

Cirkulärnr: 11:9  
Diariernr: 11/1284  
Nyckelord: AD, driskriminering, ålder, kön  
Handläggare: Johanna Read Hilmarsdottir  
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen  
Datum: 2011-03-02  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik  
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2010 nr. 91 om diskriminering i  
arbetslivet på grund av ålder  
Bilagor: AD dom 2010 nr 91

## CIRKULÄR 11:9

---

### Arbetsgivarpolitik: 11-2:4

Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Arbetsrättssektionen  
Johanna Read Hilmarsdottir

Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik

Nyckelord: AD, driskriminering, ålder, kön

## Arbetsdomstolens dom 2010 nr. 91 om diskriminering i arbetslivet på grund av ålder

Arbetsdomstolen (AD) har i rubricerade mål mellan Diskrimineringsombudsmannen (DO) och Staten prövat frågan om Staten gjort sig skyldig till diskriminering dels på grund av kön och dels på grund av ålder i samband med nyrekrytering av s.k. jobbcoacher.

### Bakgrund

En 62-årig kvinna, AH, sökte en av två anställningar som s.k. jobbcoach vid Arbetsförmedlingen i Strängnäs. Av platsannonsen framgår att Arbetsförmedlingen sökte en person som hade relevant högskoleutbildning, goda kunskaper i beteendevetenskap och pedagogik samt erfarenhet från olika branscher m.m. Stor vikt lades vid personlig lämplighet.

Arbetsförmedlingen kallade sammanlagt 10 personer till intervju, sex kvinnor i åldrarna 27 – 50 år och fyra män i åldrarna 23 – 60 år. AH kallades inte till intervju. Arbetsförmedlingen anställde två kvinnor 27 respektive 36 år som jobbcoacher.

AH vände sig till DO som väckte talan i Arbetsdomstolen. DO gjorde gällande att AH uppfyllde kraven i annonsen i högre grad och var mer meriterad för arbetet än samtliga eller i vart fall flertalet av de personer som kallades till intervju. DO ansåg att AH i vart fall varit i en jämförbar situation med de personer som kallades till intervju och de två som anställdes. DO yrkade 300 000 kronor i diskrimineringsersättning till AH.

Staten bestred talan och anförde att grunden till att AH inte kallades till intervju, eller fick anställning, framför allt berodde på bristande personlig lämplighet, inte på grund av hennes kön eller ålder. AH hade, uppgav Staten, visat arrogans, överlägsenhet och avsaknad av ödmjukhet i samband att hon, då i egenskap av arbetssökande, träffade sina arbetsförmedlare på Arbetsförmedlingen. AH kunde därför inte anses vara i en jämförbar situation med de övriga sökandena.

### Sveriges Kommuner och Landsting

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

Org nr: 556026-1900

www.skl.se

## Arbetsdomstolen

### Jämförbar situation?

Arbetsdomstolen konstaterar att en första förutsättning för att det ska vara fråga om diskriminering är att det varit fråga om ett missgynnande. Att inte bli kallad till intervju och/eller inte få erbjudande om anställning innebär en sådan negativ effekt som avses med missgynnande enligt diskrimineringslagen. Efter genomgång av de krav som ställdes i platsannonserna, meritförteckningarna för de personer som kallades till intervju samt AH:s meritförteckning konstaterar Arbetsdomstolen, att AH mycket väl uppfyllde den kravprofil som angavs för arbetet, särskilt i fråga om kraven på utbildning och arbetslivserfarenhet. Arbetsdomstolen fann att DO visat att AH befann sig i en jämförbar situation med dem som kallades till intervju inklusive de två kvinnor som anställdes.

### Finns det anledning att anta att diskriminering förekommit?

Frågan var då om DO visat sådana omständigheter som gav anledning att anta att AH utsatts för köns- eller åldersdiskriminering. Arbetsdomstolen konstaterar att av de tio personerna som kallades till intervju, var sex kvinnor och fyra män. Alla utom en var yngre än AH. Arbetsdomstolen konstaterade att två av männen och den ena av de kvinnor som anställdes var klart sämre meriterade än AH såvitt gällde utbildning och erfarenhet. Därutöver läggs Arbetsförmedlingen till last att inte redan i början av DO:s utredning uppge, att anledningen till att AH inte blev kallad på intervju grundades på bristande personlig lämplighet. Arbetsdomstolen konstaterade att det fanns anledning att anta att AH diskriminerats såväl kön som ålder.

### Arbetsgivarens bevisning

När det konstaterats att det finns anledning att anta att diskriminering föreligger åligger det arbetsgivaren att visa att diskriminering inte förekommit. Staten gjorde gällande att anledningen till att AH inte blev kallad på intervju var att hon bedömdes inte personligen lämplig för arbetet.

Arbetsdomstolen konstaterar att det normala sättet att inhämta uppgifter om en sökandes personliga lämplighet bör 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.

Staten hade inte tagit referenser för AH utan grundade sin bedömning på två korta samtal AH haft med sina arbetsförmedlare, i egenskap av arbetssökande vid Arbetsförmedlingen.

Arbetsdomstolen fann vid en samlad bedömning att Staten inte har lyckats visa att Arbetsförmedlingens beslut att *dels* inte kalla AH till intervju saknat samband med

hennes kön eller ålder, *dels* inte erbjuda henne anställning saknat samband med hennes ålder och bestämde diskrimineringsersättningen till AH till 75 000 kronor.

### **Kommentar**

Vid bedömningen av huruvida diskriminering förekommit utgår Arbetsdomstolen från diskrimineringslagens bevisbörderegul, 6 kap. 3 § DL. Det är således den som påstår diskriminering som ska göra antagligt att diskriminering skett. Därefter ankommer det på den som påstås ha diskriminerat att visa att diskriminering inte förekommit. I det aktuella målet ansåg domstolen att det var antagligt att diskriminering förekommit. Arbetsförmedlingen förmådde för sin del inte visa att urvalet till intervju respektive anställningsbesluten saknade samband med kön eller ålder.

Utgången i det här målet understryker betydelsen av att ha en väl genomtänkt och tydlig rekryteringsprocess. Ställs krav på personlig lämplighet är det av stor vikt att arbetsgivaren är noggrann med de frågor som ställs under en intervju samt vid referenstagning.

Se även cirkulär 10:4 om vad man som arbetsgivare bör tänka på vid rekrytering utifrån ett diskrimineringsperspektiv.

Sveriges Kommuner och Landsting  
Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Arbetsrättssektionen

Sophie Thörne

Johanna Read Hilmarsdottir

Bilagor: AD dom 2010 nr 91