

Ett bolag genomförde en stor omorganisation och erbjöd anställda omplaceringar till nya anställningar med lägre sysselsättningsgrad. Enligt gällande kollektivavtal har en arbetstagare i en sådan situation rätt till en viss omställningstid. Två av de anställda var föräldralediga när de fick erbjudandet om omplacering. Fråga om bolaget brutit mot förbudet mot missgynnande i föräldraledighetslagen genom att låta omställningstiden, för de två anställda som var föräldralediga, löpa under deras föräldraledigheter.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2024-09-25
StockholmDom nr 72/24
Mål nr A 102/23
och A 131/23**KÄRANDE**

Handelsanställdas förbund, Box 1146, 111 81 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Ellinor Gudmundsson, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Föreningen Svensk Handel, 103 29 Stockholm

2. H & M Hennes & Mauritz Sverige AB, 556151-2376, Mäster Samuelsgatan 46 A, 106 38 Stockholm

Ombud: jur.kand. Per Dalekant, Föreningen Svensk Handel, 103 29 Stockholm

SAKEN

missgynnande enligt föräldraledighetslagen

Bakgrund

E.B. och A.A. är medlemmar i Handelsanställdas förbund (förbundet). Båda är anställda hos H & M Hennes & Mauritz Sverige AB (bolaget). Mellan parterna gäller kollektivavtal – detaljhandelsavtalet.

I samband med att bolaget genomförde en stor omorganisation erbjöds bl.a. E.B. och A.A. i början av 2023 omplaceringar till nya anställningar med lägre sysselsättningsgrad.

För E.B:s del innebar omplaceringserbudandet att hon i stället för en sysselsättningsgrad om 35 timmar per vecka erbjöds fem timmar per vecka. För A.A:s del innebar omplaceringserbudandet att hon i stället för åtta timmar per vecka på enbart helg erbjöds en sysselsättningsgrad om fem timmar per vecka.

Enligt Detaljhandelsavtalet § 5.6 har en arbetstagare som får minskad sysselsättningsgrad rätt till en omställningstid om arbetsgivaren genomför en omorganisation som innebär att en anställning ändras endast i förhållande till sysselsättningsgraden. Omställningstiden ska vara lika lång som den uppsägningstid som skulle ha tillämpats om arbetstagaren i stället hade sagts upp när omställningstiden inleddes. Omställningstiden innebär oförändrad lön och andra anställningsförmåner och inleds när arbetstagaren accepterat erbjudandet om anställning med lägre sysselsättningsgrad. Den nya lägre sysselsättningsgraden ska börja tillämpas när omställningstiden löpt ut. Överenskommelse om annat kan träffas mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen eller mellan arbetsgivaren och den berörda arbetstagaren.

E.B. och A.A. accepterade sina respektive omplaceringserbjudanden den 13 mars 2023 respektive den 14 februari 2023. E.B. hade en omställningstid om fyra månader och A.A. hade en omställningstid om sex månader. Deras omställningstider löpte under tid då de var föräldralediga. E.B. har fortfarande inte återgått i arbete, men har accepterat ett erbjudande om en ny anställning med högre sysselsättningsgrad. A.A. återgick i arbete i oktober 2023.

Tvisten

Tvist har uppkommit om bolaget har brutit mot förbudet mot missgynnande i 16 § föräldraledighetslagen genom att låta E.B:s och A.A:s omställningstider löpa under deras föräldraledighet.

Yrkanden m.m.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till var och en av E.B. och A.A. betala allmänt skadestånd med 75 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 11 juli 2023 för E.B. och den 10 oktober 2023 för A.A.) till dess betalning sker.

Förbundet har också yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att betala ekonomiskt skadestånd till A.A. med 3 290 kr per månad för tiden den 1 december 2023 till den 31 mars 2024 jämte ränta enligt 6 § räntelagen beräknad från den 25:e efterföljande månad med start den 25 januari 2024.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena, men vitsordat beloppet om 3 290 kr i ekonomiskt skadestånd och sättet att beräkna ränta som skäligt i och för sig. Avseende de allmänna skadestånden har arbetsgivarparterna inte vitsordat något belopp som skäligt.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Målet har, enligt 4 kap. 10 § tredje stycket arbetstvistlagen, avgjorts utan huvudförhandling. Någon bevisning har inte åberopats.

Parternas talan

Förbundet

E.B. och A.A. har missgynnats när den omställningstid de haft rätt till började löpa under deras föräldraledighet. Missgynnandet har bestått i att de inte har erhållit någon omställningstid med bibehållen lön och andra anställningsförmåner enligt sin tidigare sysselsättningsgrad. Om E.B. och A.A. inte hade varit föräldralediga skulle de ha erhållit en sådan omställningstid. Deras nya anställningar med lägre sysselsättningsgrader började tillämpas medan de fortfarande var föräldralediga.

I andra hand har A.A. blivit missgynnad i samband med återkomsten till arbetet i oktober 2023 då den nya sysselsättningsgraden började tillämpas utan att hon fått

den omställningstid med bibehållen lön och andra anställningsförmåner som de icke föräldralediga kollegorna fått.

Syftet med omställningstiden är att arbetstagaren ska få tid att ställa om och kunna anpassa sin ekonomi och livssituation till den nya sysselsättningsgraden och de nya ekonomiska förhållanden som denna innebär. Den möjligheten har E.B. och A.A. inte fått. Missgynnandet har inte varit en nödvändig följd av föräldraledigheten och hade kunnat undvikas genom att E.B:s och A.A:s omställningstider börjat löpa när de återgått i arbete efter respektive föräldraledighet och deras nya sysselsättningsgrad därmed börjat tillämpas först därefter, vilket enligt kollektivavtalet är möjligt.

Bolaget har genom sitt handlande missgynnat E.B. och A.A. i strid med 16 § föräldraledighetslagen.

Om E.B. och A.A. hade valt att inte acceptera sina omplaceringserbjudanden, hade de i stället blivit uppsagda från sina anställningar på grund av arbetsbrist. Deras uppsägningstid hade då börjat löpa först efter att de återkommit till arbetet efter sina föräldraledigheter.

Arbetsgivarparterna

E.B. och A.A. har inte missgynnats. De har fått omställningstid på samma sätt som övriga arbetstagare som erbjöds och accepterade omplacering till anställning med lägre sysselsättningsgrad. De har haft minst samma tid som andra att anpassa sin ekonomi och livssituation till den nya sysselsättningsgraden och de nya ekonomiska förhållanden som denna innebär.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att E.B. och A.A. blivit missgynnade, är det inte till följd av någon åtgärd från bolagets sida som särskilt riktat sig mot föräldralediga. Omorganisationen innebar att flera arbetstagare vid samma tidpunkt erbjöds omplacering till lägre sysselsättningsgrad. Ett eventuellt missgynnande saknar därför orsakssamband med E.B:s och A.A:s föräldraledighet.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att det föreligger ett missgynnande som har samband med E.B:s och A.A:s föräldraledighet, har missgynnandet varit en nödvändig följd av deras föräldraledighet.

En arbetstagare som är helt ledig får inte lön från arbetsgivaren under bortavaron. E.B. och A.A. fick därför inte någon lön under föräldraledigheten och det var oförändrat under omställningstiden. Att de inte uppburit någon lön under omställningstiden är en nödvändig följd av deras föräldraledighet. Det framgår uttryckligen av förarbetena till föräldraledighetslagen (prop. 2005/06:185 s. 124 f.) att det är en nödvändig följd av ledigheten att en arbetstagare som är helt ledig inte får lön från arbetsgivaren under bortavaron. Det motsatta skulle medföra att E.B. och A.A. behandlats på ett mer gynnsamt sätt än andra arbetstagare.

Kollektivavtalet medger inte att en föräldraledig får sin omställningstid efter återgång i arbete. Kollektivavtalet anger uttryckligen att omställningstiden börjar löpa när arbetstagaren accepterat erbjudandet om anställning med lägre sysselsättnings-

grad. Något undantag som innebär att omställningstiden i stället ska börja löpa när en föräldraledig återgår i arbete finns inte.

Enligt kollektivavtalet ska den nya lägre sysselsättningsgraden börja tillämpas när omställningstiden löpt ut. Överenskommelse om annat kan träffas mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen eller mellan arbetsgivaren och den berörda arbetstugaren. Att det är möjligt att träffa överenskommelse om vad som ska gälla när omställningstiden löpt ut, innebär inte att det går att träffa överenskommelse om att omställningstiden ska börja löpa vid en annan tidpunkt än den som följer av kollektivavtalet.

Detaljhandelsavtalet har tillkommit i förhandling mellan Föreningen Svensk Handel och Handelsanställdas förbund. Ingen av kollektivavtalsparterna gjorde då gällande att bestämmelsen om omställningstid vid sänkt sysselsättningsgrad skulle vara diskriminerande mot föräldralediga.

En regel som motsvarar kollektivavtalets regel om omställningstid vid sänkt sysselsättningsgrad har införts i 7 b § anställningsskyddslagen. Den innebär att en arbetstugare som accepterar ett erbjudande om omplacering som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad har rätt till omställningstid med bibehållen sysselsättningsgrad och anställningsförmåner. Omställningstiden börjar löpa när arbetstugaren accepterar omplaceringserbjudandet och är lika lång som den uppsägningstid som skulle ha gällt vid en uppsägning från arbetsgivarens sida, dock längst tre månader.

På samma sätt som enligt detaljhandelsavtalet löper omställningstid enligt den nya lagbestämmelsen under föräldraledighet. Det har varit lagstiftarens avsikt. Det finns inte någon särskild reglering för arbetstugare som är föräldralediga. Vid remissbehandlingen av lagförslaget hade inte någon remissinstans synpunkter på att avsaknaden av en regel om uppskjuten omställningstid, motsvarande den som gäller vid uppsägningstid, skulle innebära att den nya lagstiftningen är diskriminerande mot föräldralediga.

Bestämmelsen i 11 § anställningsskyddslagen som anger att uppsägningstid börjar löpa först när en föräldraledig återupptar eller skulle ha återupptagit sitt arbete är tillämplig vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Bestämmelsen är inte möjlig att tillämpa i den nu aktuella situationen.

Om E.B. och A.A. hade valt att inte acceptera omplaceringserbjudandet och i stället blivit uppsagda på grund av arbetsbrist, skulle deras uppsägningstid ha börjat löpa efter att de helt eller delvis återupptagit arbetet eller skulle ha återupptagit arbetet.

Rättsliga utgångspunkter

Föräldraledighetslagen

En arbetsgivare får enligt 16 § föräldraledighetslagen, i ett antal i paragrafen uppräknade situationer, inte missgynna en arbetstugare av skäl som har samband med föräldraledighet. Förbudet gäller dock inte om olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten.

Av förarbetena till paragrafen framgår att avsikten med förbudet mot missgynnande är att bidra till att arbetstagares möjligheter i arbetslivet inte påverkas negativt av föräldraledighet (prop. 2005/06:185 s. 86).

Ett missgynnande är förbjudet i princip i alla situationer som kan tänkas förekomma mellan en arbetsgivare och en arbetstagare eller en arbetssökande före och under en anställning och i anslutning till att en anställning upphör. Skyddsregeln är tillämplig i princip i alla situationer där en arbetsgivares beslut eller handlande har betydelse för en arbetssökande eller en arbetstagare (a.a. s. 80 f.).

En behandling är missgynnande om den kan sägas medföra en skada eller en nackdel för en enskild arbetssökande eller arbetstagare. Det som typiskt sett är förenat med faktisk förlust, obehag eller liknande är missgynnande. Även obehag och personligt lidande på grund av mobbning eller andra trakasserier från arbetsgivaren kan utgöra missgynnande. Avgörande är att en negativ effekt inträder, inte vilken orsak som kan ligga bakom arbetsgivarens handlande. Förbudet tar sikte på mer än bagatellartade skillnader i behandling. En missgynnande behandling kan bestå i både aktivt handlande och underlåtenhet att handla (a.a. s. 81 och s. 122).

Ett missgynnande är typiskt sett för handen om arbetsgivarens handlande avviker från den standard som arbetsgivare borde eller skulle ha tillämpat för arbetstagaren i fråga om han eller hon inte begärt eller tagit ut föräldraledighet. I ordet missgynnande kan sägas ligga att det sätt som den föräldralediga arbetstagaren behandlas på i första hand ska jämföras med hur han eller hon skulle ha behandlats om frågan om föräldraledighet inte varit aktuell. Ett annat sätt att konstatera missgynnande är att behandlingen av en person jämförs med hur någon annan arbetstagare som inte är eller varit ledig behandlas. (a.a. s. 82 och 122).

Missgynnandet ska ha ett orsakssamband med frågan om föräldraledighet. Förbudet kan åberopas även när arbetsgivarens hänsyn till föräldraledighet inte är det enda eller ens det avgörande skälet till missgynnandet. Förutsättningarna för att ett orsakssamband ska anses finnas i ett enskilt fall är typiskt sett större när det finns ett nära tidssamband mellan ett missgynnande och en arbetssökandes eller arbetstagares föräldraledighet (a.a. s. 85 och 122).

Om orsakssamband föreligger, kan arbetsgivaren undgå ansvar genom att visa att åtgärden är en nödvändig följd av ledigheten. En nödvändig följd av ledigheten är en sådan effekt som är en given konsekvens av ledigheten. Att den är nödvändig innebär att den inte går att undvika om inte den föräldralediga arbetstagaren ska särskilt gynnas i förhållande till andra arbetstagare på ett sätt som kan uppfattas orättvist mot dessa eller annars framstår som orimligt eller uppenbart omotiverat. Ett exempel på när en försämring kan vara en nödvändig följd av ledigheten är att en arbetstagare som är helt ledig inte får lön från arbetsgivaren under bortavaron. Ett annat exempel är att en arbetstagare som är partiellt ledig får lönen minskad i proportion till ledigheten. Utrymmet för en arbetsgivare att beakta att en arbetstagare är föräldraledig eller önskar ta ut ledighet är utomordentligt litet. (a.a. s. 86 f. och 124).

Det är arbetstagsidan som ska visa omständigheter som ger anledning att anta att arbetstagaren blivit missgynnad. Därutöver ska arbetstagsidan göra antagligt att

missgynnandet har ett orsakssamband med föräldraledigheten. Arbetsgivarsidan ska visa att det överhuvud taget inte skett något missgynnande som har samband med föräldraledigheten eller att åtgärden är en nödvändig följd av ledigheten, trots att orsakssambandet i och för sig föreligger. Kravet på arbetsgivaren bör vara högt (a.a. s. 90 f. och 126).

Anställningsskyddslagen

I 7 b § anställningsskyddslagen infördes 2022 en motsvarande regel om rätt till omställningstid vid omplacering som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad som den som regleras i detaljhandelsavtalet. Dessförinnan fanns i svensk lagstiftning inte någon särskild reglering till skydd för arbetstagare vid omreglering av sysselsättningsgrad. Någon rätt att under en övergångstid behålla sin befintliga sysselsättningsgrad fanns inte och anställningsskyddslagens bestämmelser om uppsägnings- och uppsägningslön var inte tillämpliga (prop. 2021/22:176 s. 130).

Av förarbetena till paragrafen anges att en omreglering av sysselsättningsgraden, på samma sätt som en uppsägning, kan få stora konsekvenser på privatekonomin. Den enskilde arbetstagare måste därför ges tillfälle att se över sina kostnader och ställa om sin livssituation efter de nya förutsättningar som den nya sysselsättningsgraden medför. Av det skälet har en arbetstagare som har accepterat ett erbjudande om en lägre sysselsättningsgrad rätt till en omställningstid. En arbetstagare som accepterar ett omplaceringserbjudande med sänkt sysselsättningsgrad ska utföra samma arbetsuppgifter på samma arbetsplats som innan förändringen. Under omställningstiden ska arbetstagaren få behålla sin sysselsättningsgrad och sina anställningsförmåner. Omställningstiden ska vara lika lång som den uppsägnings- och uppsägningslön som skulle ha gällt om arbetstagaren i stället hade blivit uppsagd, dock längst tre månader. Omställningstiden inleds när arbetstagaren har accepterat omplaceringserbjudandet (a.a. s. 131 f. och 451).

I 11 § anställningsskyddslagen finns sedan 2006 en bestämmelse som anger att för en föräldraledig arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist börjar uppsägnings- och uppsägningslön löpa när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet eller, enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker, när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete. Före regelns tillkomst började uppsägnings- och uppsägningslön löpa för en föräldraledig arbetstagare som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist löpa under tiden föräldraledigheten pågick.

Som skäl för att införa bestämmelsen om uppskjuten uppsägnings- och uppsägningslön lyftes i förarbetena fram att en föräldraledig arbetstagare inte ska behöva använda sin uppsägnings- och uppsägningslön till att söka nytt arbete. En föräldraledig arbetstagare kan med den nya regeln fullt ut tillgodogöra sig både ledighetsperioden och den uppsägnings- och uppsägningslön den har rätt till. Ett annat skäl som lyftes fram var att ett möjligt ekonomiskt incitament för arbetsgivare att säga upp en föräldraledig arbetstagare togs bort. En föräldraledig arbetstagare har inte rätt till uppsägnings- och uppsägningslön under föräldraledighet eftersom han eller hon inte står till arbetsgivarens förfogande. Den uppskjutna uppsägnings- och uppsägningslön minskar även risken för att arbetstagarens företrädesrätt till återanställning upphört att gälla när föräldraledigheten avslutats, eftersom tiden för företrädesrätt börjar löpa när uppsägnings- och uppsägningslön löpt ut. Att inte uppsägnings- och uppsägningslön och föräldraledighet

löper parallellt medför även den fördelen att arbetstagarens ekonomiska villkor förbättras (prop. 2005/06:185 s. 102 f).

Domskäl

Har bolaget missgynnat E.B. och A.A. när deras omställningstid löpte under föräldraledighet?

Detaljhandelsavtalet anger uttryckligen att omställningstid vid sänkt sysselsättningsgrad inleds när arbetstagaren accepterat ett erbjudande om anställning med lägre sysselsättningsgrad. Något undantag som innebär att omställningstiden ska börja löpa vid en senare tidpunkt för föräldralediga finns inte. Inte heller motsvarande bestämmelse i anställningsskyddslagen medger att föräldraledigas omställningstid börjar löpa vid någon annan tidpunkt än när arbetstagaren har accepterat ett omplaceringserbjudande. I enlighet med kollektivavtalsbestämmelsen har E.B:s och A.A:s omställningstider börjat löpa när de accepterade sina respektive erbjudanden om anställning med lägre sysselsättningsgrad, under tid när de var föräldralediga.

Bestämmelsen i detaljhandelsavtalet anger att arbetstagaren under omställningstiden ska få behålla sin lön och andra anställningsförmåner. I anställningsskyddslagen anges att arbetstagaren ska få behålla sin sysselsättningsgrad och sina anställningsförmåner under omställningstiden.

Bestämmelsen i anställningsskyddslagen har tillkommit för att tillförsäkra arbetstagare som accepterar en omplacering med lägre sysselsättningsgrad tid att ställa om, se över sina kostnader och anpassa sin livssituation till den nya sysselsättningsgraden och de nya ekonomiska förutsättningar som den innebär. Syftet bakom bestämmelsen i kollektivavtalet får antas vara detsamma. Avsikten måste, enligt Arbetsdomstolens mening, anses vara att arbetstagaren ska få kvarstå med samma ekonomiska förutsättningar under omställningstiden som han eller hon hade innan omställningstiden började löpa.

En arbetstagare som inte är föräldraledig får under omställningstiden lön på samma sätt som tidigare och en arbetstagare som är föräldraledig under omställningstiden fortsätter få den ersättning som han eller hon har fått under föräldraledigheten. Under sådana förutsättningar kvarstår både den föräldralediga och den icke föräldralediga arbetstagaren med samma ekonomiska förutsättningar under omställningstiden som den hade under tiden dessförinnan.

Det finns ingenting som tyder på att bolaget vid omorganisationen valde att endast erbjuda föräldralediga arbetstagare omplacering till ny anställning med lägre sysselsättningsgrad. Även arbetstagare som inte varit föräldralediga har fått motsvarande omplaceringserbjudanden.

Därtill kan läggas att flera av de skäl som anfördes, när bestämmelsen om uppskjuten uppsägningstid för föräldralediga arbetstagare infördes vid uppsägning på grund av arbetsbrist, inte gör sig gällande när omställningstid löper vid omplacering till en anställning med lägre sysselsättningsgrad. En föräldraledig arbetstagare behöver inte använda sin omställningstid till att söka nytt arbete och frågan om företrädes-

rätt till återanställning är inte aktuell. En arbetstagare som accepterar ett erbjudande om omplacering till en anställning med lägre sysselsättningsgrad ska utföra samma arbetsuppgifter på samma arbetsplats som tidigare, men under färre timmar.

E.B. och A.A. har fått den omställningstid som kollektivavtalet tillförsäkrar dem och deras ekonomiska förutsättningar har varit oförändrade under omställningstiden. De har till och med fått längre omställningstid med oförändrade ekonomiska förutsättningar än sina icke föräldralediga kollegor. E.B. har fortfarande inte återgått i arbete. Hennes nya sysselsättningsgrad har därför ännu inte fått genomslag. A.A. återgick i arbete i oktober 2023. Hennes nya sysselsättningsgrad har därmed börjat tillämpas. Även hon fick längre omställningstid med oförändrade ekonomiska förutsättningar än vad kollektivavtalet tillförsäkrar henne.

Arbetsdomstolen kommer till slutsatsen att bolaget inte har missgynnat E.B. och A.A. genom att låta deras omställningstider löpa under deras föräldraledighet på det sätt kollektivavtalet föreskriver. Bolaget har därmed inte brutit mot förbudet mot missgynnande i 16 § föräldraledighetslagen. Förbundets talan ska därför avslås.

Rättegångskostnader

Förbundet har förlorat målet och ska därvid förpliktas att ersätta svarandeparterna för deras kostnader i målet, i den mån dessa har varit skäligen påkallade för att tillvarata deras rätt.

Svarandeparterna har yrkat ersättning med 152 000 kr för ombudsarvode inklusive mervärdesskatt. Det yrkade beloppet är skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Handelsanställdas förbunds talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Handelsanställdas förbund att ersätta Föreningen Svensk Handel och H & M Hennes & Mauritz Sverige AB för rättegångskostnader med 152 000 kr avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Catharina Nordlander, Peter Syrén, Per Ewaldsson, David Johnsson, Helena Linde, Madelene Johansson Engman (skiljaktig) och Cecilia Fahlberg Pihlgren (skiljaktig).

Rättssekreterare: Lina Cajvert

Domsbilaga
i mål nr A 102/23
och A 131/23

**Ledamöterna Madelene Johansson Engmans och Cecilia Fahlberg
Pihlgrens skiljaktiga mening**

Vi anser att ett missgynnande skett enligt 16 § föräldraledighetslagen då E.B. och A.A:s omställningstider börjat löpa under föräldraledighet. Enligt kollektivavtalet § 5.6 ska omställningstiden vara lika lång som den uppsägningstid som skulle ha tillämpats om arbetstagaren i stället sagts upp. För att uppfylla det krävs att omställningstid tillämpas på samma sätt som vid uppsägning, det vill säga att den börjar löpa när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker om när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete. Syftet bakom bestämmelsen i kollektivavtalets § 5.6 är detsamma som i 11 § anställningsskyddslagen och borde rimligen tillämpas på samma sätt. Missgynnandet är således inte en nödvändig följd av föräldraledigheten. Det finns heller ingen orättvisa gentemot de som inte är föräldralediga. Den föräldralediga som får sin omställningstid med bibehållna anställningsförmåner vid återgång till arbetet får varken mer eller mindre än den som inte är föräldraledig.

I övrigt är vi ense med majoriteten.