevisning och för att kunna uppfylla bevisbördan måste arbetsgivaren kunna visa att lönesättningen helt saknat samband med den diskrimineringsgrund som åberopas. Allmänt hållna påståenden och hänvisningar till gjord bedömning av arbetstagarens prestation i det enskild fallet utifrån en individuell och differentierad lönesättning är typiskt sett inte tillräckligt. Det ska noteras att något syfte att diskriminera inte krävs för ansvar, utan även situationer där det enbart förelegat oklarheter eller bristande tydlighet kring riktlinjer, kriterier eller bedömningar i samband med lönesättning, kan komma utgöra diskriminering i lagens mening.

I förevarande fall övergick bevisbördan till Region Västmanland. Regionen kunde genom vittnesuppgifter styrka vilka överväganden som gjorts gällande J.Hs lönesättning och förklara J.Hs lönesättning med skäl som saknade samband med hennes föräldraledighet. Arbetsgivaren kunde därmed styrka att någon diskriminering inte skett.

Målet visar på vikten av ett strukturerat lokalt lönebildningsarbete med tydliga underlag och god dokumentation över vilka överväganden som gjorts.

Sveriges Kommuner och Regioner
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Tomas Björck

Siri Reinhag

Bilaga: AD dom nr 53/22