

Fråga om en intensivvårdssjuksköterska, som hade varit föräldraledig under i princip hela det år som föregick lönerrevisionen 2021, har blivit missgynnad i strid med 16 § föräldraledighetslagen.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2022-12-07
StockholmDom nr 53/22
Mål nr A 136/21**KÄRANDE**

Diskrimineringsombudsmannen, Box 4057, 169 04 Solna
Ombud: enhetschefen Karin Ahlstrand Oxhamre och processföraren
Sofie Rykowski, samma adress

SVARANDE

Region Västmanland, 721 89 Västerås
Ombud: arbetsrättsjuristen Lina Cronebäck, Sveriges Kommuner och
Regioner, 118 82 Stockholm

SAKEN

skadestånd på grund av brott mot föräldraledighetslagen

Bakgrund

Diskrimineringsombudsmannen (DO) för, med stöd av 25 § föräldraledighetslagen, talan för J.H. J.H. är medlem i Vårdförbundet som har avstått från att föra hennes talan. Hon har medgett att DO för hennes talan.

J.H. har arbetat som sjuksköterska hos Region Västmanland (regionen) sedan september 2008. Sedan den 13 juni 2011 är hon tillsvidareanställd på heltid som intensivvårdssjuksköterska.

J.H. var föräldraledig på heltid den 2 oktober 2019–28 februari 2021 och på halvtid den 1 mars–21 juni 2021.

Våren 2021 genomförde regionen en lönerrevision. J.H. fick då en löneökning med 2,8 procent.

Parterna är oense om J.H. har missgynnats av skäl som har samband med hennes föräldraledighet vid lönerrevisionen 2021. Det är tvistigt om hon fått en sämre löneutveckling och lägre lön än hon skulle ha haft, om hon inte varit föräldraledig.

Yrkanden och inställning

DO har, som talan slutligt bestämts, yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta regionen att till J.H. betala ersättning för förlust av lön avseende perioden 1 april 2021–31 augusti 2022 med

- a) *i första hand* 5 005 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen med

- 181 kr från och med den 27 april 2021,
- 181 kr från och med den 27 maj 2021,
- 247 kr från och med den 27 juni 2021,
- 362 kr från och med den 27 juli 2021,
- 357 kr från och med den 27 augusti 2021,
- 308 kr från och med den 27 september 2021,
- 308 kr från och med den 27 oktober 2021,
- 308 kr från och med den 27 november 2021,
- 308 kr från och med den 27 december 2021,
- 308 kr från och med den 27 januari 2022,
- 308 kr från och med den 27 februari 2022,
- 308 kr från och med den 27 mars 2022,
- 308 kr från och med den 27 april 2022,
- 308 kr från och med den 27 maj 2022,
- 296 kr från och med den 27 juni 2022,
- 247 kr från och med den 27 juli 2022, och
- 362 kr från och med den 27 augusti 2022, allt tills dess betalning sker.

b) *i andra hand* 897 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på

- 33 kr från och med den 27 april 2021,
- 33 kr från och med den 27 maj 2021,
- 45 kr från och med den 27 juni 2021,
- 65 kr från och med den 27 juli 2021,
- 64 kr från och med den 27 augusti 2021,
- 55 kr från och med den 27 september 2021,
- 55 kr från och med den 27 oktober 2021,
- 55 kr från och med den 27 november 2021,
- 55 kr från och med den 27 december 2021,
- 55 kr från och med den 27 januari 2022,
- 55 kr från och med den 27 februari 2022,
- 55 kr från och med den 27 mars 2022,
- 55 kr från och med den 27 april 2022,
- 55 kr från och med den 27 maj 2022,
- 53 kr från och med den 27 juni 2022,
- 44 kr från och med den 27 juli 2022, och
- 65 kr från och med den 27 augusti 2022, allt tills dess betalning sker.

DO har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta regionen att till J.H. betala ersättning för kränkning med 40 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på beloppet från dagen för delgivning av stämning, den 1 oktober 2021, till dess betalning sker.

Regionen har bestritt käromålet men vitsordat sättet att beräkna löneförlusten respektive fordrad ränta som skäliga i och för sig. Regionen har inte vitsordat något belopp som skäligt avseende ersättning för kränkning.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

DO

Sammanfattning av grunderna för talan

Regionen har vid lönerevisionen 2021 gynnat de intensivvårdssjuksköterskor som varit närvarande på arbetsplatsen. J.H. har varit helt och delvis föräldraledig under den tidsperiod som föregick lönerevisionen 2021. Hennes frånvaro har medfört att hon vid lönerevisionen fick en sämre löneutveckling och lägre lön än hon skulle ha haft om hon inte varit föräldraledig.

J.H. fick 2021 en löneökning med 2,8 procent, vilket motsvarade ett lönepåslag med 1 105 kr per månad. Hon borde i första hand ha fått en löneökning om 3,7 procent, motsvarande 1 467 kr per månad, som var den löneförhöjning hon fick året dessförinnan. Under alla förhållanden borde hon ha fått en löneökning motsvarande minst det genomsnittliga lönepåslaget 2021 för intensivvårdssjuksköterskor om 2,95 procent, vilket för henne motsvarade 1 170 kr per månad.

Regionen har genom lönesättningen av J.H. missgynnat henne. Missgynnandet har samband med att hon hade varit föräldraledig. Regionen har därmed brutit mot 16 § första stycket 5 föräldraledighetslagen. Regionen är därför skyldig att enligt 22 § föräldraledighetslagen betala skadestånd till J.H. för den förlust som uppkommit och för den kränkning som missgynnandet inneburit.

Bakgrund

Föräldraledighet

J.H. var föräldraledig på heltid den 2 oktober 2019–28 februari 2021. Den 1 mars–21 juni 2021 var hon föräldraledig på halvtid. När hon arbetade halvtid utförde hon administrativa sysslor som en intensivvårdssjuksköterska normalt sett inte utför. Hon avbröt även i viss utsträckning sin föräldraledighet för att utföra administrativt arbete som hade samband med hennes fackliga uppdrag.

Under perioden den 21 juni–29 augusti 2021 arbetade J.H. heltid. Hon arbetade därefter 85 procent av heltid under perioden den 30 augusti 2021–31 maj 2022. Hon arbetade heltid den 1 juni–31 augusti 2022, med undantag för en mellanliggande föräldraledighet under perioden den 27 juni–10 juli 2022. Under den senare perioden med heltidsarbete hade hon även semester.

Lönerevisionen 2019

Vid lönerevisionen 2019, där perioden den 1 april 2018–31 mars 2019 låg till grund för bedömningen, fick J.H. 750 kr per månad, eller 2 procent, i lönepåslag. Hon fick därmed en löneökning som låg under genomsnittet som var 1 231 kr per månad eller 3,1 procent. Hon bedömdes då inte som

särskilt yrkesskicklig och fick därför inte heller del av det särskilda löne-tillägget om 1 100–1 400 kr som betalades till de sjuksköterskor som bedömdes som särskilt yrkesskickliga. Mot bakgrund av att hon inte ingick i den prioriterade gruppen av särskilt yrkesskickliga framstår det som att hon fick en god löneökning 2019.

Efter lönerevisionen 2019 tog J.H. kontakt med verksamhetschefen I.C. och efterfrågade arbetsgivarens uppfattning om hennes förbättringsområden med anledning av att hon inte hade bedömts som särskilt yrkesskicklig. I.C. uppgav då att det inte var något särskilt som J.H. behövde arbeta på utan att hon skulle fortsätta som hon gjort dittills.

I.C. förklarade att skälet till att J.H. inte blivit bedömd som särskilt yrkesskicklig inte var hennes arbetsinsats eller kompetens. Bedömningen grundades i stället på att det fanns en begränsning av hur många som kunde bli bedömda som särskilt yrkesskickliga och att hon arbetat färre antal år än övriga som bedömts särskilt yrkesskickliga det året.

Lönerevisionen 2020

J.H. uppmanades under 2020 att söka till utvecklingsinsatsen ”Morgondagens chef”. I.C. skrev den 10 februari 2020 ett rekommendationsbrev åt J.H. och beskrev hennes förmåga att hantera stress, kommunicera och se till verksamheten i ett större perspektiv som god. J.H. blev antagen till utvecklingsinsatsen och slutförde den i oktober 2021.

År 2020, vilket var första året då J.H. räknades som särskilt yrkesskicklig, bedömdes hon som ”mycket över förväntan” på alla punkter i lönekriterierna utom en, där hon i stället bedömdes som ”över förväntan”.

Vid lönerevisionen, där perioden den 1 april 2019–31 mars 2020 låg till grund för bedömningen, fick J.H. en löneökning om 1 400 kr per månad. Det motsvarade en löneökning med 3,7 procent. Det genomsnittliga löne-påslaget för samtliga intensivvårdssjuksköterskor i regionen var 2,8 procent, vilket innebar 1 124 kr per månad.

Lönerevisionen 2021

Våren 2021 genomförde regionen en lönerevision som omfattade perioden den 1 april 2021–31 mars 2022. Perioden den 1 april 2020–31 mars 2021 låg till grund för bedömningen.

Den 10 februari 2021 hade enhetschefen J.L. medarbetarsamtal med J.H.

Den 8 mars 2021 hade J.H. lönesamtal med J.L. J.L. inledde samtalet med att hänvisa till att hon, som ny chef, inte kunde bedöma J.H:s arbetsinsatser, eftersom J.H. varit föräldraledig. J.L. uppgav vidare att chefsgruppen hade valt att bedöma J.H. som ”enligt förväntan” beträffande samtliga punkter (yrkesprestation, kommunikation och kunskapsutveckling) i lönekriterierna.

J.H. undrade hur hon kunde bli bedömd som ”enligt förväntan” trots att hon blivit bedömd som ”mycket över förväntan” eller ”över förväntan” vid 2020 års lönerevision. Mötet avslutades efter att J.H. ifrågasatt arbetsgivarens utgångspunkter vid lönesamtalet.

På J.H:s begäran genomfördes ett förstärkt lönesamtal den 14 juni 2021 för att hon skulle få en förklaring till varför regionens bedömning av henne vid 2021 års revision, då hon varit föräldraledig, skiljde sig från fjolårets. På mötet närvarade, utöver J.H. och J.L., även biträdande verksamhetschefen I.C. och J.H:s tidigare arbetsledare V.V. Under samtalet fick J.H. dock inte någon förklaring. J.L. uppgav att hon som ny chef saknade personlig kännedom om J.H. och att tillfrågade kollegor inte ansett sig kunna bedöma J.H., eftersom de inte sett till henne. J.L. och I.C. förklarade vidare att J.H. hade fått ett medelpåslag, att hon skulle vara nöjd med det och att de i år valt att premiera de personer som ”gjort ett bra jobb” under covid-19-pandemin.

J.H. har inte kunnat göra ”ett bra jobb” under pandemin, eftersom hon då var föräldraledig. Det finns dock inte skäl att anta annat än att hennes yrkesprestation, kommunikation och kunskapsutveckling hade varit densamma även under pandemin, om hon arbetat och inte använt sin rätt att vara föräldraledig.

J.H. fick en löneökning om 1 105 kr per månad vid lönerevisionen, varav 405 kr avsåg ett standardpåslag som betalades till alla intensivvårdssjuksköterskor som var särskilt yrkesskickliga. Hennes nya månadslön uppgick från och med den 1 april 2021 till 40 755 kr. Detta innebar att J.H. fick en löneökning med 2,8 procent av sin tidigare månadslön. Det genomsnittliga lönepåslaget för samtliga intensivvårdssjuksköterskor i regionen var 2,95 procent, vilket för henne skulle motsvara 1 170 kr per månad.

Regionen har hänvisat till att flera sjuksköterskor, till följd av översynen av hur de nya lönekriterierna och kompetensmodellen som infördes 2020 skulle tillämpas, reviderades ner vid lönerevisionen 2021 jämfört med lönerevisionen 2020 utan att för den sakens skull betraktas som sämre sjuksköterskor. Av regionens exempel avseende fyra andra sjuksköterskor, som i likhet med J.H. reviderades ner, framgår det att J.H. var den medarbetare som hade den högsta bedömningen 2020 och att hon också var den medarbetare som hade reviderats ner i störst utsträckning under lönerevisionen 2021.

Vid lönegenomgången den 26 april 2021 godkände Vårdförbundet att de nya lönerna fick förmedlas till medarbetarna. Eftersom intensivvårdssjuksköterskornas löner är individuella och differentierade, utan garantipåslag, har Vårdförbundet dock inte i sig godkänt några belopp för de nya lönerna.

Missgynnande lönekriterier

Enligt regionen har de personer, som fått ett lönepåslag över genomsnittet vid lönerevisionen 2021, visat prov på särskilda insatser såsom ett mycket

starkt driv för avdelningens utveckling under året som gått, sett till sin del i helheten, tagit ett ansvar långt utöver arbetsgivarens förväntan samt skapat trygghet för nya och många gånger oerfarna kollegor under en mycket anspänd tid, vilket skapat förutsättningar för andra medarbetare att fungera väl.

J.H. har under revisionsperioden inte kunnat visa prov på sådana särskilda insatser eftersom hon då var föräldraledig. Genom att bedöma medarbetarnas prestationer i förhållande till lönekriterierna på ett sätt som krävt närvaro på arbetsplatsen under revisionsperioden, har regionen vid lönerevisionen 2021 missgynnat J.H. av skäl som har samband med hennes föräldraledighet.

Lönespridningen 2021

DO ifrågasätter inte att J.H. 2021 var yngst sett till fysisk ålder i gruppen intensivvårdssjuksköterskor som bedömts som erfarna (kompetenssteg 3). Hon var dock inte den medarbetare i gruppen med kortast arbetslivserfarenhet som intensivvårdssjuksköterska.

Regionen har redogjort för lönespridningen hos verksamhetens specialistutbildade sjuksköterskor under 2021 och gett in en lönekartläggning för samma år. Den aktuella gruppens lönesättning är individuell och differentierad. DO ställer sig frågande till vilken relevans uppgifterna om lönespridningen har i målet.

J.H. har missgynnats av skäl som har samband med hennes föräldraledighet

Lönerevisioner

J.H. fick goda löneökningar 2019 och 2020. Hon var sedan föräldraledig under i princip hela den period som föregick lönerevisionen 2021.

J.H. borde vid lönerevisionen 2021 ha bedömts som om hon hade varit i arbete med den yrkesprestation, kommunikation och kunskapsutveckling som regionen sett hos henne innan hon blev föräldraledig. Hon borde därför, i likhet med 2020, bedömts som ”mycket över förväntan” respektive ”över förväntan” på samma punkter i lönekriterierna. Omständigheterna rörande J.H. talar med styrka för att bedömningen av henne vid 2020 års lönerevision inte var missvisande eller en konsekvens av en felaktig tillämpning av de nya lönekriterierna.

Syftet med förbudet mot missgynnande löne- och anställningsvillkor i 16 § föräldraledighetslagen är bland annat att den som är föräldraledig inte ska tappa i lönehänseende i förhållande till arbetskamraterna eller till hur det kan antas att löneutvecklingen skulle ha varit om ledigheten inte tagits ut. Den som regelmässigt har fått goda löneökningar ska kunna räkna med att lönesättningen sker på samma sätt även under ledigheten.

Utfallet i lönerevisionen ett visst år innebär inte att medarbetaren framgent är berättigad till en löneutveckling över genomsnittet. En medarbetare ska dock inte missgynnas vid lönerevisionen för att han eller hon har varit föräldraledig och därför inte har arbetat i verksamheten under en del av eller till och med hela den period som föregått lönerevisionen.

Regionens förklaring och förbättringsområden

Den förklaring till lönesättningen som regionen lämnat är att J.H. har ett antal förbättringsområden och att bedömningen av henne vid 2020 års lönerevision är missvisande. Detta trots att J.H. samma år uppmuntrades att söka till utvecklingsinsatsen "Morgondagens chef" och fick ett rekommendationsbrev från verksamhetschefen I.C.

Regionen har motiverat den förändrade bedömningen av J.H. genom att hänvisa till att det ställs mycket höga krav för att en erfaren sjuksköterska ska kunna bli bedömd som över förväntan. Regionen har vidare hänvisat till att J.H. visserligen inte fått någon kritik avseende sin prestation vid utförandet av rena sjuksköterskeuppgifter men att regionen pekat ut ett antal förbättringsområden som mer bedside, samarbete och omvårdnad. Genom åren ska regionen även ha gett J.H. återkoppling gällande egenskaper som visat sig vara centrala i arbetet under pandemin, nämligen hennes förmåga att hantera stress, kommunicera och sätta teamets behov före sina egna.

Det enda förbättringsområde, som har kommunicerats med J.H. under de senare åren av hennes anställning, var att hon borde vara mer bedside – det vill säga vara mer fysiskt närvarande vid sidan av svårt sjuka patienter. Hon fick den återkopplingen av V.V. 2019 eller 2020. J.H. förklarade att de gånger som hon beslutat att överlämna bedside-uppgifter till en undersköterska, varit situationer då kollegor i andra team behövt hjälp samtidigt som det funnits en erfaren undersköterska på plats, som kunnat signalera om patienten behövde hjälp bedside. V.V. delade J.H:s uppfattning om hur en situation som den beskrivna skulle hanteras samt uttryckte att hon ansåg att J.H. prioriterade och resonerade rätt. Efter det har J.H. inte fått höra att hon ska vara mer bedside.

De övriga förbättringsområden som regionen pekat på har aldrig kommunicerats med J.H. Tvärtom har hon uppfattat det som att hennes chefer bedömt henne som såväl stresstålig som kommunikativ och med en god förmåga att se till både patienternas och teamens behov.

J.H. har missgynnats

Regionen har vid 2021 års bedömning av J.H. i förhållande till lönekriterierna inte utgått från hur hon presterade före föräldraledigheten. J.H. har till följd av regionens agerande fått en sämre löneutveckling än hon skulle ha haft om hon inte hade varit föräldraledig.

I första hand borde J.H. fått en löneökning om 3,7 procent av sin tidigare lön (1 467 kr per månad). Under alla förhållanden borde hon fått en löneökning motsvarande minst det genomsnittliga lönepåslaget för intensivvårdssjuksköterskor om 2,95 procent (1 170 kr per månad).

Regionen har genom sitt agerande kränkt och missgynnat J.H. och är därför skyldig att till henne betala allmänt skadestånd för den kränkning som har inträffat med yrkat belopp.

Regionen

Sammanfattning av bestridandegrunderna

Regionen har inte missgynnat J.H. vid 2021 års lönerevision. J.H. har fått den löneutveckling som regionen har bedömt att hon ska ha utifrån gällande lönekriterier och kompetensmodell.

Bedömningen av J.H. vid lönerevisionen avviker inte från den bedömning hon hade fått om hon inte varit föräldraledig. Att verksamheten inte anmärker på eller riktar kritik mot en medarbetares sätt att utföra sitt arbete, innebär inte att han eller hon har rätt att få en löneökning motsvarande en kollegas eller ens en genomsnittlig löneökning. Löneutfallet är en förhandlingsfråga där flera faktorer och omständigheter, vid sidan av prestation, bidrar till det slutliga resultatet.

Bakgrund

Intensivvårdsavdelningen på Västmanlands sjukhus

Intensivvårdsavdelningen på Västmanlands sjukhus har cirka 100 medarbetare, varav 38 är intensivvårdssjuksköterskor. Intensivvårdssjuksköterskorna, tillsammans med grundutbildade sjuksköterskor samt undersköterskor, fördelas på fyra arbetslag med en lönesättande enhetschef som ansvarig för varje arbetslag. Samtliga enhetschefer arbetar på rullande schema, även kvällar och helger, både i verksamheten och med administrativa arbetsuppgifter. Det innebär att samtliga enhetschefer arbetar med samtliga medarbetare oavsett arbetslag.

Regionens modell för kompetensutveckling och lönesättning

Regionens sjuksköterskor, specialistsjuksköterskor, röntgensjuksköterskor och barnmorskor i klinisk vård bedöms, sedan 2019, utifrån en kompetensmodell. Modellen beskriver fem kärnkompetenser i sjuksköterskans omvårdnadsarbete.

Kärnkompetenserna syftar till att garantera hög patientsäkerhet och en tydlig utvecklingsplan för respektive medarbetare. Kompetensmodellen beskriver, utöver de fem kärnkompetenserna, fyra steg i rollen som sjuksköterska. Beskrivningarna syftar till att påvisa vad som förväntas av

respektive medarbetare utifrån den roll han eller hon har och vad nästa steg av modellen kräver av medarbetaren.

Lönekritierier 2019

Lönesättningen är enligt det tillämpliga kollektivavtalet, Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. (HÖK-19), individuella och differentierade. Sedan 2019 tillämpar Västmanlands sjukhus gemensamma lönekriterier för sjuksköterskor, barnmorskor och röntgensjuksköterskor. Kriterierna ska användas som stöd för den individuella och differentierade lönesättningen och avser att förtydliga sambandet mellan verksamhetens mål, dvs. god och säker vård, och medarbetarens uppdrag och prestation. Medarbetaren ska bedömas utifrån förväntningarna på rollen utifrån kompetensmodellen, i kombination med prestation.

Lönekriterierna består av tre dimensioner: yrkesprestation, kommunikation och kunskapsutveckling. Bedömningen av medarbetaren sker utifrån hans eller hennes roll i kompetensmodellen samt följande fyrgradiga skala kopplat till verksamhetens mål.

1. Under förväntan. Det innebär att medarbetaren inte når de förväntade resultaten utifrån verksamhetens mål. De åtgärder som behövs för att uppnå förväntningarna kommunicerar chefen med medarbetaren.
2. Enligt förväntan. Det innebär att medarbetaren når de förväntade resultaten utifrån verksamhetens mål.
3. Över förväntan. Det innebär att medarbetaren överträffar de förväntade resultaten utifrån verksamhetens mål.
4. Mycket över förväntan. Det innebär att medarbetarens resultat vida överträffar uppsatta mål utifrån verksamheten.

De tidigare lönekriterierna jämfört med de nya

De nya lönekriterierna tillämpades första gången 2020. Regionens tidigare lönekriterier användes mellan åren 2008 och 2019 och skiljde sig från de nya kriterierna på så sätt att medarbetarna i stället jämfördes med varandra utifrån en sex-gradig skala. Unga och oerfarna placerades således som regel längst ned på skalan och de erfarna högst. De nya kriterierna innebar i stället en bedömning av respektive medarbetare utifrån förväntningarna på hans eller hennes prestation utifrån medarbetarens placering i kompetensmodellen. En oerfaren arbetstagare bedömdes således utifrån förväntan på hans eller hennes prestation som oerfaren, medan en erfaren sjuksköterska bedömdes utifrån den förväntan som redan fanns på en erfaren sjuksköterska.

Tillämpningen av de nya lönekriterierna 2020 och 2021

År 2020 var således det första året som de nya lönekriterierna och kompetensmodellen tillämpades i regionen. Respektive medarbetare skulle bedömas utifrån förväntningarna på denne utifrån dennes placering i kompetensmodellen. Tillämpningen av de nya lönekriterierna uppfattades som svår, då bedömningen utifrån de tidigare lönekriterierna varit inarbetad sedan länge både hos medarbetare och chefer. Det fanns således en upparbetad vana att jämföra medarbetarnas prestationer med varandra snarare än utifrån de förväntningar som ställdes på respektive individ i dennes yrkesroll. Lönesättningsprocessen 2020 var klar strax före utbrottet av pandemin.

Under 2021 var arbetet med lönekriterierna kopplat till kompetensmodellen en nedprioriterad uppgift mot bakgrund av pandemins andra våg som drabbade Västmanland under hösten 2020.

Inför lönesamtalen i mars 2021 hade verksamheten dock gemensamt analyserat innebörden i de nya lönekriterierna kopplad till kompetensmodellen och enats om en tillämpning. Om en medarbetare utifrån kompetensmodellen bedömdes som erfaren, var således förväntningarna på denne höga. Det ställdes alltså mycket stora krav på en erfaren sjuksköterska för att bli bedömd för en prestation ”över förväntan”. Flera sjuksköterskor, som under 2020 av verksamheten bedömts ”över förväntan” eller ”mycket över förväntan”, kryssades av den anledningen ned och bedömdes under 2021 som ”enligt förväntan” utan att för den sakens skull betraktas som en sämre sjuksköterska.

Lönesättningsprocessen på intensivvårdsavdelningen 2021

Under det årliga medarbetarsamtalet den 10 februari 2021 utvärderade lönesättande chef tillsammans med respektive medarbetare i vad mån medarbetarens kompetenser motsvarade kärnkompetenserna i kompetensmodellen samt i vilken yrkesroll medarbetaren befann sig. När den formella och reella kompetensen inventerats och bedömts utifrån kompetensmodellen, lades sedan lönekriterierna till grund för bedömningen av medarbetarens prestation. Inför de lönegrundande samtalen med sjuksköterskorna på intensivvårdsavdelningen gjorde de fyra enhetscheferna en gemensam bedömning av samtliga medarbetare i de fyra arbetslagen.

Inför de lönegrundande samtalen i början av 2021 fyllde respektive medarbetare i en självskattningsblankett, där han eller hon uppskattade sin egen prestation i relation till sin yrkesroll och de fem kärnkompetenserna, dvs. om han eller hon ansåg sig prestera under förväntan, enligt förväntan, över förväntan eller mycket över förväntan. Medarbetarens självskattning jämfördes därefter med regionens uppfattning.

Inför att ny lön ska meddelas till medarbetarna har verksamheten varje år, tillsammans med förtroendevalda för Vårdförbundet, en lönegenomgång där respektive medarbetares lön presenteras. Vårdförbundets företrädare

har då möjlighet att komma med inspel och kritik, om de inte är eniga med regionen om lönesättningen av någon individ. När Vårdförbundets företrädare godkänt de nya lönerna får respektive medarbetare meddelande om ny lön.

Angående särskild yrkesskicklighet

Sedan 2019 har regionen haft en särskild satsning på särskilt yrkesskickliga sjuksköterskor utifrån kollektivavtalet HÖK-19. Regionens bedömning avseende vem som betraktas som särskilt yrkesskicklig görs utifrån kompetensmodellen och utifrån beskrivningen av rollen som erfaren. För att betraktas som särskilt yrkesskicklig ska sjuksköterskan vid sidan av sin erfarenhet leverera kvalitet för god och säker vård samt visa på skicklighet inom sitt verksamhetsområde.

Särskilt yrkesskickliga utgörs i huvudsak av sjuksköterskor med lång erfarenhet genom många år i yrket och deltagande i regelbundna löneöversyner. De ligger således i regel högt i lön i jämförelse med sjuksköterskor, som inte ännu anses särskilt yrkesskickliga. Samtliga sjuksköterskor som bedömts som särskilt yrkesskickliga i regionen har sedan 2019, vid sidan av utfallet i lönerevisionen, fått ett särskilt lönepåslag. Under 2019 var det särskilda lönepåslaget mellan 1 100 kr och 1 400 kr per månad, under 2020 fördelades mellan 250 kr och 600 kr per månad och under 2021 delades 405 kr per månad ut till samtliga.

Bedömningen utifrån lönekriterierna av särskilt yrkesskickliga sker, liksom för övriga, utifrån förväntan på medarbetaren i hans eller hennes roll. Sjuksköterskor som ännu inte ansetts särskilt yrkesskickliga kan således mot bakgrund av sin prestation komma i fråga för högre lönepåslag än en sjuksköterska som anses särskilt yrkesskicklig.

År 2019 bedömdes 16 av 38 intensivvårdssjuksköterskor som särskilt yrkesskickliga. År 2020 bedömdes 21 av 38 som särskilt yrkesskickliga. Under 2021 sjönk antalet särskilt yrkesskickliga på intensivvårdsavdelningen till 17 av 38 då ett antal sjuksköterskor lämnat sin anställning före lönerevisionen.

Av tillämpligt löneavtal framgår att lönen ska vara individuell och differentierad, att avtalet inte anger en nivå för garanterat utfall och att arbetsgivaren därigenom ges ökade förutsättningar att arbeta strategiskt med att åstadkomma en önskad lönestruktur. Prioritering avgörs utifrån behov och förutsättningar hos respektive arbetsgivare. Utifrån denna prioritering lönesätts arbetstagare individuellt och differentierat i syfte att öka lönespridningen. Satsningen på särskilt yrkesskickliga är, enligt löneavtalet, ett sätt att öka lönespridningen.

J.H. har inte missgynnats av skäl som har samband med hennes föräldraledighet

J.H:s löneutveckling

Vid lönerevisionen 2019 fick J.H. ett lönepåslag om 750 kr per månad, motsvarande 2 procent. Den genomsnittliga löneökningen bland intensivvårdssjuksköterskorna var 1 231 kr per månad, motsvarande 3,1 procent.

År 2020 var, som tidigare nämnts, det första året som de nya lönekriterierna och kompetensmodellen tillämpades i regionen. J.H. bedömdes i revisionen 2020 som ”mycket över förväntan” av dåvarande enhetschefen V.V. V.V. har dock, på underlaget för J.H:s skattning, fäst post-it lappar med anteckningar: ”mycket svårbedömt, har många argument, känns mer som vi hamnade i personlig förväntan än i verksamhetens förväntan, tydligare; vad krävs över förväntan samt mycket över förväntan”.

År 2020 fick J.H. ett lönepåslag om 1 400 kr per månad, motsvarande 3,7 procent. Beloppet inkluderade också det särskilda lönepåslag om 400 kr per månad som betalades till henne i egenskap av särskilt yrkesskicklig. Den genomsnittliga löneökningen bland intensivvårdssjuksköterskorna var det året 1 124 kr per månad motsvarande 2,8 procent.

2020 års bedömning av J.H. är missvisande och en konsekvens av tillämpningen av de nya lönekriterierna. Året dessförinnan, 2019, låg J.H:s löneutveckling, som nämnts, på 2 procent, att jämföra med genomsnittet på 3,1 procent för intensivvårdssjuksköterskorna. Hennes genomsnitt över båda åren är 2,85 procent, att jämföra med 2,95 procent för gruppen. Av lönekartläggningen framgår att J.H. inte halkat efter i lönehänseende.

År 2021 bedömdes J.H. som ”enligt förväntan”. Hon fick sammanlagt 1 105 kr per månad i påslag, inklusive påslaget för särskilt yrkesskicklig om 405 kr, motsvarande 2,8 procent. Den genomsnittliga ökningen bland intensivvårdssjuksköterskorna 2021 var 1 170 kr per månad, det vill säga motsvarande 2,95 procent.

Utfallet i lönerevisionen ett visst år innebär inte att medarbetaren framgent är berättigad till en löneutveckling över genomsnittet. Inte heller garanterar medarbetarens prestation i något avseende en på förhand bestämd löneutveckling. Lönen är en förhandlingsfråga.

Lönerevisionen 2021

År 2021 var J.L. J.H:s lönesättande chef. J.L. hade tillträtt sin roll som enhetschef under hösten 2020. Hon hade således före lönesamtalet inte arbetat med J.H. som enhetschef mer än den första veckan i mars 2021 när J.H. återkommit från sin föräldraledighet. De båda hade dock träffats under medarbetarsamtalet i februari 2021.

Den 8 mars 2021 höll J.L. ett lönegrundande samtal med J.H. De hade då endast arbetat en vecka tillsammans. Inför samtalet ska medarbetarna skatta sin egen prestation för att jämföra sin skattning med regionens. Under samtalet tydliggjorde J.L. att hon, mot bakgrund av att de arbetat så kort tid tillsammans, inte helt själv kunnat bedöma J.H:s förväntade insats under året, men att arbetet med att bedöma medarbetarna gjorts gemensamt av de lönesättande enhetscheferna på intensivvårdsavdelningen, nämligen M.P.M, A.A. samt K.W., som samtliga arbetat med J.H. sedan lång tid tillbaka. Den gemensamma bedömningen var att J.H. skulle bedömas som "enligt förväntan" utifrån hennes roll. Samtalet blev hästskt och konfrontativt. Det är inte riktigt att J.L. under lönesamtalet skulle ha uppgett att bedömningen av J.H. haft samband med hennes föräldraledighet.

Den 26 april 2021 hölls en lönegenomgång med Vårdförbundet avseende sjuksköterskorna på intensivvårdsavdelningen. De arbetsgivarrepresentanter som deltog fysiskt i mötet var verksamhetschefen för operationskliniken, biträdande verksamhetscheferna för intensivvårdsavdelningen och operation. Vårdförbundet företrädde av ordförande samt biträdande ordförande för regionen. Samtliga enhetschefer på intensivvårdsavdelningen, samt J.H. i egenskap av facklig förtroendevald för sjuksköterskorna på avdelningen, deltog via videolänk. Under mötet diskuterades respektive sjuksköterskas nya lön. J.H. tog del av kollegornas nya löner men lämnade mötet när hennes egen lön skulle diskuteras.

Inför lönegenomgången hade Vårdförbundets representanter för regionen fått lönelistorna. Vid ett par tillfällen under mötet begärde de förtydliganden kring regionens resonemang avseende ett par av sjuksköterskornas löner. J.H:s nya lön ifrågasattes inte. Lönesättningen godkändes därefter enligt regionens förslag.

När lönerna hade blivit godkända fick respektive medarbetare ett lönemedelande med information om lönen för 2021. J.H. meddelade omedelbart regionen att hon var missnöjd och att den hon jämförde sig med fått löneökning med 800 kr mer per månad än hon. Hon begärde i samband med detta ett förstärkt lönesamtal.

Det förstärkta lönesamtalet hölls den 14 juni 2021. Deltagande var J.L., verksamhetschefen för intensivvårdsavdelningen I.C., J.H. och V.V. Regionen förklarade återigen hur man resonerat utifrån J.H:s prestation kopplat till kompetensmodellen och tydliggjorde att bedömningen av hennes prestation i vissa avseenden skiljde sig från bedömningen av dem som fått ett högre påslag på lönen under 2021.

Lönespridningen mellan verksamhetens 184 specialistutbildade sjuksköterskor var 2021 mellan 32 995 kr och 49 350 kr. Av dessa var cirka 70 sjuksköterskor bedömda som erfarna, kompetenssteg 3, varav 19 var intensivvårdssjuksköterskor. Lönespridningen mellan intensivvårdssjuksköterskorna i kompetenssteg 3 var mellan 38 800 kr och 47 974 kr. J.H.

var 2021 den yngsta i gruppen av intensivvårdssjuksköterskor som bedömts som erfarna, i kompetenssteg 3. Hennes lön 2021 var 40 755 kr.

Endast fyra personer, utöver J.H., fick ett påslag om 3,7 procent eller mer under 2020 (4,2 procent, 3,7 procent, 5,2 procent respektive 5,2 procent). Av dessa fyra personer fick tre ett lönepåslag under genomsnittet 2021 (2,94 procent, 2,92 procent och 2,94 procent). Samtliga har arbetat heltid under den period som J.H. varit föräldraledig. Två av dessa personer fick en procentuell minskning av sitt lönepåslag med 2,26 procentenheter jämfört med 2020. J.H:s minskning var 0,9 procentenheter.

Regionen och verksamheten uppmuntrar karriärsutveckling. Att J.H. fick ett rekommendationsbrev med förtjänstfullt omdöme i syfte att bli antagen till en utbildning är inte synonymt med en på förhand bestämd löneutveckling.

Arbetet på intensivvårdsavdelningen 2020

Arbetet på intensivvårdsavdelningen under pandemiåret 2020 var inte i något avseende ett normaltillstånd. Sjukdomen covid-19 var ny, läkemedel och skyddsutrustning saknades och den skyddsutrustning som fanns var oerhört fysiskt belastande att använda. Vårdplatserna var för få, patienterna var många och oerhört sjuka. Personal utan erfarenhet av intensivvård skulle handledas i realtid. Minsta misstag kunde få ödesdigra konsekvenser. Arbetet var oerhört fysiskt tungt samt mentalt och etiskt pressande.

Samtliga sjuksköterskor ansågs ha presterat över förväntan utifrån situationen och det kaos som rådde. Utfallet i lönerevisionen har dock trots den extraordinära situationen varit varierande. 20 av 38 intensivvårdssjuksköterskor fick en löneförhöjning under genomsnittet på 2,95 procent. Av de särskilt yrkesskickliga fick sju av 17 sjuksköterskor en löneökning under genomsnittet. De som fick ett påslag över genomsnittet hade visat prov på särskilda insatser, såsom ett mycket starkt driv för avdelningens utveckling under revisionsperioden. De hade sett sin del i helheten, tagit ett ansvar långt utöver regionens förväntan samt hade skapat trygghet för nya och många gånger oerfarna kollegor under en mycket anspänd tid, vilket skapat förutsättningar för andra medarbetare att fungera väl.

En majoritet av de intensivvårdssjuksköterskor som arbetade under pandemin fick således ett lönepåslag under genomsnittet. Att vissa medarbetare fick högre lönepåslag än andra under ett arbetsår, utgör inte i sig ett missgynnande av skäl som har samband med föräldraledighet.

Bedömningen av J.H. som enligt förväntan

J.H:s lön reviderades utifrån sakliga kriterier. Hennes prestation bedömdes som om hon hade varit på plats. J.H. betraktas som en kunnig sjuksköterska, men regionen hade likväl pekat ut ett antal förbättringsområden såsom mer bedside, mer samarbete och omvårdnad. Ingen kritik riktades

dock mot hennes prestationer avseende utförandet av rena sjuksköterskeuppgifter.

Utpekade förbättringsområden, som identifierats och kommunicerats till J.H. genom åren, kopplas till stresskänslighet och brister i kommunikation samt oförmåga att sätta teamets behov före sina egna. Dessa egenskaper visade sig vara centrala i arbetet under pandemin som hade ställt extrema krav på medarbetarens förmåga att kommunicera, hantera stress och organisation, arbeta över gränserna och se till teamets leverans snarare än sin egen.

Lönen är en förhandlingsfråga. Det förhållandet att regionen inte riktat en specifik kritik, medför inte att medarbetaren har rätt till en löneökning motsvarande en kollegas eller ens genomsnittslönen. Ett visst utfall enligt lönekriterierna ett år utgör inte heller någon garanti för en viss framtida löneutveckling.

Utredningen

Arbetsdomstolen har hållit huvudförhandling i målet. Vid denna har på DO:s begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med J.H. och vittnesförhör med f.d. arbetsledaren V.V. På regionens begäran har vittnesförhör hållits med biträdande verksamhetschefen I.C. samt enhetscheferna J.L. och A.A.

Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Tvisten

Tvisten gäller om regionen har missgynnat J.H. av skäl som har samband med föräldraledighet vid lönerrevisionen 2021 och därmed brutit mot missgynnandeförbudet i 16 § föräldraledighetslagen.

Den rättsliga regleringen

I 16 § första stycket 5 föräldraledighetslagen anges bland annat att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet när arbetsgivaren tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor.

Av förarbetena till föräldraledighetslagen (prop. 2005/06:185 s. 81 f.) framgår bl.a. följande. Uttrycket "missgynnande" bör ha samma innebörd som i jämställdhetslagen och de andra diskrimineringslagarna. Det innebär att en behandling är missgynnande om den kan sägas medföra en skada eller nackdel för en enskild arbetssökande eller arbetstagare. Det som

typiskt sett är förenat med faktisk förlust, obehag eller liknande är missgynnande. Ett exempel på missgynnande är att en arbetstagare kommer efter andra arbetstagare i fråga om löne- eller andra anställningsvillkor. I allmänhet kommer det att vara enkelt att avgöra om en arbetstagare blivit missgynnad eller inte. I några fall är det dock svårare att avgöra om någon missgynnats. För att avgöra om missgynnande förekommit i sådana fall som när en föräldraledig arbetstagare inte fått den löneutveckling eller den befordran som han eller hon hoppats på, måste arbetsgivarens handlande sättas i relation till en tänkt "normalstandard". Ett missgynnande ska, med dessa utgångspunkter, typiskt sett vara för handen om arbetsgivarens handlande avviker från den standard som arbetsgivaren "borde" eller "skulle" ha tillämpat för arbetstagaren i fråga om han eller hon inte begärt eller tagit ut föräldraledighet. Arbetstagaren har ingen "rätt" till ett visst arbete eller viss löneutveckling, men förslaget innebär att lagen tillerkänner den enskilde en rätt att inte missgynnas av skäl som har samband med föräldraledighet. Saken kan också uttryckas som att missgynnande kan föreligga under förutsättning att en arbetstagare gått miste om en förmån, en befordran (etc.) som han eller hon haft befogad anledning att räkna med. Ett sätt att konstatera missgynnande är att behandlingen av en person jämförs med hur någon annan arbetstagare som inte är eller varit ledig behandlas. I många fall kommer det dock gå att fastställa att en person blivit missgynnad utan att jämföra med hur någon annan behandlats. I själva ordet missgynnande kan sägas ligga att det sätt som den föräldralediga arbetstagaren behandlas på i första hand jämförs med hur han eller hon skulle ha behandlats om frågan om föräldraledighet inte varit aktuell.

I propositionen (prop. 2005/06:185 s. 88) anges därutöver följande. Utgångspunkten bör vara att föräldraledighet inte alls ska påverka lönesättningen eller de andra villkoren. En föräldraledig arbetstagare ska normalt ha samma allmänna löneutveckling och villkor i övrigt under ledigheten som när han eller hon arbetar fullt ut enligt sin normala arbetstid. Avsikten är att den föräldralediga under ledigheten inte ska tappa i lönehänseende i förhållande till arbetskamrater eller i förhållande till hur löneutvecklingen kan antas skulle ha varit om inte ledigheten tagits ut.

Enligt anförd proposition, s. 122, gäller att förbudet mot missgynnande generellt tar sikte på mer än bagatellartade skillnader i behandling.

I AD 2009 nr 56 ansågs det utgöra ett missgynnande att en föräldraledig arbetstagare inte fått något lönepåslag alls vid lönerevisionen. Vid bedömningen fäste Arbetsdomstolen vikt vid att pengar avsatts för löneökningar och att arbetstagarens kollega som inte varit föräldraledig hade fått ett lönepåslag. Trots detta hade arbetsgivaren inte gått in i några realförhandlingar om den föräldraledigas lön. Arbetsgivaren ansågs därmed ha avvikit från den standard som skulle tillämpats om hon inte varit föräldraledig.

I 24 § föräldraledighetslagen finns en bevislätnadsregel som innebär att, om en arbetstagare visar omständigheter som ger anledning att anta att han

eller hon har blivit missgynnad av skäl som har samband med föräldraledighet, är det arbetsgivaren som ska visa att det inte har förekommit något sådant missgynnande.

Som framgår av t.ex. AD 2013 nr 18 räcker det med att föräldraledigheten utgör ett av flera skäl till missgynnandet för att ett samband ska anses föreligga.

Enligt 22 § föräldraledighetslagen ska en arbetsgivare som bryter mot lagen betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

Inledning

DO har gjort gällande att arbetsgivaren missgynnade J.H. i strid med föräldraledighetslagen när hon 2021 inte fick en löneökning med 3,7 procent motsvarande 1 467 kr per månad, dvs. samma procentuella lönepåslag som 2020, eller i vart fall en löneökning motsvarande det genomsnittliga lönepåslaget 2021 för intensivvårdssjuksköterskor om 2,95 procent, vilket för henne motsvarade 1 170 kr per månad.

Enligt regionen föreligger det inte något samband mellan J.H:s löneutfall och hennes föräldraledighet. Arbetsdomstolen väljer här att direkt pröva om regionen visat att det inte fanns något samband mellan lönesättningen av J.H. och hennes föräldraledighet.

Har regionen visat att utfallet vid lönerevisionen saknade samband med föräldraledigheten?

Regionens ståndpunkt är att J.H. blivit korrekt bedömd utifrån gällande lönekriterier och kompetensmodell och att det saknas samband mellan hennes löneutfall och föräldraledigheten.

Följande är ostridigt. Lönesättningen är individuell och differentierad. J.H. var helt eller delvis föräldraledig under stora delar av det år som föregick lönerevisionen 2021. J.H. fick ett lönepåslag om 2 procent vid lönerevisionen 2019. Det genomsnittliga lönepåslaget för intensivvårdssjuksköterskor i regionen vid 2019 års lönerevision var 3,1 procent. År 2020 var första året som J.H. bedömdes som "särskilt yrkesskicklig" och därmed kvalificerade sig för ett särskilt lönepåslag vid lönerevisionen. J.H:s totala utfall vid 2020 års lönerevision var ett påslag om 3,7 procent, att jämföras med det genomsnittliga lönepåslaget för intensivvårdssjuksköterskor om 2,8 procent. Vid lönesamtalet 2020 bedömdes hon som "mycket över förväntan" på alla bedömningspunkter utom en, där hon bedömdes prestera "över förväntan". Vid 2021 års lönerevision fick J.H. ett lönepåslag om 2,8 procent. Den genomsnittliga löneökningen för intensivvårdssjuksköterskorna var då 2,95 procent. Vid tillämpningen av lönekriterierna 2021 blev omdömet genomgående "enligt förväntan".

Frågan är då om utfallet vid lönerevisionen 2021 saknade samband med föräldraledigheten.

Regionen har anfört bland annat följande. År 2020 infördes nya lönekriterier. De nya kriterierna uppfattades som svåra att tillämpa, eftersom tillämpningen av de tidigare lönekriterierna varit inarbetade sedan länge hos medarbetare och chefer. Kraven på en erfaren intensivvårdssjuksköterska är högt ställda. Att bedömas som ”enligt förväntan” utgör därmed ett mycket gott omdöme. Flera erfarna intensivvårdssjuksköterskor ”kryssades ner” i 2021 års lönerevision jämfört med den som genomfördes 2020. Det berodde inte på att deras prestationer hade försämrats, utan på att regionen fått större klarhet i hur kriterierna skulle tillämpas. Av de fem intensivvårdssjuksköterskor som fick ett lönepåslag över genomsnittet 2020 fick fyra ett påslag under genomsnittet 2021. Pandemin var endast en omständighet av flera vid bedömningen. Samtliga sjuksköterskor presterade över förväntan utifrån det kaos som rådde. Trots detta fick en stor andel av sjuksköterskorna lönepåslag under genomsnittet för gruppen. De som fick ett lönepåslag över genomsnittet hade visat prov på särskilda insatser under pandemiåret. J.H:s utpekade förbättringsområden kopplades till stresskänslighet och brister i kommunikation samt oförmåga att sätta teamets behov före sina egna. Dessa egenskaper visade sig vara centrala i arbetet under pandemin som ställde extrema krav på medarbetarnas förmåga att kommunicera, hantera stress och organisation, arbeta över gränserna och se till teamets leverans snarare än till sin egen.

Enligt DO kunde J.H. inte visa några prestationer under pandemin, eftersom hon då var föräldraledig. DO har anfört att det inte finns skäl att anta annat än att hennes yrkesprestation, kommunikation och kunskapsutveckling hade varit densamma även under pandemin, om hon arbetat och inte använt sig av sin rätt att vara föräldraledig. J.H. var en av de erfarna sjuksköterskorna vars bedömning enligt kompetensmodellen sänktes mest från 2020 till 2021.

Regionen har i denna del anfört bland annat att bedömningen av J.H:s prestationer 2020 var behäftad med större osäkerhet och blev mer felaktig än kollegornas. Till stöd för detta har regionen bland annat åberopat två post-it lappar, fästa på ett dokument med bedömningen av J.H. vid lönerevisionen 2020, av vilka det i huvudsak framgår att det varit mycket svårbedömt, att de hamnat i en argumentation utifrån personlig förväntan snarare än verksamhetens förväntan och att det krävs tydligare definitioner på förväntningarna för ”över förväntan” och ”mycket över förväntan”.

Före detta arbetsledaren V.V., som höll i 2020 års lönesamtal med J.H., har i förhör uppgett att kommentarerna på post-it-lapparna inte hänförde sig till J.H., utan att de avsåg en annan arbetstagare. Post-it-lapparna är inte daterade och innehåller inte heller några uppgifter som kan knyta anteckningarna på dessa till bedömningen av just J.H. Enligt Arbetsdomstolens mening kan det inte anses visat att anteckningarna hänför sig till bedömningen av J.H:s prestationer.

V.V. har vidare uppgett att hon inför bedömningen av J.H:s prestationer i lönerevisionen 2020 hämtade in uppgifter även från andra arbetsledare och att utfallet speglade J.H:s prestationer som en särskilt duktig sjuksköterska.

Verksamhetschefen I.C. har uppgett att de hade haft kort tid på sig för att sätta sig in i den nya kompetensmodellen, att det inte var klart hur bedömningarna skulle göras, att cheferna inte var säkra och hade lite tid att återkoppla till medarbetarna. I.C. har också uppgett att regionen i efterhand insett att det inte är rimligt med bedömningen ”mycket över förväntan” och att det bedömningssteget därför nu har tagits bort.

Enhetschefen J.L., som var J.H:s närmaste chef, har uppgett att chefsgruppen numera har blivit mer medveten om hur kompetensmodellen ska användas, att bedömningen ”enligt förväntan” är ett mycket bra betyg, att även andra sjuksköterskor reviderades ner vid lönerevisionen 2021 i förhållande till revisionen 2020 men att dessa förstod och accepterade detta. Enligt J.L. grundades bedömningen 2021 av J.H:s prestationer på hur hon hade arbetat tidigare år.

Enhetschefen A.A. har förklarat att den nya kompetensmodellen innebar att de bytte skala för värdering av medarbetarnas prestationer men att detta inte innebar att de ändrade sättet att se på prestationerna. Hon har jämfört det med att byta sätt att räkna ”från tum till centimeter”.

I.C. och A.A. har uppgett att lönerna sattes av cheferna gemensamt och att de båda deltog vid lönesättningen 2020 av J.H.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Utredningen har visat att det rådde osäkerhet beträffande de nya lönekriterierna vid 2020 års lönerevision, vilket innebar att flera erfarna sjuksköterskor, enligt de lönesättande cheferna, fick för höga bedömningar enligt kompetensmodellen i relation till den förväntade prestationen. Flera intensivvårdssjuksköterskors prestationer enligt lönekriterierna i kompetensmodellen reviderades därför ner vid lönerevisionen 2021 jämfört med 2020. Det är också utrett att det i huvudsak var den skala som användes vid bedömningarna som ändrades vid 2021 års revision och att nedrevideringen inte behövde innebära att en medarbetares prestation hade förändrats och försämrats i tiden efter 2020 års revision i och med att han eller hon bedömdes som t.ex. ”enligt förväntan” från att tidigare ha bedömts som ”mycket över förväntan”. Enligt J.L. grundades bedömningen 2021 av J.H:s prestationer på hur hon hade arbetat tidigare år. Enligt Arbetsdomstolens mening finns det inte anledning att ifrågasätta den uppgiften. Det får därmed anses utrett, att den nya bedömningen 2021 och den då nya tillämpningen av kriterierna hade sin grund i J.H:s prestationer i tiden före föräldraledigheten. Arbetsdomstolen godtar därmed inte DO:s påstående att regionen bedömt medarbetarnas prestationer i förhållande till lönekriterierna på ett sätt som krävt närvaro på arbetsplatsen under tiden före lönerevisionen.

Regionen har uppgett att vid 2020 års lönerevision fick endast fyra personer, utöver J.H., ett påslag om 3,7 procent eller mer (4,2 procent, 3,7 procent, 5,2 procent respektive 5,2 procent). Av dessa fyra personer fick, enligt regionen, tre ett lönepåslag under genomsnittet 2021 (2,94 procent, 2,92 procent och 2,94 procent). Uppgifterna har inte ifrågasatts av DO. J.H. behandlades således på ett likartat sätt som flera av de andra intensivvårdssjuksköterskorna.

Enligt Arbetsdomstolens mening är det genom utredningen visat att J.H. 2021 behandlades på samma sätt som andra som hade fått ett högt procentuellt påslag vid lönerevisionen 2020. Regionen har visat att utfallet 2021 för J.H:s del hade sin orsak i att lönekriterierna hade tillämpats på ett sätt 2020 som regionen 2021 ansåg vara felaktigt. Det är därmed även visat att det inte fanns något som helst samband mellan utfallet vid lönerevisionen 2021 – dvs. att hon inte fick föräldraledigheten. Arbetsdomstolens bedömning innebär att J.H. därmed inte heller hade anledning att förvänta sig ett genomsnittligt påslag om i vart fall 2,95 procent.

Slutsats

Slutsatsen av det ovan anförda är att regionen inte har missgynnat J.H. av skäl som har samband med hennes föräldraledighet vid lönerevisionen 2021 och därmed inte brutit mot missgynnandeförbudet i 16 § föräldraledighetslagen. DO:s talan ska därför avslås.

Rättegångskostnader

DO har förlorat talan och ska därför ersätta regionen för dess rättegångskostnad. Det yrkade beloppet är vitsordat som skäligt i och för sig.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Diskrimineringsombudsmannens talan.
2. Diskrimineringsombudsmannen ska ersätta Region Västmanland för dess rättegångskostnad med 202 400 kr, allt avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Håkan Lundquist, Per-Anders Edin, Gunnar Ekbrant, Johanna Hasselgren, Håkan Löfgren och Lars Hallenberg.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Eira Arb Zackrisson