

Cirkulärnr: 1996:40  
Diariernr: 1996/0434  
P-cirknr: 1996-2:14  
Nyckelord: Jämställdhet  
Handläggare: Kristina Ossmer  
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen  
Datum: 1996-02-09  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Personalfrågor  
Rubrik: Arbetsdomstolen har i dom 1995 nr 158 mellan JämO och Kumla kommun behandlat frågan om lönediskriminering enligt 18 § jämställdhetslagen skall anses föreligga  
Bilagor: Arbetsdomstolens dom nr 158/95

Personalpolitik: 1996-2:14

Nyckelord: Jämställdhet

*Förhandlingssektionen*  
*Kristina Ossmer*

1996-02-09

Kommunstyrelsen  
Personalfrågor

## **Arbetsdomstolen har i dom 1995 nr 158 mellan JämO och Kumla kommun behandlat frågan om lönediskriminering enligt 18 § jämställdhetslagen skall anses föreligga**

### **Bakgrund**

Kumla har ca 19.000 invånare. På central nivå leder ekonomichefen en grupp ekonomer – bl.a. en redovisningskamrer Dan.

Vid förvaltningarna finns 4 ekonomer bl.a. Susanne på stadsbyggnadsförvaltningen och Peter på socialförvaltningen.

JämO anser att Susanne, Peter och Dan utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Kommunen bestrider att det förhåller sig så och framhåller att Susannes lägre lön beror på skillnader i arbetstagarens sakliga förutsättning för arbetet eller i vart fall inte har samband med könstillhörighet.

Lönediskrimineringsförbudet är uppbyggt med utgångspunkt från att det är möjligt att utan hänsyn till arbetstagarens individuella förutsättningar urskilja och värdera vilka krav ett arbete ställer på den som utför det. Förbudsregeln innebär att en skillnad i lön för två arbetstagare av olika kön hos samma arbetsgivare under vissa förhållanden skall antas vara ett utslag av könsdiskriminering.

Förbudsregeln i 18 § första stycket jämställdhetslagen är lagtekniskt utformad på det sättet att otillåten könsdiskriminering skall anses — presumeras — föreligga om en arbetsgivare tillämpar lägre lön för en arbetstagare än för en annan arbetstagare av motsatt kön, när de utför arbete som är att betrakta

som lika eller likvärdigt. Regeln är alltså en presumptionsregel. I paragrafens andra stycke anges att presumptionen för könsdiskriminering bryts om arbetsgivaren kan visa att löneskillnaden beror på skillnader i arbetstagarnas sakliga förutsättningar för arbetet eller på att de i varje fall inte vare sig direkt eller indirekt har samband med arbetstagarnas könstillhörighet.

Som medlem av EU är Sverige bundet av Romfördraget. Enligt artikel 119 i fördraget skall principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete upprätthållas. Sverige är också bundet av EG:s likalönedirektiv (75/117 EEG), varigenom förklaras att "likalönsprincipen" om lika lön i Romfördraget innebär att för lika arbete som tillerkänns lika värde all diskriminering på grund av kön skall avskaffas vid alla former och villkor för ersättningen.

### **Värderingsmetod**

Anvisningar om hur man avgör om arbeten skall betraktas som likvärdiga finns i den proposition som föregick den senaste ändringen av jämställdhetslagen (prop. 1993/94:147 Delad makt — delat ansvar). I propositionen uttalas att ett arbetes värde eller dess svårighetsgrad skall mätas i de krav som arbetet ställer på den person som skall utföra det. Vidare fastslås att det på svensk arbetsmarknad råder stor enighet om vilka generella kriterier som är relevanta för värdering och lönesättning av arbeten. Därefter ges, till ledning för rättstillämpningen, en tämligen utförlig beskrivning av dessa kriterier.

Kommunen har inte i målet presenterat någon systematisk arbetsvärdering. Den värdering som JämO redogjort för bygger inte heller på någon systematiskt utförd arbetsvärdering utan på en redogörelse för valda sakomständigheter i anslutning till de generella kriterier som angetts i lagförarbetena. Dessa kriterier är kunskap och förmåga (färdigheter), arbetsinsats (ansträngning), ansvar samt arbetsförhållanden.

Arbetsdomstolen har inte funnit annat än att den av JämO valda metoden för arbetsvärdering i sig är godtagbar. Metoden har heller inte möt någon invändning från kommunens sida.

### **Genomgång av kriterierna**

#### *Kunskap och förmåga*

Arbetsdomstolen konstaterade att de båda arbetena ställer lika höga krav på de båda ekonomerna.

#### *Arbetsinsats*

Arbetsdomstolen kom till slutsatsen att det får anses ha framkommit att arbetet som stadsbyggnadsekonom inte ställer lägre krav på arbetsinsats än arbetet som socialekonom.

#### *Ansvar*

Arbetsdomstolen kom till uppfattningen att kraven på ansvarstagande inte är lägre ställda för stadsbyggnadsekonomen än för socialekonomen.

Vid en sammanfattande bedömning av vad som framkommit angående de krav som ställs på stadsbyggnadsekonomen och socialekonomen när det gäller kunskap och förmåga, arbetsinsats och ansvar kommer arbetsdomstolen fram till uppfattningen att JämO får anses ha visat att det är fråga om likvärdigt arbete i jämställdhetslagens mening.

### **Har kommunen visat att löneskillnaderna inte har samband med könstillhörigheten?**

#### *Marknadssituationen*

Kommunen har för att visa att löneskillnaderna inte har samband med könstillhörigheten åberopat marknadssituationen i Kumla. Domstolen har således att ta ställning till om arbetsgivarens lönepolicy svarar mot något verkligt behov och om den är adekvat och nödvändig för att uppnå det eftersträvade resultatet, dvs. att anställa den arbetsgivaren helst önskar.

Domstolen har konstaterat att kravprofilen inför anställandet av en ny socialekonom var anmärkningsvärt otydlig. Den gav stort utrymme för den som skulle hitta rätt person att göra egna tolkningar.

Slutligen konstaterar domstolen att kommunen inte på ett tillfredsställande sätt visat att Peters löneförsteg i förhållande till Susannes motiverades av sakligt grundande maknadsskäl.

#### *Inlösen av rätt till övertidsersättning*

Susanne har per den 1 januari 1994 fått sin rätt till övertidsersättning inlöst, vilket innebär att hon istället ersätts med 1.000 kr per månad. Även Peter har fått sin rätt till övertidsersättning inlöst per den 1 juli 1993 med 1.620 kr per månad.

Arbetsdomstolen kom till slutsatsen att kommunen inte visat att det finns sakliga ekonomiska skäl för skillnaden mellan de belopp varmed rätten till övertidsersättning inlösts för de båda ekonomerna.

#### *Prestation och duglighet m.m.*

Kommunen har inte visat att det fanns skillnader i de båda ekonomernas sakliga förutsättningar för arbetet.

### **Arbetsdomstolens slutsats**

Sammanfattningsvis kommer domstolen fram till uppfattningen att kommunen inte har visat att löneskillnaden mellan Susanne och Peter till någon del beror på skillnader i deras sakliga förutsättningar för arbetet eller på någon annan saklig grund, som varken direkt eller indirekt har samband med könstillhörighet. Otillåten könsdiskriminering skall därför anses föreligga. Domen var inte enhällig. Arbetsgivarrepresentanterna var inte ense med majoriteten i fråga om Susanne och Peter utfört arbeten som är att se som lika eller likvärdiga i jämställdhetslagens mening. Deras uppfattning var att

JämO inte lyckats visa detta, varför otillåten könsdiskriminering inte förelagat.

### **Kommentar**

I denna dom har för första gången svensk domstol prövat likvärdighet utifrån de tidigare genomgångna kriterierna.

Det framstår som viktigt att hålla isär vad som är hänförligt till befattning respektive till person. Ibland torde detta leda till gränsdragningssvårigheter.

Lönesättningen som tas upp till prövning har skett under vissa förutsättningar för flera år sedan nämligen 1990 och 1991.

Prövning av om en lönediskriminering skett tas dock upp i anslutning till bl.a. revisionsförhandlingarna och sker utifrån tidpunkten januari 1994.

Ger domstolen någon vägledning för om man fortsättningsvis kan tillämpa individuell lönesättning i kommunerna?

Det är mycket viktigt att inför en tillsättning av anställning då även lön kommer att bestämmas vara helt klar då det gäller de krav som ska ställas på arbetstagaren samt att också kunna visa i efterhand vad olika sökanden som varit aktuella och jämbördiga begärt.

En mycket hög kunskap om arbetstagarnas arbete och sätt att utföra det måste finnas. Viktigt måste vara att arbetsgivaren har som vi uttryckt det i andra sammanhang "en klart definierad lönepolitik" och att den är välkänd för arbetstagarna så att arbetstagaren vet vilka krav som ställs, annars kan det vara förknippat med stora svårigheter att tillämpa individuell lönesättning. Spelreglerna måste alltså vara kända. Inte minst av flera EG-domar framgår tydligt att lönepolitiken måste vara klart "genomskådbar" för en arbetstagare. En god ledning ger säkerligen den kartläggning av löner som sedan några år påbjuds i enlighet med arbetet med jämställdhetsplanerna och den analys och uppföljning som krävs. Detta behandlas ingående i den senaste proposition angående jämställdhet 1993/94:147. Delad makt, delat ansvar och i förbundets skrift "Om kartläggning av löneskillnader mellan kvinnor och män".

Arbetsdomstolen har enligt vår bedömning ingen principiell invändning mot individuell lönesättning men påpekar på ett flertal ställen i domen på behov av tydlighet i lönesättningsfrågor.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET  
Förhandlingssektionen

Markus Gustafsson

Kristina Ossmer

### **Bilagor**

Arbetsdomstolens dom nr 158/95

