

Fråga om två kvinnor vid en internrekrytering har utsatts för könsdiskriminering genom att en man anställdes istället för någon av dem. Även fråga om en av kvinnorna missgynnats i strid med föräldraledighetslagen.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2022-12-21
StockholmDom nr 57/22
Mål nr A 20/22**KÄRANDE**

Handelsanställdas förbund, Box 1146, 111 81 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Marie Nordström, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Fremia, Box 6355, 103 26 Stockholm
2. Arbetarnas Bildningsförbund, Box 522, 101 30 Stockholm
Ombud för båda: chefsjuristen Sven Rosqvist, Fremia Service AB,
Box 16355, 103 26 Stockholm

SAKEN

diskriminering m.m.

Bakgrund

Mellan Fremia och Handelsanställdas förbund (förbundet) gäller kollektivavtal. Arbetarnas Bildningsförbund (ABF) är medlem i Fremia.

ABF är ett studieförbund som erbjuder studiecirklar, kurser, föreläsningar samt kulturarrangemang i samtliga kommuner.

M.W. och L.M. är medlemmar i förbundet och var anställda hos ABF som ekonomiassistenter. M.W. var helt eller delvis föräldraledig under perioden 24 februari 2020–13 augusti 2021.

Den 29 juni 2021 lyste ABF internt ut en ledig anställning som teamekonom. Ekonomiassistenterna M.W., L.M. och M.J. anmälde intresse för den lediga anställningen. De var de enda sökande. ABF kallade inte någon av dem till intervju och gjorde inte heller någon referenstagning. M.J. fick anställningen som teamekonom med början den 6 september 2021.

Parterna tvistar om M.W. och L.M., genom att M.J. erbjöds och fick anställningen i stället för någon av dem, utsatts för diskriminering på grund av kön. Parterna tvistar också om M.W. missgynnats av skäl som hade samband med hennes föräldraledighet.

Yrkanden m.m.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta ABF att till

- a) M.W. betala 100 000 kr i diskrimineringsersättning och 50 000 kr i allmänt skadestånd, och
- b) L.M. betala 100 000 kr i diskrimineringsersättning.

Förbundet har yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på samtliga belopp från dagen för delgivning av stämning (den 14 februari 2022) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena och inte kunnat vitsorda några belopp avseende diskrimineringsersättning eller allmänt skadestånd som skäligen i och för sig. Räntheyrkandena har vitsordats som skäligen i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har till stöd för sin talan anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Sammanfattning av grunderna för talan

ABF har utsatt M.W. och L.M. för könsdiskriminering genom att anställa en manlig kollega, M.J., som teamekonom. M.W. och L.M. var mer meriterade för anställningen än M.J. M.W. och L.M. hade ett klart försteg framför M.J. när det gällde utbildning, arbetslivserfarenhet och personlig lämplighet. Trots detta anställde ABF M.J. med hänvisning till hans personliga lämplighet. Förbundet har därmed lagt fram omständigheter som ger anledning att anta att M.W. och L.M. blivit utsatta för könsdiskriminering. ABF inte genomfört meritvärderingen på ett objektivt och godtagbart sätt. ABF har därmed inte styrkt att missgynnandena helt saknat samband med kön. ABF har således behandlat dem sämre än M.J. behandlades i en jämförbar situation. Missgynnandet hade samband med deras könstillhörighet.

ABF bröt därmed mot 1 kap. 4 § 1 och 2 kap. 1 § diskrimineringslagen och ska därför betala diskrimineringsersättning till M.W. och L.M. enligt 5 kap. 1 § samma lag.

M.W. hade varit föräldraledig. ABF hänvisade till hennes föräldraledighet som skäl till att hon inte kom i fråga för anställningen som teamekonom. ABF har därmed missgynnat henne av skäl som hade samband med föräldraledighet i strid med 16 § föräldraledighetslagen. ABF ska därför också betala henne allmänt skadestånd enligt 22 § föräldraledighetslagen.

Händelseförloppet

De sökande och deras kompetens

M.W. hade varit anställd som ekonomiassistent på ABF:s förbundsexpedition i Karlstad sedan augusti 2010, där hon bl.a. hade arbetat med daglig bokföring och systemutveckling. Hon hade även arbetat med att ta fram rapporter, avstämningar och bokslut. Hon hade i sitt arbete ofta samarbetat med teamekonomen genom att bl.a. förbereda bokföring, fakturor och uppmärksamma teamekonomen på den ekonomiska situationen hos olika avdelningar inom ABF. Hon hade avlastat teamekonomen genom att bl.a. lägga in underlag i bokslutsprogram, kontrollera underlag inför bokslut, göra rapporter och månadsavstämningar, kontrollera andra utredningar av ekonomiska frågor hos avdelningarna, ha mer omfattande kontakt med avdelningarna i vissa ärenden. Hon hade hållit externa utbildningar med avdelningar inom ABF och övriga bolag samt interna utbildningar i vissa system. Hon hade även utvecklat manualer till processer/arbetssätt för att effektivisera bokföringsarbetet inom förbundsexpeditionen samt för avdelningarna och andra kunder. M.W. har en treårig civilekonomutbildning från universitet med inriktning mot handel och logistik. Hon utexaminerades 2010.

M.W. hade varit mycket aktiv vid möten såsom ekonomiassistentmöten, möten i betalgruppen samt även vid personalmöten. Hon hade kommit med förslag på lösningar för bokföringstekniska problem och hon hade bidragit med nya idéer på hur arbetet kunde göras bättre. Hon hade deltagit i konferenser och i diskussioner samt utvecklat rutiner och program. M.W. var den som hennes kollegor ofta vände sig till med frågor när det gällde bokföringstekniska och andra rutiner på grund av hennes gedigna erfarenhet och hennes nyfikenhet när det gällde att prova nya saker. Hon hade genom åren fått lovord för sina arbetsinsatser av personer som hon samarbetat med på ABF:s avdelningar samt från övriga kunder, t.ex. Konstfrämjandet och ABF Vuxenutbildning.

Arbetsgivarparternas påståenden om M.W:s bristande förmågor är inte riktiga. Hon hade inte tidigare hört påståendena utan tvärtom fick hon positiva omdömen av teamledare vid medarbetarsamtal.

L.M. har varit anställd som ekonomiassistent på ABF:s förbundsexpedition i Karlstad sedan september 2019. Dessförinnan hade hon varit anställd som ekonom hos de kommunala bolagen Arvika Teknik AB (sedan mars 2018) och Teknik i Väst AB (januari–augusti 2019). Hon hade utöver daglig bokföring även arbetat med att ta fram rapporter, budgetar och bokslut, inklusive koncernredovisning, deklarationer, momsredovisning, gjort lagervärdering och arbetat med systemutveckling. Hon hade även erfarenhet av förtroendeuppdrag som kassör och ordförande inom ABF:s medlemsorganisation RFSL. I sitt arbete som ekonomiassistent hos ABF tog hon, utöver sedvanliga ekonomiassistentuppgifter, fram månatlig momsredovisning för bolaget Solna Folkets hus och motsvarande för den ekonomiska föreningen Folkparken Skellefteå kvartalsvis. Detta var vanligen teamekonomens uppgift. L.M.

har en fyraårig civilekonomutbildning från universitet med inriktning mot redovisning och styrning.

Arbetsgivarparternas påståenden om L.M:s bristande förmågor är inte riktiga. Hon hade inte tidigare hört påståendena utan tvärtom fick hon positiva omdömen av teamledare vid medarbetarsamtal.

Civilekonomutbildningen – som alltså både M.W. och L.M. genomgått – är en fördjupad och bred utbildning i företagsekonomi inklusive redovisning. För att få en civilekonomexamen måste studenten bl.a. ”visa förmåga att integrera kunskap samt med ekonomiska perspektiv analysera, bedöma och hantera komplexa företeelser, frågeställningar och situationer” samt även ”visa förmåga att självständigt identifiera och formulera ekonomiska frågeställningar samt att planera och med adekvata metoder genomföra kvalificerade uppgifter”.

M.J. hade varit anställd som ekonomiassistent hos på ABF:s förbundsexpedition i Karlstad sedan oktober 2019. Han hade en yrkesutbildning i ekonomi och var i princip nyexaminerad när han anställdes. Han anställdes i samband med att M.W. skulle bli föräldraledig. De arbetade tillsammans under några månader då hon var hans mentor och lärde upp honom i arbetet. Han hade tidigare inte arbetat med de arbetsuppgifter som ingår i befattningen som teamekonom och som inte heller ingår i arbetet som ekonomiasistent.

Anställningsprocessen

Den 29 juni 2021 skickade redovisningschefen L.K.j. på ABF:s förbundsexpedition i Karlstad ett mejl till medarbetarna i resursteamet, av vilket det framgår att ABF hade beslutat att ”fylla på med en teamekonom” och att ABF primärt sökte bland medarbetare i resursteamet. Av mejlet framgick vidare att arbetet som teamekonom skulle innehålla både ekonomiassistentarbete och ansvar för rapport, budget och bokslutsarbete. Vidare framgick följande. ”Vidare information och detaljer kring tjänsten sker med de som anmält sitt intresse efter att ansökningstiden gått ut”.

Den 10 augusti 2021 lämnade M.W. en intresseanmälan via mejl till L.K.j.
Den 15 augusti 2021 lämnade L.M. in en intresseanmälan.

Det var endast M.W., L.M. och M.J. som sökte den aktuella anställningen. ABF höll inga intervjuer med dem och det gjordes ingen referenstagning avseende i vart fall M.W. och L.M.

Den 26 augusti 2021 fick M.W. vid ett videomöte, där även J.Å. deltog, besked från L.K.j. att hon inte hade fått den aktuella anställningen. Vid mötet sa L.K.j. att ”det är inte dags för dig nu” och att M.W. hade varit mycket mer ambitiös innan hon blev föräldraledig och att hon hade varit mer ”proaktiv” innan hon fick barn.

Samma dag fick även L.M. vid ett videomöte besked från L.K.j. att hon inte hade fått anställningen. L.K.j. och M.N. sa att de var mycket nöjda med L.M:s arbetsprestationer. Någon förklaring till varför de inte hade valt henne fick hon inte vid mötet.

M.J. började arbeta som teamekonom den 6 september 2021. ABF hade redan i ett tidigt skede av rekryteringsprocessen bestämt sig för att befordra M.J. ABF gav därmed inte L.M. och M.W. någon chans att konkurrera med honom på lika villkor. Av mejlet med utlysningen fick L.M. och M.W. uppfattningen att de skulle få komma på intervju och få möjlighet att berätta mer om sin arbetslivserfarenhet, utbildning och varför de visade intresse för anställningen. Likaså utgick de från att ABF vid intervjun skulle berätta mer om innehållet i anställningen och att de skulle få möjlighet att lämna referenser, t.ex. i form av vitsord från personer hos ABF:s avdelningar som de hade samarbetat med. Eftersom det framgick av mejlet från L.K.j. den 29 juni 2021, att de som anmält intresse skulle få komma på intervju, höll sig både L.M. och M.W. avsiktligt korta i de lämnade intresseanmälningarna. L.M. valde till och med att korta ner sin ansökan. Om de hade förstått att de inte skulle få någon möjlighet att träffa L.K.j., hade de varit mer utförliga.

Vid den centrala tvisteförhandlingen mellan förbundet och Fremia, där bl.a. ombudsmännen P.S. och M.B. från förbundet och HR-chefen J.E. från ABF deltog, bekräftade J.E. att rekryteringsprocessen hade skötts felaktigt. Han sa även inledningsvis att ABF hade fått jättebra referenser från medarbetare på ABF gällande M.J. När P.S. och M.B. efterfrågade referenserna, sa J.E. att de skulle få telefonnummer till personerna inom ABF som hade lämnat referenser och förhandlingen ajournerades. Därefter framkom att några referenser aldrig hade inhämtats och att något underlag i den delen inte fanns.

ABF brast i sin rekryteringsprocess genom att avbryta densamma i förhållande till L.M. och M.W. ABF borde ha kallat dem till intervju och gett dem möjlighet att lämna referenser, t.ex. i form av vitsord från olika personer hos ABF:s avdelningar som de hade samarbetat med. Därigenom frångick ABF också den interna rutin som fanns inför rekryteringsprocessen, dvs. att samtliga sökande skulle kallas till intervju.

ABF kunde vid möten den 26 augusti 2021 inte motivera varför L.M. och M.W. inte hade erbjudits anställningen.

Redovisningschefen och teamledarna hade inte god kännedom om de sökande. L.K.j. var visserligen den som anställde L.M. i september 2019, men därefter var L.K.j. inte så ofta på kontoret i Karlstad. L.M. hade bara talat med henne ett par gånger. Utöver M.N., som var L.M.s teamledare, har L.M. haft begränsad kontakt med övriga teamledare. De hade inte någon inblick i det dagliga arbetet. Inte heller M.N. hade särskilt god kännedom om L.M:s arbete då hon till största delen utförde det självständigt. På grund av hemarbete under pandemin hade det funnits begränsade möjligheter att

skaffa sig en god kännedom om M.J. och L.M. som båda var relativt nyanställda.

Arbetsgivarparterna har lyft fram att det är en fördel att M.J:s utbildning var färsk. L.M:s utbildning till civilekonom med examensår 2017 var också färsk. De moment som ingår i redovisningsarbetet, och som ingår i en ekonomutbildning, skiljer sig inte åt när det gäller en äldre utbildning jämfört med en senare utbildning.

Sammanfattningsvis hade L.M. och M.W. ett klart försteg framför M.J. när det gällde relevant utbildning, relevant arbetslivserfarenhet samt personlig lämplighet för befattningen som teamekonom. ABF beslutade trots detta att anställa M.J. som teamekonom med hänvisning till hans personliga lämplighet, vilken grundades i en subjektiv bedömning. Vid en bedömning av personlig lämplighet ställs stora krav på arbetsgivaren att visa att meritvärderingen av de sökande har genomförts på ett objektivet godtagbart sätt.

Påståendet om att M.J. var mer personligen lämplig för arbetet som teamekonom måste ses mot bakgrund av avsaknaden av en transparent rekryteringsprocess. ABF har framhållit att de tagit hänsyn till spontana lovord avseende M.J., något som borde jämföras med interna referenser. Genom att hålla intervjuer hade ABF kunnat ge M.W. och L.M. samma chans att presentera referenser. Rekryteringsprocessen blev i stället godtycklig och baserades på sådant som framkom av en slump avseende M.J. Till följd därav uppvärderades M.J. medan L.M. och M.W. nedvärderades. Att så var fallet förstärks av det som hände under de efterkommande tvisteförhandlingarna. ABF uppgav först att anställningsbeslutet grundades på M.J:s goda referenser, för att sedan ändra sig och uppges att några sådana aldrig tagits. Vidare framkom M.W:s och L.M:s påstådda brister först då protokollet från den central förhandling skulle skrivas. ABF:s uppgifter framstår därmed som en efterhandskonstruktion.

Mot bakgrund av att L.M. och M.W. var klart mer meriterade och att ABF fattade beslut om att anställa M.J. utan att ens ha kallat L.M. och M.W. på anställningsintervju, har förbundet lagt fram omständigheter som ger anledning att anta att L.M. och M.W. har blivit utsatta för könsdiskriminering. De har missgynnats genom att inte komma i fråga för befattningen som teamekonom. ABF har inte visat att arbetsgivaren genomfört meritvärderingen av de sökande på ett objektivet och från diskrimineringslagens synpunkt godtagbart sätt. Därmed är inte heller visat att beslutet att anställa M.J. saknat samband med kön.

Särskilt om missgynnande enligt föräldraledighetslagen

L.K.j. ringde M.W. i slutet av januari eller i början av februari 2021 och undrade om hon var villig att komma tillbaka tidigare från den planerade föräldraledigheten, eftersom hon behövdes på arbetet, vilket M.W. accepterade. M.W. var helt föräldraledig den 24 februari 2020 – 12 februari 2021. Därefter arbetade hon 50 procent av heltid till och med den sista februari

2021 och därefter 75 procent av heltid till och med den 13 augusti 2021, då hon avslutade sin föräldraledighet.

Det är riktigt att M.W. vid ett eller två tillfällen missade en månadsavstämning för en av avdelningarna, vilket påtalades av en teamekonom. M.W. bad om ursäkt och rättade till detta samma dag. Detta påverkade inte avdelningen. När hon började arbeta efter föräldraledigheten i februari 2021 började hon i ett nytt team med nya ekonomirutiner jämfört med tidigare. Hon utförde samtidigt fackliga uppdrag som ordförande i den lokala klubben. De första månaderna ingick hon inte i mejlgruppen för Karlstadskontoret, vilket hon påtalade för HR-avdelningen, redovisningschefen L.K.j. och teamledaren J.Å. vid flera tillfällen utan att det rättades till. Hon missade något teamsmöte på grund av detta. Först i augusti 2021 lades hon till i en nybildad mejlgrupp för hela kontoret. Det stämmer inte att det har funnits synpunkter från arbetsledningen på hur M.W. utförde sitt arbete före föräldraledigheten. M.W. har i vart fall inte tidigare fått höra det som påstås vid t.ex. medarbetarsamtal eller på annat sätt. Tvärtom fick hon genom åren genomgående goda omdömen vid medarbetarsamtal. Hon fick många gånger höra från chefer och kollegor att hon hade lätt för att lära sig nya ekonomiska rutiner och att hon gjorde det snabbt.

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av bestridandegrunderna

ABF har inte utsatt vare sig M.W. eller L.M. för könsdiskriminering. De var inte i en jämförbar situation med M.J. Att M.J. anställdes som teamekonom hade inget samband med de sökandes kön. Han var bättre lämpad för befattningen än M.W. och L.M.

ABF bröt inte heller mot missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen. Att M.W. inte fick anställningen som teamekonom hade inte något samband med hennes föräldraledighet.

Händelseförloppet

Bakgrund

ABF är ett partipolitiskt obundet studieförbund vars värderingar sammanfaller med arbetarrörelsens. ABF:s bemanningsplan beskriver hur verksamheten är organiserad. På redovisningsavdelningen finns det bl.a. befattningarna teamekonom och ekonomiassistent.

Teamekonombefattningen innehåller delvis arbetsuppgifter som också finns i ekonomiassistentbefattningen men det finns stora skillnader mellan befattningarna såvitt gäller krav och ansvar.

Teamekonomen måste självständigt kunna utreda, analysera och utvärdera situationer. Det ställs vidare krav på nytänkande och att kunna lösa arbetsuppgifterna på sätt som inte är i förväg givna. Höga krav ställs på hur medarbetaren interagerar såväl internt som med ABF:s andra avdelningar. Det var främst utifrån dessa kriterier som ABF gjorde sin bedömning vid valet av ny teamekonom.

Teamekonomen är den som ansvarar för planering och genomförande av bokslut, årsredovisning, revision, månadsrapportering, analyser och budget för ABF:s avdelningar. Teamekonomen är också den som övergripande ansvarar för att upprätthålla och säkerställa relationen med ABF-avdelningarna. Det är även den som har ansvaret för att all daglig hantering flyter på och att leverans sker i enlighet med vad som lovas i avtalet med ABF-avdelningarna. Teamekonomen har ansvar för att kontinuerligt rapportera till teamledare och redovisningschefen och att leveransen till ABF-avdelningarna är säkerställd.

Ekonomiassistenten är den som gör månads- och årsavstämning av den löpande redovisningen och hanterar kund- och leveranstörsreskontra. Ekonomiassistenten kan komma i situationer där den behöver bedöma och välja bland flera tänkbara metoder och tekniker inom sitt arbetsområde, medan teamekonomen dessutom måste kunna utreda, analysera och utvärdera situationen. Här ställs krav på nytänkande. Metoder och tekniker är inte alltid givna inom teamekonomens arbetsområde. Ekonomiassistenten rapporterar i första hand till teamekonomen hur det löpande arbetet fortlöper för respektive ABF-avdelning.

De sökande och deras kompetens

M.J. är född 1982. Han anställdes hos ABF 2019 men hade varit inhyrd dessförinnan. Han är utbildad redovisningsekonom.

M.J. säkerställer på ett utmärkt sätt kvaliteten på sina leveranser både internt och externt. Han får kontinuerligt lovord från övriga avdelningar för sin höga service och kvalitet i arbetet och han uppskattas högt inom ABF, bl.a. på grund av sin mycket goda kunskapsnivå som redovisningsekonom. M.J. har en helhetssyn gällande in- och utdata och hur olika ekonomiska transaktioner och handlingar påverkar den totala ekonomin. Vidare är han effektiv, proaktiv, planerar sin arbetstid, tar stort ansvar och levererar alltid det där lilla extra som uppskattas i interaktionen med ABF:s avdelningar. Han hittar bra och effektiva lösningar på problem och har en stor analytisk förmåga.

Teamekonombefattningen kräver redovisningskunnande. Den mest adekvata utbildningen är redovisningsekonom eftersom den är specifikt inriktad på sådana arbetsuppgifter som utförs som teamekonom. Att M.J:s utbildning är färsk är en fördel i sammanhanget, eftersom kunskaperna bättre matchar de krav som ställs för att kunna hantera bokslut, budgetar, rapporter och löpande arbete. En fullständig civilekonomutbildning krävs inte. M.W. och

andra ekonomiassistenter hjälpte M.J. att komma in i arbetet när han var nyanställd, vilket var gängse ordning hos ABF.

M.W. är född 1987. Hon anställdes hos ABF 2010 och är utbildad civilekonom. Hon hade under sin tid på ABF utfört sina arbetsuppgifter som ekonomiassistent på ett bra sätt. Hon hade arbetat många år inom ABF och hade under sin tid på Karlstadskontoret fått en gradvis bättre helhetssyn för de leveranser som redovisningsavdelningen gör. Dock uppfattades M.W. av och till ha en ojämn kvalitet i sitt arbete. Hon glömde och missade ibland leveranser och hon hade svårt att lära sig vissa nya ekonomiska rutiner. Det hade även förekommit att hon missat att meddela frånvaro, vilket vid ett tillfälle drabbade en ABF-avdelning som därför framförde klagomål på leverans och tillgänglighet. På grund av den ojämn leveransen uppfattades det som att M.W. ibland hade svårt att fokusera och prioritera rätt utifrån vad som är viktigt och bråttom samt göra klart och leverera i tid.

M.W. ingick i en betalgrupp som hanterar betalningar och reskontrahanteringar för hela organisationen. Hon hade arbetat med vissa ekonomiprocesser men inte med systemutveckling. Det ingår i en ekonomiassistents arbetsroll att ta fram underlag för bokslut. M.W. hade dock inte själv ansvarat för och tagit fram bokslut från början till slut, som sedan resulterat i en årsredovisning. Det är detta som bl.a. åligger en teamekonom.

M.W. skulle, enligt arbetsgivarparternas uppfattning, med de ökade krav som gäller bokslutsarbetet i dag inte klara av att göra ett bokslut på ABF på den nivå som efterfrågas, utan handledning in i minsta detalj. En mer än tio år gammal civilekonomutbildning är inte meriterande i den grad som förbundet synes hävda.

M.W. var föräldraledig under perioden 24 februari 2020–13 augusti 2021, initialt på heltid men sen på deltid. Hon återkom till arbetet på deltid i februari 2021. Synpunkterna på hennes prestationer fanns även före föräldraledigheten.

L.M. är född 1988. Hon anställdes hos ABF 2019. Hon är utbildad civilekonom. Hon utförde sina arbetsuppgifter som ekonomiassistent på ett bra sätt. Hon saknade dock en större ekonomisk helhetssyn och därmed förmågan att uppfatta konsekvenser för den totala ekonomin för en ABF-avdelning. Utöver det uppfattades hon inte ha någon djupare förmåga till analys, vilket begränsade hennes möjligheter att kunna diskutera och hjälpa ABF-avdelningarna på en mer analytisk nivå. L.M. hade inte heller visat prov på den initiativförmåga eller proaktivitet som krävdes för att axla en anställning som teamekonom. ABF hade vid något tillfälle dessutom fått signaler om att hon inte säkerställde kvaliteten i sitt arbete före leverans.

L.M. ingick i en betalgrupp som hanterade betalningar och reskontrahanteringar för hela organisationen. Hon hade arbetat ungefär lika länge hos ABF som M.J., inräknat den sistnämndas tid som inhyrd. Med mycket handled-

ning av teamledaren M.N. hade hon fått vara med och framställa månadsrapporter för en mindre avdelning. Hon hade även tagit fram underlag till budgetarbetet, vilket ingår i en ekonomiassistents ordinarie arbetsuppgifter. L.M. hade inte gjort bokslut, koncernredovisningar eller deklarationer hos ABF. Hon hade inte heller arbetat med systemutveckling hos ABF.

Anställningsprocessen

Under våren 2021 talade redovisningschefen L.K.j. med sina teamledare om att redovisningsavdelningen behövde rekrytera en teamekonom. Skälen var dels ökade krav på kvalitetsarbete, dels en planerad omorganisation. En av redovisningsekonomena skulle 2022 ta över ansvaret för en av ABF:s största avdelningar, ABF Stockholm, motsvarande 30 procent av arbetstiden.

Den 29 juni 2021 lyste ABF internt ut en anställning som teamekonom. M.J., M.W. och L.M. sökte det lediga arbetet. De var de enda sökande. Under urvalsprocessen hölls inga intervjuer och det gjordes inte heller någon referenstagning.

Beslutet om vem som skulle få anställningen fattades i samråd mellan redovisningschefen L.K.j. och avdelningens fyra teamledare M.N., L.L., J.K. och J.Å., vilka alla hade god kännedom om sökande.

M.J. bedömdes vara bäst lämpad att möta organisationens krav på leverans, kvalitet och proaktivitet. Beslutet att erbjuda M.J. anställningen fattades i enighet under vecka 33, dvs. någon gång under perioden den 16–22 augusti 2021.

M.W. och L.M. informerades på eftermiddagen den 26 augusti 2022, var för sig, om att de inte var aktuella för anställningen.

Under samtalet med M.W. – i vilket även teamledaren J.Å. deltog – nämnde L.K.j. att M.W. inte presterade på samma nivå som hon hade gjort före sin föräldraledighet och att hennes prestationer nu inte var på topp. Föräldraledigheten nämndes som tidsangivelse och påstods inte utgöra någon orsak. Under våren 2021 – tidigast efter hennes återkomst i tjänst i mars – hade M.W. varit frånvarande utan att först ha meddelat sin teamledare. Hon hade även uteblivit från möten och slarvat med vissa arbetsuppgifter. Att i det läget erbjuda henne en mer kvalificerad anställning, som innebar oregelbunden arbetstid och som krävde närvaro och fokus för att serva ABF:s avdelningar och distrikt, var inte aktuellt.

ABF hade inte i ett tidigt skede redan bestämt sig för att M.J. skulle få anställningen som teamekonom. De tre sökandena behandlades lika. De gavs en chans att utmärka sig och visa sitt intresse i svarsmejlet till L.K.j. med en motivering till varför just han eller hon skulle passa för befattningen.

Samtliga teamledare och redovisningschefen hade god kännedom om det dagliga arbetet. De var t.ex. mottagare av avstämningar och bokföring för de avdelningar som de hade ansvar för. L.K.j. befann sig inte hela tiden på kontoret i Karlstad, men hade en i princip daglig dialog med teamledarna.

M.N. hade god insikt i kvaliteten av L.M:s arbete.

Det fanns bara interna sökande. Deras förmågor och färdigheter kunde ABF bedöma genom teamledarna och redovisningschefen utan någon särskild referenstagning. Bedömningen av de sökande byggde således på ABF:s kännedom om vad de hade presterat inom ramen för sina anställningar hos ABF och de meriter som tidigare var kända när de anställdes hos ABF.

Redovisningsavdelningens kunder, ABF-avdelningar och ABF-distrikt, hade spontant berömt M.J. för det fina arbete han gjorde som ekonomiassistent och betonade att han var omtyckt, kunnig och serviceinriktad. Något motsvarande beröm hade inte inkommit gällande M.W. och L.M. Deras chefer hade i stället talat med dem om vad de kunde göra bättre.

En arbetsgivare har rätt att utforma en rekryteringsprocess efter eget behag. Det finns inget hinder för en arbetsgivare, som finner en sökande vara mer intressant än övriga, att gå vidare med endast honom eller henne och först då göra mer djuplodande undersökningar av lämpligheten, till exempel i form av intervjuer, tester och referenstagningar. Detta torde till och med kunna påstås vara ett vanligt förekommande förfaringssätt.

Anställningsbeslutet grundade sig på den samlade bild som de rekryterande cheferna hade av sin erfarenhet av de sökande och vad som krävdes för att bli en bra teamekonom. M.W. och L.M. bedömdes enligt samma kriterier som M.J.

De tre sökande var visserligen likvärdiga när det gällde utbildning men ifråga om personlig lämplighet var M.J. bäst av de tre. M.W. och L.M. var därför inte i en jämförbar situation med M.J.

Vid en helhetsbedömning var M.J. meritmässigt bättre än M.W. och L.M. Han fick därför anställningen. De sökandes kön spelade inte någon roll. Det fanns således inget samband med någons könstillhörighet. Varken M.W. eller L.M. blev diskriminerad.

Särskilt om missgynnande enligt föräldraledighetslagen

Kommentaren från L.K.j. om föräldraledigheten var en tidsmässig angivelse. Den innebar inte att det fanns ett samband mellan M.W:s föräldraledighet och att hon inte fick anställningen som teamekonom.

Det fanns synpunkter från arbetsledningen på hur M.W. utförde sitt arbete såväl före som efter föräldraledigheten. ABF hade ingen uppfattning om den fortsatt lägre prestationsnivå efter föräldraledigheten hade någon koppling

till ledigheten. Även om prestationsnivån skulle ha försämrats efter ledigheten, berodde detta på ledigheten som sådan och inte på anledningen till ledigheten. Även om M.W:s föräldraskap påverkade prestationsnivån efter ledigheten, var fortfarande anledningen till att hon inte fick anställningen som teamekonom hennes lägre prestationsnivå och sämre meriter i övrigt, inte föräldraledigheten. Det fanns således inget som helst samband mellan hennes föräldraledighet och den omständigheten att hon inte fick anställningen i fråga.

Det var M.W. själv som ville komma tillbaka i arbete från sin föräldraledighet tidigare än planerat.

Utredningen

Arbetsdomstolen har hållit huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med M.W. och L.M. samt vittnesförhör med ekonomiassistenterna U.W. och H.J., verksamhetsutvecklaren tillika kontorsansvarige L.K., verksamhetsutvecklaren V.H. samt med ombudsmännen P.S. och M.B.

På arbetsgivarparternas begäran har vittnesförhör hållits med redovisningschefen L.K.j. samt med teamledarna M.N., L.L., J.K. och J.Å.

Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Twisten

ABF lyste i juni 2021 internt ut en ledig anställning som teamekonom. Ekonomiassistenterna M.W., L.M. och M.J. anmälde intresse för den lediga anställningen. De var de enda sökande. ABF kallade inte någon av dem till intervju och gjorde inte heller någon referenstagning. M.J. fick anställningen som teamekonom, med början den 6 september 2021.

Parterna är överens om att M.W. och L.M., genom att inte komma i fråga för den utlysta anställningen som teamekonom, har blivit missgynnade i diskrimineringslagens – samt avseende M.W. i föräldraledighetslagens – mening.

Mellan parterna är det däremot tvistigt om M.W. och L.M. i diskrimineringslagens mening var i en jämförbar situation med M.J. och om beslutet att erbjuda och anställa M.J. i stället för M.W. eller L.M., hade något samband med deras könstillhörighet, dvs. om de utsatts för könsdiskriminering.

Mellan parterna är vidare tvistigt om beslutet att inte erbjuda och anställa M.W. som teamekonom hade något samband med hennes föräldraledighet, dvs. om hon utsatts för missgynnande enligt föräldraledighetslagen.

Några rättsliga utgångspunkter

Diskrimineringslagen

I 2 kap. 1 § första stycket 2 diskrimineringslagen uppställs bl.a. ett förbud mot att en arbetsgivare diskriminerar den som söker arbete hos arbetsgivaren. Definitionen av begreppet diskriminering återfinns i 1 kap. 4 § samma lag. Enligt denna bestämmelse är det fråga om direkt diskriminering när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med bl.a. kön. I förarbetena framhålls att den aktuella diskrimineringsgrunden inte behöver vara det enda eller det avgörande skälet, utan det räcker med att någon av diskrimineringsgrunderna är en av flera orsaker till ett visst agerande (prop. 2007/08:95 s. 489).

Såvitt avser prövningen av om diskriminering har ägt rum finns en särskild bevisbörderegler i 6 kap. 3 § diskrimineringslagen. Enligt denna åligger det den som anser sig ha blivit diskriminerad att visa omständigheter som ger anledning att anta att diskriminering har förekommit. I sådant fall går bevisbördan över på svaranden, som för att undgå ansvar måste visa att diskriminering inte har förekommit.

Föräldraledighetslagen

I 16 § första stycket 1 föräldraledighetslagen anges bl.a. att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetssökande av skäl som har samband med föräldraledighet när arbetsgivaren beslutar i en anställningsfråga.

I 24 § föräldraledighetslagen finns en bevislätnadsregel som innebär – såvitt är av intresse här – att, om en arbetssökande visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit missgynnad av skäl som har samband med föräldraledighet, är det arbetsgivaren som ska visa att det inte har förekommit något sådant missgynnande.

Som framgår av exempelvis AD 2013 nr 18 räcker det med att föräldraledigheten utgör ett av flera skäl till missgynnandet för att ett samband ska anses föreligga.

Rekryteringsförfarandet

Av utredningen framgår bl.a. följande om rekryteringsförfarandet.

Under våren 2021 diskuterade redovisningschefen L.K.j. med sin chef och sina teamledare frågan om att redovisningsavdelningen behövde rekrytera en teamekonom med placering på kontoret i Karlstad. ABF beslutade att utlysa en sådan anställning internt.

Rekryteringsförfarandet inleddes den 29 juni 2021 genom att L.K.j. skickade ett mejl till de anställda i resursteamet på arbetsplatsen i Karlstad. M.W., L.M. och M.J. sökte anställningen. ABF kallade inte någon av de sökande till intervju och genomförde inte heller någon referenstagning.

Beslutet att erbjuda M.J. anställningen fattades någon gång under perioden 16–23 augusti 2021. Beslutet grundades, enligt arbetsgivarparterna, på redovisningschefens och teamledarnas personliga kännedom om de sökande.

Jämförbar situation?

Utgångspunkter för bedömningen

En första förutsättning för att det ska vara fråga om diskriminering i strid med diskrimineringslagen är att det varit fråga om ett missgynnande. Som redan anförts är parterna överens om att omständigheten att M.W. och L.M. inte kom ifråga för anställningen som teamekonom medfört en sådan negativ effekt som avses med ett missgynnande i diskrimineringslagens mening.

Den första frågan som Arbetsdomstolen därmed har att bedöma är om M.W. och L.M. var i en jämförbar situation med M.J. som erbjöds och fick anställningen.

Förbundet har hävdatt att L.M. och M.W. hade ett klart försteg framför M.J. när det gällde utbildning, arbetslivserfarenhet och personlig lämplighet för befattningen som teamekonom. Enligt arbetsgivarparterna var M.W. och L.M. inte i en jämförbar situation, främst eftersom de varit mindre personligen lämpliga än M.J.

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). Enligt Arbetsdomstolens praxis ska sökandenas kvalifikationer värderas efter bedömningsgrunderna utbildning, yrkes- och arbetslivserfarenhet samt personlig lämplighet (se t.ex. AD 2010 nr 91 och däri angivna rättsfall). Eftersom M.J. anställdes, utgår Arbetsdomstolen från att han av ABF bedömdes uppfylla de krav på utbildning, arbetslivserfarenhet och personlig lämplighet som uppställdes för anställningen som teamekonom. Frågan är om M.W. och L.M. också gjorde det och därför var i en jämförbar situation med honom.

Arbetsdomstolen utgår vid sin bedömning från innehållet i ett mejl avseende utlysningen av anställningen, tjänstebeskrivningar, utbildningsöversikt och examensbevis.

Utbildning

Vid bedömningen av om sökanden uppfyllt arbetsgivarens krav, kriterier och önskemål är vanligtvis den annons där anställningen utlysts och vad

som anges i den av betydelse för bedömningen. I aktuellt fall lystes befattningen som teamekonom ut internt i ett mejl som L.K.j. skickade till resursteamet. Mejllet har följande lydelse.

Hej!

Vi har beslutat att fylla på med en Teamekonom och söker primärt internt bland medarbetare i Resursteamet. Tjänsten kommer innehålla både ekonomiassistent arbete, men även ansvar för rapport, budget och bokslutsarbete! – Intresserad? Skicka din intresseanmälan senast den 15:e augusti till undertecknad och motivera kort varför just du skulle passa för den tjänsten. – Vidare information och detaljer kring tjänsten sker med de som anmält sitt intresse och efter att ansökningstiden gått ut! – Handels är informerade!

Mejllet anger således inte några kvalifikationskrav eller bedömningskriterier för tillsättningen av anställningen. Däremot framgår att anställningen skulle innehålla såväl arbetsuppgifter som utförs av ekonomiassistenter, som ett ansvar för rapport, budget och bokslutsarbete.

Av åberopade tjänstebeskrivningar för ekonomiassistent respektive teamekonom framgår att arbetsuppgifterna i huvudsak är desamma men att en teamekonom, utöver vad som åligger en ekonomiassistent, ska ansvara för kontinuitet i kundrelationer samt hantera och planera bokslut, årsredovisning, månadsrapporter och budget. En ekonomiassistent hanterar i stället månadsavstämningar och avstämning till årsbokslut. Vidare anges att det för en teamekonom kan förekomma situationer då han eller hon måste utreda, analysera och utvärdera samt att nytänkande ibland kan krävas. För en ekonomiassistent anges att det kan förekomma situationer då han eller hon måste bedöma och välja bland flera tänkbara metoder och tekniker inom sitt arbetsområde.

I tjänstebeskrivningarna anges därutöver grundläggande kvalifikationskrav. För befattningen som teamekonom krävs eftergymnasial ekonomiutbildning eller motsvarande kompetens förvärvad på annat sätt inom området ekonomi inklusive bokslut, årsredovisning, avstämning, analys och löpande bokföring. För befattningen som ekonomiassistent krävs gymnasial utbildning med eftergymnasial påbyggnad eller motsvarande kompetens förvärvad på annat sätt inom området. Båda befattningarna kräver grundläggande datakunskaper.

M.W. har en treårig civilekonomexamen med inriktning handel och logistik, medan L.M. har en fyraårig civilekonomexamen med inriktning redovisning och styrning. M.J. har en tvåårig yrkeshögskoleexamen med inriktning affärsinriktad redovisningsekonom.

Förbundet har gjort gällande att M.W. och L.M. har ett klart försteg framför M.J. vad gäller utbildning. Arbetsgivarparterna har å sin sida vidgått att utbildningarna ska anses likvärdiga, men anför att M.J:s utbildning är mer meriterande eftersom den var ”färsk” och mer inriktad på de arbetsuppgifter han skulle komma att utföra på ABF. Mot det har förbundet invänt att även

L.M:s civilekonomutbildning är ”färsk” och att de moment som ingår i redovisningsarbetet, och som ingår i en ekonomutbildning, inte skiljer sig åt när det gäller en äldre utbildning jämfört med en senare utbildning.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

M.W. och L.M. har, i jämförelse med M.J., längre utbildningar inom relevanta ämnesområden. Deras utbildningar har varit på universitetsnivå. I avsaknad av mer konkreta uppgifter om vilka färdigheter M.J. skulle ha förvärvat i sin kortare yrkeshögskoleutbildning, vilka inte innefattades i M.W:s och L.M:s civilekonomexamina, gör Arbetsdomstolen bedömningen att M.W:s och L.M:s utbildningar i och för sig uppfyllde kraven för anställningen som teamekonom.

Yrkes- och arbetslivserfarenhet

Arbetsgivarparterna har inte anfört något om hur de ser på M.W:s och L.M:s yrkeserfarenhet i förhållande till kvalifikationskraven. Redovisningschefen L.K.j. har i förhöret med hennes uppgett att det förekommer att ABF:s teamekonomer rekryterats bland befintliga ekonomiassistenter, vilket talar för att sådan arbetslivserfarenhet anses både relevant och meriterande för anställningen som teamekonom. Mot bakgrund av de uppgifter som framkommit om innehållet i befattningen som teamekonom, gör Arbetsdomstolen bedömningen att även annat arbete inom ekonomi utgör relevant arbetslivserfarenhet.

M.W. har arbetat som ekonomiassistent hos ABF sedan augusti 2010. Vid tidpunkten för rekryteringen hade hon därmed arbetat inom ekonomi, och då specifikt i befattningen som ekonomiassistent, under elva års tid.

L.M. började arbeta som ekonom på ett kommunalt bolag i mars 2018. Hon arbetade därefter som ekonom vid ett annat kommunalt bolag innan hon i september 2019 började som ekonomiassistent hos ABF. Hon hade därmed, vid tidpunkten för rekryteringen, ca tre år och fyra månaders relevant arbetslivserfarenhet. Av dessa utgjorde knappt två år erfarenhet som ekonomiassistent hos ABF.

M.J. började arbeta som ekonomiassistent på ABF i oktober 2019. Han hade ingen tidigare arbetslivserfarenhet inom ekonomi och hade därmed, vid tillsättning av befattningen som teamekonom, knappt två års relevant arbetslivserfarenhet inom ekonomi.

Enligt Arbetsdomstolens mening uppfyllde M.W. och L.M. i för sig kraven på yrkes- och arbetslivserfarenhet för anställningen som teamekonom.

Personlig lämplighet

Det är ostridigt att rekryteringsprocessen inte innefattade några intervjuer eller någon referenstagning avseende de tre sökandes personliga lämplighet. Arbetsgivarparterna har gjort gällande att beslutet att erbjuda och anställa

M.J. grundades i den personliga kännedom som de rekryterande cheferna hade om dem som sökte befattningen och att deras positiva bild av M.J. även hade sin grund i spontan återkoppling från ABF-avdelningar som han arbetade med.

Arbetsgivarparterna har uppgett att M.W. och L.M. var duktiga medarbetare, men att de hade vissa områden som de borde förbättra och som gjorde dem mindre meriterade än M.J. för arbetet som teamekonom. Avseende M.W. har arbetsgivarparterna bl.a. gjort gällande att hon haft en ojämn kvalitet i sitt arbete, ibland glömt och missat leveranser och att hon hade haft svårt att lära sig nya ekonomiska rutiner. L.M. saknade, enligt arbetsgivarparterna, en större ekonomisk helhetssyn, djupare förmåga till analys och den proaktivitet som krävs av en teamekonom.

Som Arbetsdomstolen uppfattar arbetsgivarparterna var M.W. och L.M., enligt deras uppfattning, mindre lämpade än M.J. för anställningen som teamekonom. Arbetsgivarparterna har dock inte uttryckligen påstått att M.W. och L.M. saknade erforderlig personlig lämplighet för att klara av arbetet som teamekonom. Arbetsdomstolen gör därmed bedömningen att M.W. och L.M. i och för sig uppfyllde kraven på personlig lämplighet.

Sammanfattande slutsats

Enligt Arbetsdomstolens ovan gjorda bedömningar uppfyllde M.W. och L.M. i och för sig kraven på utbildning, yrkes- och arbetslivserfarenhet samt personlig lämplighet.

Vid en sammantagen bedömning finner Arbetsdomstolen att M.W. och L.M. var i en med M.J. jämförbar situation.

Har förbundet visat omständigheter som ger anledning att anta att M.W. och L.M. blivit könsdiskriminerade?

Frågan är då om förbundet visat sådana omständigheter som ger anledning att anta att M.W. och L.M. utsatts för könsdiskriminering.

Arbetsdomstolen har kommit fram till att M.W. och L.M. i och för sig uppfyllde kraven på utbildning samt yrkes- och arbetslivserfarenhet.

När det gäller frågan om personlig lämplighet har förbundet pekat på omständigheten att ABF först i samband med protokollskrivningen efter den centrala förhandlingen, påstod att M.W. och L.M. brast i personlig lämplighet samt att ABF under förhandlingarna först gjorde gällande att referenstagning gjorts avseende M.J., för att därefter ändra sig och säga att endast spontana lovord inkommit från avdelningarna. Detta har inte ifrågasatts i sak av arbetsgivarparterna.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

M.W. hade tre års civilekonomutbildning och elva års arbetslivserfarenhet från ABF. L.M. hade fyra års utbildning som civilekonom med två och ett halvt års arbetslivserfarenhet från ABF och ytterligare ca ett och ett halvt års arbetslivserfarenhet som ekonom på kommunala bolag. De hade således längre utbildning och arbetslivserfarenhet inom ekonomi än M.J.

Därtill kommer att ABF inte under tvisteförhandlingarna anförde att det var M.W:s och L.M:s bristande personliga lämplighet för arbetet, som var skälet till att ingen av dem kom i fråga för anställningen.

Dessa omständighet ger, enligt Arbetsdomstolens mening, anledning att anta att M.W. och L.M. har utsatts för könsdiskriminering vid anställningsbeslutet i fråga. Det åligger därmed arbetsgivarparterna att visa att sådan diskriminering inte förekommit.

Har arbetsgivarparterna visat att könsdiskriminering inte förekommit?

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att anledningen till att M.W. och L.M. inte kom i fråga för anställningen som teamekonom var att M.J. var bäst personligen lämpad för anställningen. Bedömningen av de tre sökandes lämplighet grundades, enligt arbetsgivarparterna, på chefernas personliga kännedom om deras prestationer samt på spontana lovord som inkommit från ABF-avdelningar avseende M.J.

L.K.j. har uppgett bl.a. följande. Inför rekryteringsprocessen talade hon med sin chef och med teamledarna. Det var inte aktuellt att rekrytera externt. Rekrytering brukar gå till på det sättet att ibland blir någon erbjuden en anställning, ibland har de gjort förfrågan. Det var länge sedan de behövde rekrytera externt. Efter att deltagarna i rekryteringsgruppen hade talat med varandra, skickades det ut ett internt mejl för att efterhöra vilka som var intresserade av anställningen som teamekonom. Gruppen hade inte någon tanke på referenstagning eftersom de kände medarbetarna väl. Därför kändes det också överflödigt med anställningsintervjuer. De visste hur medarbetarna arbetade och levererade. – De fick tre intresseanmälningar. Hennes bedömning av M.J. var följande. Sedan hon började på ABF 2008 hade hon aldrig sett någon som lärt sig olika saker så snabbt som M.J. Han fick också goda vitsord från avdelningar och kunder som hörde av sig. Han började 2019. När han anställdes gjordes ingen referenstagning eftersom han hade varit inhyrd hos ABF ett tag. – Hon kände M.W. sedan lång tid tillbaka. I samband med denna rekrytering tyckte gruppen att M.W. inte varit fokuserad och sett helhetsbilden och levererat som hon skulle. M.W. hade vid möten inte varit med i diskussionerna med sådant som är självklart att följa med i som ekonomiassistent. Hon uppfattade att M.W. hade gjort det tidigare men hade nu ett minskat fokus. – När det gällde L.M. hade hon inte arbetat lika mycket med L.M. som hon hade gjort med M.W. I L.M:s fall låg den samlade information mellan henne och teamledarna till grund för bedömningen. – När gruppen hade gått igenom intresseanmälningar, gjorde alla i gruppen en avstämning i respektive team, varefter deltagarna i rekryteringsgruppen talades vid och diskuterade ansökningarna och dem som sökt.

När det bestämt sig talade de med de sökande. – Det var hon och J.Å som talade med M.W. Det var ett kort samtal där M.W. ställde någon fråga om varför hon inte fick anställningen. De svarade att hon inte haft samma fokus efter det att hon återkom från föräldraledigheten. Föräldraledigheten var en tidsangivelse. Det kunde lika gärna ha varit tjänstledighet eller något annat som använts som tidsangivelse. M.W. hade för övrigt haft sämre fokus och sämre arbetsinsatser både före och efter föräldraledigheten.

Teamledaren M.N. har uppgett bl.a. följande. Inför rekryteringen deltog hon i rekryteringsgruppen med L.K.j. och de övriga teamledarna samt ytterligare en person. Av de tre sökande hade hon arbetat med L.M. sedan 2019. L.M. arbetade i hennes grupp. Hon tyckte inte att L.M. var mogen för uppdraget som teamekonom eftersom hon tyckte att L.M. inte gav raka svar på frågor. De frågor som L.M. i sin tur ställde till henne upplevde hon som relevanta, men hon upplevde att L.M. inte hade det helhetsgrepp som en teamekonom måste ha. – Hon hade inte direkt arbetat med M.W. men de hade hjälpts åt. Hon hade inte heller arbetat med M.J. men hon hade talat med honom. Hon tyckte att han var trevlig och kändes trygg i sig själv.

Teamledaren L.L., som också var en av dem som ingick i rekryteringsgruppen, har uppgett bl.a. följande. Hon är själv inte ekonom men har arbetat som kundansvarig sedan 2008 och arbetar nu som teamledare. – Hon har arbetat med M.W. och uppfattar henne som en duktig medarbetare som alltid levererar. Hennes input i rekryteringsprocessen var dock att M.J. var mest lämpad på grund av bästa personliga kompetens eftersom han hade visat sig väldigt kunnig inom ekonomi. Hon hade inte arbetat med L.M.

Teamledaren J.K. har uppgett bl.a. följande. Han är utbildad civilekonom. Han deltog i rekryteringsgruppen vid den aktuella rekryteringen. Rekryteringsgruppen avstod från att hålla anställningsintervjuer och göra referenstagning eftersom deltagarna i rekryteringsgruppen kände de sökande väl och visste vem som var mest lämplig. – Själv hade han arbetat med M.W. och M.J. men inte med L.M. Vid anställningsbeslutet hade han varit M.J. teamledare i ca ett och ett halvt år. Därför kände han mest till honom. Han tyckte att M.J. var pedantiskt noggrann, analytisk och helt enkelt väldigt bra. Han var ”jätteimponerad” av M.J. Han hade arbetat med M.W. för tre år sedan. Han har dock tappat lite minnet av henne och hade mindre ”koll” på hur hon var. Hans input avseende M.W. vid rekryteringen var egentligen bara att hon var en bra ekonomiassistent.

Teamledaren J.Å. har uppgett bl.a. följande. Han deltog i rekryteringsgruppen. Det var inte fråga om att hålla anställningsintervjuer eller att ta referenser på de sökande. Han hade arbetat som teamledare ca ett år med M.J. Han tyckte att den utlysta anställningen passade bra för M.J., som var väldigt analytisk, granskade, ifrågasättande på ett relevant sätt och hade en högre nivå än en ekonomiassistent. – Inom rekryteringsgruppen diskuterades M.W:s lämplighet. Det kom fram att hon var lite oengagerad och inte så

ambitiös under den tiden. Hon gjorde lite slarvfel ibland och visade bris-
tande engagemang. Själv hade han ingen input gällande M.W. eftersom han
inte hade arbetat med henne.

L.K.j., M.N., L.L., J.K. och J.Å. har alla framhållit att de sökandes kön sak-
nat betydelse för arbetsgivarens anställningsbeslut.

Arbetsdomstolen gör följande överväganden.

Beträffande vilka krav som ska ställas på arbetsgivaren för att presumptionen
om diskriminering ska kunna brytas, bör ledning kunna hämtas från hur
Arbetsdomstolen har tillämpat bevisbörderegeln i tidigare praxis. I AD 2010
nr 91 uttalade Arbetsdomstolen bl.a. följande.

När det gäller bedömningsgrunden personlig lämplighet har Arbetsdom-
stolen uttalat att man inte kan godta en rent subjektivt betonad bedöm-
ning eller enbart löst grundade uppgifter, t.ex. från personer som inte har
någon förstahandskunskap 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 objektivet och från jämställd-
hetslagens synpunkt godtagbart sätt. Lämplighetsbedömningen måste
vara förklarlig och förståelig för en utomstående bedömare.

Har bevisbördan gått över på arbetsgivaren kan generellt sägas att de om-
ständigheter 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 åbe-
ropade 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 rätts-
lig prövning. Det avgörande måste vara om arbetsgivaren på ett överty-
gande sätt kan visa att det är de av honom åberopade skälen, under förut-
sättning att det inte är skäl som har att göra med sökandens kön, som fak-
tiskt har varit styrande för hans handlande (se prop. 1999/2000:143 s. 53
samt AD 1987 nr 51, AD 1989 nr 40 och AD 2003 nr 55).

I AD 1981 nr 169, som avsåg fråga om könsdiskriminering och prövning
enligt 1980 års jämställdhetslag vars regel om diskrimineringsförbud var
uppbyggd som en presumtionsregel, har domstolen – om kriteriet person-
lig lämplighet – bl.a. uttalat att för att förbudet ska få den av lagstiftaren
avsedda effekten måste det enligt domstolens mening krävas stark och
tillförlitlig bevisning när det gäller påstådd olämplighet.

Man kan således inte 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.

Det normala sättet att inhämta uppgifter om en sökandes personliga lämplighet vid extern rekrytering, bör, som Arbetsdomstolen framhållit i AD 2010 nr 91, rimligen vara genom kontakt med referenser i form av tidigare arbetsgivare och andra med relevant personlig kännedom om sökanden. Vidare bör arbetsgivarens egna iakttagelser vid en eventuell anställningsintervju vara av stor betydelse.

I detta fall är det fråga om en intern rekrytering där arbetsgivaren ansett sig redan ha personlig kännedom om de sökande och därför avstått från både referenstagning och intervjuer.

Beslutet att anställa M.J. har, enligt arbetsgivarparterna, sin grund i dels uppgifterna från redovisningschefen och teamledare, dels de spontana lovord som inkommit från ABF:s avdelningar som M.J. arbetat med. Det senare har inte konkretiserats närmre. Enligt Arbetsdomstolens mening är det därför svårt att dra några andra slutsatser utifrån arbetsgivarparternas uppgifter om inkomna s.k. lovord än att M.J. bedömdes som uppskattad av i vart fall de avdelningar han arbetat med. Oavsett detta har det vid beslutsfattandet funnits flera personer hos arbetsgivaren med personlig kännedom om de tre sökande.

Arbetsgivarparterna har anfört att redovisningschefen L.K.j. och avdelningens fyra teamledare, M.N., L.L., J.K. och J.Å., alla hade god kännedom om sökandena. När det gäller L.K.j:s kännedom om de sökande har arbetsgivarparterna uppgett att hon inte befann sig på kontoret i Karlstad hela tiden men att hon hade en i princip daglig kontakt med teamledarna.

Av vittnesuppgifterna framgår att, när det gäller ABF:s bedömning av M.W:s personliga lämplighet, det endast var L.K.j., L.L. och J.K. som hade personlig erfarenhet av henne. Av den sistnämndes uppgifter framgår dock att hans erfarenhet låg tre år tillbaka i tiden och han har uppgett att han ”tappat lite minnet av henne” och att han hade mindre ”koll” på hur hon var, men att han tyckte att hon var en bra ekonomiassistent. Enligt L.L. var M.W. en duktig medarbetare som levererade medan L.K.j. uppgett att hon ansåg att M.W. inte var fokuserad, inte såg helhetsbilden och inte var med i diskussionerna.

När det gäller ABF:s bedömning av L.M:s personliga lämplighet var det endast M.N. som hade personlig erfarenhet av henne. Enligt M.N:s bedömning var L.M. inte mogen för uppdraget, gav inte raka svar på frågor och hade inte helhetsgrepp.

För M.J:s del var det J.K. och J.Å. som hade personlig erfarenhet av honom. J.K., som vid anställningsbeslutet hade varit M.J. teamledare i ca ett och ett halvt år, tyckte att M.J. var pedantiskt noggrann, analytisk och helt enkelt väldigt bra. J.K. har uppgett att han var ”jätteimponerad” av M.J. J.Å. hade arbetat ett år med M.J. Han tyckte att M.J. var väldigt analytisk, granskade, ifrågasatte på relevant sätt och hade en högre nivå än ekonomiassistent. Även L.K.j. har haft personlig erfarenhet av M.J. och ansåg att, sedan hon

började på ABF 2008, hon aldrig hade sett någon som lärt sig olika saker så snabbt som M.J. Enligt L.L. var M.J. mest lämpad, då han hade den bästa personliga kompetensen eftersom han hade visat att väldigt kunnig inom ekonomi. Det är dock oklart om hon grundat denna bedömning på personlig erfarenhet.

Såvitt avser de av arbetsgivarparterna uppgivna skälen till varför M.J. erbjöds anställningen och anställdes framför M.W. och L.M., finner Arbetsdomstolen inte anledning att ifrågasätta att den grupp som hade ansvar för rekryteringen, och vari det ingick företrädare med förstahandskunskap om de sökande, gjort bedömningen att M.J. var bättre personligen lämpad för anställningen som teamekonom än M.W. och L.M. Arbetsgivarparterna har framhållit att rekryteringsgruppen gemensamt bedömt M.J. som mer analytisk, proaktiv och med en större ekonomisk helhetsbild än vad M.W. och L.M. hade. Detta framstår inte som en efterhandskonstruktion utan stöds av de uppgifter som några i rekryteringsgruppen lämnat. Den personliga lämplighet hos M.J. som gruppen fäst vikt vid, framstår som saklig och motive-rad vid anställning av en teamekonom samt saknar samband med kön. Enligt Arbetsdomstolens mening är det därmed visat att beslutet grundades på en saklig bedömning av de sökandes lämplighet för befattningen. Det har inte framkommit några andra uppgifter som talar för att beslutet haft något samband med M.W:s och L.M:s könstillhörighet.

Arbetsdomstolen anser vid en samlad bedömning att arbetsgivarparterna har styrkt att missgynnandet – dvs. ABF:s beslut att inte anställa M.W. eller L.M. – saknat samband med deras könstillhörighet. Förbundets talan om diskrimineringssättning ska således avslås.

Har ABF missgynnat M.W. i strid med föräldraledighetslagen?

Förbundet har därutöver gjort gällande att M.W:s föräldraledighet var ytterligare ett skäl, utöver hennes könstillhörighet, för att hon inte kommit i fråga för anställningen som teamekonom. Arbetsgivarparterna har häremot invänt att beslutet att inte anställa henne som teamekonom helt saknat samband med hennes föräldraledighet.

Det är ostridigt att M.W:s föräldraledighet nämndes av L.K.j. under det samtal då M.W. fick besked om att hon inte kommit i fråga för anställningen.

Förbundet har anfört att föräldraledigheten framhölls som ett skäl till att M.W. inte erbjöds och fick anställningen som teamekonom. Enligt arbetsgivarparterna har föräldraledigheten inte angetts som skäl för att M.W. inte erbjöds och fick anställningen, utan som en tidsangivelse för den tidsperiod – efter föräldraledigheten – som hon presterat sämre.

M.W. har i förhöret med henne uppgett att hon fick beskedet om att hon inte fick anställningen under ett videosamtal med L.K.j. och J.Å. L.K.j. ska då, enligt M.W., ha förklarat att hon inte erbjöds befattningen som teamekonom, eftersom hon varit mer proaktiv innan hon fick barn samt att hon, för

att hon skulle komma i fråga, först måste komma tillbaka till samma ambitions- och aktivitetsnivå som före föräldraledigheten. L.K.j. har uppgett att hon, efter fråga från M.W. om varför hon inte fick befattningen som teamekonom, svarat att M.W. inte hade haft samma fokus. Enligt L.K.j. angav hon föräldraledigheten som en tidsangivelse och inte som ett skäl.

J.Å. har uppgett han inte minns exakt vad L.K.j. sade under mötet, men att det handlade om att M.W. varit mindre proaktiv sedan hon återkom från föräldraledigheten. Han har vidare uppgett att föräldraledigheten endast angavs som en tidsangivelse och inte som ett skäl.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Genom de uppgifter som lämnats av L.K.j., J.Å. och M.W., är det, enligt Arbetsdomstolens mening, klarlagt att L.K.j. uppgav att M.W. presterat sämre efter hennes föräldraledighet samt att detta uttryckligen framhölls som svar på M.W:s fråga om varför hon inte kom ifråga för anställningen. Arbetsdomstolen anser att dessa omständigheter ger anledning att anta att M.W. missgynnats av skäl som har samband med hennes föräldraledighet. Detta innebär att det åligger ABF att visa att det saknas samband mellan missgynnandet och föräldraledigheten.

ABF har i denna del framfört samma invändningar som har behandlats i det föregående. Arbetsdomstolen anser att arbetsgivarparterna, av samma skäl som i frågan om diskriminering, har uppfyllt sin bevisbörda.

Arbetsdomstolen kommer därmed till slutsatsen att ABF inte heller brutit mot förbudet mot missgynnande enligt föräldraledighetslagen, då M.W. inte kom i fråga för anställningen som teamekonom. Förbundets talan om allmänt skadestånd med anledning därav ska därmed avslås.

Rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär att förbundets talan i sin helhet ska avslås. Förbundet är således förlorande part och ska därför ersätta arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Fremia har yrkat ersättning med 75 000 kr avseende ombudsarvode. ABF har yrkat ersättning med 93 750 kr, varav 75 000 kr för ombudsarvode och 18 750 kr för mervärdesskatt. Förbundet har överlämnat till domstolen att bedöma skäligheten av de yrkade beloppen. Arbetsdomstolen finner att yrkad ersättning är skälig.

Domslut

1. Handelsanställdas förbunds talan avslås.
2. Handelsanställdas förbund ska ersätta dels Fremias rättegångskostnad med 75 000 kr avseende ombudsarvode, dels Arbetarnas bildningsförbunds

rättegångskostnad med 93 750 kr avseende ombudsarvode inklusive mervärdesskatt, jämte ränta på beloppen enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Peter Syrén, Berndt Molin, Åsa Kjellberg Kahn och Lenita Granlund (skiljaktig)

Rättssekreterare: Eira Arb Zackrisson

Domsbilaga
i mål nr A 20/22

Ledamoten Lenita Granlunds skiljaktiga mening

Jag är skiljaktig såvitt avser frågorna om ABF brutit mot diskrimineringslagen och missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen och anser att avsnittet ”Har arbetsgivarparterna visat att diskriminering inte förekommit” från och med det stycke som börjar ” Såvitt avser de av arbetsgivarparterna uppgivna skälen till varför M.J. erbjöds anställningen och anställdes framför M.W. och L.M.,” i stället ska ha följande lydelse.

Ombudsmännen P.S. och M.B. har uppgett att vid den centrala tvisteförhandlingen mellan förbundet och Fremia uppgav HR-chefen J.E. att ABF hade fått mycket bra referenser från medarbetare på ABF gällande M.J. men efter ajournering av mötet framkom att några referenser aldrig hade inhämtats. Detta framgår även av förhandlingsprotokollet.

Av det mejl, i vilket anställningen annonserades internt, framgår att vidare information och detaljer om anställningen skulle, efter ansökningstidens utgång, ske med dem som anmält intresse. Detta kom dock inte att ske.

Enligt min mening får därutöver M.W. och L.M. anses bättre meriterade såvitt avser utbildning och yrkeserfarenhet.

Dessa omständigheter ger anledning till att ifrågasätta om ABF gjort en meritvärdering på ett objektiva och enligt diskrimineringslagstiftningen godtagbart sätt.

Även vid en internrekrytering med flera sökande bör rekryteringen och därmed meritvärderingen ske på ett strukturerat sätt, om än inte på ett formaliserat sätt. ABF har dock haft en rekryteringsgrupp bestående av redovisningschefen och ett antal teamledare. Redovisningschefen eller gruppen synes inte ha inhämtat uppgifter om de sökande utanför den gruppen.

Av utredningen har framkommit att ABF har dragit avgörande slutsatser om L.M:s personliga lämplighet på uppgifter om detta från en deltagare i rekryteringsgruppen, M.N. När det gäller bedömningen av M.W:s personliga lämplighet synes redovisningschefens uppfattning ha varit avgörande. Hon har uppgett att M.W. inte var fokuserad, inte såg helhetsbilden och inte var med i diskussionerna. Mot detta har stått en teamledares uppfattning, att M.W. var en duktig medarbetare som levererade samt en annan teamledares vaga minnesbild av iakttagelser som låg tre år tillbaka i tiden. När det gäller M.J. har bedömningen av honom grundat sig på huvudsakligen uppgifter från dennes två teamledare, som han arbetat med under två och ett halvt år.

När den personliga lämpligheten är avgörande synes det bedömningsmaterial som ABF haft ha varit något begränsat. Gruppen har inte inhämtat

ytterligare interna referenser från t.ex. kontoret eller relevanta ABF-avdelningar och inte heller kallat sökandena till intervju där frågor skulle kunna ha ställts i syfte att få ytterligare material för bedömningen.

Med beaktande av ovanstående och oklarheter i rekryteringsförfarandet och brister i inhämtandet av bedömningsmaterial har ABF, enligt min mening, inte uppfyllt de krav som bör ställas på en arbetsgivare.

Jag finner vid en samlad bedömning att arbetsgivarparterna inte har lyckats styrka att missgynnandet – ABF:s beslut att inte anställa M.W. eller L.M. – saknat samband med deras könstillhörighet. Förbundets talan om diskrimineringsersättning ska således bifallas.

Jag anser vidare att avsnittet ”Har ABF missgynnat M.W. i strid med föräldraledighetslagen” från och med det stycke som inleds med ”ABF har i denna del anfört samma invändningar som har behandlats i det föregående” i stället ska ha följande lydelse.

ABF har i denna del anfört samma invändningar som har behandlats i det föregående. Jag anser att arbetsgivarparterna, av samma skäl som i frågan om diskriminering, inte har uppfyllt sin bevisbörda.

Jag kommer därmed till slutsatsen att ABF brutit mot förbudet mot missgynnande enligt föräldraledighetslagen då M.W. inte kom i fråga för anställningen som teamekonom. Förbundets talan om allmänt skadestånd med anledning därav ska därmed bifallas.

Överröstad i dessa delar är jag i övrigt ense med majoriteten.