

Stockholm den 4 oktober 2024

R-2024/1222

Till Arbetsmarknadsdepartementet

A2024/00792

Sveriges advokatsamfund har genom remiss den 4 juni 2024 beretts tillfälle att avge yttrande över betänkandet Genomförande av lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40).

Sammanfattning

Advokatsamfundet tillstyrker utredningens förslag till implementering av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2023/970 om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättning och efterlevandemekanismer (lönetransparensdirektivet).

Advokatsamfundet framhåller dock följande synpunkter bland annat avseende ett antal delar som innebär en mer långtgående implementering än direktivet kräver.

Synpunkter

Mer omfattande förpliktelser vid lönekartläggning för arbetsgivare med 10-99 arbetstagare

Lönekartläggning enligt diskrimineringslagen jämfört med direktivets s.k. gemensamma lönebedömning innehåller likartade, men inte identiska, förpliktelser. Direktivets regler gäller endast för arbetsgivare med fler än 100 arbetstagare men den nuvarande svenska lönekartläggningen endast för arbetsgivare med fler än 10 arbetstagare. Utredningen föreslår att de tillkommande förpliktelserna som följer av



direktivet ska införlivas i reglerna om lönekartläggning. Det innebär då att arbetsgivare med mellan 10-99 arbetstagare åläggs mer omfattande förpliktelser än enligt nuvarande regler.

Enligt Advokatsamfundets mening bör företags regelbörda och administrativa kostnader minska. Om genomförande sker enligt utredningens förslag i denna del riskerar det snarare att öka företags kostnader. Å andra sidan, att införa ytterligare en tröskel, med de tillkommande förpliktelserna endast för arbetsgivare med 100 eller fler arbetstagare skulle innebära att reglerna kompliceras ytterligare. Advokatsamfundet instämmer därför i utredningens slutsats att de modifieringar som krävs av reglerna om lönekartläggning i diskrimineringslagen är av mindre ingripande art och att kostnaderna hänförliga till dessa bör vara hanterbara.

Mer långtgående möjlighet till fastställelsetalan

Utredningens förslag innebär en utökad möjlighet till fastställelsetalan och att en sådan talan inte ska begränsas till lönediskrimineringsmål som har samband med kön utan även diskrimineringslagens alla diskrimineringsförbud. Utredningens förslag är i enlighet med EU-domstolens förhandsavgörande i det mål Högsta domstolen begärt förhandsavgörande.¹

Utredningens förslag tillstyrks då det därmed uppfyller unionsrättens krav på att enskilda som anser sig utsatta för diskriminering ska kunna få sin sak prövad i form av en fastställelsetalan.

Preskriptionstid på tre år för talan rörande lika lön

Direktivet anger att en talan om lika lön ska ha en preskriptionsfrist om minst tre år vilket föranleder att utredningen föreslår att sådan regel införs.

Advokatsamfundet instämmer i utredningens påpekanden att de arbetsrättsliga preskriptionsfristerna blir mer svåröverskådliga med införande av en treårsfrist, då denna frist inte är i överensstämmelse med övriga preskriptionsfrister.

¹ EU-domstolens dom av den 15 april 2021, Braathens, C-30/19, EU:C:2021:269 och NJA 2021 s. 1093.



Språkliga synpunkter på föreslagen lagtext

Advokatsamfundet önskar uppmärksamma följande beträffande föreslagna lydelse av ny lagtext i diskrimineringslagen:

- I 3 a kap 1 § används begreppet "arbetssökande" och i 3 a kap 2 § används begreppet "den som hos arbetsgivaren söker arbete", trots att dessa torde ha samma innebörd. Direktivet använder begreppet "arbetssökande" men det noteras att även i nuvarande 2 kap 1 § respektive 2 kap 4 § diskrimineringslagen används båda begreppen. Ett konsekvent användande av begreppen bör övervägas;
- Artikel 5 1 b) i direktivet lyder "Arbetssökande har rätt att från den tilltänkta arbetsgivaren få information om i förekommande fall, de relevanta bestämmelserna i det kollektivavtal som arbetsgivaren tillämpar på tjänsten". Motsvarande lydelse föreslås i 3 a kap 1 § andra meningen som "...Information ska även lämnas om tillämpliga kollektivavtalsbestämmelser". Då kollektivavtalsbestämmelser inte alltid är tillämpliga bör ett förtydligande övervägas. Den information som ska ges ska avse ingångslön eller ingångslöneintervall och inte tillämpliga kollektivavtalsbestämmelser i allmänhet. Eventuellt bör därför övervägas att även byta ut ordet tillämpligt mot relevanta. Lydelsen kan således t.ex. vara "Informationen ska även, i förekommande fall, lämnas om [relevanta – tillämpliga] kollektivavtalsbestämmelser";
- I den föreslagna lagtexten används genomgående (t.ex. i 3 a kap 12 § m.fl.) begreppet "den arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal" följer inte den gängse definition som återfinns t.ex. i medbestämmandelagen där begreppet "arbetstagarorganisation i förhållande till vilken [han] är bunden av kollektivavtal" används. Ett konsekvent användande av begreppen bör övervägas.

SVERIGES ADVOKATSAMFUND

Mia Edwall Insulander