



PACTA

Cirkulärnr: 14:16
Diariernr: 14/2430
P-cirknr: 14-2:6
Nyckelord: AD, diskriminering, kön, föräldraledighet
Handläggare: Johanna Read Hilmarsdottir
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen
Datum: 2014-04-11
Mottagare: Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Arbetsdomstolens dom, AD 2014 nr. 19 angående
diskrimineringsersättningens storlek vid brott mot
diskrimineringslagen och föräldraledighetslagen
Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2014 nr. 19

P A C T A

CIRKULÄR 14:16

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Johanna Read Hilmarsdottir

Nyckelord: AD, diskriminering, kön, föräldraledighet

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Arbetsdomstolens dom, AD 2014 nr. 19 angående diskrimineringsersättningens storlek vid brott mot diskrimineringslagen och föräldraledighetslagen

Arbetsdomstolen har i rubricerad dom mellan Diskrimineringsombudsmannen (DO) och Borås stad (nedan Staden) prövat frågan om storleken på diskrimineringsersättning enligt diskrimineringslagen, DL, och det allmänna skadeståndet enligt föräldraledighetslagen, FörL.

Bakgrund

Borås stad annonserade efter två biståndshandläggare i november 2012. Befattningarna var tillsvidare och heltid. För att komma ifråga för anställning skulle den sökande ha förutom högskoleutbildning, inom socionomprogrammet eller sociala omsorgsprogrammet, erfarenhet av biståndshandläggning

Sammanlagt 35 personer sökte de utannonserade befattningarna och nio personer kallades till intervju. De två personer som anställdes hade flera års erfarenhet inom det aktuella yrket.

Staden planerade att kalla ytterligare en person V.H. till intervju, trots att V.H. var nyutexaminerad och saknade erfarenhet från yrket, fann staden V.H. intressant för eventuella framtida rekrytering. Staden kontaktade V.H. per telefon för att sätta ut en tid för intervjun. Under telefonsamtalet talade V.H. om att hon var gravid och skulle vara föräldraledig från och med februari 2013.

Staden avbröt då rekryteringsförfarandet i förhållande till V.H. som vände sig till DO. DO väckte talan mot staden i Arbetsdomstolen och yrkade att Staden skulle förpliktigas att betala 75 000 kronor i diskrimineringsersättning och allmänt skadestånd till V.H. samt ersätta DO:s rättegångskostnader.

Staden inledde förlikningsdiskussion med DO och parterna enades om ett förlikningsbelopp. DO ställde dock som villkor för att en förlikning skulle kunna träffas innebärande att Staden, i förlikningsdokumentet, ”medgav att V.H. diskriminerats”, vilket Staden motsatte sig. Förlikningsförslaget från staden var för ”tvistens lösande”.

Borås stad medgav talan i Arbetsdomstolen och var beredd att betala 40 000 kronor till arbetsökanden.

DO vidhöll sitt yrkande och gjorde gällande att ersättningsnivån ska tolkas mot bakgrund av EU-domstolens uttalande dvs. att nivåerna på ersättningen ska ha en reell avskräckande verkan på arbetsgivaren. DO menade att de nivåer som hittills dömts ut av svenska domstolar har, med något undantag, varit för låga för att verkligen ha en avskräckande effekt.

Arbetsdomstolen

Målet handlade nu enbart om diskrimineringsersättningens storlek. Arbetsdomstolen konstaterar i sina domskäl att det inte gjorts gällande i målet att V.H. kommit i fråga för anställning och att hon inte gått miste om anställning. Enligt Arbetsdomstolen måste ett agerande, varigenom arbetsgivaren avbryter ett rekryteringsförfarande gentemot en arbetsökande som inte skulle ha kommit ifråga för det sökta arbetet, typiskt sett ses som en mindre allvarlig form av diskriminering. Arbetsdomstolen konstaterar att denna bedömning också överensstämmer med vad EU-domstolen uttalat. Den missgynnande handlingen har inte skett offentligt utan i ett telefonsamtal. Vidare konstaterar Arbetsdomstolen att Staden inte haft någon avsikt att diskriminera V.H.

Arbetsdomstolen bestämde slutligen diskrimineringsersättning för brott mot DL och allmänt skadestånd för brott mot FörL till ett gemensamt belopp om totalt 50 000 kronor. Vardera parten fick stå för sina egna rättegångskostnader.

Kommentar

Det är viktigt att komma ihåg att diskrimineringslagens diskrimineringsförbud gäller under *hela* rekryteringsprocessen. Även om arbetsgivaren inte har någon avsikt att diskriminera en arbetsökande kan ett agerande innebära att arbetsgivaren bryter mot diskrimineringsförbuden och som i ovan refererade fall mot missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen. Arbetsdomstolen gör en rad avvägningar för att slutligen bestämma ersättningens storlek. De ersättningsnivåer som sedan tidigare fastställts av Arbetsdomstolen ligger fast.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Sophie Thörne

Johanna Read Hilmarsdottir

Bilagor:

Arbetsdomstolens dom 2014 nr. 19