

Sammanfattning

Fråga om en kvinna med ursprung från Bosnien blivit könsdiskriminerad och etniskt diskriminerad när staten i stället för henne anställt en man av svenskt ursprung som klientinspektör på ett häkte. Arbetsdomstolen har inte funnit visat att kvinnan var den bäst meriterade av de två varför talan avslagits.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2006-09-20
StockholmDom nr 96/06
Mål nr A 182/05**KÄRANDE**Facket för Service och Kommunikation (SEKO), Box 1105,
111 81 STOCKHOLMOmbud: förbundsjuristen Jonas Wiberg, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 STOCKHOLM**SVARANDE**

Staten genom Arbetsgivarverket, Box 3267, 103 65 STOCKHOLM

Ombud: förhandlingsdirektören Anneli Hoffstedt, adress se ovan

SAKEN

Skadestånd p.g.a. könsdiskriminering och etnisk diskriminering

E.G. är medlem i Facket för Service och Kommunikation (SEKO),
(förbundet).

E.G., som ursprungligen kommer från Bosnien-Hercegovina, sökte under våren 2003 anställning som klientinspektör vid Kriminalvårdsmyndigheten Stockholm Kronoberg (Kronobergshäktet). Anställningen tillsattes med en annan, manlig, sökande av svenskt ursprung. Tvist har uppkommit om staten därigenom gjort sig skyldig till könsdiskriminering och etnisk diskriminering. Parterna har förhandlat såväl lokalt som centralt utan att tvisten har kunnat lösas.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen och yrkat att staten skall förpliktas att till E.G. utge 100 000 kr i allmänt skadestånd för könsdiskriminering och 100 000 kr för etnisk diskriminering, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (13 september 2005) till dess betalning sker.

Staten har bestritt käromålet i dess helhet. Inga belopp avseende yrkandena om allmänt skadestånd har vitsordats som skäligen i och för sig. Sättet att beräkna ränta har dock vitsordats. Staten har, för det fall att skadeståndsskyldighet skulle föreligga, yrkat att skadeståndet skall helt sättas ned eller jämkas till det belopp som domstolen finner lämpligt.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Allmän bakgrund

E.G. är född år 1961 och kommer ursprungligen från Bosnien-Hercegovina (Bosnien) och är uppvuxen i staden Banja Luka. På grund av det inbördeskrig som utbröt i före detta Jugoslavien i början av 1990-talet flydde hon till Sverige och erhöll år 1993 uppehållstillstånd här.

E.G. påbörjade en anställning som vårdare vid Kronobergshäktet den 3 januari 2000.

Verksamheten vid Kronobergshäktet leds av en häkteschef och är organiserad i tre plan: plan 7, 8 och 9, och därefter i ett antal avdelningar på varje plan. Arbetet på varje plan leds av en eller flera kriminalvårdsinspektörer. Under kriminalvårdsinspektörerna finns arbetslagschefer som ansvarar för en eller två avdelningar. På varje avdelning finns också en biträdande arbetslagschef som bl.a. fungerar som ställföreträdare vid arbetslagschefens frånvaro. Under år 2003 infördes en helt ny befattning i organisationen, nämligen klientinspektör. Klientinspektören är underställd arbetslagschefen men överordnad övriga vårdare.

Den 23 april 2003 utannonserade Kronobergshäktet tre nya anställningar som klientinspektörer. E.G. sökte en av anställningarna men kom inte i fråga för någon av anställningarna. Däremot erhöll hennes kollega F.M. en av anställningarna.

Anställningsförfarandet

Av annonsen framgick att arbetsuppgifterna som klientinspektör främst skulle bestå i att utbilda, handleda, utveckla och stimulera personalen i rollen som kontaktman och därutöver också i att bevaka de intagnas rättsprocess samt handlägga och meddela beslut i klientärenden. I annonsen poängterades att lika viktigt som att säkerställa rättsprocessen för de intagna var ett humant omhändertagande och att bryta de intagnas isolering. I annonsen stod det att den sökande borde ha beteendevetenskaplig högskoleutbildning eller annan utbildning/erfarenhet som kunde bedömas som likvärdig samt erfarenhet av kriminalvård. Utöver utbildningskravet skulle den sökande enligt annonsen vara flexibel samt van vid att arbeta i och leda en grupp. Vidare angavs att Kronobergshäktet gärna såg kvinnliga sökanden för att uppnå en jämn könsfördelning samt att mångkulturell erfarenhet var en merit.

Kronobergshäktet hade vid ett flertal tidigare tillfällen klargjort att man eftersträvade att anställa personer med högskoleutbildning för att öka den allmänna kompetensnivån bland personalen. Annonsen bör därför läsas på det sättet att Kronobergshäktet i första hand ville rekrytera personer med högskoleutbildning.

E.G. blev, trots sina meriter, inledningsvis inte uttagen till intervju. Det var först efter ett påpekande från det lokala fackombudet L.S. som hon kom med

i uttagningsprocessen. I den ingick bl.a. en lämplighetsbedömning utförd av psykolog vid Pliktverket samt intervjuer med flera företrädare för arbetsgivaren.

Samtidigt med anställningsförfarandet prövade Kronbergshäktet också de ansökningar som gjorts till den chefspoolutbildning, även kallad CPU, som man erbjöd. E.G. sökte den utbildningen men antogs inte.

Förbundet begärde samverkansförhandling med Kronbergshäktet angående anställningsbeslutet. Förhandlingar genomfördes den 17 september och den 16 oktober 2003. Av förhandlingsprotokollet framgår att förbundet ifrågasatte valet mellan kandidaterna F.M. och E.G. Förbundet önskade att få se F.M:s gymnasiebetyg eftersom dessa saknades bland de handlingar arbetsgivaren visade upp. Förhandlingen avslutades emellertid utan att förbundet hade fått ta del av dessa handlingar, vilket måste anses som anmärkningsvärt mot bakgrund av att ansökningshandlingarna förvarades i de lokaler där förhandlingarna genomfördes.

Den 22 oktober 2003 fick E.G. skriftligt besked om att de tre anställningarna var tillsatta med andra sökanden och att F.M. var en av dem. Förbundet gör emellertid gällande att Kronbergshäktet fattade sitt beslut om att anställa F.M. redan den 23 maj 2003. Det framgår av ett anställningsbeslut daterat den dagen som är undertecknat av B.K. Av beslutet framgår att F.M. förordnades som klientinspektör för tiden den 1 november 2003–30 april 2004, eftersom anställningen inleddes med en provanställning på sex månader. Beslutet anslogs först den 3 november 2003.

E.G. överklagade Kronbergshäktets beslut att anställa F.M. Överklagandet avslogs emellertid av Kriminalvårdsstyrelsen den 18 februari 2004.

E.G:s meriter

Utbildning och arbetslivserfarenhet utanför kriminalvården

E.G. har gått en fyraårig gymnasieutbildning i Bosnien. I utbildningen ingick bl.a. ämnen som filosofi och psykologi som utgör viss grundläggande beteendevetenskap. Betygsskalan var femgradig med 5 som högsta betyg. E.G. erhöll betyget 5 i ämnet filosofi och betyget 4 i ämnet psykologi.

Efter gymnasiet påbörjade hon juridikstudier vid Juridiska fakulteten i Banja Luka. Efter avbrott för bl.a. arbete erhöll hon år 1992 titeln ”diplomerad jurist”. Högskoleverket har bedömt att utbildningen motsvarar 140 poäng på svensk högskolenivå inom ramen för en juristutbildning.

Ett par av de kurser som ingick i juristutbildningen var straffrätt och rättsmedicin. Kursen i rättsmedicin omfattade två delar, en i rättsmedicin och en i forensisk psykiatri. Psykiatridelen bestod bl.a. av ämnen som ”människans själsliga liv, medvetande, viljan och viljans verksamhet, demens, alkoholism, beroendesjukdomar, neuroser, reaktiva tillstånd, straffpsykos, psykiatriska expertutlåtanden och psykiatriska aspekter av tillräknelighet”.

Under ett antal år, från slutet av 1980-talet och fram till år 1992, arbetade E.G. som jurist med särskild inriktning mot försäkrings- och skadeståndsrätt.

Vid de intervjuer som ägde rum inför anställningen som klientinspektör redogjorde E.G. detaljerat för sin bakgrund och sin utbildning. Hon berättade att hon hade läst psykologi på gymnasiet samt att den rättsmedicinska kursen i juristutbildningen omfattade beteendevetenskapliga moment.

Kronobergshäktet beaktade inte E.G:s juristexamen vid meritvärderingen. Tidigare har dock företrädare för arbetsgivaren vid flera tillfällen förklarat för E.G. att hennes juristexamen var en värdefull merit. Det måste under alla förhållanden framstå som självklart att E.G:s juridiska kunskaper skulle ha varit till stor nytta i arbetet som klientinspektör, särskilt såvitt avser uppgiften att bevaka de intagnas rättsprocess samt att handlägga och fatta beslut i klientärenden.

I Sverige har E.G. läst svenska för invandrare samt, under åren 1995–1999, religions- och samhällskunskap och svenska som andra språk inom den kommunala vuxenutbildningen (Komvux).

Efter studierna i Sverige arbetade hon en kort tid på ett bageri och därefter, fr.o.m. hösten 1997, som kassörskas i en livsmedelsbutik tills hon fick anställning på Kronobergshäktet.

Utbildning och arbetslivserfarenhet inom kriminalvården

När E.G. började sin anställning vid Kronobergshäktet i januari 2000 placerades hon på avdelning 8:4–5 där I.M. var arbetslagschef. Biträdande arbetslagschef var B.K. Avdelningen är en kvinnoavdelning som i sin tur är uppdelad på två mindre avdelningar.

En s.k. tremånadersprövning genomförs efter det att den anställde arbetat tre månader. Den syftar till att kontrollera den anställdes kompetens och bl.a. bedöma huruvida den anställde skall få gå vidare till kriminalvårdens grundläggande personalutbildning. Prövningen omfattar krav på både viss utbildningsbakgrund och personliga egenskaper. Tremånadersprövningen föll väl ut för E.G:s del.

Under tiden den 27 augusti–12 oktober 2001 genomgick hon steg 1 i personalutbildningen. Utbildningen genomfördes i Norrköping och avslutades med två skriftliga prov. Under utbildningens gång behövde E.G. vid flera tillfällen vara borta för vård av sin dotter. Det fick till följd att hon inte hade möjlighet att vara med på utbildningens alla delar vilket i sin tur invercade negativt på hennes kursresultat. Hon avslutade kursen med betyget godkänd.

Under tiden den 21 januari–22 mars 2002 gick E.G. steg 2 i personalutbildningen (KK2). Denna gång genomfördes utbildningen i Stockholm. Hon erhöll även nu betyget godkänd.

Den 13 februari 2002 mottog E.G. ett fax från I.M. där han informerade henne om att Kronobergshäktet ville erbjuda henne att delta i kriminalvårdens chefsförsörjningsprogram, för att i framtiden kunna arbeta som kriminalvårdsinspektör. Avsikten med utbildningen var att upprätta en "chefsbank" och syftade bl.a. till att ge deltagarna viss relevant utbildning för att kunna arbeta i en arbetsledande position och dessutom ge dem handledning i att vara arbetsledare. Utbildningen ledde alltså inte med automatik till en befattning som kriminalvårdsinspektör. För att få delta i utbildningen ställdes dock vissa kompetenskrav. Förutom ett intresse för kriminalvården krävdes högskoleexamen eller motsvarande kunskaper samt minst två års erfarenhet från arbete inom kriminalvården – gärna från olika verksamhetsgrenar. Sammanfattningsvis sökte man alltså personer med en gedigen utbildningsbakgrund, undantagsvis något annat än en högskoleexamen. Det faktum att E.G. erbjöds att delta i programmet visar att E.G:s arbetsgivare ansåg att hon hade de erforderliga ledaregenskaperna för att bli chef samt att man värdesatte hennes juridiska utbildning. Uttagningsprocessen bestod bl.a. av en intervju med en psykolog på Pliktverket och E.G. kallades även till en sådan första intervju till den 15 mars 2002. När hon infann sig på Pliktverket fick hon emellertid besked om att hon var struken från listan, vilket kom som en stor besvikelse för henne. Hon åkte då tillbaka till kursen KK2 och deltog i slutprovet på kursen. Hon var mycket upprörd på grund av det inträffade vilket troligen påverkade resultatet på provet.

Under våren 2002 blev E.G. även tillfrågad om att vikariera när I.M. hade semester eller i övrigt var frånvarande. Arbetsgivaren gjorde alltså bedömningen att hon var den mest lämpade personen i arbetslaget för arbetsledande uppgifter.

Inför sommarsemestern år 2002 kom emellertid I.M. och B.K. överens om att E.G. och F.M., som då hade börjat arbeta på samma avdelning, växelvis skulle vikariera för dem. Det bestämdes att E.G. skulle vikariera för B.K. och således arbeta tillsammans med I.M. samt att F.M. skulle vikariera när I.M. var borta och följaktligen arbeta tillsammans med B.K. Till en början tillämpades också denna ordning i allt väsentligt.

Därutöver bestämdes att E.G. och F.M., om det t.ex. uppstod en längre sjukfrånvaroperiod för någondera av I.M. eller B.K., växelvis skulle vikariera en månad vardera. Den överenskommelsen borde ha tillämpats från och med det att I.M. blev sjukskriven sommaren 2002. Så blev emellertid aldrig fallet utan överenskommelsen frångicks och enbart F.M. förordnades som vikarierande biträdande arbetslagschef under B.K.

Somrarna 2002 och 2003 förordnades och arbetade E.G. som vikarierande arbetslagschef, sammanlagt ca två månader.

Personlig lämplighet

Pliktverkets psykologbedömning av E.G. resulterade i att hon ansågs som mycket lämplig för anställningen som klientinspektör. Av bedömningen framgår bl.a. att E.G. framstod som en erfaren och stabil person med god

energi och drivkraft. Hon var också kommunikativ, rak och tydlig och drog sig inte för att ifrågasätta och uttrycka sina synpunkter. Samtidigt framstod hon som en lyhörd person med god samarbetsförmåga och en human människosyn samt bedömdes ha förmåga att hålla en god balans mellan empati och distans i arbetet med de intagna. I relation till en arbetsledande roll bedömdes hon ha god förmåga att ta tag i situationer och strukturera arbetet effektivt kombinerat med en lyhördhet för medarbetarnas synpunkter.

Därutöver skall beaktas att personalen på avdelning 8:4–5 under ansökningstidens gång upprättade en lista med namnunderskrifter. Avsikten med listan var att uttrycka personalens önskemål om att en av anställningarna som klientinspektör skulle tillsättas med E.G.

Övriga meriter

I annonsen till anställningarna som klientinspektör angavs att Kronobergshäktet gärna såg kvinnliga sökanden samt att mångkulturell erfarenhet var en särskild merit. E.G. är kvinna och kommer från Bosnien. Därvid kan noteras att samtliga de tre personer som erhöll anställningarna som klientinspektörer var etniskt svenska män. Vidare torde stå klart att E.G., genom sin etniska bakgrund och sina upplevelser som flykting, hade en mångkulturell erfarenhet som vida översteg F.M:s. E.G. hade därutöver gedigna språkkunskaper som var till stor nytta i arbetet.

Tiden efter Kriminalvårdsstyrelsens beslut

Den 12 februari 2004 beslutade Kronobergshäktet att E.G. skulle få gå chefspoolutbildningen, den hon nekats att delta i år 2003. Beslutet fattades bara några dagar innan Kriminalvårdsstyrelsen avslog hennes överklagande av Kronobergshäktets anställningsbeslut. Den omständigheten att E.G. inte tilläts att gå chefspoolutbildningen förrän i början av år 2004 skall mot denna bakgrund ses som ett led i diskrimineringen av henne.

Efter att hon deltagit i chefspoolutbildningen var det meningen att E.G. skulle vikariera som klientinspektör på avdelning 9:4–5. Så blev emellertid inte fallet då hon blev sjukskriven. Efter den första sjukskrivningsperioden omplacerades hon tillfälligt till transportavdelningen men förflyttades sedermera till avdelning 9:2–3 som vårdare. En ny sjukskrivningsperiod följde emellertid därefter. E.G. är alltså sjukskriven från sitt arbete på Kronobergshäktet.

F.M:s meriter

Utbildning och arbetslivserfarenhet utanför kriminalvården

F.M:s gymnasieutbildning består i tvåårig social linje med bl.a. ämnena socialkunskap och psykologi. I ämnet socialkunskap erhöll han betyget 1 samt i ämnet psykologi betyget 2. Vidare har han kompletterat sin gymnasieutbildning på Komvux med kurser i svenska, engelska, matematik

och samhällskunskap. Han har ingen utbildning likvärdig med högskolestudier.

F.M. har arbetat som bl.a. vårdare och elevassistent. Arbetena saknar relevans för anställningen som klientinspektör.

Utbildning och arbetslivserfarenhet inom kriminalvården

F.M. började sin anställning vid Kronobergshäktet den 4 oktober 1999. Den s.k. tremånadersprövningen ägde rum i början av januari 2000. Prövningen utvisade att F.M. inte hade behörighet i engelska. Han avlade därför ett särskilt prov i engelska för att komma i fråga för fortsatt anställning. Kort därefter valde han emellertid att avbryta sin anställning på Kronobergshäktet.

Först efter att ha återkommit till Kronobergshäktet gick F.M. kriminalvårdens grundläggande personalutbildning, mellan den 28 januari–22 mars 2002. Utbildningen var då reducerad till endast ett steg och var heller inte lika utförlig eller omfattande som den utbildning i två steg som E.G. hade gått en tid dessförinnan. Det görs gällande att den längre utbildningen som E.G. genomförde var mer meriterande än den som F.M. gick.

F.M:s första förordnande som biträdande arbetslagschef inleddes i maj 2002, med anledning av I.M:s sjukskrivning. Därefter följde ett antal förordnanden som löpte på varandra fram till den 1 november 2003 då han tillträdde som klientinspektör.

I februari 2003 startade ytterligare en chefsutbildning inom kriminalvården i syfte att utbilda personal till att biträda kriminalvårdsinspektörerna i deras arbete. Det beslutades att F.M. skulle få gå denna utbildning benämnd ”Samordnarutbildning för samordnare inom kriminalvårdens Stockholmsområde våren 2003”, även kallad SUV. Utbildningen avslutades först den 27 maj 2003 och var således inte slutförd när Kronobergshäktet den 23 maj 2003 beslutade att anställa F.M. som klientinspektör. Därav följer att utbildningen inte bör tillgodoräknas honom som merit. Därutöver görs det gällande att även E.G. borde ha fått gå denna utbildning och den omständigheten att arbetsgivaren inte tillät det skall ses som ett led i diskrimineringen av henne.

Personlig lämplighet

Pliktverkets psykologbedömning av F.M. resulterade i att även han ansågs som mycket lämplig för anställningen som klientinspektör. Av bedömningen framgår bl.a. att han hade erfarenhet av arbete som biträdande arbetslagschef, att han hade upplevt detta arbete som mycket stimulerande samt att han hade fått gott gehör hos både personal och chefer för sina arbetsinsatser och sitt nytänkande. Vidare framgår att han uppvisade en förmåga att få med sig personalen i nytänkande och utvecklingsarbete då han är en kreativ och lyhörd person med ett stödjande förhållningssätt samt att han hade lätt för att fatta obekväma beslut.

Sammanfattande bedömning av meriter

Mot bakgrund av ovanstående görs gällande att E.G:s meriter var överlägsna F.M:s, både i fråga om utbildning, yrkes- och arbetslivserfarenhet samt personlig lämplighet, det sistnämnda bl.a. med utgångspunkt i att hon förordades av sin chef I.M. och av sina kollegor på avdelning 8:4–5. Hon var den mest lämpade av de två för en anställning med ett arbetsledande ansvar.

Sammanfattning av grunderna för förbundets talan

Kronobergshäktet har genom beslutet att anställa F.M. som klientinspektör i stället för E.G., missgynnat henne. E.G. har befunnit sig i en jämförbar eller likartad situation med F.M. E.G:s samlade meriter i fråga om utbildning, tidigare arbetslivserfarenhet, personliga egenskaper och mångkulturella erfarenhet har varit överlägsna F.M:s. Anställningsbeslutet föregicks dessutom av ett antal åtgärder och beslut från Kronobergshäktets sida som ledde fram till det diskriminerande anställningsbeslutet. Arbetsgivaren frångick den överenskommelse som träffats om att E.G. och F.M. skulle dela på vikariat som arbetslagschef eller biträdande arbetslagschef och förordnade i stället F.M. ensam att vara vikarie. E.G. nekades dessutom att gå någon chefsutbildning medan F.M. fick gå en sådan under rekryteringsförfarandet. Beslutet att anställa F.M. fattades redan i maj 2003. Arbetsgivaren förberedde således tidigt F.M. för befordran. Anställningsbeslutet har haft samband med det faktum att E.G. är kvinna och med hennes etniska tillhörighet. Härigenom har staten gjort sig skyldig till könsdiskriminering och etnisk diskriminering och skall därför förpliktas att utge allmänt skadestånd till E.G.

Staten

Anställningsförfarandet

Det var 18 personer som sökte de tre utannonserade anställningarna som klientinspektör vid Kronobergshäktet. Samtidigt med den rekryteringen pågick även ett antagningsförfarande till chefspoolutbildningen, CPU. En del av dem som sökte anställning som klientinspektör sökte också den utbildningen. E.G. var en av dem.

Nio av de sökande till anställningen som klientinspektör, däribland E.G. och F.M., kallades till en första intervju. Därefter intervjuades sju av dessa av psykolog hos Pliktverket som gjorde en lämplighetsbedömning. Sedan vidtog ytterligare intervjuer med företrädare för arbetsgivaren. Vid en sammanfattande bedömning och gradering av de sju återstående sökandenas meriter, med utgångspunkt från reglerna i regeringsformen och lagen om offentlig anställning, visade sig två personer vara de tveklöst mest meriterade. Dessa anställdes som klientinspektörer. Beträffande den tredje anställningen stod valet mellan F.M. och en annan kvinnlig sökande än E.G. Kronobergshäktet fann efter en ytterligare prövning att F.M. var den skickligaste av de två. E.G. rangordnades som nummer sex av de sökande.

Beslutet att anställa F.M. som klientinspektör fattades någon gång efter det att samverkansförhandlingarna var avslutade den 16 oktober 2003. Beslutet fattades alltså inte redan den 23 maj 2003. Genom ett förbiseende användes en mall som fanns i datorn utan att det tidigare datumet ändrades. Av anställningsbeslutet framgår att anställningen började den 1 november 2003.

E.G. överklagade Kronobergshäktets beslut att anställa F.M. till Kriminalvårdsstyrelsen som emellertid inte fann skäl att ändra beslutet.

Sökandenas utbildning och arbetslivserfarenhet utanför kriminalvården

Både E.G. och F.M. har gymnasieutbildning. Den behörigheten har betydelse för beslutet om fast anställning som vårdare.

Varken E.G. eller F.M. har en beteendevetenskaplig högskoleutbildning, vilket efterfrågades i annonsen.

E.G. lämnade under rekryteringsförfarandet inga uppgifter om de i juristutbildningen lästa kurserna i straffrätt och rättsmedicin eller om deras relevans för anställningen. När det gäller gymnasieutbildning åberopade E.G. i ansökan enbart dokument från vuxenutbildningen i Sverige. Uppgifter om särskilda ämnen i gymnasieutbildningen från Bosnien såsom psykologi åberopades aldrig i uttagningsprocessen. Dessa uppgifter har därför inte ingått i Kronobergshäktets meritvärdering av E.G. och kan därför inte heller beaktas i efterhand.

Vad beträffar E.G:s juristutbildning gjorde Kronobergshäktet bedömningen att den inte var likvärdig med en beteendevetenskaplig högskoleutbildning

och inte heller var någon fördel för anställningen som klientinspektör. Inom klientinspektörens ansvarsområde ligger bl.a. att delge domar, underrätta de intagna om rätten att avge en nöjdförklaring samt att uppta nöjdförklaringar. Vidare åligger det klientinspektören att bevaka att en intagen, utifrån ett redan meddelat straffidsbeslut, frigges från häktet om förflyttning inte hinner äga rum innan frigivningsdagen infaller. De dokument som utgör underlag till beslut om placering av de intagna, upprättas av såväl vårdare som klientinspektörer. De skall emellertid fastställas av ansvarig arbetslagschef eller kriminalvårdsinspektör innan de skickas över till kriminalvårdens placeringsenhet. Någon juridisk utbildning utöver den som ges internt inom kriminalvården behövs inte för att klara av att utföra dessa arbetsuppgifter.

E.G:s tidigare anställningar på ett bageri och i en livsmedelsaffär i ca två och ett halvt år samt hennes arbete som jurist i Bosnien, om ca två år, får bedömas som mindre relevanta för anställningen som klientinspektör jämfört med F.M:s tidigare arbetslivserfarenhet. Han har under mer än tre års tid arbetat som vårdare vid ett gruppboende och vid ett skolinternat för psykiskt sjuka, samt som personlig assistent och som elevassistent vid en särskola.

Utbildning och arbetslivserfarenhet inom kriminalvården

E.G. och F.M. har ungefär lika lång anställningstid som vårdare inom kriminalvården. Under en period om tre månader år 2001 arbetade F.M. på en kriminalvårdsanstalt i stället för på Kronoberghäktet.

Den s.k. tremånadersprövningen har ingen relevans för anställningarna som klientinspektör. Den prövningen ligger till grund för att bedöma vilka som skall tillsvidareanställas vid Kronobergshäktet. Tremånadersprövningen av F.M. resulterade i att han fick genomföra en utbildning och ett test i engelska.

Både E.G. och F.M. har gått kriminalvårdens grundläggande personalutbildning. Den utbildning som F.M. gick var mer koncentrerad samt genomfördes på kortare tid. Den var likvärdig med den tidigare utbildningen i två steg som E.G. gick. F.M. fick bättre vitsord från utbildningen än E.G. då han erhöll betyget väl godkänd.

Utöver den grundläggande personalutbildningen har F.M. också deltagit i och genomfört ett kvalificerat ledarutvecklingsprogram för samordnare och arbetslagschefer inom kriminalvården. Detta program innefattade bl.a. utbildning och träning i ledarskap, föreläsningar och träning i att föra svåra samtal samt seminarier beträffande den arbetsledande rollen. Kronobergshäktet gjorde bedömningen att ledarutvecklingsprogrammet var mycket meriterande för anställningen som klientinspektör.

Det chefsförsörjningsprogram som E.G. anmälde intresse för våren 2002 anordnades av Kriminalvårdsstyrelsen och syftade till att upprätta en ”chefsbank”. Utbildningen ställdes emellertid in vilket kom till Kronobergshäktets kännedom först efter det att E.G. infunnit sig på Pliktverket för intervju.

E.G. antogs inte till chefspoolutbildningen år 2003 av det skälet att det fanns andra bättre meriterade vid uttagningen.

F.M. hade, vid anställningstillfället i oktober 2003, vikarierat både som biträdande och ordinarie arbetslagschef sedan maj 2002. E.G:s sammanlagda tid som vikarierande arbetslagschef och biträdande arbetslagschef uppgick då till sammanlagt cirka fyra månader. Skälet till att F.M. var den som fick vikariera under I.M:s sjukskrivning var att han ansågs skickligare än E.G. i en arbetsledande funktion. F.M. hade alltså betydligt längre erfarenhet av att arbeta i en arbetsledande funktion än E.G. och hade därtill även visat större skicklighet i sitt ledarskap än vad hon hade gjort.

Sammantaget hade F.M. således ett klart försteg framför E.G. i fråga om relevant utbildning och arbetslivserfarenhet för anställningen som klientinspektör.

Personlig lämplighet

Anställningen som klientinspektör innebär framförallt ett arbetsledande ansvar. Inspektören är arbetsledare för cirka 13 medarbetare och ansvarar för cirka 40 intagna. Det ställs därför krav på förmåga att kunna handleda, utveckla och stimulera personalen för att uppnå de mål och visioner som uppställs för verksamheten. Som arbetsledare skall man dessutom vara flexibel och van vid att leda en grupp samt se vinster med delaktighet och ansvarstagande för personalen. Mot bakgrund av den arbetsledande funktionen lade Kronobergshäktet stor vikt vid de personliga egenskaperna vid meritvärderingen.

Kronobergshäktets krav på personliga egenskaper för anställningen uppfylldes till fullo av F.M. Detta framkom under själva uttagningsprocessen och hade också framkommit under de perioder han vikarierade som biträdande och ordinarie arbetslagschef på avdelning 8:4–5. Vid de intervjuer som ägde rum framkom vidare att F.M. hade idéer och visioner om hur han ville utveckla verksamheten, att han var drivande och lyhörd samt att han var bra på att samarbeta och stimulera sina medarbetare. Vid de intervjuer som genomfördes med E.G., både i samband med ansökan till chefspoolutbildningen och till anställningen som klientinspektör, konstaterades emellertid samstämmigt från fyra olika intervjuare att hon var alltför uppgifts- och detaljinriktad för en arbetsledande befattning. Under intervjuerna delgav hon inga idéer om hur klientarbetet kunde utvecklas och gav inte heller uttryck för en förmåga att entusiasmera personalen och handleda dem i klientarbetet. Detta hade också tydligt framkommit under de perioder då hon vikarierat som biträdande arbetslagschef. Bedömningen var att hon föreföll mera inriktad på administrativa uppgifter. Sammanfattningsvis kan således konstateras att E.G. saknade de ledaregenskaper som krävdes för anställningen som klientinspektör.

Den lista som delar av personalen skrev på med önskemål om att E.G. skulle få anställning som klientinspektör hade inget direkt samband med

rekryteringen till anställningarna som klientinspektörer. Någon värdering av E.G. i förhållande till F.M. ägde aldrig rum. Det saknas därför stöd för att använda listan som en del i den jämförande meritvärderingen av E.G. och F.M.

Övriga meriter

Både E.G. och F.M. har erfarenhet av arbete med människor från olika länder. Ingen av dem kan således sägas ha ett försteg framför den andre i fråga om mångkulturell erfarenhet. Det kan inte sägas vara någon särskild merit i detta hänseende att man har ett annat etniskt ursprung än svenskt.

Jämställdhets- och mångfaldsarbete

Kronobergshäktet bedriver ett aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete. Dessa frågor är en uppmärksammas och naturlig del i arbetslagsträffarna och hos samverkansgruppen. En partssammansatt och av den lokala samverkansgruppen utsedd arbetsgrupp reviderar årligen jämställdhetsplanen och mångfaldsplanen. Planerna finns intagna i personalhandboken som alla nyanställda får tillgång till från första anställningsdagen. Lokala handlingsplaner har dessutom upprättats på varje avdelning. Alla arbetslag har dessutom tillgång till diskussionsmaterial om mångfald och jämställdhet samt möjlighet till kompetensutveckling inom dessa områden. Av cheferna vid Kronobergshäktet är 43 procent kvinnor: tio kvinnliga av totalt 23 chefer.

Sammanfattning av grunderna för statens bestridande

E.G. har inte blivit utsatt för diskriminering vare sig på grund av kön eller på grund av etnisk tillhörighet genom beslutet att anställa F.M. som klientinspektör. E.G. har inte befunnit sig i en jämförbar eller likartad situation med F.M. F.M. har vid en samlad bedömning ansetts skickligare och mer lämpad för den aktuella anställningen än E.G. För det fall att E.G. och F.M. har befunnit sig i en jämförbar eller likartad situation har det i vart fall inte förelegat något orsakssamband mellan missgynnandet och det faktum att E.G. är kvinna och kommer från Bosnien.

Grund för jämkning av ett eventuellt allmänt skadeståndet föreligger enligt följande. Kronobergshäktet har hanterat tillsättningsärendet med stor omsorg och i enlighet med gällande lagar och praxis. Beslutet att anställa F.M. har också varit föremål för en överprövning och överprövningsinstansen har inte funnit skäl att ändra Kronobergshäktets beslut. Därutöver är det heller inte rimligt att så höga skadeståndsbelopp som yrkats döms ut när flera diskrimineringsgrunder åberopas avseende en och samma arbetstagare.

Domskäl

Tvisten

Tvisten gäller om staten (Kronobergshäktet) gjort sig skyldig till könsdiskriminering och etnisk diskriminering genom att anställa F.M., man och etnisk

svensk, i stället för E.G., kvinna med ursprung från Bosnien, som klientinspektör på Kronobergshäktet.

Förbundet har gjort gällande att E.G. var den klart bäst meriterade för arbetet och att arbetsgivaren vidtagit åtgärder för att kunna befordra F.M. vilket varit till nackdel för E.G. Beslutet att inte anställa henne innebär därför, enligt förbundet, att hon utsatts för könsdiskriminering och etnisk diskriminering varför hon har rätt till allmänt skadestånd.

Staten har i första hand gjort gällande att E.G. inte har varit i en likartad eller jämförbar situation med F.M. eftersom han vid en samlad bedömning varit skickligare och mer lämpad för anställningen än E.G. För det fall att E.G. och F.M. har befunnit sig i en likartad eller jämförbar situation har staten gjort gällande att det i vart fall inte förelegat något orsakssamband mellan anställningsbeslutet och E.G:s könstillhörighet eller etniska tillhörighet.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på begäran av förbundet hållits förhör under sanningsförsäkran med E.G. samt vittnesförhör med f.d. arbetslagschefen I.M., vid Kronobergshäktet anställda kriminalvårdarna S.S. och N.M., lokala fackliga ombudet L.S. och f.d. advokaten Z.S. På begäran av staten har hållits vittnesförhör med arbetslagschefen B.K., kriminalvårdsinspektörerna J.S. och P.K., personalhandläggarna J.F. och A-M.H. och vid Kronobergshäktet anställda kriminalvårdaren C.S. Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Några rättsliga utgångspunkter

Vid tillsättning av statlig tjänst skall, enligt 11 kap. 9 § andra stycket regeringsformen (RF), avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Denna reglering återfinns även i 4 § första stycket lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA). Enligt den paragrafens andra stycke skall skickligheten sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat.

Regler om förbud mot könsdiskriminering när en arbetsgivare beslutar i en anställningsfråga återfinns i jämställdhetslagen (1991:433) och motsvarande förbud mot etnisk diskriminering finns i lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (lagen mot etnisk diskriminering m.m.).

Enligt 15 § första stycket jämställdhetslagen, i paragrafens lydelse under perioden den 1 januari 2001–31 juni 2005, 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. Enligt 8 § lagen mot etnisk diskriminering m.m., i paragrafens lydelse från och med den 1 juli 2003, får på motsvarande sätt en arbetsgivare inte missgynna en arbetssö-

kande eller en arbetstagare genom att behandla honom eller henne sämre än arbetsgivaren behandlar, har behandlat eller skulle ha behandlat någon annan i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Före den 1 juli 2003 hade den sistnämnda paragrafen en liknande lydelse som den i jämställdhetslagen och fr.o.m. den 1 juli 2005 har 15 § jämställdhetslagen en likartad lydelse som den ovan redovisade i lagen mot etnisk diskriminering m.m. Av förarbetena framgår att någon betydelseskillnad inte är avsedd såvitt avser begreppen likartad respektive jämförbar.

I förarbetena till ändringarna i jämställdhetslagen som trädde i kraft den 1 januari 2001 (prop.1999/2000:143 s. 31 f.) anges följande. Kriteriet – likartad situation – måste med nödvändighet bedömas med hänsyn till i vilken situation missgynnandet påstås ha skett. När en arbetsgivare i inledningen av ett rekryteringsarbete t.ex. går igenom ansökningshandlingar måste det vara svårare att kunna bedöma skillnader mellan de sökande jämfört med när arbetsgivaren senare fått viss personlig kännedom om de arbetssökande. Det får antas att kravet på likartad situation i sådana fall kommer att inriktas mer på situationen som sådan och mindre på de sökandes meriter. När ett anställningsbeslut skall fattas tar 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 arbetssökandes befinner sig inte i en likartad situation. Han eller hon kan därmed inte bli diskriminerad genom att nekas anställning.

I mål om diskriminering i arbetslivet föreskrivs en bevislättning på så sätt att om den som anser sig ha blivit diskriminerad visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon blivit diskriminerad övergår bevisbördan till arbetsgivaren som då har att styrka att diskriminering inte förekommit (angående jämställdhetslagen se prop. 1999/2000:143 s. 50 f. och prop. 2004/05:147 s. 120 f. samt angående lagen mot etnisk diskriminering dess 36 a § och prop. 2002/03:65 s. 104 f.).

Sökandenas meriter

Utbildning

I annonsen stod det att den sökande borde ha beteendevetenskaplig högskoleutbildning eller annan utbildning/erfarenhet som kunde bedömas som likvärdig.

Det är ostridigt att både E.G. och F.M. har gymnasieutbildning men att ingen av dem har en beteendevetenskaplig högskoleutbildning.

Förbundet har gjort gällande att E.G. i juristutbildningen läst kurser i beteendevetenskap och då framhållit en kurs i rättsmedicin som ingick i utbildningen. Det är ostridigt att hon i sin skriftliga ansökan inte åberopat denna kurs och att hon inte heller under rekryteringen ingett några handlingar om den. Enligt förbundet har dock E.G., under intervjuerna med henne, ingående redogjort för sin utbildningsbakgrund och då även berättat om kursen. E.G. har också hörd i målet bekräftat detta. De som hörts i målet och som var med på intervjuerna som företrädare för arbetsgivaren har emellertid inte kunnat bekräfta den uppgiften. Arbetsdomstolen finner därmed inte visat att E.G. för arbetsgivaren redan under anställningsförfarandet gjort gällande att hon genomgått viss beteendevetenskaplig utbildning på högskolenivå. Eftersom det ankommer på den sökande att under rekryteringen åberopa de meriter som hon eller han finner relevanta för det sökta arbetet (se bl.a. AD 2005 nr 3) och då det således i målet inte är visat att arbetsgivaren känt till den nu aktuella kursen vid sin meritvärdering kan den inte heller läggas till grund vid prövningen i Arbetsdomstolen.

Förbundet har därutöver gjort gällande att den högskoleutbildning som E.G. har i och med sin juristutbildning är meriterande. Förbundet har anfört dels att arbetsgivaren i andra sammanhang förklarat för henne att hennes juristutbildning var meriterande, dels att utbildningen i sak är av värde med tanke på de arbetsuppgifter som ligger i befattningen som klientinspektör. Staten har invänt att en juristutbildning i sig inte utgör någon fördel i merithänseende eftersom de juridiska kunskaper som krävs är mycket begränsade och specifika och att de ges genom internutbildning.

Arbetsdomstolen kan inledningsvis konstatera att en juristutbildning inte är en beteendevetenskaplig högskoleutbildning. Även om en juristutbildning skulle kunna vara till fördel i arbetet som klientinspektör är det inte den utbildningen som arbetsgivaren efterfrågat och Arbetsdomstolen finner inte anledning att ifrågasätta uppgiften att de juridiska kunskaper som krävs ges genom internutbildning. Enligt Arbetsdomstolens mening kan en juristutbildning i detta fall inte bedömas som ”annan utbildning som är likvärdig med en beteendevetenskaplig högskoleutbildning”.

Såvitt avser den av arbetsgivaren efterfrågade högskoleutbildningen får därför E.G. och F.M. anses som i huvudsak likvärdiga i merithänseende, eftersom båda saknar den meriten.

Både E.G. och F.M. har genomgått Kriminalvårdsverkets grundläggande personalutbildning. Arbetsdomstolen finner inte anledning att ifrågasätta statens uppgift om att kurserna varit likvärdiga, trots att den kurs E.G. gick var organiserad i två steg medan den kurs F.M. gick endast omfattade ett steg. E.G. fick betyget godkänd och F.M. betyget väl godkänd.

Arbetsdomstolen har inte uppfattat att det vid meritvärderingen varit avgörande vilket betyg de båda fått utan att det varit av vikt att de sökande genomgått den grundläggande utbildningen med godkänt resultat. Även på denna punkt får sökandena därför anses som likvärdiga.

Det är därutöver ostridigt att F.M. genomgått en intern ledarskapsutbildning under våren 2003 och att E.G. inte gått någon motsvarande utbildning. Förbundet har dock gjort gällande att E.G. också borde ha fått gå någon chefs- eller arbetsledarutbildning och att arbetsgivaren genom att förvägra henne detta missgynnat henne och att, som förbundets inställning får förstås, hennes brist på sådan utbildning därför inte bör var till nackdel vid meritvärderingen. Arbetsdomstolen återkommer till den sistnämnda frågan och kan konstatera att F.M. här rent faktiskt har haft ett visst försteg i merithänseende.

Sammanfattningsvis kommer Arbetsdomstolen till slutsatsen att båda har haft tillräckliga utbildningsmeriter för anställningen men att F.M. får anses ha haft något bättre meriter i och med den ledarskapsutbildning som han genomgått våren 2003.

Yrkes- och arbetslivserfarenhet

När det gäller arbetslivserfarenhet utanför kriminalvården är följande upplýst. E.G. har arbetat som jurist med främst försäkrings- och skadeståndsrätt under ett antal år i Bosnien och har efter studier i Sverige arbetat på ett bageri och i en livsmedelsaffär som kassörska i sammanlagt drygt två och ett halvt år. F.M. har under lite mer än tre års tid arbetat som vårdare vid ett gruppboende och vid ett skolinternat för psykiskt sjuka samt som elevassistent vid en särskola. Därutöver har F.M. erfarenhet av arbete som byggnadsarbetare, chaufför och industriarbetare.

När det gäller erfarenhet av arbete som vårdare inom kriminalvården finner Arbetsdomstolen utrett att E.G. och F.M. har ungefär lika lång anställningstid. Båda hade vid ansökningstillfället i april 2003 haft anställning inom kriminalvården sedan omkring årsskiftet 1999/2000, dvs. i ca tre och ett halvt år.

Såvitt avser E.G:s och F.M:s erfarenheter av arbete som arbetslagschef och biträdande arbetslagschef är det ostridigt att F.M. haft längre erfarenhet än E.G. Hon har vikarierat på sådana befattningar fram till och med sommaren 2003 i sammanlagt ca fyra månader och F.M. under samma tidsperiod i ca ett och ett halvt år. Oavsett om tiden istället bör räknas till ansökningstillfället i april eller till i slutet av maj – om tillsättningsbeslutet fattades då – kan det konstateras att F.M:s tid i aktuella befattningar varit betydligt längre än E.G:s. Förbundet har gjort gällande att E.G. borde ha fått vikariera som

biträdande arbetslagschef i större utsträckning än som faktiskt skett, eftersom det fanns en överenskommelse om att hon och F.M. skulle dela på sådana vikariat på avdelningen. Förbundet menar att arbetsgivaren genom att bryta mot överenskommelsen och därmed förvägra henne denna erfarenhet missgynnat henne och att, som förbundets inställning även i denna del får förstås, hennes kortare tid med sådan erfarenhet därför inte bör vara till nackdel vid meritvärderingen. Arbetsdomstolen återkommer även till denna fråga längre fram.

Sammanfattningsvis gör Arbetsdomstolen den bedömningen att båda får anses ha haft tillräckliga kvalifikationer för anställningen också i fråga om yrkes- och arbetslivserfarenhet, men att F.M. får anses ha haft ett visst försteg framför E.G. på grund av den längre tid som han varit vikarie i arbetsledande befattning. Vid bedömningen av vilken betydelse som detta försteg skall tillmätas måste emellertid därtill beaktas hur arbetet har utförts och hur uppfattningen om arbetsinsatsen har varit bland kollegor och överordnade. En bedömning härav sammanfaller till viss del med bedömningen av sökandenas personliga lämplighet varför domstolen återkommer till detta.

F.M:s tidigare erfarenheter som vårdare och assistent inom gruppboende och inom skolvärlden får anses vara en relevant erfarenhet för arbete på Kronobergshäktet, men då främst för arbetet som vårdare inom kriminalvården och kanske inte i lika hög grad till befattningen som arbetsledare.

Missgynnande arbetsledningsbeslut?

Arbetsdomstolen har alltså kommit till slutsatsen att såvitt avser sökandenas utbildningsmeriter har F.M. haft något bättre meriter i och med den ledarskapsutbildning som han genomgått våren 2003. Domstolen har även gjort bedömningen att F.M. haft ett visst försteg framför E.G. såvitt avser yrkes- och arbetslivserfarenhet beroende på den betydligt längre tid som han varit vikarie i arbetsledande befattning. Jämförelsen visar således så här långt ett visst försteg för F.M:s del. Förbundet har emellertid invänt att det är arbetsgivaren som givit F.M. detta försteg genom att E.G. inte fått delta i någon arbetsledarutbildning och genom att frånga en överenskommelse om att F.M. och E.G. skulle dela på vikariatet som biträdande arbetslagschef på avdelning 8:3–4.

Vad först gäller den påstådda överenskommelsen är det genom förhören med I.M., B.K. och J.S. utrett att man inledningsvis, våren 2002, kom överens om att E.G. och F.M. skulle dela på längre vikariat som biträdande arbetslagschef vid I.M:s eller B.K:s frånvaro. B.K. och J.S. har i förhören uppgivit att förutsättningarna emellertid blev helt annorlunda i och med att I.M. blev långtidssjukskriven – vilket stod klart redan i inledningen av sjukskrivningsperioden – och att det i den då uppkomna situationen behövdes en mer permanent lösning. B.K. har uppgivit att F.M. fick förordnandena som vikarie inledningsvis för att han då ansåg att F.M. var den bäst lämpade och därefter eftersom han skötte uppgiften bra.

J.S. har beträffande den arbetsledarutbildning som F.M. gick våren 2003 berättat följande. Kronobergshäktet hade tillgång till endast fem utbildningsplatser. Arbetsledningen valde ut deltagarna bland dem som hade långa tider som vikarier i arbetsledande befattningar, t.ex. som arbetslagschefer eller biträdande arbetslagschefer. F.M. tillhörde den kategorin vilket däremot E.G. inte gjorde. J.S. har också berättat att när det gällde det chefsförsörjningsprogram som E.G. anmält sig till våren 2002 var det Kriminalvårdsstyrelsen som skötte den utbildningen och Kronobergshäktet fick inte reda på att utbildningen ställts in varför Kronobergshäktet inte hade något ansvar för att intervjun med E.G. ställdes in.

Arbetsdomstolen kan konstatera att F.M. genom förordnandena att vikariera under I.M:s sjukskrivning fick möjlighet att meritera sig som arbetsledare och därmed även tillgång till meriterande arbetsledarutbildning som E.G. inte fick, vilket fick till följd att E.G. inte kom att bli lika meriterad i dessa hänseenden som F.M. Arbetsledningsbeslut av detta slag kan i sig vara diskriminerande, men detta har inte uttryckligen gjorts gällande från förbundets sida. Förbundet har uttryckt saken som att dessa arbetsgivaråtgärder ingått som ett led i det diskriminerande anställningsbeslutet. Saken skulle också kunna uttryckas så att om man skulle finna att arbetsledningen utsatt E.G. för diskriminerande arbetsledningsbeslut genom de aktuella åtgärderna från arbetsgivarens sida, kan det sättas i fråga om inte beslutet att inte anställa E.G. är att bedöma som ett fullföljande av det tidigare handlandet och därmed som könsdiskriminering eller etnisk diskriminering (jfr AD 1989 nr 40).

Arbetsdomstolen gör följande bedömning. Som redan sagts var det avgörande skälet till att E.G. inte hade samma erfarenhet av arbete som arbetsledare på Kronobergshäktet och därmed inte heller kom i fråga för arbetsledarutbildningen våren 2003 att F.M. var den som utsågs som vikarierande biträdande arbetslagschef under I.M:s sjukfrånvaro. Arbetsdomstolen gör bedömningen att staten givit en rimlig förklaring till varför arbetsgivaren i den uppkomna situationen önskade hitta en mer permanent ”vikarielösning”. Den bedömning som Arbetsdomstolen gjort av E.G:s och F.M:s meriter såvitt avser utbildning samt yrkes- och arbetslivserfarenhet innebär att de sommaren 2002 hade i huvudsak lika meriter i denna del. I målet finns ingen utredning om deras personliga lämplighet just vid tidpunkten för de inledande vikariatsförordnandena, mer än om deras allmänna personliga egenskaper. Inget i utredningen visar att någon av dem då hade ett klart försteg framför den andra i fråga om personlig lämplighet. Arbetsdomstolen kan mot denna bakgrund inte finna att beslutet att utse en av dem att vara vikarie och att därvid förordna F.M. var diskriminerande. Några andra omständigheter som talar för att så ändå skulle ha varit fallet har inte åberopats.

Arbetsdomstolen övergår härnäst till frågan om E.G:s och F.M:s personliga lämplighet för arbetet som klientinspektör.

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 och där angivna rättsfall). 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 objektivet och godtagbart sätt. Lämplighetsbedömningen måste vara förklarlig och förståelig för en utomstående bedömare.

I annonsen angavs i korta ordalag att den sökande skulle vara flexibel samt vara van vid att arbeta i och leda en grupp.

Staten har sett den personliga lämpligheten som särskilt viktig med tanke på att klientinspektören skulle ha en arbetsledande befattning och anført följande. Befattningen kräver förmåga att kunna handleda, utveckla och stimulera personalen för att uppnå de mål och visioner som uppställs för verksamheten. Som arbetsledare skall personen dessutom, som angavs i annonsen, vara flexibel samt van vid att leda en grupp men även se vinster med delaktighet och ansvarstagande för personalen. Kraven på personliga egenskaper för anställningen uppfylldes till fullo av F.M. E.G. bedömdes däremot sakna de ledaregenskaper som krävdes för anställningen.

Förbundet har gjort gällande att E.G. väl fyller de krav på personliga egenskaper som ställs för arbetet som klientinspektör och att hon är lämpligare än F.M. Förbundet har därvid anført följande. E.G:s lämplighet framgår av det lämplighetstest som Pliktverket gjorde. Hennes närmaste chef gjorde bedömningen att hon var lämplig för arbetsledande uppgifter. Samma bedömning gjorde flera av medarbetarna på avdelningen 8:4-5 genom den skrivelse de undertecknat om att de önskade att E.G. skulle erhålla anställningen.

Av intyg från Pliktverket framgår att de som där gjort bedömningarna ansett både E.G. och F.M. som mycket lämpliga för befattningen.

Till stöd för respektive sidas ståndpunkt har i denna del hörts dels de två arbetsledare som funnits på avdelning 8:4-5, dels tre arbetskamrater från avdelningen, dels de arbetsgivarföreträdare som deltog i intervjuerna under rekryteringen till befattningen som klientinspektör och till den arbetsledarutbildning som E.G. sökt.

I.M. var E.G:s närmaste chef från det att hon anställdes i januari 2000 till dess han blev sjukskriven sommaren 2002. Han har berättat följande om E.G:s personliga egenskaper. E.G. var en mycket stor tillgång i personalgruppen. Hon gav den stadga. Hon hade lätt att prata med dem som mådde dåligt samt såg och upptäckte dem. Hon kom snabbt in i sina arbetsuppgifter och var duktig. Hon var noggrann men inte på ett sådant sätt att det gick ut över effektiviteten. Hon hade initiativförmåga och visioner på

ett sätt som är ovanligt för en person med så kort erfarenhet som vårdare. Hon var bra på att hålla ihop arbetslaget och skulle ha accepterats som arbetsledare. Hon har lätt för att kommunicera och har gott omdöme. Han tyckte att E.G. hade de personliga förutsättningarna att bli arbetsledare, vilket var skälet till att han föreslog att hon skulle söka chefsutbildningen år 2002.

Den andre arbetsledaren på avdelningen var B.K., biträdande arbetslagschef och från och med sommaren 2002 vikarierande arbetslagschef. Han har berättat följande. F.M. arbetade som vikarierande biträdande arbetslagschef under den tid I.M. var sjukskriven. F.M. fungerade utmärkt i den rollen. Han tyckte redan år 1999/2000 när han fick kontakt med F.M., som då arbetade på plan 9, att det var en ”framåt kille”: initiativrik och flexibel. Han bedömde att F.M. definitivt var bättre än E.G. som arbetsledare, att det var han som hade den största arbetsledarförmågan.

Två av E.G:s arbetskamrater har också hörts på förbundets begäran: S.S., som en kortare tid arbetade som vårdare på Kronoberghäktet och N.M. som arbetat 29 år inom kriminalvården varav ca 12–13 år på Kronobergshäktet. De har båda berättat att de anser att E.G., när hon vikarierade som arbetsledare, var bättre än F.M. på att ge tydliga svar, att E.G. var säkrare. S.S. har uppgivit att hon anser att F.M. var mer ”luddig” på så sätt att han inte gav tydliga yttre ramar att arbeta inom. Enligt N.M. kunde E.G., som få kan, ta till sig kunskap snabbt och omsätta den i praktiken. Han har vidare uppgivit att hon hade stort förtroende bland både personal och de intagna samt att hon spred lugn omkring sig. En något annan bild har arbetskamraten C.S. förmedlat. Hon har berättat att hon anser att F.M. fungerade bra som chef, att han var utåtriktad och social, att man snabbt fick svar av honom och att han planerade och genomförde verksamheten på bra sätt medan hon anser att E.G. är mindre utåtriktad och mindre ”utvecklande”.

Förbundet har även åberopat en lista som undertecknats av nio personer med följande text ”Angående tillsättning av tjänsten som klientansvarig/arbetslagschef. Personalen på avdelning 8:4–5 har önskemål om att E.G. skall tillsättas på den tjänsten”. Listan är inte daterad. Bland de som undertecknat listan finns S.S., N.M. och C.S. Staten har hävdats följande. Listan tillkom under ett handledningsmöte med personalgruppen där den aktuella anställningen som klientinspektör kom på tal. Arbetslaget uttryckte att man ansåg det lämpligt med en kvinnlig chef, men den person man helst ville ha, C.S., var inte intresserad. E.G. anmälde däremot sig själv och togs därför upp på listan. Någon värdering av E.G. i förhållande till F.M. ägde således aldrig rum.

S.S., N.M. och C.S. har hörts även om listan. Det går inte att, genom vad som framkommit vid dessa förhör, fastställa exakt när och under vilka omständigheter listan tillkommit eller i vilket syfte. Av utredningen anser sig dock domstolen kunna dra den slutsatsen att listan i vart fall inte tillkommit i syfte att visa att personalen på avdelningen önskade att E.G. skulle erhålla en av anställningarna framför F.M.

När det gäller frågan om E.G:s och F.M:s personliga lämplighet för arbetet gör Arbetsdomstolen på grundval av utredningen så här långt följande bedömning. Både E.G. och F.M. har ansetts mycket lämpliga för arbetet enligt de bedömningar som gjorts av psykologer på Pliktverket. När det gäller omdömen från närmaste arbetsledare har E.G. ansetts bäst lämpad enligt I.M., som dock kunnat uttala sig endast om tiden fram till sommaren 2002. B.K. har å andra sidan uttalat att han ansett att F.M. skött sina uppgifter som vikarierande biträdande arbetslagschef alldeles utmärkt och att han sammantaget ansett att F.M. var den klart lämpligaste av de två. Av utredningen är därutöver en rimlig slutsats att dra att vissa i personalen på avdelning 8:4–5 ansett att E.G. haft de bästa förutsättningarna för en chefsbefattning medan andra ansett detta om F.M. Så långt, dvs. utan hänsyn taget till vad som framkommit under intervjuerna, får både E.G. och F.M. anses ha haft tillräckliga kvalifikationer vad avser personlig lämplighet för arbetet.

För att bedöma sökandenas personliga egenskaper är det utan tvekan relevant att även väga in vilket intryck sökandena gjort under anställningsintervjuerna. I sammanhanget är naturligtvis av avgörande betydelse att intervjuerna genomförts på ett korrekt sätt. Inget i utredningen talar för att så inte skulle ha varit fallet. Förbundet har inte heller framfört några invändningar mot tillvägagångssättet vid intervjuerna.

Såvitt avser intervjuerna har kriminalvårdsinspektörerna J.S. och P.K. samt personalhandläggarna J.F. och A-M.H. hörts. J.S., som ingår i ledningsgruppen och som arbetat på Kronobergshäktet sedan år 1976, och J.F. hade ledningsgruppens uppdrag att genomföra rekryteringsprocessen och föreslå vilka sökande som skulle få de aktuella anställningarna. P.K., som också ingår i ledningsgruppen, hade på motsvarande sätt ledningsgruppens uppdrag att tillsammans med A-M.H. intervjua sökanden till ”chefspoolsutbildningen”. De har alla fyra beskrivit att E.G. under intervjuerna gav ett osäkert intryck, att hon var otydlig och att hon framförallt inte kunde beskriva några idéer om hur hon ville utveckla klientverksamheten och att hon gav intryck av att vara mer administrativt inriktad. A-M.H. har tillagt att hon fick intrycket att E.G. inte själv såg sig som en ledare och att hon uppfattade E.G. mer som en förvaltare än som en person som driver en grupp framåt. J.F. har beskrivit F.M. som en person med tankar och idéer om hur han ville utveckla verksamheten, en person som samtidigt är ödmjuk och lyssnande men också mycket handlingskraftig. Hon har också understrukit att F.M. fått mycket goda vitsord från sin tid som vikarierande biträdande arbetslagschef. J.F. har därutöver uppgivit att hon under rekryteringen fick en bild av E.G. som inte stämde med den bedömning som psykologen på Pliktverket redovisat. J.S. och J.F. har samstämmigt berättat att de gjorde bedömningen att av de två aktuella sökandena hade F.M. de bästa personliga egenskaperna för befattningen som klientinspektör.

J.S. och J.F. har därutöver berättat följande. Efter intervjuerna stod det klart att två av sökandena var klart bäst meriterade för anställning som klientinspektör. Beträffande den tredje anställningen stod valet så småningom mellan F.M. och en annan kvinnlig sökande. Den kvinnliga

sökanden hade givit ett mycket positivt intryck under intervjuerna. Hon hade beteendevetenskaplig utbildning men kort arbetslivserfarenhet som vårdare och ingen arbetsledarerfarenhet. Vid en samlad bedömning i ledningsgruppen ansåg den att F.M. var den som var skickligast. E.G. var inte ens med som ett alternativ i den diskussionen. Hon rankades som nummer sex av sökandena.

Arbetsdomstolen återkommer nedan med en bedömning av sökandenas personliga lämplighet för arbetet.

Har E.G. utsatts för diskriminering?

En förutsättning för att diskriminering skall anses föreligga är, som redogjorts för inledningsvis, att sökandena befunnit sig i en jämförbar eller likartad situation, dvs. i ett fall som detta – som avser ett anställningsbeslut – att sökandena haft huvudsakligen lika meriter. Den arbetssökande som anser sig ha blivit missgynnad måste för att vinna framgång visa att han eller hon haft tillräckliga kvalifikationer och i övrigt varit konkurrenskraftig jämfört med övriga sökande.

De omständigheter som förbundet har åberopat till stöd för sin talan är att E.G. inte endast varit lika kvalificerad för arbetet utan att hon sammantaget haft bättre meriter än F.M. Några andra omständigheter än E.G:s meriter – förutom de tidigare behandlade arbetsgivarbesluten – har alltså inte åberopats. För att vinna framgång i målet krävs således att det är visat att E.G. befunnit sig i en likartad eller jämförbar situation som F.M. och att det gjorts antagligt att diskriminering skett, dvs. i detta fall att E.G. var den bäst meriterade av de två. I båda leden handlar det således om en meritvärdering.

Arbetsdomstolen har i det föregående kommit till slutsatsen att båda haft tillräckliga kvalifikationer för anställningen såvitt avser utbildning samt yrkes- och arbetslivserfarenhet men att F.M. haft ett visst försteg framför E.G., genom den längre tid som han varit vikarie i arbetsledande befattning och genom den ledarskapsutbildning som han genomgått våren 2003. Som tidigare anförts är dock värdet av försteget såvitt avser arbetsledarerfarenheten beroende av hur arbetsinsatsen värderats och sammanfaller därmed till viss del med bedömningen av den personliga lämpligheten.

När det gäller en arbetsledande befattning är den personliga lämpligheten för arbetet naturligen av stor betydelse vid värderingen av de samlade meriterna. Med beaktande av de slutsatser Arbetsdomstolen kommit fram till såvitt avser kriterierna utbildning samt yrkes- och arbetslivserfarenhet är den slutliga bedömningen av E.G:s och F.M:s personliga lämplighet för arbetet av avgörande betydelse. Den bedömningen och bedömningen av om sökandena varit i en likartad eller jämförbar situation och om det varit som förbundet påstått att E.G. varit den bäst meriterade av de två sammanfaller således i detta fall.

Arbetsdomstolen har gjort bedömningen att E.G. och F.M. båda haft tillräckliga kvalifikationer vad avser personlig lämplighet för arbetet. Genom

vad som framkommit i förhören med B.K. och J.F. får anses utrett att F.M. skött sina uppgifter som vikarierande biträdande arbetslagschef väl och att arbetsledningen ansett att han då också visat prov på god arbetsledarförmåga. Med beaktande av detta samt vad som framkommit i förhören med de fyra arbetsgivarföreträdare som deltagit i intervjuerna och de bedömningar de gjort om F.M:s och E.G:s personliga lämplighet finner Arbetsdomstolen vid en samlad bedömning att det får anses visat att F.M. haft ett försteg även såvitt avser kriteriet personlig lämplighet.

Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning är således att det i vart fall inte är visat att E.G. varit den bäst meriterade av de två. Snarare ger utredningen vid handen att F.M:s meriter och kvalifikationer varit klart bättre än E.G:s. Förbundet har inte gjort antagligt att diskriminering förekommit. Förbundets talan skall därför avslås.

Rättegångskostnader

Vid denna utgång i målet skall förbundet ersätta staten för dess rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår den av Facket för Service och Kommunikation (SEKO) förda talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Facket för Service och Kommunikation (SEKO) att utge ersättning för statens rättegångskostnad med sjuttiosex-tusenetthundrafyrtissex (76 146) kr, allt avseende ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Gudmund Toijer, Ingrid Lyberg, Peter Ander, Anders Hagman, Stina Nilsen och Karl-Erik Svensson.
Enhälligt.

Sekreterare: Maria Wiklund