

# AD 2009 nr 56

Arbetsgivaren, en kyrklig samfällighet, har vid en årlig löneöversyn inte gett en föräldraledig komminister någon löneökning. Fråga om arbetsgivaren därigenom har brutit mot föräldraledighetslagens förbud mot missgynnande och gjort sig skyldig till kollektivavtalsbrott. Även fråga om tillämpning av 35 kap. 5 § rättegångsbalken såvitt avser den ekonomiska skadan.

Parter:

**Kyrkans Akademikerförbund; Svenska kyrkans Församlingsförbund; Häggenås, Lit och Kyrkås församlingars kyrkliga samfällighet**

**Nr 56**

**Kyrkans Akademikerförbund**

**mot**

Svenska kyrkans Församlingsförbund och Häggenås, Lit och Kyrkås församlingars kyrkliga samfällighet i Lit.

## **Bakgrund och yrkanden**

Mellan Kyrkans Akademikerförbund (förbundet) och Svenska kyrkans Församlingsförbund (församlingsförbundet) gäller kollektivavtal. Vid den i målet aktuella tidpunkten gällde Kyrkans avtal 05 med det där ingående Kyrkans löneavtal 05 (löneavtalet). Häggenås, Lit och Kyrkås församlingars kyrkliga samfällighet (samfälligheten) är genom medlemskap i församlingsförbundet bunden av kollektivavtal i förhållande till förbundet.

I § 1 i löneavtalet finns föreskrifter om grundläggande principer för lönesättning. Där anges bl.a. att lönen ska vara individuell och differentierad. I § 2 punkt 1 anges att löneöversyn ska göras årligen och att löneförändringar ska gälla fr.o.m. 1 april respektive år, såvida inte annat överenskommes. I § 2 punkt 10 och 11 anges följande.

## **Löneöversyn för Kyrkans Akademikerförbund**

### **Utrymme**

10. För Kyrkans Akademikerförbunds medlemmar finns inget definierat utrymme för löneöversyn.

Detta innebär att det finns ett odefinierat utrymme.

### **Löneöversyn**

11. Löneöversyn genomförs som förhandling mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation.

### **Anmärkningar**

1. Del av utrymmet kan, efter överenskommelse mellan de lokala parterna, användas till andra åtgärder dock inte pensionsavsättning.

2. Vid löneöversyn uppmärksammas arbetstagare som är frånvarande på grund av sjuk- eller föräldraledighet.

H.B. är medlem i förbundet. Den 1 oktober 2006 anställdes hon som komminister hos samfälligheten. Under tiden den 18 december 2006 till den 1 januari 2008 var H.B. föräldraledig.

Mellan parterna har uppkommit tvist om samfälligheten har brutit mot regleringen om förbud mot missgynnande behandling i [föräldraledighetslagen](#) och mot det vid tidpunkten gällande kollektivavtalet, genom att vid den lokala löneöversynen i februari och mars 2007 inte ge H.B. något lönepåslag för perioden april 2007-mars 2008.

Parterna har tvisteförhandlat utan att ha kunnat enas. Förbundet har därefter väckt talan i Arbetsdomstolen mot församlingsförbundet och samfälligheten.

**Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta samfälligheten att**

**–till H.B. betala 800 kr per månad i ekonomiskt skadestånd från och med den 1 januari 2008 till dagen för huvudförhandling,**

**–till H.B. betala 100 000 kr i allmänt skadestånd för brott mot föräldraledighetslagen, samt**

–till H.B. och förbundet betala 35 000 kr vardera i allmänt skadestånd för brott mot kollektivavtalet.

På de allmänna skadeståndsbeloppen har förbundet yrkat ränta enligt [6 § räntelagen](#) från dagen från delgivning av stämningen, den 23 juli 2008, och på det ekonomiska skadeståndet från respektive belopps förfallodag, den 25:e i varje månad, allt till dess betalning sker.

Förbundet har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska förbehålla förbundet rätt att senare för H.B:s räkning väcka talan i fråga om ekonomiskt skadestånd för tiden efter huvudförhandling i målet.

Arbetsgivarparterna har bestritt förbundets yrkanden. Inga belopp har vitsordats som skäliga i och för sig. Sättet att beräkna ränta har vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört i huvudsak följande.

**Förbundet**

**Bakgrund**

H.B. är född år 1974 och prästvigd år 2002. Hon anställdes den 1 oktober 2006 som komminister hos samfälligheten tills vidare och på heltid. Hon var föräldraledig under tiden den 18 december 2006-den 1 januari 2008.

När H.B. anställdes kom samfälligheten och H.B. överens om en begynnelselöen för henne om 28 000 kr per månad och därutöver ett fast tillägg om 2 000 kr per månad. Det fasta tillägget utgjorde kompensation för oreglerad arbetstid. Tillägget utgick alltså i stället för bland annat övertidsersättning och tillägg för obekvämt arbetstid, beredskaps- och lägerersättning samt övriga sådana ersättningar som annars utgår för arbetstagare med reglerad arbetstid.

### **Löneöversynen våren 2007**

Samfälligheten ingår i Härnösands stift, vilket är ett av tretton stift inom Svenska kyrkan. I varje stift finns inom förbundet en lokal krets som företräder förbundets medlemmar i angelägenheter mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Under februari och mars 2007 ägde lokala löneöversynsförhandlingar rum mellan samfälligheten och den lokala kretsen av förbundet i Härnösands stift. Samfälligheten företrädde vid förhandlingarna av de två förtroendevalda ledamöterna i kyrkonämnden, S.J. och P.S. Den lokala kretsen företrädde av de fackliga förtroendemännen S.B. och R.N. Förhandlingarna omfattade förbundets två medlemmar komministrarna P.K. och H.B.

P.K. är född år 1972 och prästvigd år 2003. Hans månadslön för år 2006 var 26 800 kr. Han hade reglerad arbetstid och därmed även rätt till särskilda ersättningar för övertid m.m.

Under förhandlingarna yrkade förbundet dels att P.K:s månadslön skulle höjas från 26 800 till 28 600, dvs. en löneökning med 1 800 kr, dels att H.B:s månadslön skulle höjas från 28 000 kr till 28 800, dvs. en löneökning med 800 kr. Samfälligheten förklarade att den inte var beredd att ge H.B. någon löneökning över huvud taget. Anledningen till detta var, enligt samfällighetens företrädare S.J., att arbetsgivaren inte ansåg sig kunna bedöma hennes prestation på grund av föräldraledigheten. Efter viss diskussion påstod arbetsgivarföreträdarna därefter att H.B:s begynnelselöen avsåg 2007 års löneläge och att hon därför inte skulle omfattas av löneöversynen. Samfälligheten fastställde lönen för P.K. till 28 000 kr, vilket innebar en löneökning med 1 200 kr. H.B. fick över huvud taget inte någon löneökning i samband med 2007 års löneöversyn.

Även vid den centrala tvisteförhandlingen anförde arbetsgivarparten som skäl för att H.B. undantogs från löneutveckling att hon bara hade arbetat två och en halv månad före föräldraledigheten. Samtidigt framfördes att samfälligheten inte hade någon annan uppfattning än att H.B. utförde ett bra arbete. H.B. har varken förr eller senare kritiserats för sin arbetsprestation. I dag vikarierar hon som kyrkoherde och har gjort så under hela tiden som den ordinarie kyrkoherden J.G. har varit sjukskriven. Trots att samfällighetens uppfattning var att H.B. gjort ett bra arbete fick hon alltså ingen löneökning vid 2007 års löneöversyn.

Samfälligheten har under förhandlingarna även framfört att den utnyttjat hela det av arbetsgivaren fastställda löneutrymmet för präster år 2007 just för att höja P.K:s lön. Förbundet har i och för sig inte haft något att erinra mot att P.K. har samma lönenivå som H.B. Det förbundet invänder emot är att samfälligheten har lönesatt P.K. på bekostnad av H.B. och av det skälet att hon var föräldraledig.

## **H.B:s begynnelselön sattes inte i 2007 års löneläge**

Enligt arbetsgivarparterna har H.B:s begynnelselön om 28 000 kr fastställts i 2007 års löneläge, varför hon inte skulle omfattas av 2007 års löneöversyn. Det påståendet är inte korrekt.

När begynnelselönen förhandlades mellan H.B. och kyrkoherden J.G., i samband med att hon började sin anställning i oktober 2006, diskuterades över huvud taget inte frågan om i vilket års löneläge som lönen skulle sättas. Det nämndes inte heller något om att hon inte skulle omfattas av nästa års löneöversyn. För H.B. var det självklart att lönen sattes i 2006 års löneläge utifrån å ena sidan de krav som befattningen uppställde och å andra sidan hennes kompetens och erfarenheter - allt i enlighet med den individuella och differentierade lönesättning som gäller inom Svenska kyrkan. Av H.B:s anställningsbevis framgår inte heller att lönen skulle avse löneläget år 2007.

Arbetsgivarparterna har även påstått att det inte är ovanligt att man inom Svenska kyrkan sätter en lön i kommande års löneläge när det vid lönesättningen är en kort tid kvar till nästa lönerrevision. Inte heller det påståendet stämmer med hur samfälligheten agerat. När P.K. slutade hösten 2008 anställde samfälligheten komministern C.W. När hans lön bestämdes i december 2008 sattes den i 2008 års löneläge trots att han skulle börja tjänstgöra först den 15 februari 2009. Detta följer i och för sig av ordningen enligt kollektivavtalet, men talar emot vad arbetsgivarparterna har anfört om samfällighetens sätt att hantera lönesättningen vid nyanställningar i nära anslutning till kommande lönerrevision.

Förbundets uppfattning är alltså att samfälligheten har anställt H.B. i 2006 års löneläge, dvs. löneläget för perioden april 2006-mars 2007 och att hon därmed skulle omfattas av lönerrevisionen för perioden april 2007-mars 2008.

## **Kollektivavtalsregleringen**

Kyrkans avtal 05 har ingåtts mellan församlingsförbundet å ena sidan samt förbundet, Lärarnas Samverkansråd, Fackförbundet SKTF (SKTF), Svenska Kommunalarbetarförbundet (Kommunal) samt Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbund på den andra sidan. Löneavtalet ingår som en del av nämnda kollektivavtal. Avtalet omfattar perioden april 2005-mars 2008.

Enligt löneavtalet (§ 2 punkten 11) ska arbetstagare som är frånvarande från arbetet på grund av bl.a. föräldraledighet uppmärksammas vid löneöversynen. Bestämmelsen tillkom före ändringarna i [föräldraledighetslagen](#) varigenom förbudet mot missgynnande behandling infördes. Bestämmelsen har till syfte att förhindra att arbetstagare på grund av bl.a. föräldraledighet ställs utan löneutveckling. Den innebär att föräldralediga arbetstagare - som alla andra arbetstagare - ska omfattas av löneavtalets bestämmelser och alltså omfattas av de årliga löneöversynerna. I Kyrkans löneavtal 08 har bestämmelsen fått en ny ordalydelse som i stället hänvisar till bestämmelserna i [föräldraledighetslagen](#).

I löneavtalet anges att lönesättningen är individuell och differentierad (§ 1) samt att årliga löneöversyner ska genomföras och att löneförändringar ska gälla från och med den 1 april respektive år (§ 2 punkten 1). I § 1 anges också att det är nödvändigt att arbetsgivaren har en lönepolitik och lokalt vidareutvecklar de lönesättningskriterier som ska gälla för arbetsplatsen. I paragrafen anges vilka kriterier som ska beaktas.

I löneavtalet fanns inte något lägsta löneutrymme eller någon individgaranti för förbundets medlemmar. Det enda förbund på arbetstagarsidan som hade en individgaranti var Kommunal. Skillnaden mellan förbundet och övriga förbund - med undantag för Lärarnas samverkansråd - var att ett lägsta löneutrymme skulle fastställas utifrån respektive förbunds totala lönesumma hos arbetsgivaren. Detta innebar dock inte att det vid fördelningen av löneutrymmet fanns någon garanterad lägsta löneutveckling för den enskilda arbetstagaren utan bestämmelsen utgjorde endast en kollektiv miniminivå. Formellt gällde bestämmelsen om lägsta löneutrymme för förbund som hade färre än fem medlemmar hos viss arbetsgivare. Denna bestämmelse tillämpades som en form av arbetsgivarventil för att lönesättningen i det enskilda fallet - då förbund hade enstaka medlemmar hos arbetsgivare - inte skulle leda till ett orimligt resultat.

I löneavtalet (§ 2 punkten 10) anges således att det - för förbundets del - finns ett odefinierat utrymme. Avsikten var att mindre fästa avseende vid visst krontal eller enskilda procentsatser och i stället närmare fokusera på lönesättningskriterierna och det sätt på vilket den enskilda arbetstagaren motsvarade de däri ingående förväntningarna. Detta innebar inte att förbundets medlemmar vid löneöversynen var utlämnade till arbetsgivarens godtycke utan lönen skulle, liksom för alla arbetstagare, sättas med utgångspunkt i lönesättningskriterierna och arbetstagarens prestation.

Arbetsgivarparterna har påstått att lönesättningen i samfälligheten utgått från viss målsättning och handlingsplan och att därav följde att lika lön skulle gälla för lika arbete. I samband med löneöversynen våren 2007 hänförde sig dock aldrig samfälligheten till någon handlingsplan. Enligt förbundet fanns det vid den tidpunkten över huvud taget inte någon handlingsplan att tillämpa. På motsvarande sätt förhåller det sig även med handlingen benämnd löneanalys. I den mån arbetsgivaren upprättar handlingsplaner ska dessa kopplas till den egna lönepolitiken som i sin tur ska utvisa arbetsgivarens önskvärda lönerelationer och lönespridningar inför kommande löneöversyner utifrån verksamhetens mål och behov. Handlingsplaner ska alltså vara direkt förankrade i löneavtalets grundläggande principer.

Inför löneöversynen år 2006, dvs. året före nu aktuell översyn, fick kretsen från samfälligheten del av ett dokument benämnt lönepolicy. Det dokumentet hämtar i allt väsentligt sitt innehåll från löneavtalet och anger i huvudsak att arbetstagarens resultat och löneutveckling ska knytas samman för att nå det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat. I dokumentet anges inget om att lika lön ska gälla för lika arbete, som arbetsgivarparterna nu har gjort gällande. Ett sådant synsätt är inte heller förenligt med löneavtalet. Arbetsuppgifterna i sig är, även när arbetsgivaren utvecklar sin lönepolitik, endast ett av flera kriterier som ska ligga till grund för den enskilda komministerns löneutveckling. Det finns inte heller utrymme för att helt undanta enskilda arbetstagare från löneutveckling i syfte att utjämna lönenivåer mellan två kolleger. En sådan bestämmelse skulle, i vart fall om den tillämpades på det sätt som nu skett, vara ogiltig enligt [2 § föräldraledighetslagen](#).

### **Kollektivavtalsbrott**

Samfälligheten har när den uteslutit H.B. från löneutveckling perioden april 2007-mars 2008 inte tillämpat en individuell och differentierad lönesättning som löneavtalet föreskriver. Detta har kommit till uttryck genom att samfälligheten, under löneöversynsförhandlingarna, gjort gällande att alla arbetstagare med samma arbetsuppgifter skulle ha samma lön. Lönesättning med sådana överväganden som utgångspunkt är inte individuell och differentierad och överensstämmer därmed inte med löneavtalets bestämmelser. Enligt löneavtalet ska

löneöversynen dessutom vara årligen återkommande. Trots detta har samfälligheten "hoppat över" H.B. vid löneöversynen våren 2007, vilket lett till att hon inte fått någon löneutveckling under 18 månader. Samfällighetens agerande har inte varit förenligt med kollektivavtalets allmänna regler om individuell och differentierad lönesättning samt årligen återkommande löneöversyn och den särskilda bestämmelsen om att föräldralediga ska uppmärksammas vid löneöversynen. Samfälligheten har alltså, genom att inte ge H.B. något lönepåslag vid löneöversynen våren 2007, brutit mot löneavtalets reglering.

### **Brott mot föräldraledighetslagen**

H.B. har haft befogad anledning att räkna med ett lönepåslag för perioden april 2007-mars 2008. Hon har genom att hon uteslutits från löneutveckling denna period missgynnats och missgynnandet har samband med föräldraledigheten. Samfälligheten har därmed brutit mot [16 § första stycket 5 föräldraledighetslagen](#).

### **Ekonomisk skada**

Både H.B. och P.K. var medlemmar i förbundet och båda omfattades alltså av löneavtalets bestämmelser. Samfälligheten skulle därför ha gett H.B., liksom P.K., en löneutveckling från och med april 2007.

Statistiska Centralbyrån (SCB) upprättar varje år lönestatistik avseende bl.a. komministrar inom Svenska kyrkan. Statistiken redovisas för respektive stift liksom för riket i dess helhet. Mellan stiftet förekommer skillnader i lönenivåer för respektive yrkeskategori. Skillnaderna orsakas bl.a. av tillgången och efterfrågan på arbetsmarknaden. Det är t.ex. betydligt svårare att rekrytera komministrar till Norrlands inland än till Stockholms innerstad. Löneinstrumentet används för att rekrytera komministrar till även Härnösands stift, vilket resulterat i ett något högre löneläge i det stiftet än i riket i genomsnitt. Det anges också i löneavtalet att förutsättningarna att rekrytera och behålla personal påverkar löner och anställningsvillkor.

Förbundet organiserar i det närmaste samtliga komministrar i Härnösands stift. Inför löneöversynen våren 2007 analyserade förbundets lokala krets löneläget för bl.a. komministrar. Analysen utgick från den månatliga grundlönen för respektive komminister, alltså ingick i beräkningarna inte tillkommande ersättningar som övertidsersättning, obersättning eller kompensation för oreglerad arbetstid. Vid genomgången kunde kretsen konstatera att den genomsnittliga månadslönen för en komminister i Härnösands stift var 30 730 kr i 2006 års löneläge. H.B. var således lönesatt 2 730 kr under genomsnittslönen. Kretsen utgick från att lönerna generellt borde höjas med 2,8 procent. Sedan även varje komministers individuella situation beaktats slutade kretsens löneyrkande på en genomsnittlig höjning motsvarande 3,48 procent. För H.B:s del framställdes ett yrkande om en löneförhöjning motsvarande 2,8 procent eller 800 kr i månaden. Förhandlingarna resulterade slutligen i genomsnittliga löneökningar med 3,01 procent eller 894 kr. För den enskilde komministern innebar det att den genomsnittliga månadslönen blev 31 634 kr. För H.B:s kollega i samfälligheten, P.K., innebar löneöversynen en löneökning med 4,5 procent.

Statistiken, som den lokala kretsen har upprättat, utgör en sammanfattning av dels resultatet av löneöversynen för åren 2006 och 2007, dels individuellt redovisade uppgifter för varje komminister inom Härnösands stift. Till skillnad från den av SCB upprättade statistiken ger denna statistik möjlighet att granska uppgifterna för varje enskild medlem. Den av SCB för år

2007 totala redovisade medellönen för komministrar inom Härnösands stift anges vara 31 600 kr. Den lokala kretsen har som medellön för komministrar hos förbundet inom Härnösands stift redovisat en medellön om 31 634 kr för år 2007. Det är alltså en helt försumbar skillnad om 34 kr.

Utgångspunkten för beräkningen av det ekonomiska skadeståndet är löneläget och löneutvecklingen dels för H.B., dels för P.K. samt därutöver löneläget i Härnösands stift och H.B:s individuella egenskaper och förutsättningar som präst och komminister.

H.B. hade alltså mot denna bakgrund anledning att förvänta sig ett lönepåslag om 800 kr/månad för den aktuella perioden. Godtagbara skäl för att undanta henne från den förväntade löneutvecklingen har inte förelegat.

Det ska i detta sammanhang också uppmärksammas att H.B., efter att hennes föräldraledighet upphört, fick en löneökning fr.o.m. den 1 april 2008 om sex procent eller 1 680 kr. Hennes månadslön uppgick därefter till 29 680 kr. Sambandet mellan missgynnandet och föräldraledigheten är därmed uppenbart.

### **Sammanfattning av grunderna för talan**

Genom att helt undanta H.B. från löneutveckling vid löneöversynen våren 2007 för perioden april 2007-mars 2008 har samfälligheten miss-gynnat henne. Hon har gått miste om den högre lön som hon haft befogad anledning att räkna med. Missgynnandet har haft samband med hennes föräldraledighet. Samfälligheten har därmed brutit mot [16 § första stycket 5 föräldraledighetslagen](#) och är därför skyldig att enligt [22 § föräldraledighetslagen](#) betala både ekonomiskt och allmänt skadestånd till H.B.

Missgynnandet av H.B. utgör även brott mot löneavtalets bestämmelser om individuell och differentierad lön och årligen återkommande löneöversyner samt om att föräldralediga arbetstagare ska uppmärksammas vid löneöversynerna, vilket innebär att även föräldralediga ska omfattas av årlig löneutveckling. Samfälligheten har således även brutit mot kollektivavtalet och är därför skyldig att, enligt [54 § medbestämmandelagen](#), betala allmänt skadestånd till såväl H.B. som förbundet.

### **Arbetsgivarparterna**

#### **Lönesättningen av H.B. - 2007 års löneläge**

H.B. började sin anställning hos samfälligheten den 1 oktober 2006. Som förbundet angivit fastställdes hennes begynnelselön till 28 000 kr och ett fast tillägg om 2 000 kr per månad. H.B. accepterade lönen, att den avsåg 2007 års löneläge och därmed att hon inte skulle erhålla något lönepåslag år 2007. Av betydelse för lönesättningen var bedömningen av hennes kompetens, utbildningskrav och kunskaper som efterfrågades ställda i relation till de arbetsuppgifter som hon skulle utföra samt ansvaret och befogenheterna som är förenade med komministeranställningen. Ytterligare utgångspunkter för lönesättningen var löneläget och lönerelationerna på arbetsplatsen samt samfällighetens ekonomiska utrymme.

H.B:s begynnelselön ska jämföras med den andra komministerns, P.K., lön som år 2006 var 26 800 kr per månad med ersättning för övertid och obekväm arbetstid enligt kyrkans

allmänna bestämmelser. H.B. fick alltså en högre lön jämfört med P.K., trots att hon vid anställningens början ännu inte hunnit visa arbetsresultat och måluppfyllelse.

Skälet till att H.B:s begynnelselön anpassades till 2007 års löneläge var att det var kort tid kvar till nästkommande löneöversyn. Kyrkoherden J.G. bedömde att han kunde gå förbi det i budgeten redan fastställda utrymmet för löneökningar under år 2007 genom att redan hösten 2006 sätta H.B:s lön i 2007 års löneläge. J.G. skapade därigenom lokalt ett större löneökningstrymme för år 2007, som då kunde tillföras P.K., varefter de två komministrarna kunde få lika lön. Kyrkoherden ville på detta sätt också bidra till att H.B. fick en högre ersättning i samband med sin föräldraledighet i form av föräldrapenningstillägg och extra föräldrapenning i enlighet med kyrkans allmänna bestämmelser. Alternativet hade varit att fastställa H.B:s begynnelselön till samma lön som P.K. hade, dvs. 26 800 kr per månad. De båda komministrarna hade då, vid 2007 års löneöversyn, fått dela på det i budgeten avsatta utrymmet vad gällde löneökningar för präster. Det hade inneburit att bådas lönenivåer för år 2007 hade blivit lägre än vad som nu blev fallet.

Fastställande av ingångslöner i kommande års löneläge är en ordning som ibland tillämpas inom Svenska kyrkan. Det kan vara svårt att knyta lönen till anställningsresultatet efter endast kort tid i tjänst. Beaktande av arbetsresultat kräver en längre process med utvecklingssamtal, där de individuella verksamhetsmålen tas fram, samt lönesamtal. Det ligger i sakens natur att detta inte hinns med om anställningen påbörjas precis före kommande års löneöversyn. Därtill kommer att alla nyanställda presterar fullt först efter en viss inskolningsperiod. Arbetsresultatet kan därför utvärderas först efter en längre anställningstid.

### **Löneöversynen våren 2007**

Av löneavtalets § 1 framgår att avtalet förutsätter att arbetsgivaren kartlägger och analyserar sina löner som underlag till överläggning inför löneöversynen. I löneavtalet anges också att det är viktigt att arbetsgivaren tar ställning till rådande och önskvärda lönerelationer. Arbetsgivarens ställningstagande beträffande lönerelationerna mellan de två komministrarna H.B. och P.K. har, för år 2007, varit att de skulle ha lika lön eftersom de utförde lika arbete.

Inför löneöversynen våren 2007 utförde samfälligheten ett förberedelsearbete genom att i enlighet med avtalet kartlägga och analysera lönerna samt genom att uppmärksamma lönerelationen mellan P.K. och H.B. Den kartläggning och analys som genomfördes beaktade den lönepolicy och de lönesättningskriterier som finns i löneavtalet samt i samfällighetens lönepolicy. Samfällighetens överväganden har verkställts och visat sig i samband med anställningen av H.B. och senare, vid löneöversynen för år 2007, vad gäller P.K.

För P.K:s del var arbetsgivarens bedömningsgrunder för lönen, förutom de krav som komministeranställningen ställde och som var lika för H.B., att hans lön skulle avspegla uppnådda resultat och måluppfyllelse. Av betydelse för P.K:s lön var dessutom, liksom för H.B., det fastställda ekonomiska utrymmet.

Samfälligheten genomförde löneförhandlingar med förbundet i februari och mars 2007 och redovisade i samband därmed muntligen sina överväganden och beslut inför löneöversynen. Samfälligheten redovisade också kyrkoherdens överenskommelse med H.B.

### **Brott mot föräldraledighetslagen**



H.B. har inte missgynnats när hon inte fick något lönepåslag vid löneöversynen avseende perioden april 2007-mars 2008. Hennes lön sattes i 2007 års löneläge redan när hon anställdes hösten 2006. Hon fick alltså en högre lön redan vid tillträdet, sex månader före nästa löneperiod. Även om det inte kan visas att H.B:s lön hösten 2006 sattes i 2007 års löneläge kan hon inte anses missgynnad. Hon har inte kommit efter andra arbetstagare, i detta fall P.K., i lönehänseende.

Det har i vart fall inte förelegat något samband med H.B:s föräldraledighet. Den har inte påverkat arbetsgivarens agerande. Samfällighetens beslut vid löneöversynen har haft sin grund i lönekriterierna och samfällighetens målsättning och handlingsplan att de två komministrarna skulle ha samma lön. Lönesättningen av H.B. skulle alltså ha skett på samma sätt även om hon inte hade varit föräldraledig. Det görs inte gällande att det är en nödvändig följd av föräldraledigheten att H.B. inte erhöll någon löneökning i samband med löneöversynen våren 2007.

### **Kollektivavtalsbrott**

Samfällighetens beslut vid löneöversynen avseende H.B. har inte heller inneburit något brott mot kollektivavtalet.

Lönesättningen inom Svenska kyrkan ska, enligt löneavtalet, ske genom att den lokala arbetsgivaren utformar sina lönesättningsprinciper och tar sitt ansvar för lönesättningen utifrån sina förutsättningar såsom de ekonomiska ramarna och verksamhetens krav. För år 2007 fanns inte något bestämt löneökningstrymme i löneavtalet vare sig för individen eller för kollektivet. Lönesättningsutrymmet var, som förbundet påpekat, odefinierat.

I § 1 i avtalet anges att lönen ska ge möjlighet att rekrytera och behålla personal och att lönen ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Vidare anges i avtalet att ett stort ansvar läggs på den lokala arbetsgivaren och på chefen att fastställa lönerna. Arbetsgivaren fastställer sin egen lönepolitik och utvecklar de lönesättningskriterier som ska gälla på arbetsplatsen. Kriterierna bestäms med hänsyn tagen till arbetsuppgifterna, arbetstagarens bidrag till verksamheten, kunskap, kompetens, ansvar, befogenheter och den enskilda arbetstagarens sätt att uppfylla dessa krav.

Samfälligheten har utarbetat en egen lönepolicy där arbetsgivaren betonar utbildning, kompetens, ansvar, samarbete, kvalitet och att målen för verksamheten uppnås. Därutöver pekar lönepolicyn på att arbetsgivaren ska ta hänsyn till ansvar, befogenheter, utbildning, utveckling, effektivitet, kvalitet, samarbetsförmåga, operativa mål, öppenhet, tydlighet och servicevilja. De lokalt framtagna kraven gäller utöver vad som framgår av det centrala kollektivavtalet. Inför löneöversynen görs en inventering av arbetsuppgifterna och ansvarsområdena. Avgörande för lönesättningen är vilka arbetsuppgifter och ansvarsområden som arbetstagaren har. Eftersom H.B. och P.K. hade lika arbete, ville samfälligheten att de skulle ha lika lön.

Enligt löneavtalet ska föräldralediga vid löneöversynen uppmärksammas på samma sätt som alla andra arbetstagare. Det betyder att arbetsgivaren inte ska vänta med lönesättningen tills de arbetstagare som är föräldralediga kommer tillbaka till arbetet. Genom att arbetsgivaren gav H.B. den högre lönen i 2007 års lönenivå redan i samband med anställningen den 1 oktober 2006 har arbetsgivaren uppmärksammat H.B. som senare skulle vara frånvarande från arbetet på grund av föräldraledighet. Kollektivavtalet har alltså följts i den delen.

Lönesättningen av såväl H.B. som P.K. har alltså skett i överensstämmelse med kollektivavtalet.

För det fall Arbetsdomstolen skulle komma fram till att samfälligheten har brutit mot [föräldraledighetslagen](#) förbud mot missgynnande, vitsordas att samfälligheten har brutit även mot kollektivavtalets bestämmelse om att arbetstagare som är föräldralediga ska uppmärksammas vid löneöversynen.

### **Ekonomisk skada**

Svenska kyrkan har tecknat ett särskilt statistikavtal som är undertecknat av arbetsgivare och samtliga arbetstagarorganisationer, däribland förbundet. Syftet med den partsgemensamma statistiken är att ge en bild av löneläget inom branschen Svenska kyrkan. Statistik tas fram för skilda befattningar. För varje befattningsgrupp redovisas lönespridningen med medianlöner och medellöner uppdelade efter åldersintervall och totalt inom befattningsgruppen. För år 2007 var medianlönen 27 300 kr per månad och medellönen 27 500 kr per månad för komministrar i åldersintervallet 30-54 år. Både H.B:s och P.K:s löner låg således över såväl medellönen som medianlönen i riket för år 2007.

Vilka löner andra arbetsgivare tillämpat för sina anställda har dock inte varit bestämmande för vilka löner samfälligheten skulle fastställa för sina anställda. Lönestatistiken är med andra ord inte styrande för lönesättningen hos samfälligheten.

### **Sammanfattning av grunderna för bestridandet**

H.B. har inte missgynnats. Hon fick sin lön fastställd i 2007 års löneläge redan i samband med att hon anställdes hos samfälligheten i oktober 2006. Hon har inte kommit efter andra arbetstagare, i detta fall P.K., i lönehänseende.

Det saknas under alla omständigheter samband mellan samfällighetens agerande vid 2007 års löneöversyn och H.B:s föräldraledighet. Samfällighetens beslut vid löneöversynen har haft sin grund i lönekriterierna och samfällighetens målsättning och handlingsplan att de två komministrarna skulle ha samma lön. Lönesättningen av H.B. skulle alltså ha skett på samma sätt även om hon inte hade varit föräldraledig. Genom att arbetsgivaren gett H.B. den högre lönen i 2007 års lönenivå redan i samband med anställningen den 1 oktober 2006 har arbetsgivaren uppmärksammat H.B. som senare skulle vara frånvarande från arbetet på grund av föräldraledighet.

Samfälligheten har alltså inte brutit mot [föräldraledighetslagen](#) eller mot löneavtalets bestämmelser.

### **Domskäl**

#### **Bakgrund**

H.B. är född år 1974 och prästvigd år 2002. Hon är sedan den 1 oktober 2006 anställd tills vidare och på heltid som komminister hos samfälligheten. När hon anställdes kom man överens om en månadslön om 28 000 kr och därutöver ett fast tillägg om 2 000 kr per månad som kompensation för oreglerad arbetstid. Under tiden den 18 december 2006 till den 1 januari 2008 var hon föräldraledig.

När H.B. anställdes fanns det ytterligare en komminister anställd i samfälligheten, P.K. Han är född år 1972 och prästvigd år 2003 och hans månadslön år 2006 var 26 800. Han hade reglerad arbetstid.

Under februari och mars 2007 ägde lokala löneöversynsförhandlingar rum mellan samfälligheten och den lokala kretsen av förbundet i Härnösands stift. Under förhandlingarna yrkade förbundet att P.K:s månadslön skulle höjas till 28 600 kr, dvs. en löneökning med 1 800 kr, och att H.B:s månadslön skulle höjas till 28 800 kr, dvs. en löneökning med 800 kr. P.K:s månadslön höjdes till 28 000 kr, dvs. med 1 200 kr. H.B:s månadslön lämnades oförändrad. De båda komministrarna fick därmed samma månadslön den kommande löneperioden, dvs. fram till och med den sista mars 2008.

## **Twisten**

I [16 § första stycket 5 föräldraledighetslagen](#) anges att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet när arbetsgivaren tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor. Av andra stycket samma paragraf framgår att förbudet inte gäller om olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten.

Av löneavtalet i Kyrkans avtal 05 framgår bl.a. att lönen ska vara individuell och differentierad, att löneöversyn ska göras årligen och att löneförändringar ska gälla fr.o.m. den 1 april respektive år, att löneutrymmet för förbundets medlemmar är oidentifierat samt att vid löneöversynen ska arbetstagare som är frånvarande på grund av bl.a. föräldraledighet uppmärksammas.

Twisten i målet avser om arbetsgivaren, genom att vid löneöversynen våren 2007 inte ge H.B. något lönepåslag för perioden april 2007-mars 2008, brutit dels mot förbudet mot missgynnande i [föräldraledighetslagen](#), dels mot kollektivavtalet.

## **Utredningen**

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med H.B. och vittnesförhör med de fackliga förtroendemännen S.B. och R.N. På begäran av arbetsgivarparterna har hållits förhör under sanningsförsäkran med S.J., ordförande i kyrkonämnden, och P.S., vice ordförande i kyrkonämnden samt vittnesförhör med kyrkoherden J.G. Parterna har därutöver åberopat viss skriftlig bevisning.

Bestämmelsen i § 2 punkten 11, om att "vid löneöversyn uppmärksammas arbetstagare som är frånvarande på grund av sjuk- eller föräldraledighet", avser på arbetstagersidan endast förbundet. En motsvarande bestämmelse finns för de andra arbetstagarorganisationerna i avtalet i samma paragraf punkten 6. Arbetsgivarparterna har som sin inställning angett att, för det fall Arbetsdomstolen skulle komma fram till att samfälligheten gjort sig skyldig till brott mot [föräldraledighetslagen](#), föreligger även brott mot kollektivavtalets bestämmelse, § 2 punkten 11. Mot den bakgrunden har Arbetsdomstolen inte ansett det behövligt att inhämta yttrande från övriga kollektivavtalsparter, dvs. de övriga arbetstagarorganisationerna.

## **Brott mot föräldraledighetslagen?**

## **Missgynnande?**

Förbundet har gjort gällande att H.B. missgynnades då hon vid löneöversynen våren 2007 inte fick något lönepåslag för den kommande löneperioden. Förbundet har anfört i huvudsak följande. Av löneavtalet framgår att lönen ska vara individuell och differentierad och att löneöversyn ska göras årligen och att lönen ska sättas med utgångspunkt i lönesättningskriterierna och arbetstagarens prestation. Samfällighetens agerande har inneburit att H.B. ställts utan löneutveckling under 18 månader. Någon kritik mot henne har inte framförts. Hon har mot denna bakgrund haft befogad anledning att förvänta sig ett lönepåslag. Detta innebär att hon missgynnats.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att H.B. inte har blivit missgynnad och har sammanfattningsvis anfört följande. Hon har inte missgynnats eftersom samfälligheten och H.B. träffade en överenskommelse om att hennes begynnelselön bestämdes i 2007 års löneläge och att hon därmed inte skulle omfattas av löneöversynen våren 2007. H.B. har under alla omständigheter inte missgynnats utan snarare gynnats eftersom hon, när hon anställdes, fick en högre lön än P.K., som alltså fick samma lön som H.B. först ett halvår senare.

Förbundet har invänt att det inte träffats någon överenskommelse om att H.B:s begynnelselön avsåg 2007 års löneläge.

Enlig Arbetsdomstolens mening kan H.B. inte anses missgynnad när hon inte fick något lönepåslag vid 2007 års löneöversynsförhandlingar för det fall samfälligheten och H.B. träffat en överenskommelse om att hennes lön sattes i 2007 år löneläge redan i samband med att hennes anställning påbörjades den 1 oktober 2006. Arbetsdomstolen behandlar därför denna fråga först.

Parterna är överens om att det inte föreligger något hinder mot att träffa en överenskommelse av det slaget som arbetsgivarparterna har gjort gällande. Enligt det mellan parterna gällande kollektivavtalet gäller, ostridigt, att samtliga arbetstagare på arbetsplatsen ska omfattas av en årlig löneöversyn och att den årliga löneperioden börjar den 1 april vart år, om inte annat överenskommes. Vid sådant förhållande bör det åligga arbetsgivarparterna att visa att samfälligheten och H.B. har träffat den påstådda överenskommelsen.

I denna fråga står ord mot ord. H.B. har förnekat att det funnits någon överenskommelse med sådant innehåll som arbetsgivarparterna har påstått. Enligt henne förhandlades lönen mellan henne och J.G. först en eller två veckor efter att hon hade påbörjat sin anställning och då diskuterades enbart lönens storlek. Enligt H.B. berördes över huvud taget inte frågan om 2007 års löneläge. J.G. har hävdat motsatsen och uppgett att han uttryckligen sagt till H.B. att hennes begynnelselön om 28 000 kr skulle gälla även för nästkommande år. Som förklaring till att detta inte har kommit till uttryck i det skriftliga anställningsbeviset har J.G. uppgett att detta upprättats i efterhand och att församlingsförbundets mall då använts.

Arbetsdomstolen kan inte finna att det framkommit någon omständighet som föranleder att J.G:s uppgifter bör förtjäna större tilltro än H.B:s. För H.B:s version talar dessutom den omständigheten att det inte finns någon notering i anställningsbeviset om att lönen var satt i 2007 års löneläge. Arbetsdomstolen finner därför att arbetsgivarparternas påstående, att det har träffats en överenskommelse mellan samfälligheten och H.B. som innebar att hennes begynnelselön var anpassad till 2007 års löneläge och att hon därför inte skulle omfattas av 2007 års löneöversyn, inte har blivit styrkt.

Frågan är då om det faktum att H.B. vid löneöversynen inte fick något lönepåslag innebär att hon missgynnats.

Av förarbetena till [föräldraledighetslagen](#) ([prop. 2005/06:185 s. 81](#) f.) framgår bl.a. följande. Uttrycket "missgynnande" bör ha samma innebörd som i [jämställdhetslagen](#) och de andra diskrimineringslagarna. Det innebär att en behandling är missgynnande om den kan sägas medföra en skada eller nackdel för en enskild arbetssökande eller arbetstagarare. Det som typiskt sett är förenat med faktisk förlust, obehag eller liknande är missgynnande. Ett exempel på missgynnande är att en arbetstagarare kommer efter andra arbetstagarare i fråga om löne- eller andra anställningsvillkor. I allmänhet kommer det att vara enkelt att avgöra om en arbetstagarare blivit missgynnad eller inte. I några fall är det dock svårare att avgöra om någon missgynnats. För att avgöra om missgynnande förekommit i sådana fall som när en föräldraledig arbetstagarare inte fått den löneutveckling eller den befordran som han eller hon hoppats på, måste arbetsgivarens handlande sättas i relation till en tänkt "normalstandard". Ett missgynnande ska, med dessa utgångspunkter, typiskt sett vara för handen om arbetsgivarens handlande avviker från den standard som arbetsgivaren "borde" eller "skulle" ha tillämpat för arbetstagararen i fråga om han eller hon inte begärt eller tagit ut föräldraledighet. Arbetstagararen har ingen "rätt" till ett visst arbete eller viss löneutveckling, men förslaget innebär att lagen tillerkänner den enskilde en rätt att inte missgynnas av skäl som har samband med föräldraledighet. Saken kan också uttryckas som att missgynnande kan föreligga under förutsättning att en arbetstagarare gått miste om en förmån, en befordran (etc.) som han eller hon haft befogad anledning att räkna med. Ett sätt att konstatera missgynnande är att behandlingen av en person jämförs med hur någon annan arbetstagarare som inte är eller varit ledig behandlas. I många fall kommer det dock gå att fastställa att en person blivit missgynnad utan att jämföra med hur någon annan behandlats. I själva ordet missgynnande kan sägas ligga att det sätt som den föräldralediga arbetstagararen behandlas på i första hand jämförs med hur han eller hon skulle ha behandlats om frågan om föräldraledighet inte varit aktuell.

I propositionen ([prop. 2005/06:185 s. 88](#)) anges därutöver följande. Utgångspunkten bör vara att föräldraledighet inte alls ska påverka lönesättningen eller de andra villkoren. En föräldraledig arbetstagarare ska normalt ha samma allmänna löneutveckling och villkor i övrigt under ledigheten som när han eller hon arbetar fullt ut enligt sin normala arbetstid. Avsikten är att den föräldralediga under ledigheten inte ska tappa i lönehänseende i förhållande till arbetskamrater eller i förhållande till hur löneutvecklingen kan antas skulle ha varit om inte ledigheten tagits ut.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Det förhållandet att H.B. inte fått någon löneökning vid 2007 års löneöversyn innebär otvetydigt en nackdel för henne sett i relation till om samfälligheten faktiskt hade gett henne en viss högre lön. Det är inte visat att H.B. inte skulle omfattas av 2007 års löneöversynsförhandlingar. Det är ostridigt att samfälligheten i sin budget för år 2007 hade avsatt visst ekonomiskt utrymme för löneökningar avseende komministerna i samfälligheten och att den andra komministern hos samfälligheten fick ett lönepåslag om 1 200 kr per månad. Samfälligheten har ostridigt inte haft några anmärkningar mot H.B:s sätt att utföra sitt arbete. Samfälligheten har trots detta över huvud taget inte gått in i några realförhandlingar avseende H.B:s lön. Arbetsgivarens agerande därvidlag bör därför anses ha avvikit från den standard som samfälligheten skulle ha tillämpat för henne om hon inte varit föräldraledig. Mot denna bakgrund finner Arbetsdomstolen att H.B. haft befogad anledning att räkna med

viss löneutveckling och att samfällighetens agerande inneburit att H.B. missgynnats i [föräldraledighetslagens](#) mening.

Frågan är då om det finns ett orsakssamband mellan missgynnandet och föräldraledigheten.

### **Orsakssamband?**

Förbundet har gjort gällande att det finns ett orsakssamband mellan missgynnandet och föräldraledigheten och har bl.a. anfört att samfällighetens företrädare vid löneöversynsförhandlingarna uttryckligen hänfört sig till föräldraledigheten som skäl för den uteblivna löneökningen. Arbetsgivarparterna har invänt att det inte förelegat något orsakssamband och anfört att det inte var föräldraledigheten i sig som var skälet till samfällighetens agerande vid löneöversynen utan i huvudsak de tillämpliga lönekriterierna, lönerelationen på arbetsplatsen och det ekonomiska utrymmet för löneökningar.

Av förarbetena till [föräldraledighetslagen](#) (prop. 2005/06:185 s. 122 f.) framgår bl.a. följande. Missgynnandet ska ha ett orsakssamband med frågan om föräldraledighet. Det innebär att regeln gäller även när hänsyn till föräldraledighet inte är det enda eller ens det avgörande skälet till att någon missgynnas. Om föräldraledigheten är en av flera orsaker till arbetsgivarens beslut är detta tillräckligt för att samband ska anses finnas. Därutöver framgår, såvitt avser bevisbördans placering, av [24 § föräldraledighetslagen](#) bl.a. att om en arbetstagarare visar omständigheter som ger anledning anta att han eller hon har blivit missgynnad av skäl som har samband med föräldraledighet är det arbetsgivaren som ska visa att det inte förekommit något sådant missgynnande eller att missgynnandet är en nödvändig följd av föräldraledigheten.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Genom utredningen har framkommit att samfälligheten under löneförhandlingarna, som ett argument för att inte ge H.B. någon löneförhöjning, har anfört bl.a. att hon inte arbetat mer än två och en halv månad hos samfälligheten och att arbetsgivaren därför inte hade underlag för att bedöma hennes prestation. Detta är ett argument som arbetsgivarparterna har vidhållit även i Arbetsdomstolen och som både S.J. och P.S. har redogjort för i sina respektive förhör. H.B. inledde, med stöd av reglerna i [föräldraledighetslagen](#), sin föräldraledighet den 18 december 2006 och var därefter av den anledningen frånvarande från arbetet under hela år 2007. Föräldraledigheten har alltså varit orsaken till att hon, vid löneöversynen, inte hade arbetat mer än cirka två och en halv månad efter det att hon påbörjat sin anställning hos samfälligheten. Förbundet får därmed närmast anses ha visat och under alla omständigheter anses ha gjort antagligt att H.B. undantogs från löneutveckling under år 2007 av skäl som har samband med föräldraledighet.

Samfälligheten har utvecklat sin invändning om att det saknats orsakssamband och som Arbetsdomstolen uppfattat argumentationen gjort gällande följande. I löneavtalet finns inget definierat löneutrymme och inte heller någon individgaranti avseende förbundets medlemmar. Inför 2007 års löneöversyn utförde samfälligheten ett förberedelsearbete genom att, i enlighet med kollektivavtalets reglering och samfällighetens skriftliga lönepolicy, kartlägga och analysera lönerna och därvid beakta de lönesättningskriterier som finns i löneavtalet samt i samfällighetens lönepolicy. Med hänsyn taget härtill och vid det ställningstagande som arbetsgivaren i enlighet med löneavtalet ska göra såvitt avser rådande och önskvärda lönerelationer, bestämde samfälligheten att den önskade att de två komministrarna H.B. och

P.K:s grundlön för år 2007 skulle vara lika. De utförde lika arbete och var i övrigt likvärdiga. Av betydelse var dessutom det fastställda ekonomiska utrymmet. Även om H.B. inte varit föräldraledig hade hon alltså inte fått något lönepåslag för år 2007 varför det således inte förelegat något orsakssamband mellan arbetsgivarens agerande och H.B:s föräldraledighet.

Som redan redovisats föreligger ett orsakssamband även om hänsyn till föräldraledighet inte är det enda eller ens det avgörande skälet till att någon missgynnas. Det kan således ha varit så som samfälligheten gjort gällande att ett skäl till att H.B. inte fick någon lönehöjning var att arbetsgivaren gjorde bedömningen att de båda komministrarna, med tillämpning av löneavtalet och den lokala lönepolicyn, skulle ha samma lön och att arbetsgivaren skulle ha intagit den ståndpunkten oavsett om H.B. varit föräldraledig eller inte. Å andra sidan måste, även om avtalet inte innebär någon rätt till årlig löneutveckling, beaktas att det typiskt sett måste anses ovanligt att en arbetstagare vid en löneöversyn ställs helt utan ett lönepåslag, om det inte är så att arbetsgivaren har anmärkningar mot arbetstagarens prestationer. I målet är dessutom utrett att samfälligheten vid löneförhandlingarna uttryckligen som skäl för den uteblivna lönehöjningen anfört att H.B:s prestationer inte kunde bedömas på grund av hennes korta tid i arbete före föräldraledigheten, dvs. frånvaro från arbetet på grund av föräldraledigheten. Uttalandet kan av Arbetsdomstolen inte uppfattas på annat sätt än att H.B:s föräldraledighet har varit, om än inte den enda, så i vart fall en orsak till att samfälligheten beslutat att inte ge henne någon löneökning. Enligt Arbetsdomstolens mening har samfälligheten inte lyckats visa att det saknats ett samband mellan missgynnandet och föräldraledigheten. I målet får snarare anses visat att ett skäl till att H.B. inte fick någon löneökning år 2007 var just att hon var föräldraledig.

### **Sammanfattning**

Sammanfattningsvis finner alltså Arbetsdomstolen att H.B. har missgynnats och att missgynnandet hade samband med att hon var föräldraledig. Arbetsgivarparterna har inte gjort gällande att den uteblivna löneökningen varit en nödvändig följd av ledigheten. Vid sådant förhållande finner Arbetsdomstolen att samfälligheten brutit mot missgynnandeförbundet i [föräldraledighetslagen](#) och att samfälligheten därmed är skadeståndsskyldig i förhållande till H.B.

### **Kollektivavtalsbrott**

Arbetsgivarparterna har avseende löneavtalets bestämmelse om att arbetstagare som är frånvarande på grund av föräldraledighet ska uppmärksammas vid löneöversynen angett att den innebär att föräldralediga ska behandlas som alla andra arbetstagare och vidgått att innebörden är densamma som förbudet mot missgynnande enligt [föräldraledighetslagen](#). I enlighet härmed har arbetsgivarparterna, för det fall att Arbetsdomstolen skulle finna att samfälligheten brutit mot förbudet mot missgynnande i [föräldraledighetslagen](#), vitsordat att samfälligheten även har gjort sig skyldig till brott mot kollektivavtalet i det avseendet. Enligt vad som tidigare redovisats har Arbetsdomstolen funnit att samfälligheten brutit mot förbudet mot missgynnande i [föräldraledighetslagen](#). Vid sådant förhållande har samfälligheten alltså, i enlighet med sin inställning i målet, även brutit mot kollektivavtalets bestämmelse om att arbetstagare som är frånvarande på grund av föräldraledighet ska uppmärksammas vid löneöversyn. Samfälligheten är därmed skyldig att utge allmänt skadestånd till såväl H.B. som förbundet.

### **Ekonomiskt skadestånd**

Förbundet har yrkat att samfälligheten ska betala ekonomiskt skadestånd till H.B. med 800 kr per månad från och med den 1 januari 2008 till dagen för huvudförhandling. Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandet.

Förbundet har gjort gällande att H.B. haft befogad anledning att räkna med en löneökning om 800 kr per månad, dvs. i enlighet med förbundets yrkande i löneöversynsförhandlingarna, vilket motsvarade ett lönepåslag om 2,8 procent, och att hon därmed drabbats av en månatlig ekonomisk skada motsvarande detta belopp.

Arbetsdomstolen har vid bedömningen om ett missgynnande förelegat funnit att H.B. haft befogad anledning att räkna med viss löneutveckling vid 2007 års löneöversyn. Den fråga som nu är under bedömning är om H.B. på grund av missgynnandet drabbats av den ekonomiska skada om 800 kr per månad som förbundet gjort gällande. Det är förbundet som ska visa att skadan uppgått till yrkat belopp från och med den 1 januari 2008 till dagen för huvudförhandling.

H.B. har ostridigt fått en löneökning om sex procent per den 1 april 2008. Det är en löneökning som i väsentlig mån överskrider genomsnittet i stiftet i vart fall vid en jämförelse med 2007 års löneöversyn. Det kan därför inte uteslutas att H.B., genom vad som då överenskommit, har kompenserats för den uteblivna löneutvecklingen vid löneöversynen år 2007 och att hon i vart fall inte lidit någon ekonomisk skada från och med den 1 april 2008. Mot den bakgrunden finner Arbetsdomstolen inte visat att H.B. över huvud taget drabbats av någon ekonomisk skada från och med den tidpunkten. Däremot får det anses visat att hon drabbats av en ekonomisk skada i tiden dessförinnan. Den tid som då återstår för bedömning är perioden från och med den 1 januari 2008 till och med den sista mars 2008, dvs. tre månader.

Lönen är en förhandlingsfråga där flera faktorer påverkar det slutliga utfallet. Bortsett från prestation och arbetsresultat kan ett flertal andra omständigheter bidra till det slutliga förhandlingsresultatet. Av åberopad lönestatistik framgår att samtliga komministrar som var anställda i stiftet vid tidpunkten för löneöversynen, med undantag för H.B., har fått i varje fall någon löneökning i samband med löneöversynen år 2007 och att det genomsnittliga utfallet i stiftet blev ca tre procents lönepåslag. Andra arbetsgivares lönesättning har dock, som arbetsgivarparterna påpekat, inte varit styrande för samfälligheten. Att samfälligheten inte har haft några anmärkningar mot H.B:s sätt att utföra sitt arbete behöver därför inte innebära att hon skulle ha erhållit den genomsnittliga löneökningen i stiftet. I det här fallet skulle det till exempel också kunnat vara så att H.B. skulle ha fått stå tillbaka vid löneöversynen våren 2007, jämfört med genomsnittspåslaget, på grund av såväl förbundets som samfällighetens uttalade ambition att höja P.K:s lön. Någon individgaranti i form av lägsta belopp har inte funnits. Mot den anförda bakgrunden finner Arbetsdomstolen att förbundet inte förmått styrka att den ekonomiska skada som H.B. drabbats av har uppgått till 800 kr per månad för den aktuella perioden.

En möjlighet för Arbetsdomstolen är då att, med stöd av [35 kap. 5 § rättegångsbalken](#), uppskatta skadan till ett skäligt belopp. Enligt den bestämmelsen får rätten nämligen uppskatta skadan till skäligt belopp, om det är fråga om uppskattning av en inträffad skada och full bevisning inte alls eller endast med svårighet kan föras. Av redovisningen ovan framgår att det i det här fallet inte varit möjligt att visa vad en löneöversyn utan missgynnande inslag skulle ha utmynnat i för resultat för H.B:s del. Arbetsdomstolen finner därmed att skadan i detta fall bör kunna uppskattas till ett skäligt belopp.



En skälighetsbedömning enligt bestämmelsen antas i princip innefatta ett krav på åtminstone någon form av sannolikhetsövertikt (se [Rättegångsbalken](#), Peter Fitger, 35:60 f.). Ett problem med att uppskatta skadans storlek i detta fallet är att den ekonomiska skadan består av en utebliven löneförhöjning där arbetstagaren omfattas av en lönesättning som är individuell och differentierad. Som redan beskrivits är lönen en förhandlingsfråga och det kan därför vara svårt att ens bedöma vad ett sannolikt utfall skulle ha blivit. Ett sätt skulle kunna vara att t.ex., trots lönesättningens karaktär i detta fall, göra en jämförelse med andra jämförbara arbetstagare hos arbetsgivaren. I just det här fallet har det emellertid funnits endast en ytterligare präst anställd hos arbetsgivaren att göra en jämförelse med. Domstolen finner att, vid skälighetsbedömningen i detta fall, bör då kunna beaktas den statistik som utvisar att lönepåslaget i genomsnitt i stiftet var omkring tre procent den aktuella perioden. Därutöver bör dock även beaktas den uppgift som samfälligheten lämnat om att den hade en ambition att utjämna löneskillnaden mellan de två prästerna i samfälligheten samt den uppgift parterna lämnat om att det funnits en gemensam ambition om att höja P.K:s lön över genomsnittspåslaget. Arbetsdomstolen finner vid en samlad bedömning att ett skäligt belopp är 400 kr per månad för den aktuella tiden.

Slutsatsen av det anförda är att förbundets talan om ekonomiskt skadestånd bifalls på så sätt att H.B. tillerkänns ett belopp om sammanlagt 1 200 kr med ränta, för perioden den 1 januari-31mars 2008.

Allmänt skadestånd till H.B.

Vid bestämmande av det allmänna skadeståndet till H.B. anser Arbetsdomstolen att det finns anledning att bestämma ett gemensamt skadeståndsbelopp avseende allmänt skadestånd för brottet mot [föräldraledighetslagen](#) och kollektivavtalet då dessa brott grundar sig på samma agerande från samfällighetens sida. Arbetsdomstolen bestämmer det allmänna skadeståndet för H.B:s del till skäliga 40 000 kr.

### **Allmänt skadestånd till förbundet**

Samfällighetens handlande innefattar ett kollektivavtalsbrott även i förhållande till förbundet. Arbetsdomstolen finner det yrkade skadeståndet skäligt.

### **Sammanfattning och rättegångskostnader**

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär att förbundet vunnit bifall till sin talan på så sätt att Arbetsdomstolen funnit att allmänt skadestånd ska utgå till H.B. för brott mot [föräldraledighetslagen](#) och det aktuella kollektivavtalet samt till förbundet för brott mot kollektivavtalet men att talan om ekonomiskt skadestånd bifallits endast avseende en betydligt kortare tid och till ett lägre månatligt belopp än yrkat. Vid en samlad bedömning finner Arbetsdomstolen att förbundet bör tillerkännas ersättning för rättegångskostnader jämkad med en femtedel.

Arbetsgivarparterna har överlämnat frågan om de yrkade beloppens skälighet till Arbetsdomstolens bedömning. Arbetsdomstolen bedömer att yrkade belopp är skäliga och bestämmer, efter jämkning, ersättningen till 125 074 kr.

### **Domslut**

## **Domslut**

1. Arbetsdomstolen förpliktar Häggenås, Lit och Kyrkås församlingars kyrkliga samfällighet att till H.B. betala allmänt skadestånd med fyrtiotusen (40 000) kr, med ränta enligt [6 § räntelagen](#) från den 23 juli 2008 till dess betalning sker.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Häggenås, Lit och Kyrkås församlingars kyrkliga samfällighet att till H.B. betala ekonomiskt skadestånd med 1 200 kr, med ränta enligt [6 § räntelagen](#) på 400 kr från 25 januari 2008, på 400 kr från den 25 februari 2008 och på 400 kr från den 25 mars 2008, till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen förpliktar Häggenås, Lit och Kyrkås församlingars kyrkliga samfällighet att till Kyrkans Akademikerförbund betala allmänt skadestånd med trettiofemtusen (35 000) kr, med ränta enligt [6 § räntelagen](#) från den 23 juli 2008 till dess betalning sker.
4. Häggenås, Lit och Kyrkås församlingars kyrkliga samfällighet ska ersätta Kyrkans Akademikerförbund för rättegångskostnader med etthundratjugofemtusensjuttiofyra (125 074) kr, varav 114 240 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt [6 § räntelagen](#) på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

## **Dom 2009-07-01, målnummer A-182-2008**

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Marianne Lishajko, Kerstin Andersson, Gustav Herrlin (arbetsrättschefen i Sveriges Byggindustrier; tillfällig ersättare; skiljaktig), Rigmor von Zweigbergk (skiljaktig), Lennart Olovsson och Ing-Marie Nilsson.

**Sekreterare: Carin Häckter**

### **Ledamöterna Gustav Herrlins och Rigmor von Zweigbergks skiljaktiga mening**

Vi delar inte majoritetens uppfattning i frågan om ekonomiskt skadestånd.

Vi delar majoritetens uppfattning att förbundet inte styrkt att H.B. drabbats av en ekonomisk skada om 800 kr per månad för den aktuella perioden. Vi är emellertid av en annan uppfattning när det gäller möjligheten att uppskatta skadans storlek för tiden januari till och med mars 2008 till ett skäligt belopp.

Enligt vår uppfattning är det förenat med mycket stora svårigheter att ens uppskatta vilken löneökning H.B. skulle ha kunnat erhålla vid 2007 års löneöversyn. Som majoriteten påpekat är lönen en förhandlingsfråga där flera faktorer påverkar det slutliga utfallet och där, bortsett från prestation och arbetsresultat, ett flertal andra omständigheter bidrar till det slutliga förhandlingsresultatet. Att samfälligheten inte har haft några anmärkningar mot H.B:s sätt att utföra sitt arbete behöver därför inte innebära att hon skulle ha erhållit en löneökning motsvarande exempelvis en kollegas eller en genomsnittlig löneökning. Löneavtalet anger att lönen ska vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Löneavtalet innehåller ingen individgaranti i form av lägsta belopp. Det är av ovan nämnda skäl i det närmaste omöjligt att göra en bedömning av vad som skulle kunna var ett skäligt belopp.

Att med stöd av [35 kap. 5 § rättegångsbalken](#) uppskatta skadan, i en tvist som rör lönesättning, till ett skäligt belopp anser vi inte förenligt med en rättsuppfattning som råder på svensk arbetsmarknad. En konsekvens av att uppskatta den ekonomiska skadans storlek, dvs. den uteblivna löneförhöjningen, blir nämligen att Arbetsdomstolen därigenom intar en lönesättande roll och alltså inträder i en relation som normalt sköts av arbetsmarknadens parter.

Vi finner, mot bakgrund av det anförda, att det inte är lämpligt att med tillämpning av den angivna regeln i [rättegångsbalken](#) uppskatta skadans storlek till något skäligt belopp. Vi anser därmed att förbundets yrkande om ekonomiskt skadestånd ska avslås.

Överröstade i denna fråga är vi i övrigt ense med majoriteten.