

Sammanfattning

Fråga om tre annonsproducenter blivit lönediskriminerade på grund av att de arbetat deltid respektive innehaft visstidsanställning.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2008-04-16
StockholmDom nr 32/08
Mål nr A 116/07**KÄRANDE**

Grafiska Fackförbundet, Box 1101, 111 81 STOCKHOLM
Ombud: förbundsjuristen Ellinor Gudmundsson, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 STOCKHOLM

SVARANDE

1. Svenska Tidningsutgivareföreningen, Box 22500, 104 22 STOCKHOLM
2. Annonsfyren i Bohuslän AB, 556660-1729, Norra Drottninggatan 19,
451 83 UDDEVALLA
Ombud för båda: arbetsrättschefen Roine Johansson, TU Service AB,
adress som 1.

SAKEN

diskriminering av deltidsarbetande

Mellan Svenska Tidningsutgivareföreningen och Grafiska Fackförbundet (förbundet) gäller varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal för grafiska medarbetare, det s.k. tidningsavtalet. Det i målet aktuella avtalet hade giltighet fr.o.m. den 1 juni 2004 t.o.m. den 31 maj 2007. Annonsfyren i Bohuslän AB är medlem i Svenska Tidningsutgivareföreningen och är därmed bundet av tidningsavtalet.

Bohusläningen AB ger ut tidningarna Bohusläningen och Strömstad Tidning. Annonsfyren i Bohuslän AB producerar annonser för Bohusläningen AB. De båda bolagen har i dag sammanlagt omkring 100 anställda, varav tio är grafiker.

U.A. och I.A. är anställda hos Annonsfyren i Bohuslän AB (bolaget) som annonsproducenter för tidningen Bohusläningen. R.O. har tidigare varit anställd hos bolaget, även hon som annonsproducent. Förutom U.A. och I.A. finns ytterligare fyra annonsproducenter, vilka samtliga arbetar heltid. U.A. och I.A. arbetar deltid. R.O. har tidigare haft flera tidsbegränsade anställningar, varav de flesta på deltid.

Tvisten i målet gäller om U.A., I.A. och R.O. varit utsatta för lönediskriminering i strid mot 3 § lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Förbundet har väckt talan mot arbetsgivarparterna och har, som talan slutligt bestämts, yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till

A. U.A. utge

1. allmänt skadestånd med 100 000 kr, och
2. ekonomiskt skadestånd för perioden den 13 december 2006 – 31 december 2006 *i första hand* med 720 kr per månad och *i andra hand* med 307 kr per månad och för perioden den 1 januari 2007 – 31 maj 2007 *i första hand* med 1 136 kr per månad och *i andra hand* med 485 kr per månad och för tiden fr.o.m. den 1 juni 2007 *i första hand* med 836 kr per månad och *i andra hand* med 485 kr per månad till dagen för huvudförhandling i målet.

B. R.O. utge

1. allmänt skadestånd med 100 000 kr,
2. ekonomiskt skadestånd för perioden den 13 december 2006 – 31 december 2006 *i första hand* med 758 kr och *i andra hand* med 346 kr,
3. ekonomiskt skadestånd för perioden den 16 mars 2007 – 20 mars 2007 *i första hand* med 266 kr och *i andra hand* med 122 kr,
4. ekonomiskt skadestånd för perioden den 1 april 2007 – 31 maj 2007 *i första hand* med 1 597 kr och *i andra hand* med 729 kr, och
5. ekonomiskt skadestånd för perioden den 1 juni 2007 – 12 augusti 2007 *i första hand* med 2 097 kr per månad och *i andra hand* med 1 629 kr per månad.

C. I.A. utge

1. allmänt skadestånd med 100 000 kr,
2. ekonomiskt skadestånd för perioden den 13 december 2006 – 31 december 2006 *i första hand* med 938 kr per månad och *i andra hand* med 526 kr per månad och för perioden den 1 januari 2007 - 31 maj 2007 *i första hand* med 1 481 kr per månad och *i andra hand* med 830 kr per månad, och
3. ekonomiskt skadestånd fr.o.m. den 1 juni 2007 *i första hand* med 1 485 kr per månad och *i andra hand* med 1 134 kr per månad till dagen för huvudförhandling i målet.

Förbundet har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska förbehålla förbundet rätt att för U.A:s och I.A:s räkning återkomma med anspråk på ersättning för ekonomiskt skadestånd för tid efter huvudförhandlingen i målet.

Ränta har yrkats enligt 6 § räntelagen, på de ekonomiska skadestånden från den 25:e i respektive månad och på de allmänna skadestånden från den 28 maj 2007 till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet. Några belopp avseende allmänt och ekonomiskt skadestånd har inte vitsordats av dem. De har dock vitsordat att det yrkade ekonomiska skadeståndet till U.A. och I.A. utgör skillnaden mellan deras lön och de heltidsanställdas genomsnittliga lön (förstahandsyrkandet) respektive skillnaden mellan deras lön och den lägst avlönade heltids- och tillsvidareanställdas lön (andrahandsyrkandet). Vidare har arbetsgivarparterna vitsordat att det yrkade ekonomiska skadeståndet för R.O:s del vid punkten B 2 utgör skillnaden mellan hennes lön och de

heltidsanställdas genomsnittliga lön (förstahandsyrkandet) respektive skillnaden mellan hennes lön och den lägst avlönade heltids- och tillsvidareanställdas lön (andrahandsyrkandet). Inget ekonomiskt skadestånd avseende R.O. har vitsordats såvitt gäller punkterna B 3 till B 5. Ränteyrkandena avseende ekonomiskt och allmänt skadestånd har vitsordats i sig. Arbetsgivarparterna har inget att erinra mot att förbundet förbehålls rätten att återkomma med anspråk på ersättning för ekonomiskt skadestånd för tid efter huvudförhandlingen i målet.

När det gäller yrkandena om skadestånd för R.O. under den tid hon varit heltidsanställd under punkterna B 3 till B 5 har arbetsgivarparterna hemställt att talan ska avvisas. Yrkandet om avvisning har bestritts av förbundet.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

U.A. och I.A. är anställda som annonsproducenter för tidningen Bohusläningen. De arbetar båda deltid. R.O. var tidigare anställd som annonsproducent, och arbetade då främst deltid. Förutom nämnda personer arbetar även M.J., I.C., G.N. och M.H. som annonsproducenter för samma tidning. De fyra sistnämnda personerna arbetar samtliga heltid.

Arbetsuppgifterna

Arbetet som annonsproducent innebär att utforma en annons utifrån de önskemål som beställaren har. Annonsproducenten skriver annonsen och hämtar in eventuella bilder och logotyper. Ibland används tidigare införda annonser som redigeras om. Att producera annonser är huvuduppgiften för annonsproducenterna. Samtliga annonsproducenter, förutom M.H., arbetar med detta. Beställningarna av annonserna sker mestadels via annonskonsulenter vid bolaget.

Det finns två typer av annonser, dels de annonser som ligger inne i tidningen bland det redaktionella materialet, dels rubrikannonser som också benämns eftertextannonser. De annonser som ligger bland det redaktionella materialet placeras in genom sidplanering av den annonsproducent som för dagen har ansvaret för sidplaneringen. Rubrikannonserna placeras in genom eftertextombrytning av den annonsproducenten som ansvarar för detta enligt ett rullande schema som annonsproducenterna själva lägger upp. Därtill finns arbete med digital mottagning av annonsmaterial. Det arbetet innefattar inte något redigeringsarbete. Ytterligare en arbetsuppgift utgör skanning av material.

Ansvar för eftertextombrytningen delas mellan U.A., G.N., I.C. och M.J. enligt ett rullande schema. Sidplaneringen utförs av U.A. och G.N. enligt ett rullande schema. När R.O. var anställd utförde hon såväl eftertextombrytning som sidplanering. Den digitala mottagningen sköts av M.H. När han inte är i

tjänst ansvarar M.J. för denna arbetsuppgift. Arbetet med skanning av bilder, t.ex. i fråga om familjeannonser, utförs av U.A.

När arbetsuppgifter fullgörs enligt ett rullande schema gör annonsproducenterna tillsammans upp detta schema. De har även själva bestämt vem som ska lära sig dessa arbetsuppgifter, och de har också lärt sig arbetsuppgifter av varandra.

G.N., som har den kortaste anställningstiden av annonsproducenterna, har varit anställd vid bolaget sedan år 2002. Hon utför både sidplanering och eftertextombrytning. Av hennes förhållandevis korta anställningstid kan dras slutsatsen att dessa arbetsuppgifter inte kräver någon längre anställningstid. Trots att G.N. hade dessa arbetsuppgifter från början, har detta i hennes fall inte motiverat någon högre lön.

Arbetet med eftertextombrytning och sidplanering kräver mindre arbete än producerandet av annonserna. Den senare arbetsuppgiften uppgår till cirka 75 procent av arbetet. Den som har ansvaret för eftertextombrytning arbetar även parallellt med annonsproduktion.

De deltidsarbetande

I.A. har varit anställd hos bolaget sedan år 1973. Hennes sysselsättningsgrad har varierat, men hon har alltid arbetat deltid. För närvarande arbetar hon 75 procent av heltid. I.A. arbetar enbart med annonsproduktion och har tidigare även skannat bilder. Arbetsgivarparterna har i målet gjort gällande att I.A. inte skulle ha utvecklats i sitt arbete, att hon motsatt sig att delta i utbildning och avstått från utvecklingssamtal. Dessa påståenden bestrids. I.A. har utan problem anpassat sig till den omfattande teknikutveckling som skett sedan hon anställdes och har deltagit i samma utbildning som sina kollegor. Hon har däremot valt att inte lära sig eftertextombrytning och sidplanering. Hon är inte ensam om att ägna sig åt enbart en arbetsuppgift. Även M.H. gör detta genom att han ägnar sig enbart åt digital mottagning. När det gäller utvecklingssamtal bör nämnas att dessa inte har varit obligatoriska. I.A. har inte varit ensam om att avstå från erbjudandet om sådana samtal.

U.A. anställdes vid bolaget år 1988, men avslutade anställningen år 1993 på grund av arbetsbrist. Hon vikarierade därefter under tid då hon studerade. Sedan år 2004 är hon återigen anställd vid bolaget. För närvarande arbetar hon 75 procent av heltid. Förutom annonsproduktion ansvarar hon tillsammans med G.N. för sidplaneringen. Sedan någon månad tillbaka arbetar hon med eftertextombrytning i PC-systemet. När det gamla datasystemet fanns arbetade hon också med eftertextombrytning. Hon har utbildning bl.a. i grafisk produktion och multimedia.

R.O. började som vikarie år 1998. Under perioden oktober 2005 till december 2006 uppgick hennes vikariat till 75 procent av heltid. Under perioden april 2007 till den 12 augusti 2007 hade hon ett vikariat på heltid. Hon har lång erfarenhet som grafiker. Hon har bl.a. arbetat 14 år på Bohusläningens boktryckeri. Vidare har hon genomgått en 20 veckors gra-

fisk utbildning. För henne liksom för övriga annonsproducenter har den huvudsakliga arbetsuppgiften varit ren annonsproduktion. Dessutom har hon i sin anställning arbetat med eftertextombrytning och sidplanering.

Lönerna

I.A:s lön, omräknad till heltid, uppgår sedan den 1 juni 2007 till 19 020 kr. Under perioden fr.o.m. den 1 juni 2006 t.o.m. den 31 maj 2007 var lönen 18 525 kr.

U.A:s lön, omräknad till heltid, uppgår sedan den 1 juni 2007 till 19 885 kr. Under perioden fr.o.m. den 1 juni 2006 t.o.m. den 31 maj 2007 var lönen 18 985 kr.

R.O:s lön, omräknad till heltid, uppgick från den 1 juni 2006 till dess hon avslutade sin anställning till 18 903 kr. Hon omfattades inte av lönerrevisionen per den 1 juni 2007.

De heltidsarbetande annonsproducenternas löner uppgår sedan den 1 juni 2007 till 20 532 kr för G.N., 21 457 kr för I.C., 21 462 kr för M.J. och 21 891 kr för M.H. Under perioden fr.o.m. den 1 juni 2006 t.o.m. den 31 maj 2007 var deras löner 19 632 kr för G.N., 20 777 kr för I.C., 20 782 kr för M.J. och 21 381 kr för M.H.

Av en jämförelse mellan annonsproducenternas löner kan dras slutsatsen att sysselsättningsgraden har betydelse då lönen storlek fastställs av bolaget. Löneskillnaderna mellan de deltidsanställda och de heltidsanställda varierar mellan 3,5 och 16 procent.

Utför de deltidsarbetande och de heltidsarbetande samma arbete?

U.A., I.A. och R.O. utför samma arbete som sina heltidsarbetande kollegor. Löneskillnaderna mellan dem som arbetar deltid och dem som arbetar heltid kan inte anses vara motiverade av sakliga skäl. De anställda har befunnit sig i en likartad situation enligt den lönekartläggning som bolaget gjort i enlighet med jämställdhetslagen. Bolaget har däremot anfört att det i fråga om kunskap, erfarenhet och prestation skulle föreligga en sådan skillnad mellan de deltidsanställda och de heltidsanställda att de förra inte kan anses befinna sig i en likartad situation som de senare. Bolaget har bl.a. hänvisat till att det är de heltidsanställda som i större utsträckning arbetar med de stora kunderna. Att en kund är stor innebär emellertid inte att arbetet är svårare. Det kan snarare vara tvärtom. Det ställs i allmänhet inte större krav på kvalifikationer för att producera de större kundernas annonser. Även de deltidsanställda arbetar med större kunder.

Principerna för bedömning av om de deltidsanställda och de heltidsanställda utför samma arbete hämtas från jämställdhetslagen och de övriga diskrimineringslagarna. Bedömningen ska göras utifrån de krav som ställs på den som ska utföra arbetsuppgifterna. Bedömningen är i princip oberoende av vem som utför arbetet och ska ta sikte på vilken utbildning och praktisk erfarenhet

som krävs för arbetet. I detta fall skiljer sig inte de deltidsanställdas och de heltidsanställdas prestationer åt på ett sådant sätt att det skulle innebära att de kan anses utföra olika arbete. De har i princip genomgått samma utbildningar.

Arbetsgivarparterna har framhållit de heltidsarbetandes långa anställningstid jämfört med de deltidsanställdas som argument för lönesättningen. I.A:s långa anställningstid har dock inte tillmätts någon betydelse för hennes lön. Därtill kommer att G.N., som har den kortaste anställningstiden av annonsproducenterna, har högre lön än de deltidsarbetande. Det kan även ifrågasättas om U.A:s anställningstid kan betraktas som kort. R.O:s tjänstgöringstid är kort, men hon har lång erfarenhet som grafiker. Detta måste beaktas vid lönesättningen.

Av de lönekriterier som bolaget fastställt framgår att erfarenhet har betydelse vid bedömningen både av befattningen och av medarbetaren. Anställningstiden finns dock inte upptagen som ett kriterium som ska beaktas vid lönesättningen. I.A., R.O. och U.A. har samtliga lång erfarenhet som grafiker. Beträffande befattningen ska därtill även beaktas mångsidighet, självständighet, produktionsansvar och kreativitet. När det gäller bedömningen av medarbetaren ska också beaktas mångsidighet, kunskap, självständighet, samarbetsförmåga, effektivitet och noggrannhet. Bolaget har inte lämnat information till de anställda om lönepolicyn, kriterierna för lönesättningen eller vad som kan komma att påverka lönen. Någon information i detta avseende har inte heller lämnats efter lönerevisionen.

De arbetsuppgifter som bolaget har hänvisat till såsom särskilt kvalificerade – eftertextombrytning och sidplanering – har utförts av såväl R.O. som U.A., liksom av G.N. Dessa arbetsuppgifter utgör en liten del jämfört med den huvudsakliga arbetsuppgiften med annonsproduktion. Samtliga annonsproducenter utom två, I.A. och M.H., arbetar med eftertextombrytning. Endast två av annonsproducenterna, varav U.A. är den ena, arbetar med sidplanering.

Beräkning av de ekonomiska skadestånden

De yrkade ekonomiska skadestånden har beräknats som skillnaden mellan deltidslönen, omräknad till heltid, och i första hand den genomsnittliga heltidslönen avrundad nedåt till 20 500 kr i enlighet med lönerna från lönerrevisionen från och med den 1 juni 2006. Från och med den 1 juni 2007 har de anställda nya löner och yrkandena har därför justerats i förhållande till de nya lönerna om 21 000 kr. I andra hand har de ekonomiska skadestånden beräknats så att de motsvarar skillnaden mellan en deltidslön, omräknad till heltid, och den lägsta heltidslönen, som per den 1 juni 2006 uppgick till 19 632 kr, och per den 1 juni 2007 uppgick till 20 532 kr.

R.O. har under år 2007 arbetat heltid hos bolaget, och yrkandena har beräknats utifrån detta. Hennes lön har dock varit samma som hennes tidigare deltidslön, men uppräknad till heltid, dvs. 18 903 kr per månad.

Sammanfattning av de rättsliga grunderna

Bolaget har i strid med 3 § lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidssamarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning missgynnat U.A. och I.A. som är deltidssamarbetande, samt missgynnat R.O. som varit deltidssamarbetande och tidsbegränsat anställd, genom att tillämpa sämre lönevillkor jämfört med dem som bolaget tillämpar för arbetstagare hos bolaget som utför samma eller likartat arbete och är tillsvidareanställda och arbetar heltid. De tillämpade lönevillkoren är inte berättigade av sakliga skäl. Bolaget ska förpliktas att betala allmänt och ekonomiskt skadestånd till U.A., I.A. och R.O. enligt 7 § samma lag.

När det gäller yrkat ekonomiskt skadestånd för den tid då R.O. har arbetat heltid gör förbundet gällande att missgynnandet av henne när hon arbetat deltid har haft kvarstående effekt när hon under år 2007 hade ett vikariat på heltid.

Arbetsgivarparterna

Bohusläningen AB och bolaget har i dag omkring 100 anställda, varav 50 är journalister, 40 är tjänstemän och 10 är grafiker. Mellan åren 1998 och 2007 gjordes en omfattande neddragning av verksamheten, bl.a. minskades antalet grafiker från 18 till 7. Antalet anställda minskade under åren 1995–2006 från 188 till 105. Dessa neddragningar påverkade både åldersstrukturen i bolagen och anställningstidernas längd.

Lönerna

Lönerna sätts individuellt och differentierat med utgångspunkt i § 5 i det gällande kollektivavtalet. Där framgår att lönerna ska sättas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetet och medarbetarens yrkeskunskap. Vidare framgår att lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med medarbetarens yrkesskicklighet, mångkunnighet och andra faktorer som kan vara av betydelse vid lönesättningen. För medarbetare med speciella

arbetsuppgifter är faktorer som ledningsförmåga, initiativkraft, yrkesskicklighet, ekonomiskt ansvar samt idérikedom av särskild betydelse vid lönesättningen. Slutligen framgår att ökad erfarenhet och ökade kvalifikationer möjliggör att medarbetare kan utvecklas för alltmer kvalificerade och ansvarskrävande befattningar och arbetsuppgifter, vilket normalt ska ge utslag i den individuella lönesättningen.

Lönerna har förhandlats lokalt. År 1995 var grafikerklubben och bolaget kraftigt oense i frågan hur den individuella och differentierade lönesättningen skulle genomföras. Tidigare fanns en tradition i bolaget som i praktiken innebar att grafikerna hade samma lön trots att de utförde olika arbete. Vid lokala förhandlingar år 1996 enades parterna om kriterier vid lönesättningen för grafikerna. Lönekriterierna består dels av en befattningsdel där hänsyn tas till erfarenhet, mångsidighet, självständighet, produktionsansvar och kreativitet, dels av en individuell medarbetardel där hänsyn tas till erfarenhet, mångsidighet, kunskap, självständighet, samarbetsförmåga, effektivitet och noggrannhet.

Bolaget har även fastställt en lönepolicy som är gemensam för samtliga kollektivavtalsområden. Bolaget strävar härvid efter en rättvisande lönestruktur, med rättvisa individuella löner samt lika lön för män och kvinnor. För att kunna skapa en individuell och differentierad lönesättning är principerna enligt policyn att lönen ska fastställas med hänsyn till dels arbetets svårighetsgrad, ansvar och de krav som arbetet ställer på medarbetaren för lönesättningen, dels medarbetarens arbetsinsatser och personliga kompetens, förmågan att tillämpa sin kunskap, utbildning och erfarenhet. Vidare framgår att lön och löneutveckling påverkas av medarbetarens egna arbetsinsatser och kompetensutveckling.

Det ska tilläggas att lönesättningen också påverkas av marknadskrafterna. De senaste åren har det funnits ett överskott på grafiker, vilket har dämpat lönetrycket. I vissa avseenden kan det finnas viss skevhet i systemet, beroende av att några arbetstagare har fått behålla vissa lönetillägg när de har omplacerats till en enklare befattning.

Vid lönerevisionsförhandlingarna utgår parterna alltid från medarbetarnas heltidslöner, oberoende av den enskilde medarbetarens sysselsättningsgrad. Från bolagets sida förbereds förhandlingarna genom att de löneansvariga cheferna tillsammans med eventuella arbetsledare går igenom samtliga medarbetare på respektive avdelning utifrån de aktuella lönekriterierna för befattning och medarbetare. Det nuvarande löneläget stäms av med löneläget vid den förra revisionen och med vad som hänt därefter. Lönekriterierna kan inte vara okända för medarbetarna. De har presenterats vid varje löneförhandling sedan år 1996, där även representanter för annonsproduktionen suttit med. Förbundet har inte haft något att erinra mot den slutliga tilldelningen i löneförhandlingar under åren 1996–2006. Inte heller har förbundet haft några synpunkter på de lönekriterier som man träffade överenskommelse om år 1996 eller varit intresserat av att ändra dessa.

Lönesättningspolicyn har hållits levande genom att denna och lönekriterierna har gått igenom med förbundet. Konsekvent har en skillnad gjorts mellan begreppen befattning samt medarbetarnas prestation och kvalifikationer i befattningen. Lönerna har alltid räknats om till heltidslöner, och regelmässigt har de deltidsanställdas situation uppmärksammats. Detta framgår bl.a. av jämställdhetsplanerna och protokollen från löneförhandlingarna.

Medarbetarnas arbetsuppgifter

Samtliga aktuella medarbetare arbetar som annonsproducenter. Bolaget har ansett att de har lika eller likvärdiga befattningar och därmed ligger i samma grupp i jämställdhetsplanen. Detta utgör en relativt ”grov” befattningsmodell i enlighet med Jämos lönelotsmodell. Bolagets ambition är visserligen att alla annonsproducenter ska kunna utföra samtliga arbetsuppgifter, men i verkligheten är det inte så. Arbetsuppgifter avseende digital mottagning, eftertextombrytning och sidplanering utförs inte av alla annonsproducenter. Dessa arbetsuppgifter har regelmässigt utförts av annonsproducenter som har längre anställningstid och därmed också längre erfarenhet. Arbetstagarna har vidare lönesatts utifrån lönekriterier enligt såväl det centrala avtalet som bolagets egna upprättade kriterier. Det har även beaktats hur medarbetarna utför sina arbetsuppgifter, vilken typ av annonser de arbetar med och skillnader i medarbetarnas ansvar gentemot kunder.

I.A. anställdes år 1974 och har alltid haft deltidsanställning med varierande tjänstgöringsgrad. Hon erbjöds heltidsanställning vid ett tillfälle, men önskade då 75 procent tjänstgöring vilket hon också erhöll. I.A. var inledningsvis perforatris och arbetade med inskrivning av text. Hon har inte utvecklats nämnvärt i arbetet inom annonsproduktionen efter digitaliseringen. Hon arbetar med enkla annonser med i huvudsak text, utan bild och färgsättning. Hon har blivit tillfrågad om hon vill gå på olika utbildningar, men har regelmässigt tackat nej. De utbildningar som hon har deltagit i är sådana utbildningar som är direkt nödvändiga för att hon ska kunna fortsätta arbeta som annonsproducent. I 2007 års lönerrevision fick hon ett utökad påslag från 380 kr till 495 kr. Detta var en uppmuntran efter förslag från förbundet. I.A. har inte visat något intresse av att delta i utvecklingssamtal. Från bolagets sida har man försökt att uppmuntra henne att utföra även andra arbetsuppgifter och diskuterat förutsättningarna för hennes arbete.

U.A. var tillsvidareanställd under åren 1988—1993. Hon valde att lämna sin anställning inför en omorganisation av verksamheten eftersom det fanns en risk för uppsägning på grund av arbetsbrist. Hon innehade därefter ett antal vikariat hos bolaget. Sedan april 2004 har hon en tillsvidareanställning på 75 procent av heltid. U.A. har sedan år 2004 uteslutande arbetat med annonsproduktion bestående i huvudsak av arbete med mindre och medelstora företagsannonser. I den mån hon arbetat med eftertextombrytning i det gamla systemet har det varit i ringa omfattning. U.A. har under vintern 2006 utbildat sig i sidproduktion och sidritning. Under våren 2007 har hon lärt sig den digitala mottagningen. I dag arbetar hon med sidritning, men inte så mycket med digital mottagning. Bolaget har vid lönesättningen tagit

hänsyn till utbildning som ägt rum efter 2006 års lönerevision och även föreslagit ett påslag i 2007 års lönerevision om 900 kr. Arbetet med sidplanering har U.A. börjat med först under våren 2007.

R.O. vikarierade för U.A. under hennes föräldraledighet under perioden oktober 2005–december 2006 på en deltidstjänst om 75 procent. Under våren 2007 var hon vikarie på heltid. R.O. har en kort anställningstid och saknar nämnvärd erfarenhet inom tidningsproduktion. Hon har visserligen arbetat som grafiker på ett boktryckeri, men det arbetet skiljer sig i hög grad från arbetet på en tidning. Hon kan arbeta med eftertextombrytning, men har inte arbetat med viktiga eller större kunder.

M.H. är anställd vid bolaget sedan 42 år tillbaka. Han ansvarar för den digitala mottagningen. Det är oftast ”rikskunder” som skickar sina annonser digitalt. Dessa annonser ska sedan anpassas till tidningens storlek och färgsättning. Därtill ska en viss text med lokal anknytning läggas till i annonsen. M.H. har även annan kunskap i fråga om datahantering och arbetar därför med datasupport.

I.C. har arbetat hos bolaget i 31 år. Hon har gedigen erfarenhet av annonsproduktion. Förutom arbetet med annonsproduktion, arbetar hon också med eftertextombrytning och har eget ansvar för några av de större kunderna. Hennes arbete kännetecknas av hög kvalitet och effektivitet.

M.J. har arbetat vid bolaget i 27 år. Förutom annonsproduktion ansvarar hon för några av bolagets större kunder och arbetar med eftertextombrytning. Hon arbetar även med digital mottagning när M.H. inte är i tjänst. M.J. är tillsammans med I.C. huvudansvarig för eftertextombrytningen.

G.N. är tillsvidareanställd sedan år 2002. Från och med den 1 januari 2006 arbetar hon heltid. Hon arbetar med vanliga, medelsvåra till svåra företagsannonser och har kundansvar. Såväl när hon arbetade deltid som när hon arbetat heltid har hon premierats för att hon har utvecklats väl i arbetet och tagit på sig ytterligare ansvar.

Vid en jämförelse mellan annonsproducenterna kan sammanfattningsvis följande konstateras. De aktuella deltidsanställda, förutom I.A., har kort tjänstgöring hos bolaget jämfört med de heltidsanställda. Alla tre arbetar huvudsakligen med enkel eller medelsvår annonsproduktion. M.H., I.C. och M.J. har samtliga lång anställningstid samt arbetar med större kunder och med svårare annonser. Ingen av de deltidsanställda har det huvudsakliga ansvaret för någon av de 15 största kunderna hos bolaget. En annan faktor som påverkat de deltidsanställdas löner är marknadskrafterna och den omständigheten att det funnits ett överskott på utbildade grafiker, något som sammantaget har gjort att ingångslönerna för grafiker under senare år blivit lägre. Därtill kommer att de deltidsanställda på grund av sina kortare anställningstider har deltagit i få lönerevisioner.

Sammanfattningsvis kan annonsarbetet indelas enligt följande. Arbetsuppgiften avseende digital mottagning avser annonsmaterial som översänds

digitalt från framför allt rikstäckande annonsörer. Dessa annonser är stora, kommer i stora volymer och innebär avgörande intäkter för bolaget. Dessa annonser hanteras av M.H. De avancerade lokala produktionerna beställs i regel av större lokala kunder. Arbetet innebär en hög frekvens av kundkontakter och utförs främst av M.J. och I.C. De mindre avancerade produktionerna beställs av lokala annonsörer. Arbetet innebär begränsade kundkontakter. Dessa annonser produceras främst av U.A., G.N. och R.O. De enklaste produktionerna är de som beställs av små kunder. Det görs inte någon bild- och färghantering i dessa annonser. Samtliga annonsproducenter hanterar sådana annonser, men typiskt sett utförs de av I.A.

Av ovanstående redogörelse för arbetsuppgifterna och vilka som utför dessa framgår att de löneskillnader som finns mellan medarbetarna är väl motive-
rade.

Sammanfattning av de rättsliga grunderna

Bolaget har inte missgynnat I.A., U.A. eller R.O. i strid mot lagstiftningen genom att ge dem annorlunda anställnings- och lönevillkor än de heltidsanställda. Bolagets lönesättning sker i enlighet med den lönepolicy och de kriterier för lönesättning som är bilagda förhandlingsprotokollet av den 15 juni 2006. Dessa tillämpas inte på något diskriminerande sätt, utan utgår från befattningen, arbetsuppgifter i befattningen, kompetens, erfarenhet, prestation och marknadskrafternas inverkan oberoende av sysselsättningsgrad.

I.A., U.A. och R.O. har inte befunnit sig i en likartad situation som de heltidsanställda på annat sätt än att de har samma befattning ur ett jämställdhetsperspektiv i jämställdhetsplanen. Möjligen har de deltidsanställda en liknande typ av anställning eller sysselsättning, men även andra faktorer spelar in vid bedömningen av om det är fråga om en likartad situation, bl.a. kvalifikationer, kompetens, kunskap, erfarenhet och prestation. De deltidsanställda befinner sig inte i en likartad situation jämfört med de heltidsanställdas i vare sig lagens eller det underliggande ramavtalets mening. I.A:s, U.A:s och R.O:s löner har inte bestämts på annat sätt än de heltidsanställdas löner, dvs. lönesättningen har bedömts utifrån samma kriterier.

Förbundet har yrkat skadestånd för R.O. för den period som hon har arbetat heltid. Såsom arbetsgivarparterna har uppfattat förbundets talan har den tidigare enbart berört frågan om lönediskriminering av deltidsanställda. Talan bestrids på den grunden att en medarbetare inte kan ha rätt till ekonomiskt skadestånd på grund av att han eller hon skulle ha rätt till en högre heltidslön. Nu görs gällande lönediskriminering på grund av att R.O. haft en visstidsanställning. I förhandlingsprotokollet från centrala förhandlingen berörs inte frågan om diskriminering av tidsbegränsat anställda, förutom att en hänvisning görs till lagen. Det kan även konstateras att R.O:s heltidsanställning tillkom efter det att ansökan om stämning lämnats in, varför det inte varit någon förhandling i frågan. Med anledning härav bör talan avseende diskriminering av R.O. under den tid hon arbetat heltid som

visstidsanställd avvisas såsom en otillåten taleändring. Alternativt görs gällande att förhandlingskravet inte är uppfyllt.

Förbundet

Förbundet bestrider yrkandet om avvisning av talan avseende diskriminering av R.O. såvitt avser den tid hon arbetat heltid. Vid den centrala förhandlingen yrkades skadestånd för brott mot den aktuella lagen, som ju avser diskriminering av såväl deltidsanställda arbetstagare som arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Förhandlingskravet måste anses vara uppfyllt. Det bestrids att talan i denna del skulle utgöra en otillåten taleändring.

Domskäl

Tvisten i målet gäller frågan om de tre annonsproducenterna I.A., U.A. och R.O., av vilka de två förstnämnda arbetat deltid och den sistnämnda arbetat såväl deltid som heltid inom ramen för visstidsanställningar, kan anses ha varit utsatta för lönediskriminering på grund av att de arbetat deltid respektive innehaft visstidsanställning.

Förbundet har gjort gällande att annonsproducenterna har missgynnats på grund av sin deltidsanställning respektive tidsbegränsade anställning genom att bolaget tillämpat sämre lönevillkor för dem jämfört med de villkor bolaget tillämpar för arbetstagare hos bolaget som utför samma eller likartat arbete och som är tillsvidareanställda och arbetar heltid. Vidare har förbundet gjort gällande att lönevillkoren inte är berättigade av sakliga skäl.

Arbetsgivarparterna har bestritt att de aktuella annonsproducenterna har missgynnats och hänvisat till att bolagets lönesättning sker i enlighet med kollektivavtalet, den lönepolicy och de lönekriterier som är beslutade hos bolaget. Vidare har arbetsgivarparterna bestritt att dessa annonsproducenter har befunnit sig i en likartad situation som de heltidsanställda. När det gäller talan om diskriminering av R.O. under den tid hon varit heltidsanställd inom ramen för visstidsanställningar har arbetsgivarparterna hemställt att denna talan ska avvisas som en otillåten taleändring, alternativt därför att förhandlingskravet inte är uppfyllt.

Förbundet har bestritt arbetsgivarparternas yrkande om avvisning.

Utredningen i målet

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med annonsproducenterna U.A. och R.O., vittnesförhör med annonsproducenterna M.J. och G.N. samt ombudsmannen L.A. På arbetsgivarparternas begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med den verkställande direktören i bolaget T.H. samt vittnesförhör med den tidigare facklige förtroendemannen L.L., den administrativa chefen C.W., den tidigare annonschefen C.L., annonschefen T.N. och den tidigare förmannen för annonsproduktionen och biträdande annonschefen Y.J. Arbetsgivarparterna har åberopat viss skriftlig bevisning.

Frågan om otillåten taleändring m.m.

Arbetsgivarparterna har yrkat att talan om diskriminering av R.O. avseende den tid hon som visstidsanställd har arbetat på heltid ska avvisas. Enligt arbetsgivarparterna är det i denna del fråga om en otillåten taleändring. Alternativt har gjorts gällande att förhandlingskravet inte är uppfyllt. Förbundet har på sin sida menat att förbundet vid den centrala förhandlingen yrkade skadestånd för brott mot den aktuella lagen och att lagen även omfattar förbud mot diskriminering av tidsbegränsat anställda. Förbundet gör gällande att tvisten i denna del rör frågan om R.O. har haft för låg lön i förhållande till de övriga heltidsarbetande annonsproducenterna. Den ekonomiska effekten av bolagets missgynnande av henne under hennes tid som deltidsarbetande har kvarstått även under hennes tidsbegränsade anställning på heltid.

Enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen får talan inte tas upp till prövning av Arbetsdomstolen förrän förhandling har ägt rum rörande tvistefrågan. I Arbetsdomstolens praxis har bl.a. slagits fast att det inte bör ställas något strängt krav på parterna i fråga om att vid förhandling precisera de skilda tvistefrågor som ligger inom ramen för den händelse, åtgärd, avtalstillämpning eller dylikt som föranlett förhandlingen (se bl.a. AD 2003 nr 32 med däri angivna avgöranden). Av protokollet från den centrala förhandlingen den 14 september 2006 framgår att förbundet yrkade skadestånd för bl.a. R.O. på grund av brott mot den aktuella lagen. I lagen ryms även förbud mot diskriminering av arbetstagare med visstidsanställning. I tvisteförhandlingen preciserade inte förbundet på vilket sätt det ansåg R.O. vara diskriminerad. Förbundet har gjort gällande att bolagets missgynnande av henne under den tid hon arbetat deltid har fått en kvarstående effekt för hennes visstidsanställningar på heltid. Mot denna bakgrund finner Arbetsdomstolen att frågan om R.O. har diskriminerats även under den tid hon under visstidsanställning har arbetat heltid i enlighet med nämnda lag får anses ligga inom ramen för det som parterna tvisteförhandlat om. Arbetsdomstolen finner alltså att kravet på tvisteförhandling enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen har varit uppfyllt i detta fall. Vidare finner Arbetsdomstolen att förbundets åberopande av förbudet mot diskriminering av arbetstagare med tidsbegränsad anställning inte innefattar någon enligt 13 kap. 3 § rättegångsbalken otillåten taleändring. Arbetsgivarparternas yrkande om avvisning av talan i denna del ska därmed avslås.

Tillämpliga rättsregler

Enligt 3 § lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning får en arbetsgivare inte missgynna en deltidsarbetande arbetstagare eller en arbetstagare med tidsbegränsad anställning genom att tillämpa mindre förmånliga löne- eller andra anställningsvillkor än arbetsgivaren tillämpar eller skulle ha tillämpat för arbetstagare i en likartad situation som arbetar heltid, respektive har en tillsvidareanställning, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med den missgynnandes deltidsarbete eller tidsbegränsade anställning.

I motiven till stadgandet (prop. 2001/02:97 s. 38 f. och 62 f.) anges att en tillämpning av löne- eller anställningsvillkoren är mindre förmånlig om den kan sägas medföra en skada eller en nackdel för arbetstagaren. För att avgöra om det är fråga om diskriminering ska en jämförelse göras med hur en person med ett annat arbetstidsmått respektive tillsvidareanställning i en likartad situation behandlas eller skulle ha behandlats. Med likartad situation avses främst att de arbetstagare som jämförs utför samma eller liknande arbete hos samma arbetsgivare. Vid jämförelsen ska dock enligt lagmotiven beaktas även sådana faktorer som kvalifikationer, yrkeskunskande, kunskaper och anställningstid (anf. prop. s. 40 med hänvisning till det ramavtal som ligger till grund för direktivet 97/81/EG).

Som framgår av lagtexten är det inte fråga om direkt diskriminering om arbetsgivaren kan visa att missgynnandet saknar samband med den missgynnandes deltidsarbete eller tidsbegränsade anställning. Arbetsgivaren har alltså bevisbördan för att det saknas ett sådant samband.

Har de tre deltidsanställda arbetstagarna blivit missgynnande?

I.A., U.A., R.O., M.J., I.C., G.N. och M.H. är samtliga anställda som annonsproducenter hos bolaget. I.A. och U.A. innehar deltidsanställningar och R.O. har tidigare innehaft anställning, främst på deltid. Under perioden från mars till augusti 2007 innehade R.O. visstidsanställningar på heltid. M.J., I.C., G.N. och M.H. har samtliga varit anställda på heltid.

Under perioden fr.o.m. den 1 juni 2006 t.o.m. den 31 maj 2007 uppgick de deltidsarbetandes löner, omräknade till heltid, till 18 525 kr för I.A., till 18 985 kr för U.A. och till 18 903 kr för R.O. Under motsvarande period uppgick de heltidsarbetande annonsproducenternas lön till 19 632 kr för G.N., till 20 777 kr för I.C., till 20 782 kr för M.J. samt till 21 381 kr för M.H. När det gäller tiden fr.o.m. den 1 juni 2007 uppgick de deltidsarbetandes löner, omräknade till heltid, till 19 020 kr för I.A. och till 19 885 kr för U.A. R.O. omfattades inte av lönerevisionen utan uppbar alltså 18 903 kr till dess att hon avslutade sin anställning. Under denna tid uppgick de heltidsarbetande annonsproducenternas lön till 20 532 kr för G.N., till 21 457 kr för I.C., till 21 462 kr för M.J. och till 21 891 kr för M.H.

Det är alltså ostridigt att U.A:s, I.A:s och R.O:s löner under åren 2006 och 2007, omräknade till heltid, var lägre än de heltidsarbetande annonsproducenternas löner. Det står därmed klart att de tre deltidsanställda annonsproducenterna i lagens mening har blivit utsatta för ett missgynnande i form av mindre förmånliga lönevillkor. Vid prövningen av frågan om detta missgynnande har inneburit en diskriminering finns det anledning att först gå in på de principer som ostridigt gäller för lönesättningen hos bolaget.

Allmänna principer för lönesättningen hos bolaget

I tidningsavtalets § 5 anges att lönerna ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning och medarbetarens yrkeskunskap samt att lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med medarbetarens yrkesskicklighet, mångkunnighet och andra faktorer som kan vara av betydelse vid lönesättningen. För medarbetare med speciella arbetsuppgifter är faktorer som ledningsförmåga, initiativkraft, yrkesskicklighet, ekonomiskt ansvar samt idérihedom av särskild betydelse vid lönesättningen. I avtalet anges också att ökad erfarenhet och ökade kvalifikationer möjliggör att medarbetare kan utvecklas för alltmer kvalificerade och ansvarskrävande befattningar och arbetsuppgifter, vilket normalt ska ge utslag i den individuella lönesättningen.

Det kan vidare konstateras att lönerna för de anställda sedan år 1996 har bestämts efter lokala förhandlingar med ledning av de lönekriterier som tagits fram vid bolaget. Av L.L:s uppgifter framgår att lönekriterierna är resultatet av förhandling mellan bolaget och den lokala arbetstagarorganisationen. Lönekriterierna består av två delar. Den ena delen är inriktad på befattning och där bedöms erfarenhet, mångsidighet, självständighet, produktionsansvar och kreativitet. Den andra delen tar sikte på medarbetaren vari bedömningen läggs på erfarenhet, mångsidighet, kunskap, självständighet, samarbetsförmåga, effektivitet och noggrannhet. Vidare anges att vid värderingen av befattningen görs en klassificering av arbetsuppgiften, oavsett vem som innehar befattningen och att vid värderingen av medarbetaren görs en bedömning av den enskildes erfarenhet och arbetsinsats.

Det finns slutligen ett dokument med en lönepolicy som utarbetats ensidigt av bolaget och som innehåller att lönesättningen ska vara differentierad och individuell. Vidare anges att lönen ska fastställas med hänsyn till dels arbetets svårighetsgrad, ansvar och de krav som arbetet ställer på medarbetaren, dels medarbetarens arbetsinsatser och personliga kompetens, förmåga att tillämpa sin kunskap, utbildning och erfarenhet samt dels att lön och löneutveckling påverkas av medarbetarens egna arbetsinsatser och kompetensutveckling.

Sammanfattningsvis framgår det av kollektivavtalet, lönekriterierna och lönepolicyn att lönesättningen bör vara differentierad och ta hänsyn till såväl innehållet i befattningen som medarbetarens förmåga att utföra sitt arbete. Inget av de angivna dokumenten innehåller något moment som direkt tar sikte på att sysselsättningsgraden skulle ha betydelse för lönesättningen på ett sätt som innebär ett missgynnande av de deltidsanställda eller visstidsan-

ställda. Att så skulle vara fallet har inte heller gjorts gällande av förbundet. Vad saken gäller är i stället om tillämpningen av principerna för lönesättningen i fråga om U.A., I.A. och R.O. har medfört att de har blivit diskriminerade på grund av att de har arbetat deltid respektive innehaft visstidsanställningar. Av intresse är då i första hand om de har befunnit sig i en likartad situation som de heltidsanställda annonsproducenterna.

Likartad situation?

Det arbete som utförts av U.A., I.A. och R.O. har bestått i att producera annonser på grundval av önskemål som angetts av beställaren. Annonsproducenten skriver annonsen och hämtar in eventuella bilder och logotyper. Ibland används tidigare införda annonser som redigeras om. Enligt domstolens mening har det arbete som utförts av samtliga annonsproducenter varit av liknande slag. Det framgår dock av utredningen att arbetsuppgifterna inte har varit exakt desamma för de olika arbetstagarna. Vissa arbetsuppgifter har nämligen otvivelaktigt varit mer kvalificerade än andra. Domstolen återkommer i det följande till denna omständighet, som bör kunna beaktas inom ramen för prövningen av samtliga berörda arbetstagarnas personliga faktorer som yrkeskunnande, kvalifikationer och kunskaper.

Vissa av de omständigheter som är av intresse för prövningen är ostridiga. Domstolen syftar därvid på arbetstagarnas anställningstid och närmare arbetsuppgifter. Beträffande arbetstagarnas personliga kvalifikationer är situationen en annan. Förbundet har i den delen framhållit att annonsavdelningens arbete i stort sett bedrevs utan närvaro av någon arbetsledare och att bolagets företrädare därför inte hade någon rättvisande information om arbetstagarnas kunnande och prestationer. Arbetsgivarparternas bevisning om de enskilda arbetstagarnas prestationsförmåga utgörs främst av de uppgifter som lämnats inför domstolen av T.N. Han har uppgett att han i sin roll som annonschef ansåg sig ha en god överblick över annonsproducenternas arbetsprestationer genom det datoriserade annonsproduktionssystemet, genom statistik, genom uppgifter från externa kunder och tidningens annonsförsäljare samt genom löpande övervakning av de färdiga tidningsannonserna. Arbetsdomstolen anser inte att det finns anledning att betvivla att T.N. hade möjlighet att få den information han som arbetsgivarföreträdare ansåg sig behöva för en rättvisande bedömning av medarbetarnas prestationer. Det kan tilläggas att bolaget uppenbarligen hade ett intresse av att han hade tillgång till denna information för att kunna sätta lönerna på det sätt bolaget ansåg vara riktigt.

Beträffande de heltidsanställda annonsproducenterna kan till en början konstateras att såväl *M.J.* som *I.C.* har mycket lång erfarenhet av annonsproduktion inom bolaget. De har av flera förhörspersoner framhållits som "rygggraden" på avdelningen. De hanterar annonser av högre svårighetsgrad och har ett större mått av kundkontakter än de deltidsanställda arbetstagarna. Även *M.H.* har mycket lång erfarenhet som annonsproducent. T.N. har inför domstolen uppgett att *M.H.* har den mest stressfyllda uppgiften och att han har stor datateknisk kompetens som värderas högt. *G.N.* har arbetat med annonsproduktion under en jämförelsevis kort period

hos bolaget. Enligt uppgifter som lämnats av T.N. och som vinner stöd av vad C.W. har uppgett har hon utvecklats snabbt i sitt arbete, varit engagerad i olika utvecklingsgrupper och även axlat produktionsledningens uppgifter.

I fråga om I.A. kan konstateras att hon har arbetat med annonsproduktion under lång tid. Av utredningen framgår dock att hon i stort sett uteslutande har arbetat med produktion av enklare annonser samt att hon inte har visat något egentligt intresse av att lära sig ytterligare arbetsuppgifter. Utredningen i målet får anses klart utvisa att hon inte ligger på samma kvalifikationsnivå som M.J., I.C., G.N. och M.H.

Beträffande U.A. och R.O. kan konstateras att de inte har lika lång erfarenhet av annonsproduktion som t.ex. M.J. och I.C. U.A. och R.O. har visserligen arbetat med sådana mer kvalificerade arbetsuppgifter som avser sidplanering och eftertextombrytning, men detta hade vid den i målet aktuella tidpunkten förekommit under en förhållandevis kort period. Det framstår därmed som klart att inte heller U.A. och R.O. kan anses ha uppnått samma erfarenhet och kompetens som M.H., M.J. och I.C. Det kan förefalla mindre tydligt att det föreligger någon sådan iakttagbar skillnad mellan å ena sidan U.A. och R.O. och andra sidan G.N., eftersom hon har en kortare anställningstid än de övriga heltidsanställda arbetstagarna. De uppgifter som lämnats om G.N:s kvalifikationer och utveckling i arbetet föranleder dock att det framstår som rimligt att hon bedöms ha ett visst försteg i kompetenshänseende. Enligt T.N:s uppgifter är det denna faktor som har gett utslag vid lönesättningen. Enligt Arbetsdomstolens mening får ett sådant ställningstagande anses vara väl förenligt med de lönekriterier och den lönepolicy som tillämpats vid bolaget.

Arbetsdomstolen kommer på grund av det anförda till slutsatsen att I.A., U.A. och R.O. inte har befunnit sig i en likartad situation som de övriga annonsproducenterna.

Har I.A., U.A. och R.O. blivit diskriminerade?

Arbetsdomstolens slutsats i det föregående innebär att en av förutsättningarna för att diskriminering ska anses föreligga inte är uppfylld. I.A., U.A. och R.O. har alltså inte blivit diskriminerade på grund av att de arbetat deltid hos bolaget. Slutsatsen blir densamma i fråga om R.O. såvitt avser den period hon arbetat som visstidsanställd under heltid.

Domstolen vill tillägga följande. De löneskillnader som föreligger mellan de i målet berörda annonsproducenterna är sådana som man allmänt sett kan förvänta sig i ett system med individuell lönesättning baserad på den enskilde arbetstagarens prestation. Löneskillnaderna framstår inte som orimligt stora mot bakgrund av vad som framkommit om annonsproducenternas kvalifikationer, kunskaper och yrkeskunnande. Det betyder att det i målet också får anses visat att den lägre lönen inte har något samband med U.A:s, I.A:s och R.O:s tjänstgöringsgrad eller R.O:s anställningsform.

På grund av det anförda ska förbundets talan avslås.

Rättegångskostnader

Med den angivna utgången ska förbundet förpliktas att betala arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Om yrkat belopp råder inte någon tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår arbetsgivarparternas yrkande om avvisning av Grafiska Fackförbundets talan (punkterna B 3 – B 5).
2. Arbetsdomstolen avslår Grafiska Fackförbundets talan.

3. Arbetsdomstolen förpliktar Grafiska Fackförbundet att ersätta Svenska Tidningsutgivareföreningens och Annonsfyren i Bohuslän AB:s rättegångskostnader med tvåhundrasextioniotusen (269 000) kr, varav 215 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § rättelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Michaël Koch, Sören Öman, Berndt Molin, Kerstin Brodowsky, Håkan Torngren, Ella Niia och Bo Almgren. Enhälligt.

Sekreterare: Emma Cardell