

Sammanfattning

En gravid kvinna A, som var anställd som lokalredaktör hos ett tidningsföretag, sökte en ledig anställning vid tidningens centralredaktion. Arbetsgivaren valde en annan sökande till arbetet. Fråga om arbetsgivaren därigenom har missgynnat A i strid mot 16 § föräldraledighetslagen. Uttalanden bl.a. om betydelsen i bevishänseende av det tidssamband som förelåg mellan A:s föräldraledighet och arbetsgivarens anställningsbeslut.

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2010-02-24  
StockholmDom nr 14/10  
Mål nr A 9/09**KÄRANDE**

Svenska Journalistförbundet, Box 1116, 111 81 Stockholm  
Ombud: förbundsjuristen Bo Villner, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155,  
111 81 Stockholm

**SVARANDE**

1. Medieföretagen, Box 55545, 102 04 Stockholm  
2. Tryckeriaktiebolaget Norrländska Socialdemokraten, 556018-0225,  
971 83 Luleå  
Ombud för båda: jur. kand. Roine Johansson, Medieföretagen, adress som 1.

**SAKEN**

skadestånd på grund av brott mot föräldraledighetslagen

---

Mellan Medieföretagen och Svenska Journalistförbundet gäller varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal för redaktionspersonal, det s.k. journalistavtalet. Det nu aktuella journalistavtalet gäller t.o.m. den 31 mars 2010.

Tryckeriaktiebolaget Norrländska Socialdemokraten gav under tid som är aktuell i målet ut tidningen Norrländska Socialdemokraten (NSD). Bolaget är medlem i Medieföretagen och är därigenom bundet av journalistavtalet.

I december 2007 utannonserades en ledig anställning som nyhetsreporter vid tidningens centralredaktion i Luleå. Förbundets medlem E.G. sökte den utannonserade anställningen. Hon hade tillsvidareanställning hos bolaget som lokalreporter vid tidningens lokalredaktion i Haparanda. I januari 2008 födde hon barn och var därefter föräldraledig.

Bolaget anställde i februari 2008 en annan sökande, J.R., som nyhetsreporter vid centralredaktionen. Mellan parterna har uppkommit tvist huruvida bolaget därigenom gjorde sig skyldigt till brott mot föräldraledighetslagen. Parterna har förhandlat i tvistefrågan utan att kunna enas.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen mot arbetsgivarparterna och har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till E.G. utge allmänt skadestånd med 150 000 kr. På beloppet har yrkats ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 10 februari 2009, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet, men har vitsordat rätteyrkandet som skäligt i sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

### **Förbundet**

E.G. är utbildad journalist. Hon anställdes i maj 2005 som lokalreporter vid NSD med placering i Haparanda. Dessförinnan hade hon haft ett fyra månaders vikariat på Haparandabladet samt arbetat nio veckor som semestervikarie på Upsala Nya Tidning. Hon hade vidare genomfört viss praktik under utbildningen.

I december 2007 utannonserade NSD en ledig anställning som nyhetsreporter vid centralredaktionen i Luleå. E.G. sökte anställningen och kallades till en anställningsintervju, som ägde rum i februari 2008. Hon var vid tillfället föräldraledig, eftersom hon i januari 2008 hade fött barn. Under graviditeten hade hon drabbats av foglossning och hade till följd därav varit sjukskriven sedan oktober 2007.

Kort efter att E.G. varit på intervju fick hon besked om att en annan sökande, J.R., hade fått den utannonserade anställningen. E.G. blev mycket förvånad eftersom hon själv väl uppfyllde de krav som uppställts i annonsen och dessutom hade längre arbetslivserfarenhet än J.R. E.G. hade omkring 40 månaders yrkeserfarenhet, medan J.R:s erfarenhet omfattade 13 månader.

E.G. tog kontakt med de personer på NSD som ansvarade för rekryteringsförfarandet. Ingen av dem kunde ange varför hon inte fick anställningen. Den enda rimliga förklaringen är att det beror på att hon var föräldraledig.

### *Grunder för förbundets talan*

Bolagets beslut att inte anställa E.G. innebar att hon blev missgynnad. Agerandet utgör ett brott mot 16 § första stycket föräldraledighetslagen. I första hand görs gällande att det har varit fråga om en situation där bolaget har beslutat i en anställningsfråga (p. 1). Alternativt görs gällande att bolaget har beslutat om befordran (p. 2), eller har lett och fördelat arbetet (p. 6). Under alla omständigheter strider bolagets agerande mot 16 § första stycket föräldraledighetslagen enligt grunderna för lagstiftningen, eftersom paragrafen är avsedd att omfatta alla situationer där en arbetsgivares beslut har betydelse för en arbetssökande eller arbetstagare.

Det förelåg ett nära tidssamband mellan missgynnandet och E.G:s föräldraledighet. E.G. hade dessutom genom sin längre yrkeserfarenhet bättre kvalifikationer än J.R. Det är mot denna bakgrund antagligt att E.G. har blivit missgynnad av skäl som har samband med hennes föräldraledighet.

### **Arbetsgivarparterna**

NSD är Norrbottens största lokaltidning. Tidningen har ett trettiotal anställda reportrar, av vilka elva är lokalredaktörer. Tidningens centralredaktion ligger

i Luleå. Lokalredaktionerna är förlagda till Boden, Gällivare, Haparanda, Kalix och Kiruna.

E.G. var anställd tills vidare hos bolaget och hade placering som lokalredaktör i Haparanda. På tidningen var man mycket nöjd med det arbete hon utförde.

J.R. arbetade i Kiruna som lokalredaktör åt tidningen. Även hon var en mycket uppskattad medarbetare. Den anställning som J.R. innehade var ett vikariat som skulle löpa ut, och eftersom hon ansågs vara en mycket duktig medarbetare var man angelägen om att knyta henne mer varaktigt till tidningen. Olika alternativ undersöktes, och det konstaterades att en plats som allmänreporter/nyhetsreporter vid centralredaktionen skulle bli ledig till följd av pensionsavgång. Det var ingen självklarhet att tjänsten skulle återbesättas, men eftersom bolaget gärna ville behålla J.R. annonserades anställningen ut.

Både E.G. och J.R. sökte den utannonserade anställningen. Bolaget gjorde bedömningen att de hade likvärdiga kvalifikationer. De hade en likartad bakgrund och utbildning. E.G. hade visserligen ett visst försteg så tillvida att hon hade något längre yrkeserfarenhet. Hon hade arbetat under omkring 40 månader, medan J.R. hade omkring 19 månaders yrkeserfarenhet. Bolaget lade inte så stor vikt vid denna skillnad i arbetslivserfarenhet. Det kan nämnas att yrkeslivserfarenhet upp till fem år inte tillmäts så stor betydelse enligt de kriterier som bolaget tillämpar vid lönekartläggning.

Anledningen till att J.R. erbjöds den utannonserade anställningen var alltså att NSD på så sätt kunde knyta till sig J.R., vars anställning var på väg att upphöra, samtidigt som tidningen kunde behålla E.G. som lokalredaktör i Haparanda. På så sätt kunde bolaget tillförsäkra sig två duktiga och uppskattade medarbetare. E.G. lämnade dock sin anställning vid tidningen i september 2008.

#### *Grunderna för bestridandet*

Det bestrids att E.G. har blivit missgynnad. Bolaget har vidare inte brutit mot 16 § första stycket 1 föräldraledighetslagen, eftersom E.G. redan hade en anställning och följaktligen inte kan ses som arbetssökande i lagens mening. En anställning som allmänreporter vid en nyhetsredaktion är vidare inte att betrakta som en befordran i jämförelse med den anställning som lokalredaktör som E.G. innehade, varför bolaget inte heller har brutit mot 16 § första stycket 2 föräldraledighetslagen. Eftersom det inte har skett någon förändring av E.G:s anställningsförhållanden föreligger det inte heller något brott mot 16 § första stycket 6 föräldraledighetslagen. Beslutet att tillsätta den aktuella tjänsten omfattas således inte av bestämmelserna i 16 § föräldraledighetslagen.

För det fall E.G. skulle anses vara missgynnad i föräldraledighetslagens mening i en sådan situation som omfattas av lagen saknas det i varje fall orsakssamband mellan missgynnandet och föräldraledigheten. E.G. och J.R.

har i huvudsak likvärdiga kvalifikationer, och bolaget valde att anställa J.R. eftersom man var angelägen om att behålla henne i verksamheten.

### **Domskäl**

I december 2007 utannonserade bolaget en ledig anställning som nyhetsreporter vid tidningens centralredaktion i Luleå. E.G., som arbetade åt tidningen som lokalredaktör i Haparanda, sökte anställningen. Hon var vid tillfället föräldraledig. E.G. erhöll inte anställningen. Bolaget anställde i stället J.R., som var anställd hos bolaget som vikarierande lokalredaktör i Kiruna. J.R. och E.G. hade likvärdig utbildning, men J.R. hade kortare yrkeslivserfarenhet än E.G.

Twisten i målet gäller frågan huruvida bolaget genom att inte ge E.G. den utannonserade anställningen har missgynnat henne i strid mot föräldraledighetslagen. Arbetsgivarparterna har i första hand invänt att bestämmelserna i 16 § föräldraledighetslagen inte omfattar den i målet aktuella situationen. I andra hand har arbetsgivarparterna gjort gällande att det saknas ett orsakssamband mellan ett eventuellt missgynnande och E.G:s föräldraledighet.

### *Utredningen*

Arbetsdomstolen har hållit huvudförhandling i målet. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med E.G. samt vittnesförhör med tidigare lokalredaktören G.A. samt allmänreportern och vice ordföranden i journalistklubben på NSD J.B. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med tillförordnade chefredaktören L.O., f.d. chefredaktören L.H. och biträdande redaktionschefen M.L. Skriftlig bevisning har åberopats.

### *Kort om den rättsliga regleringen*

Regler om förbud mot missgynnande behandling av föräldralediga finns i föräldraledighetslagen. Av 16 § första stycket föräldraledighetslagen följer att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet när arbetsgivaren beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet (p. 1), beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran (p. 2), beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik (p. 3), beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning (p. 4), tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor (p. 5), leder och fördelar arbetet (p. 6), eller säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare (p. 7). Av andra stycket samma paragraf framgår att förbudet inte gäller om olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten.

I fråga om bevisbördan i mål av detta slag finns särskilda bestämmelser i 24 § föräldraledighetslagen. Om en arbetssökande eller en arbetstagare 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 eller att missgynnandet är en nödvändig följd av föräldraledigheten.

*Har E.G. blivit missgynnad?*

Arbetsgivarparterna har som Arbetsdomstolen uppfattat deras inställning menat att E.G. inte blev missgynnad i föräldraledighetslagens mening genom bolagets beslut att inte ge henne anställningen som nyhetsreporter på centralredaktionen. Denna uppfattning kan domstolen inte dela. För att det ska vara fråga om ett missgynnande bör det vara tillräckligt att det har varit fråga om en oförmånlig behandling som har medfört någon nackdel för den enskilde. Det avgörande är i detta sammanhang att en negativ effekt inträder, inte vilken orsak som kan ligga bakom missgynnandet (jfr AD 2005 nr 32). Bolagets beslut innebar alltså att E.G. i föräldraledighetslagens mening blev missgynnad.

*Omfattas bolagets agerande av tillämpningsområdet för 16 § föräldraledighetslagen?*

Arbetsgivarparterna har invänt att bolagets anställningsbeslut inte omfattas av bestämmelsen i 16 § föräldraledighetslagen i första hand på den grunden att E.G. inte är att anse som arbetssökande i paragrafens mening.

Förbudet mot missgynnande är tillämpligt i de situationer som anges i 16 § föräldraledighetslagen. I detta fall är främst av intresse bestämmelsen i p. 1, som innebär bl.a. att förbudet gäller då arbetsgivaren beslutar i en anställningsfråga. Av förarbetena till bestämmelsen framgår att förbudet omfattar en arbetsgivares anställningsbeslut och alla åtgärder och all underlåtenhet som föregår detta. Bestämmelserna i 16 § är avsedda att omfatta i princip i alla situationer där en arbetsgivares beslut eller handlande har betydelse för en arbetssökande eller arbetstagare. Vidare anges i lagförarbetena att med arbetssökande menas en person som tydligt gett till känna att han eller hon önskar en viss anställning (se prop. 2005/06:185 s. 83 och 123).

Det finns varken i lagtexten eller i lagförarbetena något som tyder på att bestämmelsen i punkt 1 inte skulle vara tillämplig i fall då en viss anställning söks av någon som redan är anställd hos arbetsgivaren. Det är enligt domstolens mening för övrigt svårt att se något skäl till att en sådan sökande inte skulle ha samma skydd mot missgynnande på grund av föräldraledighet som en utomstående sökande till en utannonserad anställning.

Det anförda innebär att situationen då E.G. sökte den utannonserade anställningen var sådan att den omfattas av tillämpningsområdet för föräldraledighetslagens förbud mot missgynnande.

*Har missgynnandet av E.G. något samband med hennes föräldraledighet?*

Som har anförts i det föregående ankommer det på arbetstagersidan att göra antagligt att missgynnandet har ett orsakssamband med E.G:s föräldraledighet. I lagförarbetena anges att detta beviskrav inte är särskilt högt och att det bör kunna fullgöras på flera sätt. I fall då det finns en misstanke om att arbetsgivaren har lagt frågan om föräldraledighet till grund för sitt handlande bör arbetstagaren anföra någon konkret omständighet som tyder på att just frågan om föräldraledighet har haft betydelse för arbetsgivarens handlande (prop. 2005/06:185 s. 91).

Förbundet synes mena att redan det tidsmässiga sambandet mellan E.G:s föräldraledighet och missgynnandet innebär att det är antagligt att det fanns ett orsakssamband mellan föräldraledigheten och bolagets beslut att inte anställa E.G. till centralredaktionen. Enligt domstolens mening kan dock enbart det tidsmässiga sambandet i fall som det aktuella inte tillmätas någon betydelse för frågan om det har förelegat ett orsakssamband. Ett tidsmässigt samband kan ofta anses tyda på ett orsakssamband, men det bör då vara fråga om andra situationer där arbetsgivaren vidtar en missgynnande åtgärd efter det att en arbetstagare har begärt eller tagit ut ledighet, exempelvis drar in en förmån eller leder och fördelar arbetet på ett ogynnsamt sätt (jfr anf. prop. s. 91 och AD 2005 nr 32). I det föreliggande fallet var situationen den att bolaget först utannonserade anställningen och därefter, sedan E.G. sökt den, anställde en annan sökande. I denna situation kan det inte anses antagligt att anställningsbeslutet har ett samband med E.G:s föräldraledighet om det inte finns någon konkret omständighet som talar i sådan riktning. Om ett tids samband skulle vara tillräckligt för slutsatsen att det är antagligt att det föreligger ett orsakssamband, skulle en arbetsgivare tydligen ha bevisbördan för att orsakssamband saknas i varje situation där arbetsgivaren väljer att anställa någon annan sökande än den som är föräldraledig.

Förbundet har gjort gällande att E.G. sammantaget hade bättre kvalifikationer än J.R. och att även denna omständighet talar för att missgynnandet av E.G. hade samband med hennes föräldraledighet. Arbetsgivarparterna har inställningen att E.G. och J.R. hade i huvudsak likvärdiga kvalifikationer.

Beträffande E.G. har framkommit följande. Hon är utbildad journalist och hade vid tidpunkten för det aktuella anställningsförfarandet drygt 3 års yrkeserfarenhet, huvudsakligen som NSD:s lokalreporter i Haparanda.

I fråga om J.R:s kvalifikationer har framkommit att även hon hade genomgått journalistutbildning samt att hon hade ett drygt års yrkeserfarenhet, huvudsakligen som lokalreporter i Kiruna.

Utredningen i övrigt om E.G:s och J.R:s kvalifikationer är knapphändig och består i stort sett endast av de uppgifter som vid huvudförhandlingen har lämnats av L.O., som vid den aktuella tidpunkten var redaktionschef. Hon har uppgett följande. De båda sökandenas allmänna meriter uppfattades av tidningsledningen som likvärdiga. De hade samma utbildningsbakgrund. Det fanns en skillnad i yrkeserfarenhet, men den var inte så stor att den tillmättes betydelse i sammanhanget. Både E.G. och J.R. var mycket uppskattade

medarbetare. J.R. ansågs mycket allsidig och socialt kompetent. Hon hade också visat initiativrikedom i fråga om bl.a. nya tekniska inslag i verksamheten. Även E.G. hade sådana egenskaper, men inte i lika hög grad som J.R. J.R. bedömdes därför ha ett försteg framför E.G.

Arbetsdomstolen drar följande slutsatser av det anförda. E.G. och J.R. hade likvärdig bakgrund i fråga om utbildning. E.G. hade längre yrkeserfarenhet än J.R. Denna skillnad var dock inte betydande, och båda sökandena kan sägas ha en relativt begränsad yrkeserfarenhet. När det gäller deras kvalifikationer i övrigt anser Arbetsdomstolen att det inte finns anledning att ifrågasätta L.O:s uppgifter om att tidningsledningen ansåg J.R. vara mer lämpad än E.G. för arbetet som allmänreporter på centralredaktionen. Arbetsdomstolen anser mot denna bakgrund att utredningen i varje fall inte ger stöd för att E.G. var mer kvalificerad än J.R. för den utannonserade anställningen.

Det anförda betyder att förbundet inte har påvisat någon omständighet som ger anledning till antagandet att missgynnandet av E.G. hade ett samband med hennes föräldraledighet.

Arbetsdomstolen vill tillägga följande. Av L.O:s och L.H:s uppgifter framgår att avsikten till en början var att den uppkomna vakansen på centralredaktionen inte skulle återbesättas. L.H. har uppgivit att han blev övertalad av sina medarbetare, som föreslog att J.R. skulle erbjudas en tillsvidareanställning. Bakgrunden till detta var att hennes vikariat var på väg att löpa ut och att hon var en mycket uppskattad medarbetare som tidningen hade ett starkt intresse av att behålla. De nu angivna förhållandena talar enligt Arbetsdomstolens mening med styrka för att E.G:s föräldraledighet, även fränsett de båda sökandenas kvalifikationer, inte hade någon betydelse för bolagets beslut att anställa J.R.

Mot bakgrund av det anförda kommer Arbetsdomstolen till slutsatsen att förbundets talan inte kan bifallas.

#### *Rättegångskostnader*

Vid den angivna utgången i målet ska förbundet utge ersättning för arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Förbundet har överlämnat åt Arbetsdomstolen att bedöma skäligheten av den yrkade ersättningen. Arbetsdomstolen finner att det yrkade beloppet är skäligt.

#### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Journalistförbundets talan.
2. Svenska Journalistförbundet ska ersätta Medieföretagen och Tryckeriaktiebolaget Norrländska Socialdemokraten för deras rättegångskostnader med etthundrasjuttiosjutusentrehundraåttiofem (177 385) kr, varav 162 500 kr för ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.



Ledamöter: Michaël Koch, Dag Ekman, Kurt Eriksson, Rolf Hugert, Håkan Torngren, Gunnar Ericson och Kjell Eriksson. Enhälligt.

Sekreterare: Marie-Louise Collin