

En man som anställts som behandlingssekreterare hos ett vårdbolag har vid anställningen och vid senare genomförd lönerrevision fått en högre lön än en sedan tidigare anställd kvinna som också var behandlingssekreterare. Kvinnan är omkring 30 år äldre än mannen. Fråga om arbetsgivaren genom att ge kvinnan en lägre lön har diskriminerat henne på grund av kön och ålder eller någon av dessa grunder.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2013-08-21
Stockholm

Dom nr 64/13
Mål nr A 67/12

KÄRANDE

Vision, Box 7825, 103 97 Stockholm

Ombud: förbundsjuristerna Mikael Ruukel och Åsa Tillberg, Vision, adress som ovan

SVARANDE

1. Kommunala Företagens Samorganisation, Box 70362, 107 24 Stockholm

2. Gryning Vård AB, 556605-8201, Box 5154, 402 26 Göteborg

Ombud för båda: chefsjuristen Jonas Stålnacke, Fastigo, Box 70397,
107 24 Stockholm

SAKEN

lönediskriminering

Mellan Kommunala Företagens Samorganisation och Vision gäller kollektivavtal. Gryning Vård AB (bolaget) är medlem i Kommunala Företagens Samorganisation och därigenom bundet av kollektivavtalet. M.N.J. är medlem i Vision.

M.N.J. är född år 1946 och har varit anställd hos bolaget som behandlingssekreterare vid Birkahemmet. Birkahemmet är ett behandlings- och utredningshem för spädbarn och deras föräldrar och drivs av bolaget sedan år 2001. M.N.J. pensionerades den 15 februari 2013.

B.L., som är född år 1977, anställdes den 16 augusti 2010 som behandlingssekreterare vid Birkahemmet. Hans lön bestämdes till 26 000 kr i månaden. M.N.J:s lön uppgick vid den tidpunkten, med beaktande av en senare genomförd retroaktiv lönehöjning, till 23 550 kr per månad. Efter lönerrevisioner åren 2011 och 2012 uppgick M.N.J:s lön till 24 000 kr per månad under tiden från och med april 2011 till och med mars 2012 och till 24 800 kr per månad därefter. B.L:s lön uppgick efter lönerrevision år 2012 till 26 800 kr från och med april 2012.

Vision har väckt talan mot arbetsgivarparterna och gjort gällande att bolaget brutit mot diskrimineringsförbudet i 2 kap. 1 § diskrimineringslagen (2008:567) genom att tillämpa sämre lönevillkor för M.N.J. än för B.L. Missgynnandet har enligt Vision samband med M.N.J:s kön och ålder.

Vision har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till M.N.J. betala

1. ekonomiskt skadestånd motsvarande lön med 2 450 kr per månad från och med den 16 augusti 2010 till och med den 31 mars 2011, med 2 000 kr per månad från och med den 1 april 2011 till och med den 31 januari 2013 och med 1 000 kr för perioden den 1 februari–14 februari 2013, jämte ränta på beloppen från den 25 i varje månad tills betalning sker, samt
2. diskrimineringsersättning med 125 000 kr, jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 30 mars 2012) tills betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena, men vitsordat att det har förelegat en skillnad mellan M.N.J:s och B.L:s löner som motsvarar det yrkade ekonomiska skadeståndet. Räntheyrkandena har vitsordats som skäliga i och för sig. Inget belopp har vitsordats i diskrimineringsersättning.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

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

Vision

Verksamheten vid Gryning Vård AB och Birkahemmet

Gryning Vård AB är ett bolag som ägs av kommunerna i Västra Götalandsregionen. Bolaget bedriver vård och behandling av missbrukare samt barn och ungdomar och deras familjer. Bolaget anlitas av framför allt kommunernas socialtjänster.

Birkahemmet är en del av bolagets verksamhet och har drivits i bolagets regi sedan år 2001. Dessförinnan ägdes Birkahemmet av Göteborgs stad. Verksamheten vid Birkahemmet är inriktad på spädbarn och deras anknytning till sina föräldrar. En stor del av arbetet går ut på att utreda samspelet och relationen mellan barnet och föräldrarna. En utredning tar vanligtvis omkring åtta veckor och under den tiden bor barnet och föräldrarna på hemmet. Även behandling kan utföras där. Vid Birkahemmet finns omkring 25 anställda, varav omkring 15 är behandlingssekreterare. Bland de anställda ingår i övrigt en enhetschef, två behandlingshandläggare, en psykolog och behandlingsassistenter. Det är vanligen en behandlingssekreterare som är huvudansvarig för en utredning.

Utredningarna vid Birkahemmet har sedan länge bedrivits enligt en dokumentationsmall som kallas fyrfältaren. Fyrfältaren är en del i en metod som utvecklats vid Birkahemmet och som kallas för Birkamodellen. Birkamodellen är förhållandevis känd inom branschen och tjänar som förebild för liknande verksamheter. Modellen utgör en metod för hur utredningen och behandlingen ska gå till. Sedan mitten av 2000-talets första årtionde rekommenderar Socialstyrelsen

emellertid att kommunerna i samma syfte i stället använder sig av en metod som benämns BBIC (Barns Behov I Centrum). Socialstyrelsen ansvarar för utbildningen i den metoden, men den grundläggande utbildningen kan också ske i kommunerna. Alla svenska kommuner utom en handfull arbetar utifrån BBIC och inom Göteborgs stad har alla som arbetar med beslutsfattande inom barnvården, 400–500 personer, kompetens inom BBIC. Inom Göteborgs stad har 60 anställda fått vidareutbildning inom BBIC som ger behörighet att utbilda i metoden. Valet av metod styr vilken struktur som används när utredningen tecknas ned. Valet av utredningsmetod avgör alltså inte hur en fråga utreds.

På Birkahemmet utförs och skrivs utredningarna fortfarande utifrån fyrfältaren. I slutet av en utredning görs emellertid en sammanfattning som är disponerad enligt de rubriker som följer av dispositionen i BBIC. Det är vidare bara de delar av BBIC som passar in på spädbarn som används vid Birkahemmet. Att BBIC numera används av Birkahemmet beror på att kommunerna vill att utredningarna dokumenteras i enlighet med BBIC-rubrikerna. Anledningen till det är att utredningen ska ha samma disposition som de mallar som kommunerna själva använder.

Alla behandlingssekreterare vid Birkahemmet har genomgått en två dagar lång grundutbildning i BBIC. B.L. har också gått vidareutbildningen. Den omfattar ytterligare tre dagar och ger den som genomgått utbildningen behörighet att själv utbilda i BBIC. B.L. har emellertid aldrig utbildat någon anställd vid Birkahemmet i BBIC.

Arbetet med att föra in BBIC:s rubriker i Birkahemmets utredningar genomfördes av en arbetsgrupp under första halvåret 2011. Gruppen bestod av bl.a. B.L. och L.E. L.E. är behandlingssekreterare och har stor vana av journalskrivning. I arbetsgruppen ingick även psykologen P.E. och Birkahemmets chefer. Gruppen träffades fyra gånger och varje möte pågick omkring två timmar. Var och en bidrog med sina kunskaper, men ingen av behandlingssekreterarna hade någon utpräglad drivande eller ledande roll i gruppen. De som deltog i arbetsgruppen fick inte något lönepåslag för detta. Det är relativt vanligt att de anställda vid Birkahemmet deltar i arbetsgrupper och sådana uppdrag ligger inom ramen för anställningen som behandlingssekreterare.

M.N.J:s anställning och löneförhållanden

M.N.J. är född år 1946 och tog examen som socionom år 1980. Hon arbetade fram till år 1990 som socialsekreterare hos Göteborgs stad. Hon har varit anställd som behandlingssekreterare vid Birkahemmet sedan år 1990 men är pensionerad sedan den 15 februari 2013. M.N.J. har varit flitig och engagerad i sitt arbete och har gått flera vidareutbildningar. Hon har bl.a. läst sexologi och en forskningsförberedande kurs i socialt arbete vid Göteborgs universitet. Medan hon var anställd hos Göteborgs socialförvaltning läste hon kurser i familjeterapi och kvalificerat psykosocialt arbete. Under tiden som anställd vid Birkahemmet har hon gått kurser i bl.a. samspelsbehandling, miljöterapi och familjeterapi. Mellan åren 2002 och 2009, samtidigt som hon arbetade

vid Birkahemmet, utbildade hon sig till psykoterapeut och hon är sedan år 2009 legitimerad psykoterapeut. Innan hon började utbildningen kom hon överens med sin dåvarande chef om att gå utbildningen till psykoterapeut på betald arbetstid. Bolaget har intygat till Skatteverket att utbildningen varit till gagn för bolagets verksamhet, vilket inneburit förmånligare skatteregler för bolaget. Under anställningen vid Birkahemmet har M.N.J. varit tjänstledig i perioder. Hon har bl.a. vikarierat som verksamhetschef och förste socialsekreterare inom Göteborgs stad och under en kortare period har hon också vikarierat som avdelningsföreståndare vid Birkahemmet. M.N.J:s löneutveckling under anställningen har varit varken uppseendeväckande bra eller dålig. I augusti 2010, när B.L. anställdes, var hon en av de bäst betalda behandlingssekreterarna vid Birkahemmet. Hennes lön uppgick då, efter en senare genomförd retroaktiv löneförhöjning, till 23 550 kr. Under perioden från och med den 1 april 2011 till den 1 april 2012 var hennes månadslön 24 000 kr och därefter 24 800 kr. B.L. fick 26 000 kr i månadslön när han anställdes. Vid 2012 års lönerevision höjdes hans lön till 26 800 kr.

Arbetsgivaren framförde aldrig någon kritik till M.N.J. under hennes anställningstid om hennes sätt att utföra arbetsuppgifterna. Hon var tvärtom betrodd och anlätades för specialuppdrag. Hennes lön har legat över genomsnittet för behandlingssekreterare hos bolaget. Socialtjänsterna, dvs. bolagets kunder, gör alltid utvärderingar av bolagets utredningar och det har inte heller därifrån framförts någon kritik mot M.N.J:s arbete. Att det skulle ha funnits någon sådan kritik mot henne har inte heller påtalats i tvisten förrän i slutet av parternas skriftväxling i Arbetsdomstolen.

Vid lönesamtalet år 2012 framförde A-M.E. vissa svävande synpunkter om att M.N.J. inte presterade lika bra som tidigare. Några närmare preciseringar gjordes emellertid inte och kritiken var inte i närheten av det som finns antecknat i formuläret med lönekriterier som i samband med lönesamtalet fylldes i från arbetsgivarens sida. Tanken med formulären är att arbetsgivaren och arbetstagaren ska fylla i varsitt formulär och sedan jämföra dessa vid lönesamtalet. Det formulär från år 2012 som innehåller massiv kritik mot M.N.J. har hon emellertid aldrig sett tidigare och kritiken som tas upp där har aldrig framförts till henne. I formuläret har arbetsgivaren vidare tagit upp lojalitet som ett av lönekriterierna. Det bestrids att lojalitet är ett av de lönekriterier som parterna kommit överens om ska ligga till grund för lönesättningen.

B.L:s anställning och villkor

Våren år 2010 annonserade bolaget efter två behandlingssekreterare. Av annonsen framgår att det var fråga om tidsbegränsade deltidstjänster som behandlingssekreterare. I annonsen angavs att arbetsgivaren välkomnade manliga sökande och att det var meriterande att ha arbetat med spädbarn. Det angavs alltså inte att det var fråga om någon annan typ av befattning än de som redan fanns hos bolaget. Anställningarna söktes av 92 personer. Av dem var uppskattningsvis tio män. Tolv av sökandena uppgav att de hade tidigare erfarenhet av arbete som socialsekreterare, behandlingssekreterare eller

socialarbetare. Bolaget hade som mål att anställa en man eftersom Birkahemmet var och är en kvinnodominerad arbetsplats. Detta förhållande var i vart fall en av anledningarna till att bolaget var berett att betala B.L. den lön han begärde för att han skulle tacka ja till anställningen.

B.L. är född år 1977 och tog sin socionomexamen år 2005. Därutöver har han läst universitetskurser i religionsvetenskap, genusvetenskap och klinisk psykologi. Han sommararbetade som vårdbiträde år 1999 och som socialsekreterare åren 2000 och 2001. År 2003 och fram till våren 2009 arbetade han som kurator. B.L. har samma tvådagarsutbildning i BBIC som övriga behandlingssekreterare på Birkahemmet, men har också genomgått vidareutbildningen om tre dagar, som ger behörighet att utbilda i BBIC. I arbetet som socialsekreterare har B.L. tillämpat BBIC.

När B.L. anställdes hos bolaget den 16 augusti 2010 fick han en anställning om 75 procent av heltid. Anställningen var tidsbegränsad och skulle pågå till den 31 januari 2011. Den månadslön han fick motsvarade, som nämnts ovan, 26 000 kr för en heltidstjänst. Det innebar att hans lön kom att ligga långt över de övriga behandlingssekreterarnas löner ända fram till 2012 års lönerrevision.

Det bestrids att B.L:s lön bestämdes i 2011 års löneläge. Att så skulle vara fallet motsägs också av att anställningen var tidsbegränsad och skulle pågå endast till den 31 januari 2011. Beträffande B.L:s kunskaper i BBIC togs frågan om han skulle ingå i den särskilda arbetsgruppen upp först efter att han hade anställts. Hans deltagande i arbetsgruppen var alltså inte en förutsättning när anställningen ingicks.

Löneprocessen hos bolaget

Vision har, tvärtemot vad arbetsgivarparterna hävdar, vid upprepade tillfällen haft synpunkter på löneprocessen hos bolaget. Bolaget har t.ex. inte genomfört en lönekartläggning på ett tillfredsställande sätt. Bolaget har inte gjort någon utredning eller analys av likvärdiga och jämförbara arbeten hos bolaget, vilket är en nödvändighet när det gäller att kartlägga problem, utan har bara redovisat en lista med förekommande titlar och en lista med den lön som gällt för dessa arbeten. Vision har därmed aldrig haft någon möjlighet att kontrollera om löneavtalet har följts. Kritik har också riktats mot att personer med lång anställningstid systematiskt har missgynnats vid lönesättning. Bolaget har besvarat kritiken med att den som vill nå högre lönenivåer bör byta jobb och låta lönen fastställas av marknadsprinciperna i stället för genom den interna löneprocessen. Visionklubben har varit positivt inställd till lönespridning, men anför att det inte bör skilja mer än 2 000–3 000 kr mellan den bäst och sämst avlönade på varje enhet. Visionklubben har också haft synpunkter på att det inte funnits någon tydlighet när det gäller bl.a. skälen till att de anställda har just den lön de har. Klubben har haft den ståndpunkten att lönekriterierna är godtagbara, men att problemet är att kriterierna avser enbart löneökning och inte säger något om lönenivån. Bolaget har inte haft något intresse av att rätta till denna s.k. snedsits. Den medlem som inte är nöjd med

löneutfallet kan begära att klubben tar upp frågan vid löneavstämning med arbetsgivaren. M.N.J:s lön har varit uppe vid sådana samtal vid åtminstone ett par tillfällen.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att lönemodellen hos bolaget innefattar ett system med lönegrupper, där M.N.J. befinner sig i lönegruppen under B.L. Det bestrids att det finns ett sådant system. I vart fall har varken Visionklubben eller de anställda fått någon kännedom om detta. Arbetsgivarparterna har också hävdad att skrivningen i kollektivavtalet om att även marknadskrafterna ska få påverka löneavvägningen möjliggör löneskillnader mellan M.N.J. och B.L. Marknadsprinciperna kan emellertid aldrig få tillämpas på ett sådant sätt att de får diskriminerande verkan. Det har inte heller varit avsikten med formuleringen. En sådan innebörd skulle dessutom upphäva lagens diskrimineringsförbud. Det bestrids också att bolaget skulle ha för vana att tillämpa förmånligare lönevillkor för deltids- och visstidsanställda än för heltids- och tillsvidareanställda.

Sammanfattning av grunderna för käromålet

M.N.J:s och B.L:s arbeten är jämförbara och har varit det under hela den tid som B.L. varit anställd hos bolaget. Arbetena är lika eller åtminstone likvärdiga. M.N.J. och B.L. har alltså befunnit sig i en jämförbar situation. Detta gäller även under den tid då B.L. arbetade med att införa BBIC-rubrikerna i utredningsmodellen fyrfältaren. Skillnaderna mellan deras arbetsuppgifter under den tiden har varit små och det ingår allmänt i de ordinarie arbetsuppgifterna att delta i arbetsgrupper. M.N.J. och B.L. har befunnit sig i en jämförbar situation i vart fall efter det att arbetet med BBIC-rubrikerna avslutades. Trots det har löneskillnaderna dem emellan inte minskat. M.N.J. har alltså haft lägre lön än B.L. Hon är vidare av annat kön än B.L. och det skiljer 31 år mellan dem. Det har mot den här bakgrunden uppstått en presumtion för att M.N.J. har diskriminerats. Det bestrids att M.N.J. har brustit i arbetsinsats. De övriga förklaringar som arbetsgivarparterna har anfört till stöd för löneskillnaden är inte heller sådana att de bryter presumtionen enligt diskrimineringslagen. Marknadsprinciperna kan inte tillämpas på det sätt som bolaget har gjort eftersom det i sig innebär en diskriminering.

Bolaget har alltså genom att ge M.N.J. en lägre lön än B.L. missgynnat henne. Missgynnandet har samband med kön och ålder. Bolaget har därför gjort sig skyldigt till diskriminering och är skyldigt att betala diskrimineringsersättning och ekonomiskt skadestånd till M.N.J.

Arbetsgivarparterna

Närmare om Gryning Vård AB

Bolaget bildades år 2001 och är ett av landets större företag inom verksamhetsfältet hem för vård och boende. Bolaget ägs av bl.a. Göteborgsregionens kommunalförbund. Verksamheten bedrivs utan vinstintresse, men konkurrerar med andra leverantörer inom området. Kunderna utgörs främst av kommunernas socialtjänster. Verksamheten består bl.a. i att bedriva familjehemsvård och missbrukarvård, tillhandahålla jourhem samt driva behandlingshem med olika inriktningar. Det krävs normalt av kommunerna att de har förfarit enligt lagen om offentlig upphandling innan de kan anlita bolaget. Konkurrenssituationen innebär att det ställs höga krav på de tjänster som levereras. Det sker en ständig utveckling för att anpassa verksamheten efter kundernas krav. Ett exempel på detta är införandet av BBIC i bolagets verksamhet.

Bolaget har i dag nästan 600 tillsvidareanställda och nästan lika många tillfälligt anställda. Personalen utgörs till största delen av behandlingsassistenter, behandlingssekreterare och behandlingshandläggare. Varje enhet leds av en enhetschef. Andra yrkesgrupper som finns representerade hos bolaget är psykologer, kökspersonal och administrativ personal.

Birkahemmets verksamhet

Birkahemmet, som är ett utrednings- och behandlingshem, är en av de verksamheter som bolaget bedriver. Birkahemmet startades under den senare delen av 1960-talet. Verksamheten där har hela tiden varit inriktad på spädbarn och deras tidiga anknytning till föräldrarna. Anledningen till att en familj placeras på Birkahemmet kan vara att det inom familjen finns missbruksproblem eller andra problem som stör relationen mellan föräldrar och barn. Birkahemmet, som är uppdelat på två avdelningar, kan ta emot högst åtta familjer samtidigt. En placering där pågår vanligen under åtta veckor och avsikten är att placeringen ska ge grund till ett beslutsunderlag för kommunernas socialtjänster. Utredningarna utgör det dominerande inslaget i arbetet vid Birkahemmet. En utredning kan ligga till grund för mycket ingripande beslut. Det ställs därför stora krav på kvaliteten.

Det finns totalt 27 anställda vid Birkahemmet. De flesta är behandlingssekreterare. Därutöver finns också bl.a. en behandlingsassistent, två behandlingshandläggare, en psykolog och en enhetschef. Den ena av Birkahemmets två avdelningar leds av psykologen P.E., som också är biträdande enhetschef, och den andra av biträdande enhetschefen V.J.

Vid genomförandet av utredningarna har Birkahemmet, som förbundet anför, använt en metodik som kallas fyrfältaren. Birkahemmets kunder har emellertid i allt större utsträckning begärt att utredningar ska göras i enlighet med utredningsmetodiken BBIC och dess rubriksättning. Anledningen till detta är att Socialstyrelsen har utfärdat riktlinjer om att utredningarna ska ske i enlighet med BBIC. Syftet är att uppnå en bättre rättssäkerhet genom större enhet-

lighet. Birkahemmet har varit tvunget att anpassa utredningsinsatserna efter kraven och har beslutat att genomföra BBIC i utredningsarbetet. Bolaget har gett personalen en introduktion i BBIC och Birkahemmet har i sin affärsplan för år 2010 fastställt att BBIC ska inkluderas i fyrfältaren. Mera konkret innebär detta att utredningsmaterialet ska bedömas och struktureras enligt BBIC-metoden. När utredningen sedan levereras till socialtjänsten ska det ske i enlighet med BBIC:s rubriksättning.

Rekryteringen av B.L.

Inför sommaren 2010 konstaterade ledningen för Birkahemmet att personalstyrkan behövde utökas. Bolaget annonserade efter två behandlingssekreterare för tidsbegränsade anställningar på deltid. Syftet med rekryteringarna var inte primärt att tillföra kompetens inom BBIC, utan endast att utöka personalstyrkan. I annonsen efterfrågades inte heller BBIC-kompetens särskilt. Det angavs dock att manliga sökande välkomnades. Av omkring 90 sökande kallades åtta personer till intervju. Intervjuerna genomfördes av enhetschefen A-M.E. och P.E. Bland sökandena utmärkte sig några särskilt, bl.a. B.L. och en sedan tidigare anställd vid Birkahemmet som kan kallas för E.B. Det blev sedan dessa två som fick anställningarna. B.L. utmärkte sig genom att han hade adekvat utbildning och erfarenhet samt mycket goda vitsord. A-M.E. konstaterade också att B.L. hade genomgått såväl grund- som vidareutbildningen inom BBIC, att han hade arbetat med BBIC samt varit delaktig i införandet av BBIC hos tidigare arbetsgivare. Han hade vidare flera års erfarenhet av arbete med små barn inom socialtjänsten. Det var under intervjuerna och i den efterföljande processen som det konstaterades att kompetensen för att införa BBIC i fyrfältaren inte fanns vid Birkahemmet.

B.L. begärde en månadslön motsvarande 26 000 kr för en heltidstjänst. Det var en högre lön än någon annan behandlingssekreterare vid Birkahemmet hade och högre än vad man inom bolaget normalt betalade en behandlingssekreterare. Med hänsyn till B.L:s erfarenheter av arbete med barn inom socialtjänsten, av BBIC och av införandet av BBIC hos tidigare arbetsgivare beslutade A-M.E. att godta löneanspråket. För bolaget stod det klart att B.L., för det fall det skulle bli fråga om en förlängd anställning, inte skulle omfattas av lönerevisionen i början av år 2011.

Den 16 augusti 2010 anställdes B.L. alltså som behandlingssekreterare i en tidsbegränsad anställning. Han erbjöds och accepterade senare en förlängning av anställningen som inleddes den 1 februari 2011. Under förlängningen accepterade han också en tillsvidareanställning med samma lön som tidigare. Lönerevision skulle ske först vid revisionen i april 2012.

Arbetet med att införa BBIC i verksamheten

Kort efter det att B.L. hade anställts togs frågan upp med honom om uppdraget att införa BBIC som en del i utredningsmetoden fyrfältaren. B.L. var positiv till att ingå i den arbetsgrupp som skulle få till stånd att BBIC infördes i verksamheten. Enligt bolagets uppfattning hade införandet av BBIC inte gått att genomföra utan B.L. eftersom den kunskap och erfarenhet han hade inte fanns hos någon annan vid Birkahemmet.

Uppdraget med införandet betraktades som slutfört efter sommaren 2011, även om det därefter och framöver handlar om förvaltning av arbetet. Den BBIC-kompetens som B.L. har är alltså fortsatt viktig för verksamheten. B.L. var föräldraledig från november 2011 till augusti 2012. Arbetet med att införa BBIC avstannade då märkbart.

Lönebildningen hos bolaget

Grunden för lönebildningen inom kollektivavtalsområdet är de löneprinciper som framgår av det centrala kollektivavtalets lönebestämmelser, dvs. § 6 i Vård- och omsorgsavtalet. Av bestämmelsen framgår följande. Lönen är individuell och differentierad och ska bestämmas med hänsyn till ansvar och svårighetsgrad i arbetsuppgifterna och arbetstagarens sätt att uppfylla dessa uppgifter. Lönen ökar med stigande ansvar och svårighetsgrad och med arbetstagarens prestation och duglighet. Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen. Samma principer för lönesättningen ska gälla för kvinnor och män, liksom för yngre och äldre arbetstagare. Det är ett gemensamt ansvar för arbetsgivare, arbetstagare och arbetstagarorganisation att få bort könsrelaterade orättvisor på arbetsplatserna.

Kollektivavtalen för perioderna den 1 april 2010–31 mars 2012 och den 1 april 2012–31 mars 2013 är så kallade sifferlösa processlöneavtal. Det finns i dessa inte några centralt fastställda löneökningstal reglerade för tjänstemännen inom avtalsområdet. I stället anges att löneöversyn ska ske den 1 april varje år. Parterna är alltså överens om att löneöversynen ska ske genom lokal lönebildning. Avsikten är att detta ska ske i enlighet med en vid medlemsföretagen överenskommen lönebildningsprocess.

Lönebildningsprocessen hos bolaget följer en modell som innehåller flera olika steg. I ett första steg hålls en överläggning med de fackliga parterna på det lokala planet. Då diskuteras utrymmet för löneökningar, eventuella särskilda satsningar samt tidplan för löneprocessen. Mot bakgrund av överläggningarna får alla lönesättande chefer anvisningar från bolaget inför lönesamtalet mellan lönesättande chef och medarbetare. Lönesamtalet är steg två i processen. I anvisningarna anges det aktuella löneutrymmet och de prioriteringar som är aktuella. Det lämnas också en noggrann redogörelse för hur löneprocessen ska genomföras. Avsikten är att lönesamtalet ska leda fram till en överenskommelse om ny lön. I det tredje steget görs en avstämning med de lokala fackliga organisationerna angående resultatet av löneöversynen. Om den lönesättande chefen och medarbetaren inte är överens om den

föreslagna lönen kan den fackliga organisationen begära förhandling om den anser att arbetsgivaren inte har hanterat processen om löneöversynen korrekt. Någon sådan förhandling har aldrig förekommit hos bolaget.

Det finns en genomtänkt lönepolitik hos bolaget. Av lönepolicyn framgår hur lönesättningen är tänkt att gå till inom bolaget. Lönepolicyn inleds med de mål och utgångspunkter som finns. Därefter framgår också bl.a. följande. Utgångspunkten för lönesättningen ska vara bolagets lönepolicy och de lönekriterier som är uppsatta för respektive yrkeskategori. Grunderna för lönesättningen ska vara konsekventa och förankrade hos medarbetarna. Marknadslöneläget kan påverka lönesättningen. Omotiverade löneskillnader mellan män och kvinnor får ej förekomma. Alla ska ha lönesamtal där chef och medarbetare diskuterar och formulerar mål för arbetet och följer upp medarbetarens resultat.

Lönepolicyn är förankrad hos de fackliga organisationerna och bolaget följer den. Den är ett viktigt stöd för de lönesättande cheferna. De lönekriterier som ligger till grund för lönesättningen har godkänts av de fackliga organisationerna. Lönekriterierna är kända för de anställda och den blankett som används vid genomgången av kriterierna under lönesamtalet delas ut till de anställda inför varje samtal.

Bolaget har genomfört löneprocessen enligt det centrala kollektivavtalet och utvecklat lönekriterier som är anpassade för verksamheten.

M.N.J:s löneutveckling

M.N.J. anställdes som anförts år 1990, när Birkahemmet drevs i kommunal regi. Hon var under en lång tid bäst betald av behandlingssekreterarna vid Birkahemmet. Vid tidpunkten för anställningen av B.L. uppgick hennes lön till 22 900 kr per månad. Vid löneöversynen under hösten 2010 höjdes hennes lön till 23 550 kr retroaktivt från den 1 april samma år och från den 1 april 2011 till 24 000 kr. Liksom övriga tjänstemän fick hon det överenskomna engångsbeloppet om 5 000 kr. Hennes lön låg närmast före pensionen över medellön för bolagets behandlingssekreterare, även om den då inte längre var högst. Vid de årliga löneöversynerna har M.N.J. omfattats av den ovan beskrivna löneprocessen. Hennes lön har därvid fastställts i enlighet med de lönekriterier som parterna enats om.

Under hösten 2011 anställdes en biträdande enhetschef till Birkahemmet. Den nya biträdande enhetschefen kom emellertid att sluta redan inför sommaren 2012, vilket ledde till viss turbulens. Den vakans som uppstod fick till följd att P.E. gick in som biträdande enhetschef på en av avdelningarna och V.J. blev biträdande enhetschef för den andra avdelningen. M.N.J. arbetade på den avdelning som P.E. ansvarade för, medan B.L. arbetade på den andra avdelningen.

Inför lönesamtalen fick P.E. och V.J. fylla i formulären med lönekriterierna för var och en av sina medarbetare. Formulären låg sedan till grund för de

lönesamtal som den lönesättande chefen A-M.E. hade med medarbetarna. De särskilda anteckningar om t.ex. lojalitet och utbildning som P.E. har gjort på vissa av formulären har inte använts som lönekriterier utan är endast påpekanden från hans sida. A-M.E. har inte använt de särskilda anteckningarna som lönekriterier. Hon har emellertid haft ganska allvarliga synpunkter på M.N.J:s sätt att sköta utredningarna, dokumentationsarbetet och det miljöterapeutiska arbetet. Kritiken har framförts till M.N.J. vid såväl det sista lönesamtalet som vid lönesamtal tidigare år.

Lönerevisionen år 2012 genomfördes enligt den beskrivna löneprocessen. Tre personer vid Birkahemmet har bedömts prestera särskilt bra, nämligen B.L., den tidigare nämnda E.B. och ytterligare en anställd som kan kallas M.G. Dessa har i formulären med lönekriterierna på alla punkter fått omdömen inom skalan ”mycket bra” till ”föredömlig”. M.N.J. har å andra sidan bedömts prestera betydligt sämre. För B.L:s, E.B:s och M.G:s del resulterade revisionen i månadslönen 26 800 kr. B.L., som för första gången omfattades av revision, fick alltså en löneökning med 800 kr, vilket motsvarar 3 procent. Även för M.N.J:s del innebar revisionen en löneökning med 800 kr, vilket motsvarade 3,3 procent. Vid beaktande av B.L:s prestationer enligt lönekriterierna skulle det vara rimligt att öka hans lön med mer än 800 kr. Hänsyn måste emellertid också tas till att han anställdes med en hög lönenivå samt till löneförhållandet till andra anställda vid Birkahemmet.

Det är riktigt att det inte finns någon modell med fastställda lönegrupper. I ett system med en individuell och differentierad lönebildning måste emellertid hänsyn tas till lönerelationen inom och mellan grupper. Stöd för detta finns också i det centrala avtalet.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Det är riktigt att M.N.J. har en lägre lön än B.L. De har båda varit anställda som behandlingssekreterare vid Birkahemmet, men har trots det inte befunnit sig i en jämförbar situation, varken när det gäller arbetsinnehåll eller lönebakgrund.

B.L:s lön är resultatet av en nyanställningssituation. När det gäller M.N.J:s lön är ingångslönen nästan helt utan betydelse. Hennes lön var i stället resultatet av de lönerevisioner som har skett under årens lopp. Revisionerna har skett i enlighet med köns- och åldersneutrala kriterier som har överenskommit mellan parterna. Denna lönebakgrund föreligger alltså jämt.

När det gäller arbetsinnehållet har B.L. vid sidan av arbetet som behandlingssekreterare haft ett särskilt uppdrag att införa utredningsmetodiken BBIC i Birkahemmets verksamhet. M.N.J:s och B.L:s arbeten är därmed inte att betrakta som lika eller likvärdiga. B.L:s kunnande och erfarenhet motiverar löneskillnaderna.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att B.L. och M.N.J. befunnit sig i en jämförbar situation är det ändå inte fråga om diskriminering eftersom

lönesättningen har skett utifrån sakliga och godtagbara skäl som fullt ut förklarar löneskillnaden. Dessa skäl har inget samband med vare sig kön eller ålder. B.L:s lön har fastställts i en nyanställningssituation och en lönerevision där nyanställningssituationen helt eller till stor del varit styrande. Lönen är resultatet av verksamhetens behov av B.L:s kunskaper och erfarenhet av BBIC och är alltså ett resultat av marknadskrafter. Lönerevision har skett för såväl B.L. som M.N.J. efter de lönekriterier som finns fastställda. Kriterierna är i sig köns- och åldersneutrala. Lönen är individuell och differentierad. Parterna är överens om att lönespridning är positivt. Vid lönerevisionen vägs medarbetarnas duglighet och prestation in. De kriterier som ligger till grund för lönesättningen utgår ifrån medarbetarnas prestation och insats i förhållande till uppställda mål och krav. Lönen sätts också utifrån hänsynstagande till relation till övriga och till lönestrukturen.

Domskäl

Twisten

M.N.J., som är född år 1946, har varit anställd hos bolaget från år 1990 till dess att hon gick i pension i februari 2013. I augusti 2010 anställde bolaget B.L., som är född år 1977. Det var en deltidsanställning som från början avtalades att gälla för viss tid och den lön han fick när han anställdes motsvarade 26 000 kr per månad omräknat för en heltidsanställning. Med beaktande av en retroaktiv löneförhöjning var M.N.J:s månadslön då 23 550 kr. Efter lönerevision år 2012 uppgick B.L:s lön till 26 800 kr i månaden från och med den 1 april samma år. M.N.J:s månadslön uppgick efter lönerevisioner till 24 000 kr från och med april 2011 och till 24 800 kr från och med april 2012.

Vision har gjort gällande att M.N.J. och B.L. utfört lika eller likvärdigt arbete och att bolaget, genom att tillämpa sämre lönevillkor för M.N.J. än för B.L., har missgynnat M.N.J. på grund av hennes kön och ålder. Enligt Vision har löneskillnaden inte varit berättigad av sakliga skäl. Arbetsgivarparterna har bestritt att M.N.J. blivit missgynnad i lönehänseende på grund av kön eller ålder.

Twisten gäller alltså om bolaget har diskriminerat M.N.J. på grund av kön och ålder eller endera av dessa grunder och därmed är skyldigt att betala ekonomiskt skadestånd och diskrimineringsersättning till henne. Diskrimineringen har, som anförts ovan, enligt Vision bestått i att M.N.J. har haft lägre lön än B.L. För att detta ska kunna utgöra ett missgynnande måste krävas att M.N.J. befunnit sig i en jämförbar situation med B.L.

Det är som framgått ostridigt att M.N.J. har haft en lägre lön än B.L. Däremot är det tvistigt om de har utfört lika eller likvärdigt arbete, dvs. om de befunnit sig i en jämförbar situation. Arbetsdomstolen kommer inledningsvis att pröva den frågan. Om den frågan besvaras jakande kommer Arbetsdomstolen därefter att pröva om den omständigheten att M.N.J. har haft en lägre lön än B.L. ska anses ha haft ett samband med hennes kön och ålder eller någon av

dessa grunder. Vid den prövningen ska domstolen avgöra om arbetsgivarparterna har visat att bolaget haft sådana skäl för löneskillnaden att någon diskriminering inte ska anses ha förekommit.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på Visions begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med M.N.J., vittnesförhör med ombudsmannen K.L., behandlingssekreterarna L.E. och S.S., fackklubbsordföranden hos bolaget A.I., regionombudsmannen B.H. samt B.L.

På arbetsgivarparternas begäran har vittnesförhör hållits med personalchefen B.La., enhetschefen A-M.E., psykologen och biträdande enhetschefen P.E., biträdande enhetschefen V.J. och förhandlaren vid Kommunala Företagens Samorganisation I.E.

Arbetsgivarparterna har åberopat även skriftlig bevisning.

Några rättsliga utgångspunkter

I 1 kap. 4 § diskrimineringslagen anges att med diskriminering avses bland annat direkt diskriminering. Med direkt diskriminering avses enligt bestämmelsen att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med bl.a. kön eller ålder. De centrala momenten vid bedömningen av om direkt diskriminering föreligger är att det föreligger ett missgynnande och att detta har ett orsakssamband med diskrimineringsgrunden. När det, som i detta fall, görs gällande att missgynnandet består i att någon behandlats sämre än någon annan måste personerna befinna sig i en jämförbar situation. När det gäller lönediskriminering får den frågan avgöras utifrån bedömningen av om arbetet är lika eller likvärdigt. För den bedömningen är följande uttalanden i förarbetena till dåvarande jämställdhetslagen (prop. 1999/2000:143 s. 68 f.) alltså av intresse.

När man skall bedöma om två arbeten är lika måste man jämföra de arbetsuppgifter som ingår i de båda arbetena. Om det inte är fråga om samma arbete måste med nödvändighet jämförelsen visa åtminstone några skillnader mellan arbetena. Prövningen måste då gå ut på en bedömning av om skillnaderna är sådana att de kan förväntas ha någon betydelse för lönesättningen. Bedömningen får grundas på hur stora skillnaderna är mellan arbetsuppgifterna och om de är av sådant slag att de bör beaktas när lönen skall bestämmas. I fråga om likvärdigt arbete gäller följande. Med hjälp av huvudkriterier såsom kunskap och färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden skall en allsidig belysning kunna göras av de olika arbeten som sedan skall jämföras.

I diskrimineringslagens tredje kapitel, som handlar om aktiva åtgärder, definieras begreppet likvärdigt arbete i 2 § andra stycket. Av vad som anges där framgår att utgångspunkten för att komma fram till om ett arbete är likvärdigt med ett annat är en sammantagen bedömning av ett arbetes krav

utifrån kriterierna kunskaper och färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden.

Bevisbördan för att arbetet är lika eller likvärdigt vilar på käranden. Enligt 6 kap. 3 § diskrimineringslagen ska den som anser sig ha blivit diskriminerad också visa omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit diskriminerad. Om sådana omständigheter visas, ska svaranden visa att diskriminering inte har förekommit. Det kan ske genom att exempelvis visa omständigheter som ger stöd för att missgynnandet helt och hållet haft andra orsaker än till exempel kärandens könstillhörighet eller ålder.

Har M.N.J. och B.L. befunnit sig i en jämförbar situation?

Både B.L. och M.N.J. har varit anställda som behandlingssekreterare hos bolaget. Arbetsgivarparterna har gjort gällande att de ändå inte befunnit sig i en jämförbar situation då deras arbete inte varit lika eller likvärdigt.

Arbetsgivarparterna har anfört att B.L:s lön var resultatet av en nyanställningssituation och att B.L. vid sidan av arbetet som behandlingssekreterare hade ett särskilt uppdrag i processen med att införa utredningsmodellen BBIC (Barns Behov I Centrum) i den arbetsmetod, den s.k. fyrfältaren, som bolaget använde sedan tidigare. Vision har mot detta anfört att arbetena varit lika eller likvärdiga under hela B.L:s anställningstid och i vart fall sedan arbetet i den särskilda arbetsgrupp som behandlade införandet av BBIC hade avslutats.

Arbetsdomstolen konstaterar till en början att den omständigheten att det varit fråga om en nyanställningssituation inte påverkar bedömningen av om arbetena varit lika eller likvärdiga.

När det sedan gäller B.L:s deltagande i den särskilda arbetsgruppen har det framgått av utredningen att hans kunskaper kommit särskilt väl till användning i det arbetet. B.L. har själv berättat att han kunde lämna synpunkter framför allt när det gällde vilka delar av BBIC som var relevanta för så små barn som Birkahemmet utreder. Han har emellertid också uppgett att det var P.E. som organiserade gruppens arbete, som tog fram de utredningar som skulle diskuteras och som gjorde sammanställningarna efteråt. Enligt B.L. hade han själv som huvuduppdrag att genomföra sedvanliga utredningar även under den tid då arbetet i gruppen pågick och han fortsatte med det under hela den tid som gruppen var aktiv. B.L. har slutligen uppgett att han inte hade några andra arbetsuppgifter utöver de vanliga.

M.N.J. har i förhöret med henne uppgett att det var relativt vanligt att man fick delta i olika arbetsgrupper och att det inte innebar att arbetsuppgifterna i övrigt förändrades. Enligt L.E., som också ingick i den ovan nämnda arbetsgruppen, hade gruppmedlemmarna inte skilda uppdrag, men B.L. hade specialkunskaper om BBIC. A-M.E. har berättat att arbetet med att införa BBIC i verksamheten stannade upp något när B.L. var föräldraledig och att anledningen till det var att det var B.L. som hade uppdraget. S.S., som inte

var med i arbetsgruppen, har berättat att B.L. och hon gjorde samma sysslor och att B.L. såvitt hon visste inte hade varit bortkopplad från de ordinarie arbetsuppgifterna. När det gäller den tid som gått åt till gruppens arbete har A-M.E. uppgett att hon inte tror att gruppen hade så många möten. B.L. har uppgett att gruppen träffades upp till fyra gånger under våren och hösten 2011.

Av det anförda framkommer att B.L. hade kunskaper i BBIC som ingen annan vid Birkahemmet hade och att dessa kunskaper kom till användning i den särskilda arbetsgruppen. Utredningen ger emellertid inte stöd för att dessa kunskaper och arbetet i arbetsgruppen innebar att B.L:s arbete kan anses ha varit ett annat än M.N.J:s. Slutsatsen blir att B.L:s och M.N.J:s arbete har varit lika eller likvärdigt såväl under den tid då arbetsgruppen var aktiv som därefter. De har därför befunnit sig i en jämförbar situation.

Presumtionen för att diskriminering föreligger

Det är alltså visat att M.N.J. har haft lägre lön än B.L. trots att deras arbete varit lika eller likvärdigt. Med hänsyn till ålderskillnaden mellan dem och till att de har olika kön finns det anledning att anta att M.N.J. genom att ha en lägre lön än B.L. har diskriminerats av bolaget på ett sätt som har samband med hennes könstillhörighet och ålder. Arbetsdomstolen övergår därför till frågan om arbetsgivarparterna visat att diskriminering inte förekommit.

Har arbetsgivarparterna visat att diskriminering inte förekommit?

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att lönen bestämts utifrån sakliga och godtagbara skäl som inte haft samband med vare sig kön eller ålder. Vid anställningstidpunkten fick B.L. enligt arbetsgivarparterna den lön han begärde på grund av att han hade kunskap om och erfarenhet av BBIC och aktuella erfarenheter från arbete inom socialtjänsten samt att Birkahemmet behövde den kunskapen och erfarenheten för sin verksamhet. Enligt arbetsgivarparterna var B.L:s ingångslön alltså ett resultat av marknadskrafter. Förbundet har för sin del hävdade att marknadsprinciperna aldrig kan få tillämpas på ett sådant sätt att de får diskriminerande verkan.

Arbetsdomstolen har i tidigare praxis och med beaktande av EU-rätten slagit fast att en lönesättning som styrts av marknadsskäl inte strider mot likalöneprincipen om den är saklig och rationellt motiverad. Det finns alltså inte något hinder mot att ge olika lön till t.ex. en man och en kvinna som utför likvärdigt arbete om lönen svarar mot något verkligt behov och om den är adekvat och nödvändig för att uppnå det eftersträlvade resultatet (se t.ex. AD 2001 nr 51).

Av utredningen framgår att Birkahemmet för att bemöta kundernas krav var tvunget att anpassa sina utredningar till det system för utredningar som hade förespråkats av Socialstyrelsen, dvs. till BBIC. Det får också anses utrett att ingen av de anställda vid Birkahemmet hade några ingående kunskaper i BBIC eller erfarenhet av att arbeta med den metoden.

Beträffande B.L:s utbildning och erfarenhet kan det konstateras att han dels hade genomgått den utbildning i BBIC som krävs för att utbilda andra i metoden, dels helt nyligen hade arbetat med BBIC hos socialtjänsten. Det får vidare anses klarlagt att Birkahemmet, som inte hade någon erfarenhet av att arbeta med BBIC och vars kunder till övervägande delen var kommunernas socialtjänster, skulle ha stor nytta av B.L:s kompetens.

B.L:s löneanspråk om 26 000 kr per månad var högre än de lönenivåer för motsvarande arbete som tillämpades vid Birkahemmet. Av de uppgifter som B.La. och A-M.E. har lämnat framgår att rimligheten av löneanspråket diskuterades och att försök gjordes att få B.L. att acceptera en lägre lön. Att bolaget slutligen godtog löneanspråket berodde enligt B.La. och A-M.E. på att B.L. hade de kunskaper och den erfarenhet som Birkahemmet var i behov av.

Mot bakgrund av det anförda kommer Arbetsdomstolen till slutsatsen att bolaget har haft sakliga skäl, som alltså inte varit förknippade med vare sig kön eller ålder, för att vid nyanställningen av B.L. ge honom en högre lön än vad M.N.J. hade.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att B.L:s lön fastställdes i 2011 års lönenivå, vilket förbundet har bestritt. Arbetsgivarparternas påstående stöds av det faktum att B.L. inte fick någon löneförhöjning förrän vid lönerrevisionen år 2012. Påståendet får dock inte något stöd i vare sig A-M.E:s eller B.L:s uppgifter. Oavsett hur det förhåller sig med den saken kan det konstateras att B.L. även efter lönerrevisionerna år 2011 och 2012 haft en högre lön än M.N.J. Frågan är då om det är visat att inte heller den skillnad i lön som bestått efter lönerrevisionerna varit diskriminerande.

Arbetsgivarparterna har anfört att bolaget vid lönerrevisionerna har tillämpat de principer för lönesättning som framgår av kollektivavtalet. Lönesättningen har enligt dem skett utifrån de lönekriterier som finns fastställda hos bolaget och i enlighet med bolagets lönepolicy. Både lönepolicyn och lönekriterierna är enligt arbetsgivarparterna förankrade hos de fackliga organisationerna samt kända för de anställda.

Vision har inte haft några invändningar mot arbetsgivarparternas beskrivning av principerna för lönesättning. Vision har emellertid invänt att Visionklubben hos bolaget vid upprepade tillfällen haft synpunkter på att bolaget inte genomfört en lönekartläggning på ett tillfredsställande sätt eller gjort någon utredning eller analys av likvärdiga och jämförbara arbeten. Enligt Vision har klubben i och för sig ansett att lönekriterierna är godtagbara, men att de avser enbart löneökning och inte säger något om lönenivån.

A-M.E. har uppgett att hon som lönesättande chef vid lönerrevisionen år 2012 gick igenom de formulär med lönekriterier som P.E. och V.J. hade fyllt i för var och en av de anställda. Hon har vidare uppgett att hon inte såg någon anledning att ändra i deras värderingar av de berörda arbetstagarnas prestationer och har framhållit att kraven successivt ökat i fråga om att ta

fram och dokumentera de utredningar som görs i verksamheten. Beträffande M.N.J. har A-M.E. uppgett att bedömningarna tidigare år alltid hamnat någonstans i mitten av skalan, att flera emellertid gått förbi M.N.J. i utveckling, att en annan behandlingssekreterare fick högre lön än henne redan år 2009 samt att vissa incidenter under det senaste året medförde att A-M.E. instämde i bedömningen att M.N.J:s prestationer inte hade varit bra. Hon har slutligen uppgett att de noteringar som P.E. gjort i formulären om lojalitet m.m., och som inte finns med bland de fastställda lönekriterierna, inte heller har använts som kriterium vid lönesättningen.

Av vad som framkommit genom utredningen finner Arbetsdomstolen utrett att lönerrevisionerna skett med utgångspunkt i kollektivavtalet och enligt bolagets lönepolicy med beaktande av sakliga, objektiva samt köns- och åldersneutrala lönekriterier. Det finns enligt Arbetsdomstolens mening inte anledning att utifrån de frågor som tvisten rör ifrågasätta bolagets lönesättningsprocess eller det resultat denna lett till för M.N.J:s del. Det får alltså anses visat att de löneskillnader som bestått efter lönerrevisionerna grundas på sakliga och objektiva skäl som saknat samband med M.N.J:s könstillhörighet eller ålder.

Sammanfattande bedömning

Arbetsdomstolen finner sammanfattningsvis att arbetsgivarparterna visat att skillnaden i lön mellan M.N.J. och B.L. inte har något samband med vare sig ålder eller könstillhörighet. Visions talan ska därför avslås.

Rättegångskostnader

Vision har förlorat och är därmed skyldigt att ersätta arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Det yrkade beloppet är inte tvistigt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Visions talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Vision att ersätta Kommunala Företagens Samorganisations och Gryning Vård AB:s rättegångskostnader med 300 715 kr, varav 273 050 kr för ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Dag Ekman, Inga Jerkeman, Anders Hagman och Bo Almgren. Enhälligt.

Sekreterare: Malin Stensbäck