

Akademikerförbundet SSR vill att HD granskar jämställdhetsdom Arbetsdomstolens tillämpning av jämställdhetslagen strider mot EG-rätten

Akademikerförbundet SSR begär resning i ett jämställdhetsmål som förbundet drivit mot staten/länsstyrelsen. Akademikerförbundet SSR förlorade målet i AD men hävdar att domen strider mot EG-rätten och vill därför att domen granskas av HD. Fallet är unikt i svensk rättshistoria då det är första gången som någon begär resning i ett jämställdhetsmål.

Den 25 maj föll domen i ett jämställdhetsmål där Akademikerförbundet SSR stämt staten/Länsstyrelsen i Malmö för lönediskriminering. Länsstyrelsen hade gett två nyanställda män högre löner än de tio kvinnor som redan var anställda. Arbetsdomstolen fann dock inte att någon lönediskriminering förelåg och friade staten. Akademikerförbundet SSR hävdar dock att domen strider mot EG-rätten på flera punkter och därför bör rivas upp.

I domen hänvisade Arbetsdomstolen till *marknadskrafterna, att anställningarna skedde mellan två revisionstillfällen samt en önskan från arbetsgivarens sida att införa ett nytt arbetssätt på myndigheten*. Samtliga skäl ansågs förklara löneskillnaderna.

– Den ojämlika lönesättningen som i dag de facto råder på svensk arbetsmarknad används som argument för fortsatt diskriminering med hänvisning till marknadskrafterna. Detta ger en moment 22 situation som gör att kvinnor alltid kommer ha lägre löner än män. AD har dömt enligt den gamla jämställdhetslagen, där någon särskild prövning av marknadsargumenten inte behövs. I den nya skärpta jämställdhetslagen ställs betydligt högre krav på bevisningen. Det är allvarligt att AD inte följer EG-rätten och den nya jämställdhetslagen säger Christin Johansson, förbundsordförande.

De båda männen anställdes mellan två lönerevisionstillfällen och fick, enligt arbetsgivaren, en högre lön delvis med hänsyn till att de inte skulle få någon löneförhöjning vid den kommande lönerevisionen. Intressant är dock att den kvinna som anställdes vid samma tillfälle lönesattes enligt helt andra principer och fick vänta ett och ett halvt år på motsvarande lönepåslag.

– Att Arbetsdomstolen tillämpar lagen olika för kvinnor och män är graverande. AD har blundat för att Länsstyrelsen tillämpat olika lönesättningspraxis för män och kvinnor, säger Christin Johansson..

Statens påstående om en önskan att införa ett nytt arbetssätt gavs också stort utrymme i rättegången. Staten angav att de två männen rekryterades och lönesattes för att de bedömdes svara mot arbetsgivarnas förväntningar samt att de vid anställningsintervjuerna visade förståelse och lyhördhet för länsstyrelsens önskemål att införa ett nytt arbetssätt.

– AD har gjort lagtolkning som innebär att män kan lönesättas utifrån förväntade prestationer, medan kvinnor måste jobba en längre tid, och först efter särskild prestationsbedömning har de rätt till motsvarande lönepåslag. Den typen av rättstillämpning strider också mot EG-rätten, säger Christin Johansson.

För ytterligare information

Christin Johansson, förbundsordförande
08-617 44 59, 0708-17 44 59

Jan Nilsson, förhandlingschef
08-617 44 53, 0708-17 44 53

Målet i korthet

Akademikerförbundet SSR har begärt resning i ett jämställdhetsmål som förbundet förlorat i Arbetsdomstolen. Förbundet hävdar att Arbetsdomstolens tillämpning av jämställdhetslagen strider mot EG-rätten och vill att målet granskas av Högsta Domstolen. Fallet är unikt i svensk rättshistoria då det är första gången som någon begär resning i ett jämställdhetsmål.

Bakgrunden är att Akademikerförbundet SSR i våras stämde staten/länsstyrelsen för diskriminering då man gav två nyanställda manliga socialkonsulenter högre lön än de kvinnor som redan var anställda på arbetsplatsen. Detta trots att kvinnorna hade likvärdiga eller bättre meriter än männen.

Arbetsdomstolen avslog dock förbundets stämningsansökan och gick på arbetsgivarens linje som bland annat gick ut på att männens löner var motiverade med hänvisning till marknadskrafterna. Att arbetsgivaren var tvungen att betala männen högre löner då de kom från en sektor där lönenivåerna var högre än inom länsstyrelsen. Vidare menade domstolen att arbetsgivaren inte förrän vid kommande lönerevisioner var skyldig att rätta till eventuella osakliga löneskillnader som uppkommit i samband med nyanställningar.

Vi pekar på två allvarliga fel i Arbetsdomstolens dom:

1. EG-rätten avgör hur lagen ska tolkas

Arbetsdomstolen har hänvisat till rådande lönesystem och avtal när de avvisat Akademikerförbundet SSRs stämning. Domstolen har menat att arbetsgivaren först vid kommande lönerevisioner är skyldig att rätta till de osakliga löneskillnader som uppstår vid nyanställningar

EG-rätten medger dock inga anstånd med att rätta till osakliga löneskillnader utan de ska korrigeras snarast när de upptäcks. Arbetsdomstolen menar dock att det inte behöver göras förrän vid kommande lönerevisioner. Arbetsdomstolen bryter därmed mot EG-rätten som säger att lagen är tvingande och inte kan begränsas med hänvisning till kollektivavtal, förhandlingsordning och lönesystem mm.

2. Felaktiga bevisregler

Ingen arbetsgivare kommer någonsin att erkänna att han betalar kvinnor lägre löner än med med anledning att de är just kvinnor. Ursäkter och omständigheter finns alltid. EG-domstolen har därför ställt mycket hårda krav på vad som kan ursäkta en löneskillnad vid lika eller likvärdigt arbete. Arbetsgivaren måste kunna bevisa att det var absolut nödvändigt att betala männen högre löner för att undantag från likalönsprincipen ska accepteras. I det aktuella fallet fanns det 50 sökande till tjänsten och arbetsgivarens argument om marknadskrafter klingar därför mycket ihålligt. Men Arbetsdomstolen godtog argumentationen och därmed läcker jämställdhetslagen som ett såll. Vi anser dock inte att det är något fel på lagen utan på Arbetsdomstolens tillämpning av lagen. De har inte prövat arbetsgivarnas bevis på rätt sätt. AD har använt den ”snällare” regel som fanns i den gamla jämställdhetslagen där inte samma bevisbörda avkrävs arbetsgivaren. Jämställdhetslagen skrevs om med anledning av att den ansågs för tandlös och i den nya lagen ställs betydligt högre krav på arbetsgivaren att bevisa att någon diskriminering inte förekommit. Vår uppfattning är att Arbetsdomstolen inte fullt ut avkrävde arbetsgivaren på dessa bevis. I vår resningsansökan visar vi på flera exempel på hur Arbetsdomstolens egna argument direkt missgynnar Kerstin Jonsson i jämförelse med männen.