

Kartläggning av domar i diskrimineringsmål i arbetsdomstolen

1991- 2004

Jenny Lindblad/EOA

INLEDNING	3
KARTLÄGGNING	5
BAKGRUND	5
DOMAR I DISKRIMINERINGSMÅL 1991 - 2004	5
EN ELLER FLERA GRUNDER FÖR TALAN	5
PARTSAMMANSÄTTNINGEN	6
ANTAL DOMAR I ENHÄLLIGHET OCH OENIGHET	6
ANTAL LEDAMÖTER SOM HAR LÄMNAT SKILJAKTIG MENING; DISKRIMINERINGSGRUND OCH NOMINERING	6
SAMMANFATTNING OCH SLUTSATSER	8
BILAGA 1	9

Inledning

Processordningen i diskrimineringsmål och arbetsdomstolens sammansättning i dessa mål har diskuterats livligt de senaste åren. Många olika argument framhålls för och mot den ordning som idag råder. Denna rapport undersöker fakta bakom ett av de argument som framförs mot arbetsdomstolen; sammansättningen av ledamöterna.

Målen i arbetsdomstolen avgörs av sju ledamöter. Ledamöterna utses av regeringen. Två av ledamöter nomineras av arbetstagarorganisationerna och två av arbetsgivareorganisationerna. Övriga tre ska utses bland personer som inte kan anses representera några partsintressen. Av dessa är två jurister, ordföranden och vice ordföranden, och en ska ha särskild insikt i förhållandena på arbetsmarknaden. I den följande texten kommer ledamöterna att benämnas som partsnominerade, eller icke partsnominerade för att sammansättningens betydelse ska kunna kartläggas. I vissa fall används även fackligt nominerade respektive nominerade av arbetsgivare/arbetstagare.

Arbetsdomstolen är således en del av den svenska tvistelösningens modell. AD kan ses som en sista avgörande instans där lokal och central tvistelösning mellan parterna föregår arbetsdomstolens slutgiltiga prövning.

Kritiken mot sammansättningen har i huvudsak handlat om en uppfattning att de partsnominerade ledamöterna tillsammans utgör majoritet och kan rösta ner de icke partsnominerade ledamöterna i mål som gäller om en bestämmelse eller handling är diskriminerande. Bakom argumenten mot ADs sammansättning har det i huvudsak endast funnits en teorisk argumentation som inte självklart har haft empiriskt stöd. Att parterna dömer utifrån ett gemensamt intresse, även om det skulle handla om diskriminerande bestämmelser, har alltså i debatten blivit en sanning utan att egentligen ha prövats. Syftet med den här undersökningen är att se om det finns grund för den kritik som framförts mot arbetsdomstolen eller om det är ett antagande om vad som teoretiskt sett skulle kunna inträffa i diskrimineringsmål i arbetsdomstolen men som i själva verket aldrig har inträffat.

En sammanfattning av kartläggningen visar att det inte finns något stöd för att anta att partssammansättningen i diskrimineringsmål direkt påverkar domen i målet. Det finns inte något mål där de icke partsnominerade ledamöterna lämnat skiljaktig mening i strid med en majoritet av de partsnominerade. Domarna i de 30 kartlagda diskrimineringsmålen har antingen varit enhälliga eller så har minst en av parternas ledamöter anmält skiljaktig mening varvid de icke partsnominerade har haft möjligheten att fälla ett avgörande.

Syfte och frågeställningar

Syftet med den här kartläggningen är att undersöka om det finns en grund för kritiken mot ADs sammansättning i diskrimineringsmål. Om så är fallet borde ledamöter nominerade av parterna tillsammans avgöra mål i strid med de icke partsnominerade ledamöternas uppfattning. Det bör i så fall framgå av att de icke partsnominerade ledamöterna lämnat samfällad skiljaktig mening.

Alltså:

1. Visar en kartläggning att det finns en skillnad mellan icke partsnominerade ledamöter och partsnominerade ledamöter i frågan om att lämna skiljaktig mening?
2. Finns det avgöranden där arbetsgivare och arbetstagare tillsammans har röstat ner de icke- partsnominerade ledamöterna?

Metod:

Målen i arbetsdomstolen avseende diskriminering är relativt få. Undersökningen omfattar därför samtliga domar ur rättsbankens databas som avser Jämställdhetslagen och lagarna mot diskriminering utifrån etnicitet, funktionshinder och sexuell läggning i arbetslivet.¹ Enligt en sökning i rättsbanken utifrån lagrum har sammanlagt 30 mål om diskriminering avgjorts i dom mellan 1991 och 2004 gällande 1991 års jämställdhetslag, lagen mot etnisk diskriminering från 1994 samt diskrimineringslagarna från 1999. När det gäller diskrimineringsgrunden sexuell läggning har ännu inte något mål avgjorts i arbetsdomstolen varför det inte heller finns med någon sådan dom i tabellerna nedan (se alla målnummer i bilaga 1). Stadfästelse av förlikning har ej tagits med här. Inte heller de mål där kärandens talan bifölls på grund av att svaranden underlåtit att följa ett föreläggande att avge svaromål. I flera mål åberopas också i samma mål LAS och i vissa fall internationell reglering (Romfördraget och likabehandlingsdirektivet).

Respektive dom har registrerats utifrån;

- Vem för talan (diskrimineringsombudsmännen, facket eller annan),
- Lag/lagar talan gäller
- Domslut (bifall eller avslag),
- Om skiljaktig mening har lämnats,
- Vem har lämnat skiljaktig mening

¹ 1991:433 (Jämställdhetslagen), 1994:134 (Lagen mot etnisk diskriminering) 1999:130 (Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning), 1999:132 (Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder), 1999:133 (Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning).

Kartläggning

Bakgrund

Domar i diskrimineringsmål 1991 - 2004

	<i>Facklig organisation</i>	<i>Ombudsman</i>	<i>Annan</i>	<i>Totalt</i>
Kön	6	9	2	17
Etnicitet	1	7	2	10
Funktionshinder	2	1	-	3
Summa	9	17	4	30

Tabellen ovan visar den totala sammanställningen av domar i arbetsdomstolen där käranden har någon av diskrimineringslagarna som grund för sin talan mellan 1991 och 2004. Det är Ombudsmännen som i högst utsträckning driver mål, i andra hand de fackliga organisationerna och i fyra fall är det annan part vilket i alla dessa fall är mål som överklagats från tingsrätt till arbetsdomstolen.

En eller flera grunder för talan

Tabellen nedan visar om det handlar om mål där endast någon av diskrimineringslagarna åberopats som grund för talan eller om målet har flera grunder. Det finns signaler inom det fackliga förhandlingssystemet att förhandlingar som har sin grund i t ex LAS ofta också har en diskrimineringsdimension, även om inte någon av diskrimineringslagarna i arbetslivet har använts som grund för själva förhandlingen. Det är därför intressant att se om målen i Arbetsdomstolen är av samma karaktär.

	<i>En grund (diskriminering)</i>	<i>Flera grunder</i>
Kön	12	5
Etnicitet	8	2
Funktionshinder	2	1
	22	8

Nästan en tredjedel av målen har alltså fler grunder än diskriminering. I några av målen är det internationell rätt (Romfördraget samt likabehandlingsdirektivet) som åberopats men också annan svensk arbetsrätt såsom LAS eller MBL. Det tycks alltså vara så att käranden i diskrimineringsmål relativt ofta även åberopar en annan arbetsrättslig grund, på samma sätt som inom det fackliga tvistelösningssystemet.

Partsammansättningen

Antal domar i enhällighet och oenighet

	<i>Enig</i>	<i>Skiljaktig</i>
Kön	10	7
Etnicitet	9	1
Funktionshinder	3	-
Totalt	22	8

Tabellen ovan visar samtliga domar och om domstolen varit enig eller om någon eller några av ledamöterna lämnat skiljaktig mening.

Det är framförallt i fråga om domar om Jämställdhetslagen som skiljaktighet förekommer. Givetvis är det också en följd av att flest mål om diskriminering handlar om könsdiskriminering. I sju av sjutton mål om könsdiskriminering är ledamöterna oeniga. Skillnaden är stor i relation till andra diskrimineringsgrunder. När det gäller de tre domarna om diskriminering i arbetslivet utifrån funktionshinder är alla enhälliga. Det är också i mål om jämställdhetslagen som lönediskrimineringsmål förekommer i högst utsträckning och det är också jämställdhetsmålen som har diskuterats mest utifrån partsammansättningen i AD. Är det då så att den stora andelen som lämnar skiljaktig mening beror på att parterna går samman mot de icke partsnominerade ledamöterna?

Antal ledamöter som har lämnat skiljaktig mening; diskrimineringsgrund och nominerande organisation

	<i>Arbetstagare</i>	<i>Arbetsgivare</i>	<i>Ej part</i>
Kön	7	4	2
Etnicitet	2	-	-
Funktionshinder	-	-	-
Totalt	9	4	2

Tabellen ovanför visar att det är de ledamöter som är nominerade av de fackliga organisationerna som i högst utsträckning har lämnat skiljaktig mening. Nio ledamöter nominerade av arbetstagarorganisationer har lämnat skiljaktig mening detta varav sju lämnats i mål om könsdiskriminering. Därefter är det arbetsgivarrepresentanter som lämnat skiljaktig mening, fyra stycken varav alla i könsdiskrimineringsmål. Det är dock viktigt att poängtera att det när det gäller arbetsgivarnas skiljaktiga mening handlar det i vissa fall om att de har haft skiljaktig mening på så sätt att de ansett att diskriminering inte förekommit. Detta faktum påverkar inte resultatet men visar på att det i fråga om skiljaktig mening inte alltid handlar om att bifalla talan om diskriminering.

Två ledamöter som är icke partsnominerade har lämnat skiljaktig mening och båda fallen rör könsdiskriminering.

Eftersom tabellen visar att endast två ledamöter av de icke partsnominerade har lämnat skiljaktig mening går det också att läsa ut att de partsnominerade ledamöterna inte i något fall ensamma bestämt domens utfall. I så fall hade minst tre av de icke partsnominerade ledamöterna lämnat skiljaktig mening. I alla de mål där skiljaktig mening lämnats har det alltså varit möjligt för de icke partsnominerade ledamöterna att bifalla talan om diskriminering.

Det finns således inte heller något lönediskrimineringsmål där de partsnominerade ledamöterna ensamma har bestämt utgången. I det kanske mest omtalade och kontroversiella målet – det s k barnmorskemålet – lämnade två av de *icke partsnominerade ledamöterna* samt en av de *fackligt nominerade ledamöterna* skiljaktig mening. Den tredje icke partsnominerade ledamöten hade alltså möjlighet att fälla avgörandet och bifalla talan om könsdiskriminering. Det gäller också i t ex det senaste målet – det s k polismålet – där båda de *fackligt nominerade ledamöterna* ansåg att kvinnan blivit utsatt för könsdiskriminering vid tjänstetillsättning och lämnande skiljaktig mening medan de icke partsnominerade ledamöterna tillsammans med ledamöter tillsatta av arbetsgivarna avslog talan om diskriminering.

Sammanfattning och slutsatser

Utgångspunkten för kartläggningen är att undersöka om sammansättningen av arbetsdomstolen innebär att parterna tillsammans avslår talan om diskriminering mot de icke partsnominerade ledamöternas uppfattning.

Skulle en kartläggning visa att det finns en skillnad mellan icke partsnominerade ledamöter och partillsatta ledamöter i frågan om att lämna skiljaktig mening?

Det finns en skillnad i det att de partsnominerade ledamöterna i högre utsträckning än de opartiskt tillsatta lämnat skiljaktig mening. När det gäller att lämna skiljaktig mening till förmån för att talan om diskriminering ska bifallas är det tydligt att det i högst utsträckning görs av de fackligt nominerade ledamöterna.

Finns det då någon dom där arbetsgivare och arbetstagare tillsammans har röstat ner de icke partsnominerade ledamöterna?

I den kartläggning som här genomförts framkommer inte en enda dom där detta förekommit. Tvärt om, när det gäller könsdiskriminering, har de icke partillsatta ledamöterna i de mest kritiserade och omdiskuterade domarna haft möjlighet att avgöra utgången och döma till förmån för att diskriminering förekommit. I drygt 2/3 av målen gäller dock att ledamöterna är eniga om domen. De icke partsnominerade ledamöterna har alltså i de flesta fall ingen annan uppfattning än de partsnominerade om utgången i målen.

Antagandet om att det är möjligt för de partsnominerade ledamöterna att tillsammans bilda majoritet mot de icke partsnominerade ledamöterna kvarstår. Men det är bara ett teoretiskt antagande. I de diskrimineringsmål vi har tittat på här har det inte inträffat en enda gång mellan 1991 och 2004.

Det skulle vara djupt olyckligt att ändra sammansättningen i AD på grund av en kritik som helt kan tillbakavisas. Domstolens sammansättning har i sig ett stort värde, då den är en del av en etablerad arbetsmarknadsmodell där en stor andel av målen löses i tvisteförhandlingar. Det finns uppenbarligen ett missnöje över tillämpningen av lagstiftningen men det är sannolikt inte sammansättningen av ledamöterna i arbetsdomstolen som är problemet.

Bilaga 1

Undersökta mål som avgjorts genom dom i arbetsdomstolen avseende diskriminering
1991 – 2004

Källa: Rättsbanken Sökning: Lagrum

Jämställdhetslagen (1991:433)

A-120-1994
A-235-1994
A-246-1994
A-153-1995
A-263-1995
B-63-1996
A-143-1996
A-189-1997
A-190-1997
A-190-1997
B-67-1998
A-61-2000
A-105-2000
A-69-2001
A-190-2001
A-171-2002
A-57-2003

Lagen mot etnisk diskriminering (1994:134), Lagen mot diskriminering i arbetslivet på grund
av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (1999:130)

A-158-1996
A-7-1998
B-89-2000
A-177-2001
A-57-2002
A-167-2002
A-178-2002
A-190-2002
B-69-2002
A-58-2003

Lagen mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder (1999:132)

A-127-2002
A-152-2002
A-61-2002