

A2024/00792

Arbetsmarknadsdepartementet

Genomförande av lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40)

Arbetsdomstolen har följande synpunkter på förslagen i betänkandet.

3 a kap. 1 § diskrimineringslagen (2008:567)

Utredningen föreslår en ny bestämmelse med en skyldighet för arbetsgivaren att informera arbetssökande bl.a. om den ingångslön eller det ingångslöneintervall som tillämpas för den befattning som ska tillsättas, samt att en arbetsgivare som bryter mot bestämmelsen ska vara skadeståndsskyldig (se 5 kap. 2 a §).

Bestämmelsens utformning kan, enligt Arbetsdomstolens mening, ifrågasättas med hänsyn till utredningens överväganden i avsnitt 7.3.1. Utredningen konstaterar bl.a. att det är ovanligt att svenska arbetsgivare tillämpar en ordning med fasta ingångslöner eller ett tydligt uttryckt ingångslöneintervall, och bedömer därför att den information som en arbetsgivare ska lämna, bör avse innebörden av de normer – kriterier – som arbetsgivaren tillämpar i fråga om ingångslöner, vilka kan komma till uttryck som en avtalsreglering eller en praxis som tillämpas hos arbetsgivaren (s. 115 f.). Av författningskommentaren framgår vidare att arbetsgivaren exempelvis bör informera om vilken ingångslön eller vilket ingångslöneintervall som arbetsgivaren i praktiken tillämpat vid liknande anställningar under de senaste åren (s. 315).

Enligt Arbetsdomstolen framstår utformningen av lagtexten som svårtillgänglig i förhållande till den bedömning som utredningen gjort i fråga om vilken information en arbetsgivare ska lämna till en arbetssökande. Det bör därför övervägas om lagtexten på ett tydligare sätt ska ange vilken information som ska lämnas, särskilt med hänsyn till att bestämmelsen föreslås bli skadeståndssanktionerad.

3 a kap. 13 § diskrimineringslagen

Utredningen föreslår i andra stycket en ny bestämmelse om information till en vidare krets av arbetstagarföreträdare i de fall arbetsgivaren inte är bunden av något kollektivavtal. Av sista meningen i andra stycket följer att stycket inte är tillämpligt om arbetsgivaren endast tillfälligt inte är bunden av något kollektivavtal.

Enligt Arbetsdomstolen måste första stycket i paragrafen anses tillämpligt i de fall arbetsgivaren endast tillfälligt inte är bunden av något kollektivavtal. Detta bör förtydligas i bestämmelsen och görs lämpligen genom att första stycket ges följande lydelse.

”Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är, *eller brukar vara*, bunden till av kollektivavtal...”

Detta medför att sista meningen i andra stycket kan utgå.

5 kap. 2 a § diskrimineringslagen

Utredningen föreslår en ny skadeståndsbestämmelse som reglerar rätten till skadestånd vid överträdelser av vissa bestämmelser i 3 a kap.

Utredningen har emellertid inte gjort några överväganden i fråga om vilka som kan anses skadeståndsberättigade om en arbetsgivare bryter mot de i paragrafen uppräknade bestämmelserna. Enligt Arbetsdomstolens mening krävs det i vart fall sådana överväganden i

förhållande till de överträdelser som synes kunna leda till att samtliga arbetstagare på en arbetsplats anses ha rätt till skadestånd (se 3 a kap. 3 och 17 §§). Arbetsdomstolen anser vidare att det krävs överväganden dels i fråga om hur skadeståndet ska beräknas och fördelas i en situation där flera arbetstagare är skadeståndsberättigade för samma överträdelse, dels i fråga om hur regeln om jämkning ska tillämpas.

6 kap. 5 a § diskrimineringslagen

Utredningen föreslår en ny bestämmelse som bl.a. fastställer preskriptionstiden till tre år för att väcka talan i mål om lönediskriminering. Utredningen konstaterar att en konsekvens av den föreslagna bestämmelsen är att regler i de förhandlingsordningar som parterna på arbetsmarknaden kommit överens om, saknar verkan till den del de föreskriver preskription i fråga om anspråk som grundas på lönediskriminering som är mindre förmånliga för arbetstagare (s. 224 och 267 f.). I avsnitt 17.2 konstaterar utredningen vidare att detta får anses förenligt med Sveriges internationella åtaganden, däribland de olika ILO-konventioner som reglerar den kollektiva förhandlingsrätten, eftersom den föreslagna regeln är mer förmånlig för arbetstagare än de regler som finns i förhandlingsordningarna (s. 267 f.).

Till skillnad från utredningen är dock Arbetsdomstolen inte övertygad om att det är förenligt med Sveriges internationella åtaganden att, genom lagstiftning, undanröja bestämmelser i kollektivavtal. Även om utredningen alltså gjort vissa överväganden i förhållande till bl.a. ILO:s konvention nr 154 krävs det, enligt Arbetsdomstolens mening, ytterligare överväganden i den fortsatta beredningen om hur Sveriges åtaganden genom bl.a. ILO:s konventioner förhåller sig till de konsekvenser en förlängd preskriptionstid skulle kunna få.

Övrigt

I övrigt har Arbetsdomstolen inga synpunkter på förslagen i betänkandet.

Detta yttrande har beslutats av ordförandena Lars Dirke, Karin Renman, Sören Öman och Catharina Nordlander.

Föredragande har varit rättssekreteraren Sophie Egmar.

På Arbetsdomstolens vägnar

Lars Dirke