



PTK



## **EU-rådets gemensamma inställning till EU-kommissionens förslag till direktiv om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tack vare insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer, COM (2021) 93 final**

Parterna har en gemensam ambition att inom ramen för partsmodellen arbeta för ökad jämställdhet på arbetsmarknaden

Svenskt Näringsliv anser att direktivförslaget strider i sin helhet mot subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna.

LO och PTK är positiva till att verktygen att identifiera och åtgärda lönediskriminering stärks men är kritiska till utformningen av direktivförslaget i vissa delar.

Parterna är däremot överens om att direktivförslagets regler i vissa avseenden är utformade på ett sådant sätt att det utgör ett hot mot den svenska arbetsmarknadsmodellen, inkl. parternas tradition av tvistelösning. För att värna parternas olika kollektivavtalade lönomodeller, kollektivavtalade förhandlingsordningar, tradition av tvistelösning i samförstånd behöver direktivförslagets utformning ändras enligt följande:

I artikel 2 fastslås att direktivet är tillämpligt på arbetstagare inom EU. Arbetstagardefinitionen hänvisar till nationell rätt samt till EU-domstolens praxis. I preambelns skäl 11 utvecklas vikten av att s.k. atypiska anställda omfattas av reglerna och att nationell definition gäller så länge EU-rättens arbetstagarbegrepp respekteras. I praktiken innebär detta delvis en EU-rättslig definition av vem som är arbetstagare. Parterna anser att det är av yttersta vikt att förslaget inte påverkar gällande arbetstagarbegrepp på nationell nivå. På samma sätt är det viktigt att förfaranden för eller till stöd för arbetstagare (artikel 13) får en sådan utformning att det inte påverkar parternas nuvarande företrädarskap.

Artikel 5 avser arbetssökande som är en grupp som inte träffas av direktivförslagets omfattning i artikel 2. I artikeln uppställs nya regler om insyn i lönesättningen före en anställnings ingående som innebär dels att arbetsgivaren vid en rekrytering, senast inför intervjutillfället, ska ange lönespannet för tjänsten, dels ett förbud mot att fråga den sökande om vilken lön denne har i sin nuvarande anställning. De kollektivavtal som bygger på individuell lön innehåller inga regleringar av lönenivåer eller löneintervall för yrken/befattningar, eller är endast indikativa. Med hänsyn till att det i direktivförslaget uppställs rättsföljder i form av sanktioner samt omvänd bevisbörda för arbetsgivare som inte följer kravet medför det en betydande rättsosäkerhet som riskerar att påverka kollektivavtalens lönomodeller. Ett förbud mot att fråga om den arbetssökandens lönehistorik är en udda detaljreglering som är främmande i svensk lagstiftning och kollektivavtal.

Artiklarna 8 och 9 i direktivförslaget är alltför detaljerade och är inte utformade så att medlemsstaterna vid genomförandet fullt ut kan ta hänsyn till väl fungerande nationella arbetsmarknadstraditioner eller arbetsmarknadsparternas roll och autonomi. Bestämmelserna är därmed i sin nuvarande utformning i strid med proportionalitetsprincipen.

Direktivförslagets tvingande processuella regler om bevisbörda (artikel 16), förlängd preskriptionsfrist (artikel 18) och fördelning av rättegångskostnader (artikel 19) påverkar rättsprocessen i så stor utsträckning att den svenska partsmodellens tradition av att lösa tvister i samförstånd hotas. Det är av största vikt att direktivet i dessa delar utformas på ett sätt som värnar den svenska

arbetsmarknadsmodellen och arbetsmarknadens parter autonomi att genom kollektivavtal själva reglera ordningen för tvistelösning.

- De föreslagna justeringarna i *bevisbördan* i artikel 16.2 är främmande för det svenska rättssystemet. Att formaliafel ska utgöra en presumtion för att lönediskriminering förekommit riskerar leda till rättsosäkerhet och oproportionerliga rättsföljder.
- Den föreslagna *preskriptionsfristen* om tre år som tidigast kan börja löpa från den tidpunkt då arbetstagaren känt till eller borde ha känt till överträdelsen eller lönediskriminering (artikel 18.2-3) innebär att den kortare fristen på fyra månader från kännedom respektive den yttersta tidsfristen om två år i lag och förhandlingsordning inte längre kan tillämpas. Regeln tillsammans med artikel 16.2 kan rubba förhållandet mellan arbetsgivar- respektive arbetstagsidan i tvister på ett sådant sätt att parternas tradition av tvistelösning i samförstånd hotas. Parterna anser det lämpligare att de preskriptionsfrister som idag gäller på diskrimineringsområdet och som är anpassade efter MBL och parternas förhandlingsordningar ska omfatta samtliga tvister som avser diskriminering i arbetslivet, inklusive lönediskriminering.
- Den föreslagna regeln om fördelning av *rättegångskostnader* i artikel 19 innebär att en arbetsgivare som vinner ett mål om lönediskriminering som huvudregel inte ska ha rätt att få sina rättegångskostnader ersatta av motparten. Den föreslagna regeln är främmande för svensk arbetsrättsprocess och riskerar att bli tvistedrivande, särskilt som det redan finns möjlighet till rättshjälp för arbetstagare genom medlemskap i fackförbund eller i enlighet med lag.

Enligt artikel 3.3 och preambel 14 ska bevislätnaderna i artikel 16 tillämpas även i de fall tvister om lönediskriminering innehåller andra diskrimineringsgrunder än lön och kön. Det är oklart hur bestämmelsen är tänkt att fungera. Om det förhåller sig så att den föreslagna presumptionsbestämmelsen i 16.2 ska tillämpas även på andra diskrimineringsfrågor riskerar bestämmelsen att bli oproportionerlig i sin tillämpning och torde sträcka sig långt utöver den rättsliga grunden för direktivförslaget. Vidare kan det i ifrågasättas om det är ändamålsenligt att det finns olika regler och förfaringsätt för olika diskrimineringsgrunder. Angående synpunkter på 16.2, se ovan.

För att värna de olika kollektivavtalade lönemodellerna och förhandlingsordningar är det enligt parternas uppfattning nödvändigt att det går att göra avvikelser genom kollektivavtal från delar i direktivet som parterna traditionellt förfogar över, så som exempelvis artiklar i kapitel II som uppställer krav på vad arbetsgivare ska redovisa i förhållande till arbetstagare, samt från preskriptionsbestämmelsen i artikel 18 i direktivet.