

Sammanfattning

Könsdiskriminering? En kyrklig samfällighet har med förbigående av en kvinnlig sökande anställt en man som kyrkoherde. Arbetsdomstolen har funnit att mannen och kvinnan har haft i huvudsak likvärdiga meriter samt att det gjorts antagligt att diskriminering förekommit. Fråga om det har visats att samfällighetens anställningsbeslut saknat samband med könstillhörighet.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2005-06-15
StockholmDom nr 69/05
Mål nr A 40/04**KÄRANDE**

Kyrkans Akademikerförbund, Box 19609, 104 32 STOCKHOLM
Ombud: förbundsjuristen Robert Svec, adress som ovan

SVARANDE

1. Svenska kyrkans Församlingsförbund, S:t Eriksgatan 63,
112 34 STOCKHOLM
2. Häverö och Singö församlingars kyrkliga samfällighet, Roslagsvägen 6,
763 34 HALLSTAVIK
Ombud för 1 och 2: avtalssekreteraren Ylva Wåhlin, adress som 1.

SAKEN

Skadestånd på grund av brott mot jämställdhetslagen

Hösten 2002 annonserade Häverö och Singö församlingars kyrkliga samfällighet (samfälligheten) efter en kyrkoherde. Åtta personer sökte anställningen, varav två förklarades icke behöriga av domkapitlet i Uppsala stift och en drog tillbaka sin ansökan. Vid den slutliga intervjuomgången återstod tre sökande, en man och två kvinnor, bl.a. B.S.J. Den ende återstående manlige sökanden, M.P., erhöll anställningen som kyrkoherde.

B.S.J. är medlem i Kyrkans Akademikerförbund.

Tvist har uppkommit sedan Kyrkans Akademikerförbund gjort gällande att B.S.J. trots överlägsna meriter inte erhållit anställningen som kyrkoherde i samfälligheten på grund av sitt kön. Tvisten har varit föremål för lokala och centrala förhandlingar utan att parterna kunnat enas. Kyrkans Akademikerförbund har därefter väckt talan i Arbetsdomstolen och yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta samfälligheten att till B.S.J. utge allmänt skadestånd med 100 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämningen (den 19 mars 2004).

Svenska kyrkans Församlingsförbund (församlingsförbundet) och samfälligheten har bestritt käromålet i dess helhet men vitsordat den yrkade räntan som skälig. Församlingsförbundet har, för det fall skadeståndskyldighet skulle föreligga, yrkat att skadeståndet jämkas till noll.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har till utveckling av sin talan anfört följande.

Kyrkans Akademikerförbund

Den kyrkliga organisationen

Svenska kyrkan är organiserad i tre skilda nivåer, vilka gemensamt utgör vad som efter den 1 januari 2000, då relationerna mellan Svenska kyrkan och staten ändrades, kallas det registrerade trossamfundet Svenska kyrkan. Svenska kyrkan framträder på lokal nivå som församlingar och sammanslutningar av församlingar, s.k. kyrkliga samfälligheter, på regional nivå som stift och på nationell nivå genom bl.a. kyrkomötet, som är det högsta beslutande organet. Församlingar, kyrkliga samfälligheter och stift var tidigare kyrkliga kommuner, men utgör sedan den 1 januari 2000 självständiga registrerade organisatoriska delar av kyrkan. Församlingen eller samfälligheten är den grundläggande enheten och det lokala pastorala området, vilket sammanfaller med kyrkoherdens tjänstgöringsområde. Stiftet, som inte är en av församlingarna bildad sammanslutning, är ett pastoralt område på regional nivå och utgör tjänstgöringsområde för biskop. Inom varje stift finns ett domkapitel, som innan relationsändringen var en statlig myndighet, och som tillsammans med biskopen har att tillse att den ordning som gäller för Svenska kyrkan med avseende på lära, böcker, sakrament, gudstjänster och övriga handlingar iakttas av församlingarna. I domkapitlets tillsyn ingår att i samråd med församlingen utfärda en församlingsinstruktion med för församlingen bindande föreskrifter om t.ex. gudstjänstlivets minimidimensionering, fortbildning och vikarier för präster, skyldigheten att döpa, att bedriva själavård m.m. Församlingsinstruktionen är ett ”levande” dokument i den meningen att det kontinuerligt skall utvecklas. Vidare ingår i tillsynen att vid vissa anställningsförfaranden bl.a. pröva huruvida de sökande uppfyller behörighetskraven för anställningen samt yttra sig över de behöriga sökandena utifrån de särskilda krav som befattningen ställer. Domkapitlet har särskild anställd personal för denna bedömning och avsevärt större erfarenhet av att göra en saklig och objektiv bedömning än de enskilda församlingarna och samfälligheterna. Bedömningarna utgör ett stöd och en vägledning för församlingarna eller samfälligheterna när de skall fatta beslut om anställning.

Vid kyrkomötet år 1999 antogs en kyrkoordning enligt vilken församlingsprästerna skall vara anställda lokalt. Arbetsgivarfunktionerna utövas nästan undantagslöst av den lokala arbetsgivaren, dvs. församlingen, eller, om församlingen ingår i en samfällighet, av samfälligheten. Styrelsen, som består av förtroendevalda i församlingen, betecknas i församling kyrkoråd och i kyrklig samfällighet kyrkonämnd och företräder arbetsgivaren i rättsliga angelägenheter.

Den beskrivna ordningen har inom Svenska kyrkan allmänt betecknats som den dubbla ansvarslinjen, varmed menas mötet mellan å ena sidan folkligt förankrad självstyrelse, framför allt i församlingarna genom kyrkoråd, och å andra sidan prästerlig ämbetsförvaltning. Den dubbla ansvarslinjen har karakteriserats både av skilda ansvarsområden och av gemensamt ansvarstagande för kyrkans verksamhet.

Kyrkoherdetjänsten

I kyrkoordningen anges vilka behörighetsvillkor som gäller för den som skall anställas som kyrkoherde.

34 kap. kyrkoordningen

Särskilda villkor för att få en anställning

9 §

Behörig att anställas som domprost eller kyrkoherde eller på ett sådant vikariat som anges i 5 kap. 3 § andra stycket är den som

1. har fyllt 30 år,
2. har varit anställd som präst i Svenska kyrkan i minst tre år,
3. uppfyller de villkor för befattningen som domkapitlet kan ha beslutat om enligt 11 §, och
4. har förklarat sig beredd att i alla uppgifter tjänstgöra tillsammans med andra som vigts till ett uppdrag inom kyrkans vinningstjänst oavsett deras kön.

Domkapitlet får medge undantag från villkoren i första stycket 1–2 om det finns särskilda skäl.

Innan någon anställs skall domkapitlet yttra sig över de behöriga sökandena utifrån de särskilda krav som befattningen ställer.

Domkapitlets skyldigheter i samband anställning av kyrkoherde framgår av följande bestämmelse.

Yttrande till en befattning som präst

13 §

När ansökningstiden för en ledigförklarad befattning som kyrkoherde, komminister, stiftsadjunkt eller kontraktsadjunkt gått ut skall kyrkorådet, pastoratsnämnden eller stiftsstyrelsen översända ansökningshandlingarna och platsannonsen till domkapitlet.

Efter beslut om behörighet skall domkapitlet med eget yttrande över de behöriga sökandena överlämna handlingarna till den som har att besluta om tillsättningen.

Domkapitlet skall underrätta de sökande om beslutet i behörighetsfrågan och om skälen för detta.

I 2 kap. 5 § och 6 § kyrkoordningen klarläggs den grundläggande ansvarsfördelningen mellan å ena sidan kyrkoråd eller kyrkonämnd och å andra sidan kyrkoherden. Bestämmelserna är helt grundläggande som bestämmingar av det gemensamma uppdraget och ansvaret i församlingen eller sam-

fälligheten. Befattningen som kyrkoherde är en permanent chefstjänst omfattande samtliga församlingar i ett pastorat. Befattningen utövas utifrån avgivna vigningslöften på eget ansvar vilket på förhand är bestämt till sitt innehåll. – Kyrkoherden har ett övergripande ansvar för andlig ledning, samordning och tillsyn. Han eller hon är den främsta lokala representanten för kyrkans ämbete och andlig ledare i församlingen. Kyrkoherden är också ledamot i kyrkorådet eller kyrkonämnden och delar ansvaret för dess uppgifter och fattade beslut. Vidare har kyrkoherden ett särskilt tillsynsansvar och skyldighet att underställa domkapitlet kyrkorådets beslut för prövning om han eller hon anser att beslutet innebär en avvikelse från kyrkans tro och lära. – Kyrkoherden har också ett direkt ledningsansvar, innefattande arbetsledning, för församlingens verksamhet.

De uppgifter och det ansvar en kyrkoherde har att fullgöra innebär att kompetens som arbetsledare generellt är en viktig förutsättning för anställningen. Häri ingår att administrera och i övrigt svara för handläggningen av personalfrågor. Kyrkoherden bör därför ha en grundläggande erfarenhet av församlingsarbete inom Svenska kyrkan för att kunna överblicka hur verksamheten ser ut och vilka behov som finns. Vidare bör kyrkoherden ha erfarenhet av administration och arbetsledning.

Anställningsförfarandet

Samfälligheten består av två församlingar, Häverö och Singö, med tillsammans 5 300 medlemmar. Inom samfälligheten finns tre kyrkor. Kyrkonämnden i samfälligheten består av 16 förtroendevalda politiker och härutöver finns även ett personalutskott om fem ledamöter, som alla är män. Antalet anställda i samfälligheten uppgick i början av år 2003 till omkring tjugo, varav tre präster: kyrkoherden K.N. och komministrarna O.J. och S.N. K.N. skulle den 1 juli 2003, efter 20 års tjänstgöring, gå i pension. Samfälligheten annonserade därför efter en ny kyrkoherde. Annonseringen hade bl.a. följande innehåll.

Vi erbjuder:

Tre vackra kyrkor, varav en medeltida.

Ett arbetslag med 20-tal anställda.

Engagerade lekmän och förtroendevalda i verksamheten.

God samverkan med andra organisationer i området.

Vi önskar:

Att du ser gudstjänster, kyrkliga handlingar och själavård som väsentliga.

Att du är en god förkunnare med förmåga att engagera.

Att du är en trygg och tydlig ledare.

Att du fortsätter och vidareutvecklar vår mångsidiga församlingsverksamhet.

Vi förutsätter att du vill bo i några av våra prästgårdar, eller hitta en annan lösning för att bosätta dig i någon av våra församlingar.

I de tidigare nämnda bestämmelserna i kyrkoordningen regleras vilka uppgifter en kyrkoherde har. Församlingsinstruktionerna preciserar ytterligare utgångspunkten för anställningen. Samfällighetens personalutskott har också till de sökande översänt församlingsinstruktionerna och betonat att instruktionerna utgör grunden för arbetet och att det är viktigt att den nya kyrkoherden vill arbeta efter dessa. Av församlingsinstruktionerna framgår bl.a. följande.

Kontakten med skolan, lärare och föräldrar är viktig, och bör vara långsiktig. Undervisning och lärande är viktiga nyckelord i kyrkans verksamhet som kan utvecklas och förstärkas. Undervisning kan inte begränsas till någon åldersgrupp eller kategori utan bör vara en integrerad del av hela församlingens verksamhet. Skolan är Sveriges viktigaste arbetsplats och skall prioriteras i samfällighetens verksamhet. Anställda i samfälligheten skall erbjudas fortbildning och den fortbildning som rör samfällighetens grundläggande verksamhet skall ha hög prioritet för anställda, förtroendevalda och frivilliga medarbetare. Sång och musik är centralt i kyrkans liv och verksamhet. Det har varit ett mycket tydligt budskap från alla medlemmarna i samfälligheten att man vill ha mer musikliv för olika åldrar och nationaliteter, där det finns utrymme för både amatörer och professionella musiker. Att motivera medlemmar att sjunga och spela är en viktig del av samfällighetens kristna undervisning. – Samfälligheten har alltså i sin verksamhet funnit ett behov och en efterfrågan när det gäller utbildning och musik och man har även beslutat att i sitt arbete prioritera och utveckla dessa aktiviteter.

Samfälligheten saknade erforderlig kompetens och erfarenhet av rekryteringsarbete. Av protokoll från personalutskottets möten den 4 oktober och den 9 december 2002 framgår att samfälligheten vid anställningen av kyrkoherden behövde hjälp vid anställningsintervjuerna av en van handläggare. Personalutskottet fattade också beslut om att tillfråga församlingsförbundet om hjälp.

När ansökningstiden gick ut den 6 december 2002 hade åtta sökande anmält sitt intresse, däribland kyrkoherden i Edebo-Ununge kyrkliga samfällighet B.S.J., född 1947, och komministern M.P., född 1967.

Orsaken till att B.S.J. sökte tjänsten som kyrkoherde i samfälligheten var att hon önskade arbeta i ett större sammanhang. Arbetet som kyrkoherde i Edebo-Ununge kyrkliga samfällighet innebar begränsad kontakt med kolleger. Vidare kände sig B.S.J. hemma i samfälligheten eftersom hon arbetat där som kantor och orgelspelare under många år. Dessutom svarade innehållet i platsannonsen mycket väl mot henne som person.

B.S.J. inkom med ansökan och intresseanmälan den 5 december 2002 och framhöll att hon, om intresse fanns från samfällighetens sida, kunde komplettera med resterande handlingar. När samfälligheten inte lät höra av sig, trots att bl.a. kyrkorådets ordförande i Singö församling Å.Ö. särskilt

uppsmanat henne att söka arbetet, skickade hon den 9 januari 2003 ändå in sina övriga handlingar i ansökningsärendet.

Den 10 januari 2003 diskuterade personalutskottet de inkomna ansökningarna. Utskottet beslutade att kalla kyrkoherdarna F.E. och B.S.J. till intervju den 20 januari 2003 och komministern M.P. till intervju den 22 januari 2003. På de anställdas begäran kallades senare även K.F. till intervju den 27 januari samma år.

B.S.J. intervjuades av samfälligheten i två omgångar, först av en grupp bestående av de förtroendevalda och kyrkoherden K.N., därefter av en grupp anställda. Den 29 januari 2003 intervjuades hon av domkapitlet i Uppsala stift. Domkapitlet förklarade i beslut den 12 februari samma år bl.a. B.S.J. som behörig sökande och förordade särskilt henne och F.E. till befattningen som kyrkoherde. F.E. återtog sedermera sin ansökan. Komministern i samfälligheten O.J., som också hade sökt kyrkoherdetjänsten, förklarades inte behörig av domkapitlet eftersom han inte var beredd att tjänstgöra med kvinnliga präster.

Samfälligheten kallade B.S.J., M.P. och K.F. till en ny intervjuomgång den 10 mars 2003. Intervjuerna genomfördes i tre grupper, där både anställda och förtroendevalda medverkade. I den andra av dessa intervjusituationer, den där de två komministrarna och ordföranden i kyrkorådet i Häverö församling T.F. deltog, upplevde B.S.J. redan från början att attityden gentemot henne var påfallande misstänksam och negativ. T.F. uttryckte sitt missnöje över att de referenser som kontaktats hade svårt att redogöra för ofördelaktiga sidor hos de sökande och han bad därför B.S.J. att genast beskriva sina svagheter. På frågan om hon kunde tänka sig att hålla friluftsgudstjänster förklarade B.S.J. att hon helst hade gudstjänster i det vackra kyrkorummet. Hon fick inte möjlighet att ytterligare utveckla sin syn på saken eftersom hon därefter omedelbart fick frågan om hon inte heller kunde tänka sig att fira mässa på Holmens bruk. Den senare frågan besvarade B.S.J. med att hon gärna höll sådana gudstjänster och att det är just så hon önskade arbeta. B.S.J. var märkbart tagen av den fientliga attityden i den andra intervjugruppen och det sätt på vilket intervjuerna försökte vända allt hon sade till hennes nackdel. Hennes samlade intryck av intervjuerna var att varken kyrkonämndens ordförande R.L., kyrkonämndens vice ordförande P-E.L. eller T.F. hade något intresse av att anställa henne. – Samma dag diskuterade personalutskottet resultatet av intervjuerna och de sökande. En första omröstning ägde rum och M.P. fick flest röster. Personalutskottet bestämde sig dock för att inhämta de anställdas synpunkter innan ett förslag lades fram för kyrkonämnden.

Vid ett personalmöte den 19 mars 2003 diskuterade de anställda i samfälligheten de sökandes lämplighet. De flesta föredrog en manlig kyrkoherde men konstaterade samtidigt att den kvarstående manlige kandidaten, M.P., inte helt uppfyllde andra önskemål som de anställda hade. Vid en sammanfattande genomgång föredrog en majoritet av de anställda K.F. samtidigt som två personer över huvud taget inte kunde tänka sig henne som kyrkoherde. I andra hand hade M.P. ett större stöd av de anställda än B.S.J.

Personalutskottet beslutade senare samma dag att till kyrkonämnden lägga fram M.P. och K.F. som förslag till kyrkoherde, vilket ledde till att kyrkonämnden samma kväll med röstsiffrorna åtta-två beslöt att tillsätta anställningen som kyrkoherde med M.P. Någon förhandling enligt 11 § medbestämmandelagen föregick inte kyrkonämndens beslut och sedan samfälligheten medgett brott mot den primära förhandlingskyldigheten har man också till förbundet betalat allmänt skadestånd med 25 000 kr.

Samfällighetens tillsättningsbeslut justerades och tillkännagavs den 26 mars 2003. Utan att samfälligheten hört av sig fick B.S.J. samma dag genom Norrtelje Tidning, som hade en intervju med M.P., kännedom om att denne fått anställningen som kyrkoherde. Senare samma dag tog kyrkonämndens ordförande R.L. kontakt med henne. Han bekräftade att hon inte fått anställningen och att den gått till M.P. Anledningen till att samfälligheten kommit till detta beslut var enligt R.L. att man önskade en man som kyrkoherde. B.S.J. kände sig allvarligt kränkt av denna diskriminering och det handlande i övrigt som samfälligheten utsatte henne för i samband med tillsättningsförfarandet. Den 17 april 2003 anmälde B.S.J. samfälligheten till Jämställdhetsombudsmannen.

R.L. uttalade sig även i Norrtelje Tidning den 2 maj 2003. I artikeln förklarade han att han och flera andra ledamöter i nämnden gärna såg en manlig kyrkoherde till pastoratet. R.L. uppgav: ”Vi hade så många kvinnor. /.../ Därför tyckte vi det var bra med en manlig kyrkoherde, inte minst ur jämställdhetssynpunkt.” Att domkapitlet hade förordat B.S.J. var enligt honom inte av tillräcklig tyngd för att påverka samfälligheten. R.L. fortsatte: ”Det är församlingen som bestämmer. När tre kandidater återstod, två kvinnor och en man, fick både kyrkonämnd, kyrkoråd och personal säga sitt. De flesta förordade då den manlige kandidat som också fick jobbet”. För egen del ansåg dock R.L. att det var rätt av B.S.J. att anmäla förfarandet till Jämställdhetsombudsmannen. Han tillade att pastoratet skulle få utbildning i jämställdhetsfrågor och att man var dålig på sådana frågor.

Urvalskriterierna

Förutsättningarna för anställningen regleras ytterst av kyrkoordningen. Vidare framgår innehållet i kyrkoherdens arbete i just denna samfällighet av församlingsinstruktionerna för Häverö respektive Singö församlingar. En jämförelse mellan B.S.J:s och M.P:s meriter skall alltså ske med utgångspunkt i de krav som ställts upp i platsannonserna, innehållet i församlingsinstruktionerna och utifrån kriterierna utbildning, yrkes- och arbetslivserfarenhet samt personlig lämplighet. Några andra bedömningsgrunder föreligger inte i detta fall.

Utbildning

Annonsen innehåller inte några krav på viss utbildning. Eftersom domkapitlet i Uppsala stift har förklarat både B.S.J. och M.P. behöriga får de i och för sig anses ha erforderliga teoretiska kvalifikationer för tjänsten. B.S.J. har dock ett klart försteg framför M.P. när det gäller den totala utbildningen

ställd i relation till de krav som gäller för befattningen som kyrkoherde, framför allt i pedagogiskt och administrativt hänseende.

B.S.J. och M.P. har båda avlagt studentexamen. Därutöver har M.P. deltagit i Svenska kyrkans diakonala år, vilket innebär att under nio månader utföra en arbetsinsats under handledning samt delta i fyra teoretiska kursavsnitt om totalt 20 dagar. B.S.J. har avlagt dels organist- och kantorsexamen, dels filosofie magisterexamen om 120 poäng, dels ämneslärarexamen. Härutöver har hon kompletterat sin akademiska utbildning med ytterligare 20 poäng i franska språket och 20 poäng i allmän språkvetenskap samt 56 poäng i engelska språket och litteraturen. B.S.J. har också fortbildat sig inom skolväsendet genom deltagande i två olika kurser omfattande två respektive fem veckor och därvid erhållit ytterligare två högskolepoäng. Hon har även genomgått en högskolekurs i allmän- och specialpedagogisk lärarkompetens om två poäng.

B.S.J. har genomgått en utbildning för studieledare i grundskolan. Utbildningen omfattade sju kursdagar och mellanliggande hemperiodsarbete och behandlade organisationskunskap, arbete i grupp, ledarskap, studieledarrollen, pedagogisk grundsyn och förändrings- och utvecklingsarbete. Hon har vidare genomgått en rekryteringsutbildning för skolledare omfattande tio dagar och innehållande momenten leda skola i utveckling, skolledaren och eleverna, skolledaren och personalen, skolledaren och organisationen samt auskultation och studiebesök.

Gemensamt för B.S.J. och M.P. är att de har avlagt teologie kandidatexamen om 160 poäng och genomgått pastoralteologisk utbildning om ett år samt avlagt prästexamen och prästvigts. De har även inom Svenska kyrkan var för sig genomgått en obligatorisk fortbildningskurs om fem dagar. Härutöver har båda tillägnat sig viss ytterligare fortbildning inom Svenska kyrkan, som dock inte är sådan att den har särskild betydelse i detta fall. Det senare gäller även den förberedande chefs- och ledarskapsutbildning som M.P. genomgått och som omfattar 16 utbildningsdagar, fältarbeten och litteraturstudier och som framför allt har till syfte att utvärdera lämplighet och egna motiv för att bli chef. Denna kurs uppväger inte på något sätt det betydande försteg B.S.J. har i fråga om urvalskriteriet utbildning.

B.S.J. är entydigt överlägsen M.P. när det gäller teoretisk utbildning. Särskilt skall framhållas att hon har en filosofie magisterexamen om 120 högskolepoäng och examina som organist och ämneslärare. Sammanlagt har B.S.J. 220 högskolepoäng fler än M.P. Meritvärdet i förhållande till kyrkoherdetjänsten är av särskilt stor betydelse eftersom denna befattning i stor utsträckning omfattar ansvar och uppgifter av administrativ och pedagogisk karaktär samt ett ansvar, tillsammans med kyrkomusikerna, för musiken i verksamheten.

Yrkes- och arbetslivserfarenhet

Samfälligheten har inte i platsannonsen uppställt annat än allmänt hållna krav vad gäller yrkes- och arbetslivserfarenhet. I formellt hänseende fordras

minst tre års anställning som präst inom Svenska kyrkan, ett krav som både B.S.J. och M.P. uppfyllde.

Skillnaden mellan B.S.J. och M.P. är betydande. Mot B.S.J:s ca trettiofemåriga erfarenhet, efter beaktande av studie- och föräldraledighet, skall ställas M.P:s anställningar om totalt tio år.

B.S.J. tjänstgjorde under åren 1962-1968 som timlärare vid Häverö kommunala musikskola. Hon var cirkelledare 1969-1970 hos ABF i Häverö och under åren 1970-1973 hos ABF i Norrtälje och undervisade i spanska och franska. Under andra halvåret 1973 genomgick hon en handledd praktik i undervisning. B.S.J. var anställd som adjunkt i Högbergsskolans gymnasium 1973-1979. Hon undervisade då i engelska, franska och spanska. Under åren 1974-1976 var hon biträdande klassföreståndare. Hon var klassföreståndare samt huvudlärare i franska och spanska 1978-1979.

B.S.J. arbetade därefter, under tiden 1979-1996, som adjunkt vid Norrsundsskolans grundskola och undervisade i engelska, svenska, franska samt biologi och samhällsorienterade ämnen. Hon hade särskilt ämnesansvar och var arbetsenhetsordförande 1980-1981 och studieledare 1987-1992. Dessutom hade B.S.J. ansvaret som vikarierande rektor tolv dagar 1989 och som vikarierande studierektor 17 dagar 1989 och 13 dagar 1992. Hon var också 1980-1985 projektledare för så kallad alternativkurslös undervisning i engelska. Under höstterminen 1989 och till och med vårterminen 1991 fick B.S.J. förtroendet att ansvara för ett omfattande projekt i Norrtälje kommun och elva vänorter i Finland, Åland, dåvarande Sovjetunionen, Estland, Lettland, Litauen, Polen, Tyskland och Danmark. Arrangemanget innebar programverksamhet inom fred, miljö, vänskapsfrågor och utbildning samt fritidsverksamhet under veckan.

Under 1976 var B.S.J. föräldraledig och under första halvåret 1977 var hon tjänstledig för studier. Hon var partiellt ledig för studier 1992-1995 och av samma orsak helt ledig under andra halvåret 1995 och första halvåret 1996.

Såvitt gäller arbete inom Svenska kyrkan var B.S.J. 1962-1973 ledare i samfälligheten för Singö församlings ungdomsverksamhet och deltog därvid som ledare vid diverse resor och läger samt förestod lördagstimmen och söndagsskolan. Hon tjänstgjorde 1963-1998 som kantor och orgelspelare i samfälligheten med Singö kyrka som tjänstgöringsställe. B.S.J. var 1994-1996 praktikant vardera tre veckor i Gamla Uppsala församling, Edebo-Ununge kyrkliga samfällighet och Vänge församling. Hon var 1998-1999 pastorsadjunkt i Uppsala domkyrkoförsamling och 1999-2002 komminister i Norrtälje-Malsta kyrkliga samfällighet. Under sin tid i Norrtälje-Malsta hade hon från och med november 2001 ett delegerat arbetsledaransvar för elva medarbetare. Vidare anlätades hon 2000-2001 av Svenska kyrkans Pastoralinstitut i Uppsala som samtalsledare för blivande präster. Detta innebar att var 14:e dag under fyra terminer leda en grupp teologer i obligatoriska och strukturerade samtal utifrån olika frågor de senare skulle konfronteras med som präster. Den 1 september 2002 blev B.S.J. kyrkoherde

i Edebo-Ununge kyrkliga samfällighet, grannpastorat till samfälligheten. I denna församling finns ca 1 500 medlemmar och sju anställda arbetstagare.

M.P:s arbetslivserfarenhet är – vid jämförelse med B.S.J:s – av förhållandevis ringa omfattning. Han var 1985-1988 aktiv i ungdomsverksamheten i Hörby församling, Lunds stift, och genomförde sin vapenfria tjänst 1988-1989 i Valbo församling, Uppsala stift. Vidare arbetade han 1989-1990 halvtid inom Valbo församlings barn- och ungdomsverksamhet som medhjälpare i konfirmand-, minior- och juniorgrupper och med scouter. M.P. var tjänstebiträde i Svenska församlingen i London vardera två sommarmånader under 1992-1994. Arbetsuppgifterna bestod framför allt av gudstjänster, själavård, viss administration och diverse praktiska göromål såsom reparations- och underhållsarbete. Han var också 1990-1994 praktikant sammantaget mindre än tre månader i Valbo, Söderhamns och Tierps församlingar, samtliga i Uppsala stift. Under sin studietid i Uppsala var han aktiv inom Teologiska studierådet, en förening för studenter på enskilda institutioner, linjer och kurser som bevakar utbildningen. M.P. började i juni 1995 som pastorsadjunkt i Arbrå församling, Uppsala stift, och tillträdde anställningen som komminister i samma församling den 12 juni 1996. Han vikarierade som kyrkoherde i Arbrå den 1 augusti-31 december 1999. I oktober 2000 fick M.P. anställning som komminister i Bro församling, Uppsala stift, med särskilt ansvar för konfirmand- och ungdomsarbetet.

När det gäller yrkeserfarenhet hade M.P. vid tjänstetillsättningen visserligen tre års längre tid i prästyrket än B.S.J. Han hade även vikarierat som kyrkoherde under fem månader. Varken M.P. eller B.S.J. hade dock någon lång erfarenhet i yrket, knappt åtta respektive fem år. I detta avseende kan det därför inte anses föreligga någon beaktansvärd skillnad mellan dem. M.P:s något längre tid som präst skall vägas mot att B.S.J. vid tiden för tillsättandet av tjänsten som kyrkoherde sedan sju månader redan innehade anställning som kyrkoherde i grannpastoratet och att hon i samfälligheten varit dels ledare för barn- och ungdomsarbetet under elva år, dels kantor och orgelspelare under 35 år. B.S.J. var därför väl förtrogen med samfällighetens verksamhet och hade varit med om att utveckla den. Hon har även varit samtalsledare för blivande präster i två år. Till detta skall läggas att B.S.J. i vart fall under 35 år arbetat med undervisning i olika former, ett arbete som innefattat ett stort mått av administrativa uppgifter och ledarskap. Arbetet har också i inte ringa utsträckning innefattat en faktisk funktion som arbetsledare.

Av vikt för bedömningen är bredden och mångsidigheten i B.S.J:s yrkeserfarenhet och att den även innefattar betydelsefulla delar av kyrkans verksamhetsområde. B.S.J. måste såvitt gäller den samlade arbets- och yrkeserfarenheten anses ha ett klart försteg framför M.P. Hans något längre erfarenhet som präst kan endast i ringa mån uppväga B.S.J:s mångåriga yrkes- och arbetslivserfarenhet.

Personlig lämplighet

En kyrkoherde skall framför allt ha ett gott pedagogiskt handlag och kompetens att utveckla samarbetet inom församlingen. Han eller hon skall också ha en god administrativ och arbetsledande förmåga samt kunna handlägga personalärenden och konflikter på arbetsplatsen.

Den personliga lämpligheten får normalt sett tillmätas en väsentlig betydelse vid bedömningen av en sökandes kvalifikationer för ett arbete med arbetsledande inslag. Även om M.P. inte kan sägas vara olämplig för tjänsten som kyrkoherde är B.S.J. i detta fall klart mer lämplig för befattningen.

B.S.J. är uppvuxen i Singö församling och har mångårig erfarenhet av arbete där och ett väl etablerat kontaktnät i trakten. Hon har sådan pedagogisk erfarenhet som en kyrkoherde bör ha, och därtill administrativ förmåga. Hon fick uttryckligt förord av domkapitlet till den aktuella kyrkoherdebefattningen.

B.S.J. är en kompetent församlingspräst, som hela tiden erhållit mycket goda omdömen och varit omtyckt. Hon är självständig, orädd och initiativrik. Det finns inga erinringar att rikta mot B.S.J:s personliga uppträdande, arbetsförmåga eller ledarskap. Det saknas alltså anledning att uppfatta det som att hon skulle vara olämplig som person för kyrkoherdetjänsten.

Samfällighetens referenstagning framstår som planlös och godtycklig. Trots detta fick B.S.J. bara positiva omdömen. Om samfälligheten hanterat referenstagningen med omsorg, t.ex. med kontakter med tidigare arbetsledare, hade man funnit att B.S.J. mer än väl fyllde de krav på personlig lämplighet som man med fog kan ställa på en kyrkoherde.

B.S.J. har således ett klart försteg framför M.P. även i fråga om detta urvalskriterium.

Övrigt

Arbetsgivarparterna har på ett grundlöst och kränkande sätt beskrivit B.S.J. som en överlägsen person med ett osäkert beteende samtidigt som hon sägs vara "kaxig" och präglad av "pekpinnefasoner". Dessa omdömen är dåligt underbyggda och innehåller tendentiösa värderingar som det inte finns utrymme för i en rekryteringsprocess. Vad som sades under intervjun med B.S.J. den 10 mars 2003 angående friluftsgudstjänster har fått oproportionerliga konsekvenser. Att så har skett beror på att samfälligheten försökt hitta något att lägga B.S.J. till last.

Arbetsgivarparterna har inte gett något konkret exempel på hur B.S.J:s påstådda personliga olämplighet tar sig uttryck.

B.S.J. var medveten om att verksamheten i samfälligheten regleras i församlingsinstruktionerna och en del av samtalet under intervjuerna uppehöll sig också kring församlingsinstruktionerna.

Avgörande för samfällighetens beslut har varit en underliggande misstro mot att få en så driftig kvinna som kyrkoherde. För det fall att samfälligheten misstagit sig avseende B.S.J: s meriter och lämplighet kan det inte anses ursäktligt.

Män har alltid varit starkt överrepresenterade på prästerliga befattningar inom samfälligheten. S.N., som anställdes som komminister år 2002, är den första kvinnliga prästen i samfälligheten. Någon kvinnlig kyrkoherde har aldrig funnits. Av matrikeln för Svenska kyrkan år 2003 framgår också att när det gäller kyrkoherdar i Uppsala stift var 61 män och 20 kvinnor. Samfälligheten bedrev vid tiden för tillsättningsbeslutet inte något aktivt och planmässigt jämställdhetsarbete. Den första jämställdhetsplanen upprättades av samfälligheten först den 30 oktober 2003, efter att både lokal och central förhandling hållits i tvisten.

I detta fall är det fråga om en anställning som kyrkoherde, dvs. en befattning som det endast finns en av i samfälligheten. Någon könsfördelning finns det därför inte utrymme för.

Grunder för förbundets talan

B.S.J. hade vid tjänstetillsättningen de bästa sakliga förutsättningarna, eller var i vart fall minst lika kvalificerad som M.P. för arbetet som kyrkoherde. Genom att förbigå B.S.J. vid anställningen har hon blivit missgynnad och kränkt. Missgynnandet och kränkningen har samband med hennes könstillhörighet. Samfälligheten har inte visat att det förelegat något godtagbart skäl till att B.S.J. förbigicks. B.S.J. har sålunda blivit diskriminerad. Samfälligheten har därmed brutit mot 15 § och 17 § 1 jämställdhetslagen och är därför skyldig att enligt 25 § samma lag utge allmänt skadestånd till B.S.J.

Församlingsförbundet och samfälligheten

Rekryteringsförfarandet

Samfälligheten, som i förevarande fall är arbetsgivare i de församlingar som omfattas av samfälligheten, rekryterade hösten 2002 – våren 2003 en ny kyrkoherde, som tillträdde sommaren 2003. I samfälligheten är ett 20-tal personer anställda. Det finns två präster, varav en är kvinna. Bland alla anställda med vinningstjänster, dvs. förutom präster även diakoner, återfinns ytterligare en kvinna. I ledande funktioner finns en kvinnlig kanslichef och en manlig kyrkoherde.

Rekryteringsprocessen påbörjades under hösten 2002 med formulerandet av en kravprofil som utgick från församlingsinstruktionerna, i vilka riktlinjerna för arbetet slagits fast. Förutom instruktionerna fördes samtal mellan förtroendevalda och personal om ett tänkt ledarskap.

När ansökningstiden gick ut den 6 december 2002 fanns sju kompletta ansökningar. Det fanns också en intresseanmälan från B.S.J., som uppmanades att inkomma med en komplett ansökan. Detta skedde dock först den 10 januari 2003, vilket fick till följd att rekryteringsprocessen försenades en månad. Samtliga sökande fick ett tackbrev och församlingsinstruktionerna.

Ansökningarna skickades till domkapitlet för behörighetsprövning. Domkapitlet förordade dels en man, dels en kvinna, B.S.J. Samfälligheten hade i övrigt ingen annan kontakt med domkapitlet. Domkapitlet har till uppgift att pröva de sökandes behörighet och kan också lämna yttrande över dessa. Det är dock inget krav att domkapitlet skall yttra sig och yttrandet är enbart en rekommendation som inte binder den anställande församlingen eller samfälligheten. Enligt stiftskansliet följer en majoritet bland församlingarna eller samfälligheterna inte domkapitlets rekommendationer. I Stockholms stift lämnas i motsvarande situation inget förord utan anställningsförfarandet sker i stället med närvaro av en person från domkapitlet.

Samfälligheten gjorde sitt urval av de sökande som skulle intervjuas med utgångspunkt från deras formella meriter. Det ledde till att två män och två kvinnor kallades till intervju.

Samfälligheten tog kontakt med sådana referenser som uppgetts i ansökningshandlingarna men tog även informella kontakter. Det senare är den ordning som tillämpas av samfälligheten i syfte att få en allsidig bild av sökandena. Avseende B.S.J. togs sådana kontakter med S-B.O., V.S. och L.L. B.S.J. var också genom sitt tidigare arbete i samfälligheten och sin uppväxt som dotter till en präst i Singö församling väl känd av samfälligheten. När det gäller M.P. togs kontakt med flera personer hos dennes dåvarande arbetsgivare. De omdömen som lämnades var för både B.S.J. och M.P. i huvudsak positiva. Referenserna har därför i detta fall inte haft någon avgörande betydelse för att särskilja dessa två sökande.

Inför den sista intervjuomgången sammanställde samfälligheten med utgångspunkt i kravprofilen en fråge- och samtalslista, gemensam för alla. Intervjuerna genomfördes i tre grupper om tio personer och varje grupp träffade en sökande i taget.

Av kravprofilen framgick att samfälligheten ville ha en ledare som samverkar med anställda, förtroendevalda och frivilliga och som kan engagera och delta i samarbetet med de anställda. Vidare önskade samfälligheten en ledare som var trygg och tydlig i sitt sätt att leda arbetet, kunde vidareutveckla den mångsidiga verksamheten, ta initiativ samt i hög grad stå för förnyelse av verksamheten. Enligt samfälligheten måste ett framgångsrikt ledarskap bygga på ett ömsesidigt förtroende mellan chef och anställda, där medarbetaren ses som en värdefull tillgång. Vidare krävs att ledaren har kyrklig och prästerlig förankring. Platsannonserna betonade just prästuppgifterna. Viktigt var också att arbetet skulle bedrivas enligt visionerna i församlingsinstruktionerna, som innebär att kyrkan skall vara öppen och ekumenisk samt välkomna alla att delta på olika sätt i verksamheten.

Samfälligheten vägde de sökandes meriter mot kravprofilen. De faktorer som samfälligheten tog hänsyn till var behörighet, relevant utbildning, yrkes- och arbetslivserfarenhet avseende prästyrket och övrigt arbete med socialt innehåll inom kyrkan samt personlig lämplighet. Vad gäller den personliga lämpligheten beaktades synen på ledarskap, den lokala förankringen i enlighet med församlingsinstruktionerna, hur väl den sökande passade in i arbetslaget och i arbetsplatskulturen och personligheten i övrigt.

Vid personalmötet den 19 mars 2003 förordade personalen M.P. före B.S.J. Kyrkonämnden beslutade också samma kväll att anställa M.P. Ingen i kyrkonämnden ville ha B.S.J. som kyrkoherde i samfälligheten.

När M.P. tackat ja till den erbjudna anställningen informerades B.S.J. av R.L. om anställningsbeslutet. Detta skedde per telefon den 24 mars 2003.

Anställningsprocessen i detta fall stämmer överens med vedertagna rekryteringsrutiner inom Svenska kyrkan. Samfälligheten har följt de regler som finns i kyrkoordningen om domkapitlets medverkan vid anställning av kyrkoherde. Vidare har rekryteringen skett i enlighet med det material som har utarbetats av en tjänstemannagrupp från församlingsförbundet, kyrkokansliet och stiftet under titeln ”Att anställa präst och diakon”.

Urvalskriterierna

Vad gäller de särskilda bedömningsgrunderna fann samfälligheten följande.

Utbildning

För anställningen som kyrkoherde krävdes relevant utbildning, dvs. teologie kandidatexamen samt genomgången Pastoralinstitut. Samfälligheten såg också gärna att den sökande hade genomgått en kyrklig chefs- och ledarskapsutbildning. Dessa krav följer en vedertagen praxis inom Svenska kyrkan. M.P., som år 1999 genomgick Uppsala stifts chefs- och ledarutbildning, uppfyllde dessa krav under det att B.S.J. inte hade genomgått kyrkans chefsutbildning för blivande kyrkoherdar inom Svenska kyrkan.

Samfälligheten gjorde bedömningen att M.P. hade bättre utbildningsmeriter än B.S.J.

Yrkes- och arbetslivserfarenhet

Den yrkes- och arbetslivserfarenhet som bedömdes var erfarenhet inom prästyrket, tid som kyrkoherde samt annan kyrklig arbetslivserfarenhet med socialt innehåll.

M.P. vigdes till präst 1995 och tjänstgjorde som präst fram till dess att han tillträdde tjänsten som kyrkoherde i samfälligheten. B.S.J. prästvigdes tre år

senare än M.P. När det gäller förankringen i prästyrket bedömde samfälligheten att M.P. hade försteg före B.S.J.

Både B.S.J. och M.P. hade arbetat endast kort tid som kyrkoherde. M.P. hade vikarierat som kyrkoherde i Arbrå under fem månader. Arbrå församling har 4 500 medlemmar samt stiftsgården Undersvik med konfirmandverksamhet. B.S.J. hade vid ansökningstidpunkten varit anställd som kyrkoherde i Edebo-Ununge under tre månader. Församlingen är liten och har ca 1 000 medlemmar. Samfälligheten ställde sig något frågande till varför B.S.J. efter bara tre månaders anställning som kyrkoherde sökte en annan sådan anställning. B.S.J. måste ju ha känt till att kyrkoherdetjänsten i samfälligheten skulle bli ledig när dåvarande innehavaren gick i pension.

När det gäller annan kyrklig arbetslivserfarenhet med socialt innehåll beaktades följande.

M.P. började sin kyrkliga bana 1985. Fram till 1988 var han medhjälpare i ungdomsgrupper i Hörby församling. Sedan fortsatte han i Valbo under tiden 1988-1990 med ungdoms- och äldreverksamhet. Han tjänstgjorde utomlands i Ulrica Eleonora församling i London under totalt sex månader under tiden 1992-1994. Vidare var han under studietiden i Uppsala bl.a. fadder för andra teologie studerande. – B.S.J. hade för sin del erfarenhet från Singö församling, där hennes far var präst. Hon arbetade 1963-1998 som orgelspelare och kyrkomusiker med en veckoarbetstid på mellan tre och en halv till tretton timmar. Vidare var hon barn- och ungdomsledare under åren 1964-1973. Arbete med kyrkomusik är socialt arbete endast i den omfattning som det innebär ledning av kör.

Samfälligheten gjorde den samlade bedömningen att M.P. hade bättre yrkes- och arbetslivserfarenhet än B.S.J.

Personlig lämplighet

De sökandes personliga lämplighet var viktig eftersom kyrkoherden är samfällighetens främsta företrädare och chef. De sökandes syn på ledarskapet framkom tydligt vid intervjuerna. För samfälligheten var det viktigt med ömsidigt förtroende mellan ledare och medarbetare. Medarbetarna skall ses som en tillgång och verksamheten skall bedrivas med lokal förankring. M.P. visade just denna inställning till ledarskapet.

M.P. var villig att arbeta för förnyelse, hålla gudstjänster ute i naturen och hälsa alla välkomna till kyrkans verksamhet, vilket stämde med samfällighetens syn på hur verksamheten skulle bedrivas. Dessutom föredrog de anställda M.P. framför B.S.J. De gjorde bedömningen att M.P. passade in bland dem och i den lokala arbetsplatskulturen i samfälligheten. Vidare uppskattade de hans ödmjukhet och den förändringsvilja i kombination med det stora engagemang som han uppvisade.

Samfälligheten gjorde bedömningen att M.P. beträffande personlig lämplighet hade ett försteg framför B.S.J.

Samlad bedömning

Vid den samlade bedömningen fann samfälligheten att B.S.J:s meriter var klart sämre än M.P:s.

Beslutet har i vart fall inget samband med könstillhörighet

För det fall att B.S.J. och M.P. får anses ha varit i huvudsak lika meriterade har anställningsbeslutet i vart fall saknat samband med könstillhörighet. Avgörande för samfällighetens beslut var i stället M.P:s syn på ledarskap, hans förankring i församlingsinstruktionerna, hans syn på verksamhetsidén, hur han passade in i den lokala arbetsplatskulturen och arbetslaget samt övriga omdömen om hans person.

M.P:s syn på ledarskap innebar att han ville samarbeta med medarbetarna. Han ville ha deras synpunkter, ha en öppen dialog och leda genom uppmuntran m.m. Vidare ansåg han det viktigt med samverkan inom hela arbetslaget och förespråkade delegering. Han ville ha god framförhållning och planering samt ansåg kommunikationen inåt med personalen och förtroendevalda viktig. Slutligen förespråkade han ett ödmjukt och tjänande ledarskap. M.P:s syn på ledarskapet stämde med kravprofilen.

När det gäller den lokala förankringen enligt församlingsinstruktionerna och verksamhetsidén var M.P. för ett ekumeniskt arbetssätt samt för att låta lekmän i olika åldrar delta i verksamheten. Vidare ville han hålla gudstjänster i olika former, både i kyrkan och ute i naturen och ansåg att kyrkan skall finnas till hands för människor i livets olika skeenden. Han uppmunttrade frivilligarbete samt såg arbete med barn och ungdomar som mycket meningsfullt.

Medarbetarna i arbetslaget, av vilka många är unga och nytänkande, ville ha en lyssnande arbetsledning och möjlighet till självständigt arbete. De ville ha en ledare som kunde formulera de visioner som fanns för arbetet i samfälligheten och driva verksamheten framåt. Både förtroendevalda och personalen ville ha en ledare med engagemang som passade in i den rådande arbetsplatskulturen. M.P. uppfyllde dessa krav.

M.P:s personlighet i övrigt präglas av ett stort människointresse. Han är lätt att prata med och utstrålar lugn, harmoni och trygghet i sig själv och mot andra. Vidare har han respekt för andra människor, är mjuk och empatisk samt har ett stort engagemang. Han har också initiativkraft och organisatorisk förmåga. Särskilt skall märkas att han kom till den andra anställningsintervjun väl påläst på församlingsinstruktionerna och med flera bra förslag på förändringar.

Enligt samfällighetens mening hade M.P. anställts som kyrkoherde även om samfälligheten skulle ha funnit att han och B.S.J. befunnit sig i en likartad situation. Könstillhörigheten saknade alltså betydelse vid samfällighetens beslut att anställa M.P.

Sammanfattning av grunderna för arbetsgivarparternas inställning

B.S.J. och M.P. har inte befunnit sig i en likartad situation. B.S.J. var klart sämre meriterad avseende relevant utbildning, yrkes- och arbetslivserfarenhet inom prästyrket och annat kyrkligt arbete med socialt innehåll samt avseende personlig lämplighet. Hon har därmed inte behandlats sämre än M.P. eller diskriminerats på grund av att hon är kvinna. Vidare har hon inte heller på annat sätt behandlats sämre än någon annan sökande.

Även om B.S.J. och M.P. befunnit sig i likartad situation finns det inget orsakssamband mellan B.S.J:s kön och rekryteringsförfarandet eller anställningsbeslutet. Avgörande vid bedömningen av de sökande var deras syn på ledarskapet, deras lokala förankring i verksamheten, hur de passade in i arbetslaget och arbetsplatskulturen samt deras personliga egenskaper i övrigt.

För det fall samfälligheten skulle anses ha brutit mot jämställdhetslagen skall i vart fall ett eventuellt skadestånd jämkas eftersom samfällighetens rekrytering följt den vedertagna ordningen i Svenska kyrkan och samfälligheten saknat avsikt att diskriminera B.S.J.

Domskäl

Twisten

Twisten i målet gäller om samfälligheten gjort sig skyldig till könsdiskriminering enligt 15 § och 17 § 1 jämställdhetslagen genom att med förbigående av B.S.J. anställa M.P. som kyrkoherde i samfälligheten.

Förbundet har gjort gällande att B.S.J. var den klart bäst meriterade för arbetet och att beslutet att inte anställa henne innebär att hon har utsatts för könsdiskriminering och därför har rätt till skadestånd.

Arbetsgivarparternas inställning är följande. I första hand görs gällande att M.P. hade klart bättre meriter än B.S.J. De båda befann sig således inte i en likartad situation och det kan då inte bli fråga om diskriminering. I vart fall saknas samband mellan anställningsbeslutet och B.S.J:s könstillhörighet och hon har inte heller i sådant fall utsatts för diskriminering. Under alla förhållanden skall ett eventuellt skadestånd jämkas.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med B.S.J. samt vittnesförhör med tidigare komministern i samfälligheten O.J., kyrkvärden L.L., reportern P.N., kanslichefen S-B.O., kontraktsprosten och kyrkoherden i Norrtälje-Malsta församling P.R., tidigare stiftsadjunkten A.S. och stiftskonsulenten H.W. På arbetsgivarparternas begäran har hållits förhör under

sanningsförsäkran med kyrkonämndens ordförande R.L. och kyrkonämndens vice ordförande P-E.L. samt vittnesförhör med kyrkobokföringsassistenten C.F., kanslichefen S.P., avtalssekreteraren Å.S. och församlingspedagogen A.M.Ö.T. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Några rättsliga utgångspunkter

Regler om förbud mot könsdiskriminering återfinns i jämställdhetslagen (1991:433). Enligt 15 § första stycket får en arbetsgivare inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla henne eller honom mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat en person av motsatt kön i en likartad situation, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med könstillhörighet (direkt diskriminering). I bestämmelsens andra stycke görs undantag för vissa situationer varom nu inte är fråga. Enligt 17 § gäller förbudet mot könsdiskriminering bl.a. när arbetsgivaren beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet.

Begreppet direkt diskriminering är uppbyggt kring uttrycken missgynnande, likartad situation och orsakssamband. Med missgynnande avses en handling eller en underlåtenhet som försätter en arbetstagare eller arbetssökande i ett sämre läge. I det typiska fallet är det fråga om en faktisk förlust, t.ex. att bli förbigången i ett anställningsförfarande. För att avgöra om ett missgynnande innebär en mindre förmånlig behandling som kan utgöra diskriminering måste en jämförelse göras mellan den som missgynnats och en annan – verklig eller fiktiv – person av motsatt kön. För att en jämförelse skall kunna ske krävs att personerna befinner sig i en likartad situation. När ett anställningsbeslut skall fattas tar begreppet likartad situation sikte på i första hand att de arbetssökande skall ha lika eller i huvudsak lika meriter i form av utbildning, erfarenhet och personlig lämplighet för ett arbete. Den vars meriter etc. är klart sämre än andra arbetssökande befinner sig inte i en likartad situation. Han eller hon kan därmed inte bli diskriminerad genom att nekas anställning (se prop. 1999/2000:143 s. 31 f. och 107). – En ytterligare nödvändig förutsättning för direkt diskriminering är att det föreligger ett samband mellan missgynnandet och könstillhörigheten. En diskriminerande avsikt från arbetsgivaren är dock inte nödvändig. Det räcker att könstillhörigheten är en av flera orsaker till arbetsgivarens handlande. Könstillhörigheten behöver alltså inte vara det enda eller det avgörande skälet för beslutet (a. prop. s. 38 f.).

I samband med att diskrimineringsförbudet i jämställdhetslagen den 1 januari 2001 fick sin nuvarande utformning anpassades reglerna om diskriminering till EG-rätten och övriga diskrimineringslagar. Den presumtionsregel som tidigare fanns ersattes av det s.k. bevisbördedirektivets regler om delad bevisbörda. Bevislättningen för den som anser sig ha blivit diskriminerad inträder när en arbetstagare eller arbetssökande har behandlats sämre än en person med annat kön trots att denne befinner sig i likartad situation. Det åligger således den som anser sig diskriminerad att lägga fram fakta som ger anledning att anta att det förekommit diskriminering. Därefter går bevisbördan över på arbetsgivaren. Det är endast arbetsgivaren som kan ange orsaken

till sitt handlingssätt. Det åligger därför arbetsgivaren att styrka att missgynnandet inte har samband med könstillhörigheten (se a. prop. s. 50 f.).

Av förarbetena till tidigare gällande jämställdhetslag framgår, angående anställningsfallen, att likvärdiga meriter för en sökt anställning är detsamma som lika goda sakliga förutsättningar för arbetet (se prop. 1990/91:113 s. 82). Sökandenas kvalifikationer skall värderas efter bedömningsgrunderna utbildning, yrkes- och arbetslivserfarenhet samt personlig lämplighet. När det gäller bedömningsgrunden personlig lämplighet har Arbetsdomstolen uttalat att man inte kan godta en rent subjektivt betonad bedömning eller enbart löst grundade uppgifter, t.ex. från personer som inte har någon första-handskunskap om den sökande saken gäller (se AD 1987 nr 67). Vad som kan beaktas är däremot sådana uppgifter som en seriöst syftande arbetsgivare inhämtar och väger in i sitt anställningsbeslut (se AD 1989 nr 40). Även om det är svårt att exakt ange vad som legat till grund för arbetsgivarens bedömning av den personliga lämpligheten, måste meritvärderingen genomföras på ett objektivt och från jämställdhetslagens synpunkt godtagbart sätt. Lämplighetsbedömningen måste vara förklarlig och förståelig för en utomstående bedömare.

Har bevisbördan gått över på arbetsgivaren kan generellt sägas att de omständigheter som denne åberopar måste framstå som sakliga och kunna övertyga en utomstående om att grunden för arbetsgivarens handlande inte haft samband med de berörda arbetstagarnas kön. Det torde däremot inte generellt kunna ställas upp något krav på att de av arbetsgivaren åberopade skälen är av något särskilt kvalificerat slag. Man skall emellertid inte godta påståenden i fråga om arbetsgivarens skäl för sitt beslut som i den meningen är osakliga, att de är rent subjektiva eller att de annars inte låter sig med tillräcklig grad av säkerhet bedömas i en efterföljande rättslig prövning. Det avgörande måste vara om arbetsgivaren på ett övertygande sätt kan visa att det är de av honom åberopade skälen, under förutsättning att det inte är skäl som har att göra med sökandens kön, som faktiskt har varit styrande för hans handlande (se prop. 1999/2000:143 s. 53 samt AD 1987 nr 51, 1989 nr 40 och 2003 nr 55).

Prövningen av om B.S.J. blivit diskriminerad

Förbundet har i målet, som tidigare anförts, gjort gällande att samfälligheten gjort sig skyldig till könsdiskriminering när den beslutade att anställa M.P. och inte B.S.J. som kyrkoherde. Det föreligger således en sådan situation där enligt 17 § 1 jämställdhetslagen könsdiskriminering är förbjuden. Eftersom B.S.J. inte erhöll den aktuella anställningen som kyrkoherde föreligger ett sådant missgynnande som avses i lagen. För att avgöra om missgynnandet också innebär en mindre förmånlig behandling som kan utgöra diskriminering måste en jämförelse göras mellan B.S.J. och M.P. Det är först om de har befunnit sig i en likartad situation som det kan vara fråga om diskriminering. Förbundet har därvid gjort gällande att B.S.J. haft de bästa sakliga förutsättningarna för arbetet eller i vart fall varit minst lika kvalificerad för arbetet som kyrkoherde som M.P. Arbetsgivarparterna har för sin del intagit den motsatta ståndpunkten, nämligen att M.P. haft bättre

meriter än B.S.J. Arbetsdomstolen prövar därför först frågan om det förelegat sådana likheter i de bådas meriter i form av utbildning, erfarenhet och personlig lämplighet att de kan anses ha befunnit sig i en likartad situation. Om förbundet lyckas göra antagligt att det förekommit diskriminering skall därefter prövas om arbetsgivarparterna kan visa att missgynnandet inte har samband med könstillhörigheten.

Har B.S.J. och M.P. befunnit sig i en likartad situation?

Utbildning

I den annons i vilken samfälligheten sökte en kyrkoherde angavs inga krav på viss utbildning. Av utredningen har emellertid framkommit att det för anställning som kyrkoherde krävs en viss formell behörighet enligt kyrkoordningen.

I målet är ostridigt att båda sökandena har sådan prästutbildning som gör dem behöriga.

Utredningen visar att B.S.J. utöver sin prästutbildning har ytterligare ett antal utbildningar, bland annat som ämneslärare och som kyrkomusiker. Hon har åtskilligt fler högskolepoäng än M.P. och har under sin verksamhet som lärare fortbildat sig genom deltagande i olika kurser, bland annat en utbildning för studieledare. Enligt förbundet är hon därför klart överlägsen M.P. när det gäller utbildning. M.P. har för sin del genomgått en chefs- och ledarskapsutbildning inom Svenska kyrkan, vilket enligt arbetsgivarparterna gör att han har bättre utbildningsmeriter än B.S.J.

Av utredningen har framgått att innehållet i den chefskurs som M.P. genomgick i huvudsak innebär en hjälp för den enskilde prästen att lära känna sig själv i syfte att utröna huruvida han eller hon passar som och har intresse av att vara chef. Med hänsyn härtill kan det ifrågasättas om kursen i detta sammanhang kan väga särskilt tungt.

När det sedan gäller B.S.J:s utbildningar och studier vid sidan av prästutbildningen kan sägas att de enligt Arbetsdomstolens mening i flera avseenden bör kunna vara av värde i arbetet som kyrkoherde. Domstolen anser sig emellertid sakna anledning att närmare gå in på betydelsen av dessa sidomeriter utan konstaterar sammanfattningsvis att B.S.J. i fråga om utbildning får anses ha minst likvärdiga meriter för arbetet som kyrkoherde som M.P.

Yrkes- och arbetslivserfarenhet

När det gäller erfarenhet av arbete som präst hade, när ansökningstiden gick ut, M.P. arbetat ca åtta år och B.S.J. ca fem år. Vidare hade M.P. vikarierat som kyrkoherde under fem månader och B.S.J. haft anställning som kyrkoherde under ca tre månader. M.P. har därmed ett visst försteg framför B.S.J. när det gäller erfarenhet av prästycket.

Båda har annan kyrklig arbetslivserfarenhet med socialt innehåll, framför allt ungdomsarbete.

B.S.J. har också en mångårig arbetslivserfarenhet som språklärare och kyrkomusiker. Hon hade även tidvis tjänstgjort i arbetsledande befattningar inom skolan. Vad gäller allmän arbetslivserfarenhet är hon klart överlägsen M.P.

Arbetsdomstolen finner att B.S.J:s mångåriga erfarenhet som lärare och kyrkomusiker inte kan fränkännas betydelse för arbetet som kyrkoherde utan får anses väga upp hennes kortare tid som präst. B.S.J. och M.P. har alltså även när det gäller yrkes- och arbetslivserfarenhet i huvudsak likvärdiga meriter.

Personlig lämplighet

Av den annons i vilken samfälligheten sökte en ny kyrkoherde framgår att den sökande skulle se gudstjänster, kyrkliga handlingar och själavård som väsentliga, vara en god förkunnare med förmåga att engagera samt vara en trygg och tydlig ledare. Vidare förutsattes att den nya kyrkoherden skulle fortsätta och vidareutveckla den mångsidiga församlingsverksamheten.

Enligt arbetsgivarparterna var den personliga lämpligheten viktig eftersom kyrkoherden är samfällighetens främste företrädare och chef. Enligt dem hade M.P. ett försteg avseende urvalskriteriet personlig lämplighet med hänsyn till sådana faktorer som synen på ledarskap, den lokala förankringen i enlighet med församlingsinstruktionerna, hur väl de sökande passade in i arbetslaget och i arbetsplatskulturen samt personligheten i övrigt. De påstår emellertid inte att B.S.J. skulle vara olämplig för den aktuella anställningen utan endast att M.P. var lämpligare.

Enligt förbundet uppfyllde B.S.J. väl de krav som ställdes i annonsen och hon fick dessutom uttryckligt förord av domkapitlet. Förbundet har framhållit hennes erfarenhet av pedagogik och hennes administrativa och arbetsledande förmåga. Även hennes mångåriga erfarenhet av arbete inom samfälligheten som ungdomsledare och kyrkomusiker har betonats i detta sammanhang. B.S.J. hade enligt förbundets uppfattning ett klart försteg framför M.P. i fråga om urvalskriteriet personlig lämplighet.

Av utredningen i målet framgår att domkapitlet, som fann både B.S.J. och M.P. behöriga, förordade B.S.J. och F.E., som senare tog tillbaka sin ansökan, till anställningen som kyrkoherde. Enligt A.S., som handlade ärendet hos domkapitlet och som varit handledare för B.S.J., kom M.P. inte upp till B.S.J:s nivå vad gällde lämplighet för kyrkoherdetjänsten. H.W, som också deltog i domkapitlets bedömning, har uppgett följande. Antalet år som präst var inte avgörande när B.S.J. förordades framför M.P. Båda var kompetenta församlingspräster. B.S.J. framstod dessutom som trygg, tydlig, initiativrik och pedagogiskt erfaren och hon hade dessutom arbetat med personalfrågor. För honom var det mycket tydligt att B.S.J. var den mest kompetenta av de två.

Av utredningen i målet framgår vidare att företrädare för samfälligheten under rekryteringsförfarandet kontaktat sådana referenser som B.S.J. och M.P. uppgett i sina ansökningshandlingar, men också att informella kontakter togs med andra personer som hade kännedom om de sökande. Det är ostridigt att båda vid samfällighetens referenstagning fick enbart positiva omdömen. Någon skillnad dem emellan kan därmed inte sägas föreligga i det avseendet.

Arbetsdomstolen gör mot bakgrund av utredningen i målet den bedömningen att B.S.J. och M.P. får anses vara i huvudsak likvärdiga när det gäller urvalskriteriet personlig lämplighet.

Sammanfattande bedömning av B.S.J:s och M.P:s meriter

Arbetsdomstolen finner sammanfattningsvis att B.S.J:s och M.P:s meriter vad avser utbildning, yrkes- och arbetslivserfarenhet samt personlig lämplighet varit i så hög grad likvärdiga att de får anses ha befunnit sig i en – i jämställdhetslagens mening – likartad situation.

Har förbundet lagt fram fakta som gör det antagligt att diskriminering föreligger?

Som ovan konstaterats befann sig B.S.J. och M.P. i en likartad situation. B.S.J. får enligt Arbetsdomstolens mening betraktas som minst lika kvalificerad som M.P. för anställningen som kyrkoherde. B.S.J. har missgynnats genom att M.P. och inte hon erhållit anställningen. Förbundet har påstått att missgynnandet har samband med hennes kön. Förbundet har till stöd för sitt påstående om ett sådant samband åberopat dels vad som förekom vid ett telefonsamtal mellan kyrkonämndens ordförande R.L. och B.S.J. den 26 mars 2003, dels uppgifter från den förstnämnde i en artikel i Norrtelje Tidning den 2 maj 2003, dels minnesanteckningar från ett personalmöte den 19 mars 2003.

B.S.J. har beträffande telefonsamtalet uppgett följande. R.L. ringde henne för att tala om att hon inte fått tjänsten som kyrkoherde. När hon uttryckte sin förvåning sade han endast att M.P. var ”bra med konfirmander”. Hon frågade då om det var så att samfälligheten ville ha en man som kyrkoherde och R.L. medgav detta. – R.L. har hävdade att det var den 24 mars 2003 som han talade med B.S.J. och har vidare uppgett följande. Han har inte sagt att orsaken till att B.S.J. inte fick tjänsten var att hon är kvinna. När B.S.J. frågade efter skälen till beslutet svarade han att hon ju varit i Edebo-Ununge kyrkliga samfällighet så kort tid som tre månader och att M.P. var Uppsala stifts bästa konfirmandspräst. Han befarade att det skulle uppfattas som kränkande om han talade om för B.S.J. att hon inte hade den personlighet som samfälligheten sökte hos en ledare. Han berättade inte heller att hon inte fått en enda röst vid kyrkonämndens omröstning. På B.S.J:s andra fråga svarade han att samfälligheten hade valt M.P. och att han är en man.

Arbetsdomstolen konstaterar att uppgift står mot uppgift vad beträffar innehållet i det nu aktuella telefonsamtalet. Förbundet kan därmed inte anses ha styrkt att R.L. till B.S.J. uttalat sig på det sätt som förbundet påstått.

I intervjun med R.L. i Norrtelje Tidning den 2 maj 2003 står att läsa att R.L. uppgett att han och flera andra ledamöter i kyrkonämnden ville ha en manlig kyrkoherde. R.L. har i förhöret med honom i Arbetsdomstolen förnekat att han uttryckt sig på detta sätt och uppgett att han sagt att det passade bra med en man eftersom det fanns fler kvinnor än män i gruppen anställda med vinningstjänst. Även den reporter som författat artikeln har hörts i målet. Denne har bl.a. uppgett att han minns att han intervjuade R.L. per telefon, att han antingen gjorde anteckningar eller spelade in intervjun, att längre citat byggde på sådant underlag som nyss nämnts samt att felciteringar aldrig helt kan uteslutas.

Enligt Arbetsdomstolens mening kan utredningen i denna del inte anses ge stöd för påståendet att R.L. har uttalat sig i intervjun med honom på det sätt som återgetts i Norrtelje Tidning.

I målet har förbundet även åberopat komministern S.N:s minnesanteckningar från personalmötet den 19 mars 2003. I dessa har hon bl.a. antecknat att de flesta helst såg en manlig kyrkoherde, och att den kandidat som uppfyllde detta kriterium inte helt uppfyllde andra uppställda önskemål. S.P., som var närvarande vid personalmötet i fråga, har uppgett att hon inte uppfattade det som att de flesta ville ha en manlig kyrkoherde, och att det dessutom efter diskussion och omröstning på detta möte blev en kvinna, K.F., som fick flest röster.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning. Minnesanteckningarna från personalmötet är visserligen varken underskrivna eller justerade men har ostridigt upprättats av S.N., som inte har hörts i målet. Det saknas anledning att betvivla att anteckningarna återger den uppfattning som S.N. fick av de preferenser som åtminstone en del av deltagarna på personalmötet gav uttryck för, nämligen att de föredrog en man som kyrkoherde. Att det sedan i omröstningen kom att visa sig att de flesta på detta möte i själva verket röstade för en kvinna, nämligen K.F., förändrar inte den bedömning som nu gjorts. Förbundet får därmed anses ha styrkt en omständighet som gör att förbundet gjort antagligt att B.S.J:s könstillhörighet på något sätt hade samband med samfällighetens beslut att inte anställa henne. Vid angiven bedömning går bevisbördan över på arbetsgivarparterna som således har att visa att tillsättningsbeslutet saknat samband med B.S.J:s könstillhörighet. Om arbetsgivarparterna inte lyckas fullgöra den bevisbördan skall det anses att direkt diskriminering förekommit.

Har arbetsgivarparterna visat att beslutet att inte anställa B.S.J. saknat samband med hennes kön?

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att samfällighetens beslut att inte anställa B.S.J. saknat samband med hennes könstillhörighet. De har bevisbördan för detta påstående.

Vad som var avgörande för samfällighetens beslut att anställa M.P. var, enligt arbetsgivarparterna, M.P:s syn på ledarskap, hans förankring i församlingsinstruktionerna, hans syn på verksamhetsidén, att han passade in i den lokala arbetsplatskulturen och arbetslaget samt att han i övrigt hade en personlighet som värdesattes högt av anställda och förtroendevalda i samfälligheten.

Inledningsvis kan konstateras att samfälligheten får anses ha genomfört ett seriöst och ambitiöst rekryteringsförfarande, som det saknas anledning att kritisera. Intervjuer genomfördes i två omgångar. Både personal och förtroendevalda fick möjlighet att delta vid intervjuerna och därefter framföra sina åsikter före anställningsbeslutet. Den andra intervjuomgången genomfördes genom att personal och förtroendevalda indelades i tre grupper som alla intervjuade de tre kvarvarande sökandena, nämligen K.F., M.P. och B.S.J. Dessa intervjuer gjordes med hjälp av ett, som det förefaller, omfattande och väl genomtänkt frågeunderlag.

Efter intervjuerna förordade personalutskottet, i avvaktan på personalens önskemål, preliminärt M.P. Personalmötet förordade sedan K.F. i första hand, M.P. i andra hand och B.S.J. i sista hand, vilket fick som resultat att personalutskottet slutligen utan åtskillnad föreslog både M.P. och K.F. Kyrkonämnden beslutade med åtta röster för M.P., två för K.F. och noll för B.S.J. att anställa M.P.

I målet har hållits förhör med flera av dem som deltog i den sista intervjuomgången. Av dessa förhör framgår bl.a. följande.

B.S.J.: Redan när hon kom in i rummet till den andra intervjugruppen kände hon att stämningen var mycket spänd och hon möttes av aggressivitet. T.F. inledde med att fråga efter hennes dåliga sidor. Sedan ställde A.M.Ö.T. en konstig fråga om hur hon skulle lösa problemen med kvinnoprästmotståndaren O.J. Att hon helst håller gudstjänst i det vackra kyrkorummet har praktiska orsaker. Hon har inget emot att hålla friluftsgudstjänster. Det var en omtumlande intervju. I den tredje intervjugruppen frågade P-E.L. om hon var en ”pekpinnelärare”. Hon tillfrågades inte om sin ledarfilosofi. I sådant fall hade hennes svar inte skiljt sig från vad M.P. uppgetts ha sagt. Hon ombads inte heller ge referenser men hon visste att samfälligheten tagit vissa kontakter med tidigare och nuvarande arbetsgivare. För övrigt var hon sedan många år känd i samfälligheten.

O.J.: Intervjun med B.S.J. var mer spänd än intervjuerna med de två andra sökandena. Han uppfattade det som att det var en mer provokativ inställning till B.S.J. än till de två andra och att frågor utanför frågemallen kom upp. Församlingsassistenten A.M.Ö.T. ställde en fråga angående de anställdas frihet att själva styra sitt arbete i ett tonläge som bidrog till den spända stämningen. B.S.J. själv uppträdde lugnt och sakligt.

P-E.L.: M.P. hade läst på församlingsinstruktionerna och instämde med den verksamhetsidé som finns där. B.S.J. var inte lika påläst. När det gällde förnyelse hade både M.P. och K.F. ett klart försteg framför B.S.J. De var mer öppna, hade bättre framtoning och var mer engagerade.

R.L.: B.S.J. var osäker på innehållet i församlingsinstruktionerna. Han fick en känsla av att hon inte läst dem. Eftersom B.S.J. var så dåligt påläst kunde intervjugruppen inte samtala kring församlingsinstruktionerna utan samtalet handlade mest om gudstjänsten. Hon var också påtagligt nervös. M.P. var för sin del tvärtom väl insatt i församlingsinstruktionerna och kunde påtala vissa saker som han ville ändra på. Enligt hans uppfattning var det personligheten som var avgörande vid jämförelsen mellan B.S.J. och M.P.

S.P.: Vid intervjuerna fokuserades på ledarskapet. M.P. hade en slående ödmjukhet och lyhördhet. Han lyssnade och öppnade upp för dialog. Vidare var han tydlig med att han såg medarbetarna som en viktig resurs. Han var lugn, trygg, saklig och engagerad. Det kändes som att M.P. hade förmåga att få församlingarna intresserade och inspirerade att arbeta enligt församlingsinstruktionerna. Han passade väl in i den lokala kulturen, i ödmjukheten fanns ändå en bestämdhet. – Hon minns inte vad B.S.J. sade. B.S.J. var inte alls otrevlig men passade inte in i samfälligheten. Hennes intryck av B.S.J. var att hon ville bestämma. B.S.J. hade en gammalmodig syn på ledarskapet, utan utrymme för dialog och diskussion. Personalen ville inte ha en sådan chef.

A.M.Ö.T.: Hon ville att den nya kyrkoherden inte bara skulle vara chef utan också en andlig ledare, som kunde låta henne växa och arbeta självständigt men samtidigt ge henne stöd och bekräftelse. För att passa in bland personalen krävdes en person som var trygg i sig själv och som kunde låta personalen vara självständig, ha åsikter samt vara med och bestämma. – Hon var också närvarande vid den första intervjuomgången som ägde rum i personalens kafferum. Redan då fick hon ett positivt intryck av M.P. Det kändes som att han delade samfällighetens syn på förnyelse i kyrkan. Han lyssnade på vad hon sade och visade respekt för henne och hennes arbete. Hon uppfattade M.P. som en människa som hon skulle kunna arbeta med. Vidare att han skulle lita på henne och låta henne arbeta självständigt. – När B.S.J. kom in vid den första intervjun kändes det som att hon själv krympte. Hon upplevde B.S.J. som hård och bestämd. Vid den andra intervjun lämnade B.S.J. inga riktiga svar angående gudstjänstfirandet. Hon fick heller inget svar på sin fråga om barns deltagande kring nattvarden. Det kändes inte som att B.S.J. uppfattade henne som en resurs. Hon uppfattade B.S.J. som auktoritär och konservativ. Hon var rädd att B.S.J. skulle styra och bestämma över hennes arbete.

Arbetsdomstolen gör i denna del följande bedömning.

Utredningen visar enligt Arbetsdomstolens mening att flera av dem som var närvarande vid den sista intervjuomgången fick ett genomgående positivt intryck av M.P. och ett relativt negativt intryck av B.S.J. Både personalen och de förtroendevalda drog slutsatsen att M.P. passade mycket väl som

kyrkoherde i samfälligheten under det att B.S.J. inte riktigt svarade mot samfällighetens krav.

Frågan är då om samfällighetens skäl för att välja M.P. framstår som tillräckligt sakliga och objektiva för att kunna godtas, dvs. om arbetsgivarparterna på ett övertygande sätt lyckats visa att det är just M.P:s större personliga lämplighet som varit avgörande för anställningsbeslutet och inte i någon mån det förhållandet att han är man. Det har inte framkommit annat än att det varit just det intryck de båda sökande gjort vid de intervjuer som genomfördes som ytterst legat till grund för samfällighetens slutliga ställningstagande.

När resultatet av anställningsintervjuer som i förevarande fall kommer att tillmätas avgörande betydelse för valet av sökande är det givetvis av vikt att intervjuerna genomförts på ett korrekt sätt. Som nyss nämnts har ett flertal intervjuer genomförts med deltagande av ett stort antal personer och i den sista intervjuomgången användes också ett frågeformulär, vilket bör ha underlättat möjligheten att jämföra de båda kandidaterna. B.S.J. har emellertid berättat om att den sista intervjun redan från början genomfördes i en spänd och negativ stämning och att hon blev missförstådd. Hennes uppgifter därvidlag får visst stöd av vad O.J. berättat.

Att en arbetssökande kan antas inte ha kommit till sin rätt under intervjusituationen kan givetvis medföra att bedömningsunderlaget inte blir tillförlitligt, vare sig det berott på den arbetssökande själv eller dem som genomfört intervjun. Den arbetssökande kan ha blivit missförstådd, de som intervjuat kan ha haft förutfattade meningar eller rent av provocerat den arbetssökande på ett sätt som inte är acceptabelt i sammanhanget. I detta fall har B.S.J. uppenbarligen upplevt att hon inte fått möjlighet att ge en rättvisande bild av sig själv vid i vart fall ett par av intervjutillfällena. Enligt Arbetsdomstolens mening har det inte visats att företrädare för samfälligheten medvetet skulle ha försatt henne i en situation som innebar att hon gav ett dåligt intryck. Det finns inte heller någon annan anledning att bortse från det intryck som B.S.J. uppenbarligen gav under intervjuerna.

Vid en samlad bedömning finner Arbetsdomstolen att arbetsgivarparterna visat att vad som varit styrande för samfällighetens beslut att anställa M.P. och inte B.S.J. var att M.P. ansågs ha en ledarstil som samfälligheten föredrog, att han var väl påläst på och intresserad av församlingsinstruktionernas innehåll, att han ansågs passa väl i arbetsplatskulturen samt att han i övrigt hade personliga egenskaper som värdesattes högt. Det har framkommit att han uppfattats som initiativkraftig och engagerad samt med förmåga att i samverkan med personal och förtroendevalda driva verksamheten framåt och förnya den på ett sätt som samfälligheten önskade. Dessa skäl framstår inte som en efterhandskonstruktion i syfte att dölja att det i själva verket fanns andra orsaker till beslutet. De framstår tvärtom som sakliga och motiverade när det gäller en befattning av det slag som det nu är fråga om. Eftersom beslutet således får anses sakna samband med könstillhörighet har inte någon diskriminering skett. Förbundets talan skall således avslås.

Rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstaganden i det föregående innebär att förbundets talan avslås. Förbundet skall därför förpliktas ersätta arbetsgivarparterna för rättegångskostnader. Det yrkade beloppet får anses skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Kyrkans Akademikerförbunds talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Kyrkans Akademikerförbund att ersätta Svenska kyrkans Församlingsförbund och Häverö och Singö församlingars kyrkliga samfällighet för rättegångskostnader med etthundrasjuttontusentvåhundrafemtio (117 250) kr, varav 112 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Inga Åkerlund, Peter Syrén, Christer Måhl, Lars Dicander, Inger Mattsson Kasserud, Lilian Hinderesson och Bo Almgren. Enhälligt.

Sekreterare: Karin Hellmont