



LUND UNIVERSITY

Kräv sakliga skäl för arbetsledning

Rönmar, Mia

Published in:
Lag & avtal: arbetsrättslig tidskrift

2002

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):
Rönmar, M. (2002). Kräva sakliga skäl för arbetsledning. *Lag & avtal: arbetsrättslig tidskrift*, (9), 33.

Total number of authors:
1

Creative Commons License:
Ospecificerad

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00



LUND UNIVERSITY

Juridiska fakulteten

LUP

Lunds Universitets Publikationer
Institutionellt Arkiv vid Lunds Universitet
Adress: <http://www.lu.se/forskning/avhandlingar-och-publikationer>

Detta är en digitaliserad version av
en artikel i tidskriften Lag & Avtal.

Referens för den publicerade versionen:
Rönmar, Mia
Kräv sakliga skäl för arbetsledning.
Lag & Avtal, nr. 9, 2002, s. 33.

Publicerad i LUP med tillstånd från:
Talentum Sweden AB.

Digitaliseringen har skett inom projektet Retrodigitalisering
av nutida svårtillgänglig svenskpublicerad HumSam-
forskning, finansierat av Kungliga biblioteket.

Kräv sakliga skäl för arbetsledning

Ju fler diskrimineringsförbuden blir, desto mer motiverat blir ett allmänt krav på sakliga skäl för arbetsledningsbeslut. Den intressanta slutsatsen kompletterar rapporternas analyser, skriver Mia Rönnmar, doktorand i arbetsrätt.

Diskrimineringsrättens expansion har präglat den arbetsrättsliga utvecklingen under senare år, såväl i den Europeiska gemenskapen som i Sverige. Mot denna bakgrund var "Justifications for sex discrimination in working life" ett väl valt huvudtema för the VII European Regional Congress of the International Society for Labour Law and Social Security som hölls i Stockholm i september i år. Till grund för diskussionen låg två generalrapporter – EC Law on Justifications for Sex Discrimination in Working Life av Tamara K. Hervey och Justifications of Discrimination av Marie-Ange Moreau.

Principen om likabehandling av kvinnor och män erkänns idag som en allmän och central rättsprincip. Principen är emellertid inte absolut, utan i princip diskriminerande beslut, ageranden eller praktiker kan rättfärdigas och därigenom tillåtas.

I sin rapport gör Hervey en detaljerad genomgång av EG-rätten, och särskilt EG-domstolens rättspraxis, på detta område. Analysen utgår ifrån begreppet "equality of opportunity" och beaktar därmed i viss mån den historiska och strukturella diskriminering som kvinnor är och har varit föremål för. Herveys genomgång omfattar såväl direkt som indirekt diskriminering, och behandlar i princip alla kategorier av rättfärdigad särbehandling av kvinnor och män.

I samband med direkt diskriminering behandlar hon

bland annat frågor om kulturella särdrag, säkerhet, positiv särbehandling och graviditet och föräldraskap. I en intressant diskussion rörande just föräldraskap hävdar Hervey framgångsrikt att EG-domstolens särskilda skydd för mödrar och likställande av graviditet (som är typisk för kvinnor) och moderskap (som ju utövas parallellt med faderskap) i grunden diskriminerar och skadar kvinnor och framhåller att "until EC law moves towards an 'equal parenting' approach with respect to measures concerning reconciliation of work and family life, it cannot be said to be promoting equality of opportunity in the long-term".

Möjligheterna att rättfärdiga indirekt diskriminering diskuteras under rubrikerna "job-related", "enterprise-related" och "public interest-related" reasons. Den generella slutsatsen är att EG-domstolen – beroende på kontext och omständigheter – tillämpar olika "måttstockar" för rättfärdigande av könsdiskriminering.

Herveys rapport utgör såväl en praktiskt användbar "guide" till en central del av diskrimineringsrätten som en kritisk och teoretiskt medveten analys av EG-domstolens argumentation.

Moreau tecknar i sin rapport med relativt breda penseldrag (och utan att gå in i detaljerade redogörelser för rättspraxis) en bild av rättslaget vad gäller rättfärdigande av diskriminering och koncentrerar sig härvid särskilt på frågan om indirekt diskri-

minering. Hon fokuserar i stor utsträckning på de två nya direktiven om inrättandet av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet respektive diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung och behandlar sålunda fler diskrimineringsgrunder än kön. Moreau belyser vidare utvecklingen inom EG-rätten med exempel från den franska arbetsmarknaden och arbetsrätten.

En av rapportens stora förtjänster är Moreaus kritiska analys av den roll som de nationella domstolarna – och domarna! – spelar för utvecklingen av diskrimineringsrätten, och det stora utrymme för diskretion som de tilldelats av EG-domstolen. Skyddet mot diskriminering och dess styrka är helt beroende av de nationella domarnas tolkning och bedömning av centrala – men också oklara och tvetydiga – begrepp såsom objektiv, legitim, proportionell och nödvändig. Moreau uttrycker det träffande som "the law of discrimination is a law of eminently relative adjectives".

Vidare visar Moreau på ett övertygande sätt, med exempel från den kanadensiska arbetsrätten och utvecklingen på området rörande diskriminering av funktionshindrade, hur införandet av en "obligation of reasonable accommodation" skulle kunna stärka skyddet mot diskriminering och bättre befrämja social integration och sysselsättning.

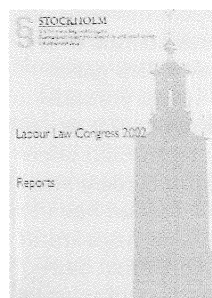
Avslutningsvis förtjänar

Brian Bercussons intressanta muntliga kommentar till rapporterna under kongressen uppmärksamhet. Bercuson framhöll hur de senaste årens explosiva utveckling på diskrimineringsområdet sätter stark press på arbetsgivarprerogativet och kan komma att "turn discrimination inside out".

Utvecklingen mot allt fler och mer allmänna diskrimineringsförbud kommer till slut att generera ett mer allmänt krav på saklig grund för arbetsledningsbeslut. När arbetsgivaren måste visa att ett beslut saknar samband med en rad olika diskrimineringsgrunder, så blir i praktiken sakliga skäl det enda alternativet.

Vid sidan om diskrimineringsrätten pekar också andra centrala utvecklingstendenser på arbetsmarknaden såsom kunskapsamhället, framväxten av grundrättigheter i arbetslivet och den ökade individualiseringen av arbetsrätten i riktning mot en mer normbunden och saklig arbetsledningsrätt (jämför också M Rönnmar, Arbetsgivarens arbetsledningsrätt – från arbetsgivarprerogativ till krav på saklig grund i Perspektiv på likabehandling och diskriminering samt liknande tankar av Ruth Nielsen och Ann Numhauser-Henning).

De två generalrapporterna om kollektivavtalets autonomi recenserades av Svante Nycander i L&A nr 8/2002.



Tamara K. Hervey, EC Law on Justifications for Sex Discrimination in Working Life, Marie-Ange Moreau, Justifications of Discrimination, Labour Law Congress 2002, 73 sidor