

Cirkulärnr: 1996:84  
Diariernr: 1996/1506  
P-cirknr: 1996-2:26  
Nyckelord: Jämställdhet  
Handläggare: Kristina Ossmer  
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen  
Datum: 1996-05-21  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Personalfrågor  
Rubrik: Arbetsdomstolen har i dom 1996 nr 41 mellan JämO och Örebro läns landsting behandlat frågan om lönediskriminering enligt 18 § jämställdhetslagen skall anses föreligga  
Bilagor: Arbetsdomstolens dom 1996 nr 41

Personalpolitik: 1996-2:26

Nyckelord: AD

*Förhandlingssektionen*  
*Kristina Ossmer*

1996-05-21

Kommunstyrelsen  
Personalfrågor

## **Arbetsdomstolen har i dom 1996 nr 41 mellan JämO och Örebro läns landsting behandlat frågan om lönediskriminering enligt 18 § jämställdhetslagen skall anses föreligga**

Arbetsdomstolen meddelade den 10 april i år dom i ett mål mellan jämställdhetsombudsmannen, JämO, Lena Svenaeus och Örebro läns landsting angående påstådd lönediskriminering av en barnmorska som är kvinna. Det är första gången som arbetsdomstolen prövat en lönediskrimineringstvist där det varit fråga om jämförelser mellan två skilda yrkeskategorier.

### **Bakgrund**

Målet gällde lönesättningen av en barnmorska, Kia Wetterberg, anställd hos Örebro läns landsting och med sin arbetsplats förlagd till regionsjukhuset i Örebro. Kias befattning innefattade rotationstjänstgöring mellan förlossningsavdelningen och en gynekologisk vårdavdelning. Vid förvaltningen medicinsk teknik i landstinget arbetade under den tidsperiod lönediskriminering påstods ha ägt rum, klinikingenjörerna Anders Eriksson och Lennart Persson.

Kia hade lägre lön än Anders och Lennart och ansåg sig därmed lönediskriminerad i förhållande till dessa. JämO förde Kias talan sedan hennes organisation, Vårdförbundet SHSTF, avstått från att göra detta.

### **Tvisten**

JämO ansåg i målet att Kias arbete som barnmorska var minst likvärdigt med Anders och Lennarts arbeten som medicintekniska ingenjörer. Med stöd av

18 § jämställdhetslagen gjorde JämO gällande att Kia Wetterberg varit utsatt för lönediskriminering. JämO yrkade ekonomiskt och allmänt skadestånd till barnmorskan och att arbetsdomstolen skulle ogiltigförklara ett kollektivavtal såvitt detta avsåg Kias lön.

JämO framställde också ett fastställelseyrkande i arbetsdomstolen som gick ut på att domstolen skulle fastställa att Kias arbete som barnmorska var att betrakta som likvärdigt med i första hand Anders och i andra hand Lennart arbete.

Till stöd för sitt påstående om att Kias arbete var likvärdigt med något av de båda klinikingenjörernas arbeten åberopade JämO främst en arbetsvärdering som gjorts av två experter på hennes uppdrag. Muntlig bevisning åberopades också. Det arbetsvärderingssystem som använts är ett system som utvecklats i Sverige av en av JämO:s experter, Carin Holm, tidigare anställd vid Örebro läns landsting. Systemet bygger på ett system, "EQUITY AT WORK", som konstruerats på Nya Zeeland.

Landstinget menade för det första att JämO:s fastställelseyrkande skulle avvisas. Som rättslig grund för sitt avvisningsyrkande anförde landstinget att fastställelseyrkandet stred mot bestämmelserna i 4 kap 6 § lagen om rättgången i arbetstvister. I övrigt bestred landstinget bifall till käromålet i sin helhet. Som grund för sitt bestridande i sak anförde landstinget att Kias arbete som barnmorska inte var att betrakta som minst likvärdigt med vare sig Anders eller Lennarts arbeten. Skulle domstolen finna att Kias arbete var att betrakta som minst likvärdigt med de båda klinikingenjörernas arbeten förelåg enligt landstingets uppfattning ändå inte otillåten könsdiskriminering eftersom anställningsvillkoren vare sig direkt eller indirekt har samband med arbetstagarnas könstillhörighet.

Som stöd för sitt påstående om bristande likvärdighet mellan arbetet som barnmorska och arbetena som klinikingenjörer anförde landstinget att den bevisning som JämO åberopade i form av den genomförda arbetsvärderingen var behäftad med allvarliga brister. Bristerna var enligt arbetsgivarsidan hänförlig till såväl den tillämpade arbetsvärderingsmetoden som sådan som att man från arbetsvärderarnas sida inte heller har hållit sig till metodanvisningarna för arbetsvärderingssystemet. Landstingets kritik framkommer speciellt på sidorna 18 - 21 i domen och under olika avsnitt i domskälen.

Landstinget menade att den värdering som kommit till uttryck i gällande kollektivavtal var den riktiga och om domstolen ändå kom till resultatet att likvärdighet gällde så berodde skiljaktigheterna inte på olikheter i kön utan på objektiva könsneutrala värderingar i kollektivavtalsförhandlingar och/eller marknadseffekternas genomslag på lönebildningen.

Parterna var dessutom inte överens om vilka lönebelopp som skulle ligga till grund för beräkningen av det ekonomiska skadeståndet och för bedömningen av storleken av den påstådda lönediskrimineringen. I korthet kan sägas att JämO menade att enbart själva grundlönen utgjorde basen för jämförelse medan landstinget menade att sådana tillägg som OB-tillägg, rota-

tionstillägg och de 50 000 kronor Kia erhållit från landstinget för sin utbildning borde räknas med. Det senare uppgår i periodiserad form till pensionsåldern till 126 kronor/månad. Kias kortare arbetstid borde även vägas in enligt landstingets uppfattning.

### **Arbetsdomstolen**

Den första sakfråga som alltså arbetsdomstolen tar ställning till i sin dom är om barnmorskans arbete kan betraktas som likvärdigt med något av klinikenjörernas arbeten. Vid prövning i den delen kommer domstolen in på frågor om vilken betydelse som kollektivavtal och värderingar som sådana avtal innehåller skall tillmätas.

Enligt arbetsdomstolens mening måste det finnas utrymme för att vid bedömningen av om två arbeten kan betraktas som likvärdiga även beakta fristående arbetsvärderingar som avviker från kollektivavtalsparternas värderingar.

Arbetsdomstolen finner dock i ett viktigt ställningstagande att generella värderingar i kollektivavtal bör tillmätas stor betydelse. Domstolen pekar på sidan 35 i domskälen på rättssäkerhetsaspekten. En arbetsgivare som slutit kollektivavtal kan nämligen på grund av lönediskrimineringsreglerna försättas i en besvärlig valsituation. Arbetsgivaren kan välja att tillämpa kollektivavtalet och då riskera att talan angående skadestånd för otillåten diskriminering väcks. Väljer arbetsgivaren istället att frångå kollektivavtalet och betala en arbetstagare lön som avviker från kollektivavtalet riskeras i stället skadestånd för kollektivavtalsbrott.

Enligt arbetsdomstolens uppfattning måste det ställas stora krav på en arbetsvärdering som åberopas i ett lönediskrimineringsmål till stöd för ett påstående om att vissa arbeten är likvärdiga när denna värdering avviker från de generella värderingar som kommit till uttryck i kollektivavtalens lönebestämmelser. Domstolen pekar på att detta särskilt måste gälla vid jämförelse av arbeten som är av helt skilda slag.

När det gäller den av JämO åberopade arbetsvärderingen konstaterar domstolen att den i huvudsak följer de riktlinjer som dragits upp i förarbetena till jämställdhetslagen när det gäller val av kriterier. Domstolen utesluter heller inte att det är möjligt att med systematisk arbetsvärdering av det här använda slaget påvisa att två arbeten är likvärdiga, även om det framgår att domstolen anser att det måste vara en svår uppgift när det gäller jämförelser mellan arbeten av så vitt skilda slag som de i målet aktuella.

Arbetsdomstolen gör en noggrann genomgång av den utförda arbetsvärderingen. Av genomgången kan man konstatera att domstolen på flera väsentliga punkter har invändningar och kritiska synpunkter.

Bland annat uttalas att

- underlaget för bedömningen egentligen inte är annat än det som de berörda arbetstagarna själva lämnat
- andra kunniga inom yrkesområdena inte medverkat
- samma personer införskaffat underlaget och värderat
- värderingen inte föregåtts av någon diskussion mellan parterna om målen för landstingets verksamhet
- någon viktning av olika faktorer inte gjorts och att
- det uppkommit en påtaglig obalans mellan de olika arbetsbeskrivningarna.

Arbetsdomstolen vill för sin del inte utesluta att det är möjligt att med systematisk arbetsvärdering enligt principer liknande de JämO:s utredare använt påvisa att två olika arbeten är likvärdiga, även om det verkar vara en svår uppgift när det gäller jämförelser mellan arbeten av så vitt skilda slag som de i detta mål aktuella.

Arbetsdomstolen gör en sammanfattande bedömning att JämO, som har bevisbördan i denna del, inte förmått visa att barnmorskans arbete är likvärdigt med något av klinikingenjörernas arbeten. En ledamot var skiljaktig och ansåg att JämO hade styrkt att barnmorskans arbete var likvärdigt med de båda ingenjörernas arbeten.

Med hänsyn till den bedömning som domstolen gjorde beträffande arbetsvärderingen och första stycket i 18 § jämställdhetslagen fanns ingen anledning för domstolen att gå in på frågan om hur stora löneskillnaderna mellan de olika arbetstagarna skall anses vara eller frågan om löneskillnaderna saknat direkt eller indirekt samband med arbetstagarnas könstillhörighet. Rättegångskostnaderna, drygt 600 000 kronor föll i sin helhet på JämO.

### **Kommentar**

I kollektivavtal fastställda värderingar av arbetstagares löne- och anställningsförmåner har stor betydelse. Detta stämmer för övrigt med det synsätt som EG-domstolen gav uttryck för i sitt förhandsavgörande den 31 maj 1995 (C-400/93) som gällde ett mål mellan Specialarbejderförbundet i Danmark och Dansk Industri (tidigare Industriens Arbejdsgivere) som förde Konglig Dansks talan. Sådana kollektivavtal som gäller i Sverige inom den primär- och landstingskommunala sektorn har en hög organisationsgrad och därmed stor betydelse som lönebildningsinstrument. De bör därmed också få stor betydelse i lönediskrimineringstvister.

Kollektivavtalsvärderingar – även om kollektivavtalen är könsneutrala i sig – utesluter inte att könsdiskriminering kan föreligga och prövas med ett arbetsvärderingssystem, t.o.m. mellan olika yrkeskategorier. I tvistiga fall kommer sannolikt domstolarna att i sådana situationer ställa stora krav på arbetsvärderingsmetoders tillämplighet och deras genomförande.

Arbetsvärderingssystemet godtogs visserligen ej på det sätt det här tillämpats men det utesluter inte att det kan användas igen om det hanteras på ett annorlunda sätt. Vissa uttalanden i den riktningen har redan förekommit.

Domen ger ingen vägledning när det gäller marknadseffekternas betydelse. I detta hänseende kan hänvisas till EG-rätten så som den kommit i uttryck i EG-domstolens avgörande 127/92, Dr Pamela Enderby ./ . Frenchay Health Authority m.fl. EG-domstolen uttalade där att om den nationella domstolen har möjlighet att konstatera precis hur stor del av löneskillnaden som kan hänföras till marknadskrafterna, måste man acceptera att denna del av löneskillnaden är objektivt godtagbar och utan relation till kön. Om det inte går att fastställa exakt vilken del av löneskillnaden som är hänförlig till marknadskrafterna får den nationella domstolen ta ställning till huruvida marknadskrafterna var tillräckligt betydande för att utgöra ett objektivt godtagbart skäl för löneskillnaden.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET  
Förhandlingssektionen

Markus Gustafsson

Kristina Ossmer

*Bilagor*

Arbetsdomstolens dom 1996 nr 41