

Cirkulärnr: 2005:77
Diariernr: 2005/1792
P-cirknr: 2005-2:32
Nyckelord: Jämställdhetslagen, könsdiskriminering,
anställningsbeslut
Handläggare: Hedda Mann
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen
Datum: 2005-08-16
Mottagare: Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen i Skåne respektive Västra Götaland
Medlem i Pacta
Personalfrågor
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2005 nr 69 om
könsdiskriminering vid tillsättning av en manlig
kyrkoherde istället för en kvinna
Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2005 nr 69



CIRKULÄR 2005:77

2005-08-16

Arbetsgivarpolitik: 2005-2:32

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättssektionen
Hedda Mann

Nyckelord: Jämställdhetslagen,
könsdiskriminering, anställningsbeslut

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen i Skåne
respektive Västra Götaland
Medlem i Pacta
Personalfrågor

Arbetsdomstolens dom 2005 nr 69 om könsdiskriminering vid tillsättning av en manlig kyrkoherde istället för en kvinna

Arbetsdomstolen (AD) har i dom 2005 nr 69 mellan Kyrkans Akademikerförbund och Svenska Kyrkans församlingsförbund/Häverö och Singö församlingars kyrkliga samfällighet, prövat om samfälligheten vid tillsättning av en manlig kyrkoherde diskriminerat en kvinnlig sökande.

Bakgrund

Hösten 2002 annonserade Häverö och Singö församlingars kyrkliga samfällighet efter en kyrkoherde. Samfälligheten anställde en manlig sökande. En kvinnlig sökande ansåg sig ha blivit förbigången till följd av sitt kön.

Kyrkans Akademikerförbund gjorde gällande att kvinnan var den klart bäst meriterade för arbetet och stämde församlingsförbundet och samfälligheten samt yrkade att samfälligheten till kvinnan skulle utge ett allmänt skadestånd om 100 000 kronor för brott mot Jämställdhetslagen, (JämL).

Samfälligheten hävdade att mannen i första hand hade klart bättre meriter än kvinnan och att de därför inte befann sig i en likartad situation. I vart fall saknades samband mellan anställningsbeslutet och kvinnans könstillhörighet.

Arbetsdomstolen

Lagens tillämplighet

AD konstaterade att JämL var tillämplig, enligt 17 § p. 1, eftersom arbetsgivaren beslutat i en anställningsfråga.

Sveriges Kommuner och Landsting

118 82 Stockholm, Besök: Hornsgatan 20
Tfn: växel 08-452 70 00, Fax: 08-452 70 50
info@skl.se, www.skl.se

Missgynnande

AD konstaterade att kvinnan missgynnats, enligt 15 § JämL, då hon inte anställdes.

Likartad situation

Vid bedömningen av huruvida kvinnan och mannen var i en likartad situation, enligt 15 § JämL, utgick AD från annonsens krav.

AD konstaterade, mot bakgrund av att såväl mannen som kvinnan hade prästutbildning och sidomeriter, att de båda sökande var likvärdiga avseende utbildning. Vad avsåg yrkes- och arbetslivserfarenhet hade mannen arbetat lite mer som präst medan kvinnan hade en mer allmän arbetslivserfarenhet. AD fann att mannen och kvinnan även i detta avseende var likvärdiga. AD fann också att den personliga lämpligheten var likvärdig eftersom båda fått positiva omdömen vid referenstagningen. Kvinnan och mannen befanns således vara i en likartad situation.

Har Kyrkans Akademikerförbund gjort diskriminering antagligt?

Mot bakgrund av att JämL var tillämplig, kvinnan missgynnad och att de båda sökandena var i en likartad situation utifrån utbildning, yrkes- och arbetslivserfarenhet samt personlig lämplighet fann AD att Kyrkans Akademikerförbund gjort diskriminering antagligt. Därmed går bevisbördan över från arbetstagarsidan till arbetsgivarsidan som skall styrka att samband med kön saknas.

Samband med kön

Vid bedömningen av om samfällighetens beslut saknade samband med kön utgick AD återigen från den personliga lämpligheten, men denna gång inte utifrån referenserna utan utifrån rekryteringsgruppens intryck vid intervjutillfällena.

Av vittnesförhören framgick att flera av de som närvarade vid den sista intervjuomgången fick ett genomgående positivt intryck av mannen och ett relativt negativt intryck av kvinnan. AD konstaterade att arbetsgivarens rekryteringsförfarande varit seriöst och det fanns därför ingen anledning att bortse från det intryck kvinnan uppenbarligen gett under intervjuerna. AD fann mot denna bakgrund att samfälligheten visat att styrande för valet av mannen varit hans ledarstil och att han

- var påläst,
- ansågs passa väl i arbetsplatskulturen,
- i övrigt hade de personliga egenskaper som värdesattes högt,
- uppfattades som initiativkraftig och engagerande samt
- verkade ha förmåga att samverka med personal och förtroendevalda, driva verksamheten framåt och förnya den på ett sätt som samfälligheten önskade.

AD fann att arbetsgivarens skäl att anställa mannen inte framstod som en efterhandskonstruktion utan som sakliga och motiverade när det gällde en kyrkoherde och därmed chefsbefattning. Samband saknades med könstillhörighet. Kvinnan hade därmed inte diskriminerats.

Kommentar

Domen rör varken kommun eller landsting men kan mot bakgrund av det ökade antalet diskrimineringstvister avseende anställningsbeslut vara värt att uppmärksamma. I domskälen kan man följa hur AD på ett systematiskt sätt tar ställning till de olika rekvisiten i JämL och när bevisbördan övergår från arbetstagarsidan till arbetsgivarsidan.

För att i möjligaste mån undvika diskrimineringstvister av aktuellt slag är det viktigt med tydliga riktlinjer vid rekrytering. I annonsen bör man uppställa, för anställningen relevanta krav, som man sedan vid uttagning till intervjun följer. För att säkerställa att alla intervjuer genomförs på ett likartat sätt kan man i förväg bestämma vilka frågor som skall ställas. Detta hade samfälligheten i det aktuella målet gjort vilket AD uppmärksammade som något positivt.

Under hela rekryteringsförfarandet bör rekryteringsgruppen föra anteckningar över vad referenstagningen ger, olika intryck, diskussioner och ställningstaganden. Detta är särskilt viktigt när sökanden har likvärdiga meriter för övrigt och arbetsgivarens val baseras på personlig lämplighet för arbetet.

Med anledning av preskriptionsreglerna i JämL bör samtliga ansökningshandlingar sparas i två år.

Se även Arbetsdomstolens domar 2003 nr 55 och 2004 nr 44 samt cirkulär 2003:79 om hur man hanterar diskrimineringstvister.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättssektionen

Sophie Thörne

Hedda Mann

Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2005 nr 69