



Cirkulärnr: 09:62
Diariernr: 09/4634
Arbetsgivarpolitik: 09-2:19
Nyckelord: Arbetsdomstolen, föräldraledighet, missgynnande
Handläggare: Sara Kullgren
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen
Datum: 2009-10-21
Mottagare: Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2009 nr 45 om avslag av kursansökan i anslutning till föräldraledighet var könsdiskriminering eller missgynnande enligt föräldraledighetslagen
Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2009 nr. 45



CIRKULÄR 09:62

Arbetsgivarpolitik: 09-2:19

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättssektionen
Sara Kullgren

Nyckelord: Arbetsdomstolen,
föräldraledighet, missgynnande

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Arbetsdomstolens dom 2009 nr 45 om avslag av kursansökan i anslutning till föräldraledighet var könsdiskriminering eller missgynnande enligt föräldraledighetslagen

Arbetsdomstolen (AD) har avgjort ovan rubricerade mål mellan Diskrimineringsombudsmannen (DO) och Stockholms läns landsting

Bakgrund

En kvinna var anställd som sjukgymnast hos Stockholms läns landsting (landstinget). I maj eller juni 2007 ansökte kvinnan om att få gå en kurs, Idrottsskador 2007, som skulle äga rum den 28–30 augusti 2007. Hon var vid tiden för ansökan gravid och förlossningen var beräknad till den 5 september 2007. Vid tiden för kursansökan var hon sjukskriven och uppbar havandeskapspenning till den 25 augusti 2007. Därefter skulle hon erhålla föräldrapenning.

Landstinget avslog den 18 juni 2007 kvinnans kursansökan. Som motivering angavs att de nyförvärvade kunskaperna skulle bli "svåra att förankra i och med längre frånvaro från arbetet efter genomgångna kursdagar" eftersom utbildningen ägde rum en vecka före beräknad förlossning. Vidare angavs att landstinget gärna såg att kvinnan sökte kursen när hon var åter efter ledigheten. Landstingets beslut grundades i att en arbetstagare inte har någon ovillkorlig rätt till kompetensutveckling, utan detta är en fråga som faller inom arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Inom landstinget är en förutsättning för att bidrag till kompetensutveckling ska beviljas att kompetens tillförs arbetsgivaren.

DO ansökte om stämning och yrkade allmänt skadestånd till kvinnan med 40.000 kr, i första hand enligt 25 § jämställdhetslagen och i andra hand enligt 22 § föräldraledighetslagen.

Sveriges Kommuner och Landsting

118 82 Stockholm, Besök: Hornsgatan 20
Tfn: växel 08-452 70 00, Fax: 08-452 70 50
info@skl.se, www.skl.se

Arbetsdomstolen

Landstingets beslut att avslå kvinnans kursansökan var enligt AD att bedöma som ett missgynnande i föräldraledighetslagens mening. Avslagsbeslutet hade samband med hennes planerade ledighet och eftersom ledigheten var just föräldraledighet ansåg AD att ett samband förelåg mellan missgynnandet och föräldraledigheten.

Enligt ADs mening kunde det inte anses att det, i föräldraledighetslagens mening, utgjort en nödvändig följd av ledigheten att kvinnan inte fick förmånen att gå den aktuella kursen. Genom att avslå hennes kursansökan bröt landstinget mot 16 § föräldraledighetslagen och kvinnan hade rätt till skadestånd. Frågan huruvida kvinnan blivit könsdiskriminerad prövades därmed inte av domstolen.

AD jämkade skadeståndet. Motivet härför var att det missgynnande beslutet gällt en förmån som arbetsgivaren ensidigt förfogar över. Även om kvinnan hade anledning att förvänta sig att få gå kursen hade hon ingen rätt till vare sig ledighet eller till det belopp som utgjorde s.k. kurspott. Domstolen beaktade att landstinget i och för sig såg positivt på kvinnans deltagande i kursen och att hon uppmanades att söka ledighet för utbildning när hon kom tillbaka från sin föräldraledighet, även om det inte fanns några garantier för att just denna kurs skulle komma att ges då. Domstolen fann att omständigheterna var sådana att 25.000 kr fick anses utgöra skäligt skadestånd.

Kommentar

Denna dom tydliggör att skyddet av föräldralediga går väldigt långt när det gäller förmåner som arbetsgivaren förfogar över. En föräldraledig har inte endast rätt till likabehandling utan har en bättre rätt till förmåner eftersom ett beslut till nackdel för arbetstagaren inte får ha något samband med ledigheten.

Arbetsdomstolen har i år avgjort ytterligare tre mål om tillämpningen av 16 § föräldraledighetslagen, varav två rör privat sektor (AD 2009 nr. 13 och nr. 15) samt ett från kyrkans område (AD 2009 nr. 56). De målen rörde frågan missgynnande avseende lön och gratifikation. I 2009 nr. 13 fann arbetsdomstolen att en gratifikation var en retroaktiv ersättning för utfört arbete. Den betalades ut i förhållande till den tid som den anställde hade arbetat under året. Eftersom ett grundläggande villkor i ett anställningsavtal ansågs vara att lön bara utgår för arbetad tid eller för tid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande, var det en nödvändig följd av ledigheten att arbetstagarna inte erhållit något gratifikationsbelopp för den tid de varit lediga. Det var inte brott mot föräldraledighetslagen.

I 2009 nr. 15 fann arbetsdomstolen att avsättningar till en tjänstepensionsförsäkring var en form av lön. Slutsatsen blev att det var en nödvändig följd för den

som är helt föräldraledig att inte bara mista den direkta lönen från arbetsgivaren under ledighetstiden utan även löneförmåner i form av avsättningar till en pensionsförsäkring. Det var inte brott mot föräldraledighetslagen.

I 2009 nr. 56 fann arbetsdomstolen att en kvinnas uteblivna löneförhöjning var föranledd av föräldraledigheten. Arbetsgivaren hade motiverat den uteblivna löneförhöjningen med att kvinnan endast arbetat 2,5 månader före föräldraledigheten och att det inte fanns underlag för att bedöma hennes prestation. Det fanns inte heller någon rätt till årlig löneutveckling. Arbetsdomstolen fann dock att kvinnan missgynnats och arbetsgivaren blev därför skadeståndsskyldig.

När det gäller ersättningar för utfört arbete har arbetsdomstolen således funnit att en utebliven ersättning är en nödvändig följd för den föräldraledige som inte utfört arbete. När det däremot gäller en förmån som arbetsgivaren förfogar över innebär ett negativt beslut som har samband med föräldraledigheten sannolikt ett otillåtet missgynnande. I det aktuella målet, 2009 nr. 45, motiverade landstinget sitt avslag till kursansökan med hänvisning till att en förutsättning för att arbetstagaren skulle erhålla kompetensutveckling var att verksamheten tillfördes kompetens i anslutning till kurstillfället. Arbetsdomstolen menade dock att kvinnan haft en rätt att gå en viss kurs vid just den tidpunkt hon själv valt. Domen innebär således ett ingrepp i arbetsledningsrätten.

En slutsats av denna dom är att arbetsgivaren har ytterst begränsade möjligheter att fatta för en arbetstagare negativa beslut som har något samband med en föräldraledighet. Det är möjligt att en mycket tydlig kurspolicy där det uttryckligen framgår att det är arbetsgivaren som fattar beslut om rätten att gå en kurs och där det framgår att arbetstagaren endast har rätt att gå en kurs om verksamheten tillförs de nyvunna kunskaperna i anslutning till kurstillfället skulle påverka bedömningen av att beslutet är en nödvändig följd av ledigheten.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättssektionen

Sophie Thörne

Sara Kullgren

Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2009 nr. 45