

En kvinna var anställd som chaufför hos ett bolag som utförde transporter för ett landsting. Ett annat bolag vann senare en upphandling för aktuella transporter och avsåg därför att anställa chaufförer. Kvinnan sökte arbete hos det nya bolaget. Vid tidpunkten för anställningsintervjun var hon gravid. Fråga om det nya bolaget gjort sig skyldigt till könsdiskriminering när det inte erbjöd henne anställning.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2015-12-02
StockholmDom nr 72/15
Mål nr A 199/14**KÄRANDE**

Diskrimineringsombudsmannen, Box 3686, 103 59 Stockholm
Ombud: processförarna Marie Nordström och Anna Rosenmüller Nordlander,
adress som ovan

SVARANDE

1. Biltrafikens Arbetsgivareförbund (för ej talan), Box 5384, 102 49 Stockholm
2. Sundsvalls Expressbyrå Aktiebolag, 556236-8729, Box 10039,
850 10 Sundsvall
Ombud för bolaget: advokaten Elin Awerstedt och jur.kand. Oskar Foborg,
Frank Advokatbyrå AB, Box 7099, 103 87 Stockholm

SAKEN

könsdiskriminering

Bakgrund och yrkanden

L.S. arbetade som chaufför för olika bolag som från tid till annan utfört transporter åt Stockholms läns landsting. I november 2013 stod det klart att Sundsvalls Expressbyrå AB (bolaget) skulle ta över de aktuella körningarna från och med den 1 mars 2014, varför en rekryteringsprocess påbörjades. L.S. lämnade en intresseanmälan för anställning och intervjuades hos bolaget i januari 2014. Hon var då gravid med beräknad tid för förlossning den 19 mars 2014. L.S. erbjöds ingen anställning hos bolaget.

L.S. är medlem i Svenska Transportarbetareförbundet. Förbundet har förklarat att det avstår från att föra L.S:s talan. L.S. har vänt sig till Diskrimineringsombudsmannen (DO) och medgett att DO för hennes talan. Mellan DO och bolaget har tvist uppkommit om bolaget har könsdiskriminerat L.S. genom att inte erbjuda henne anställning. DO har gjort gällande att bolagets agerande har haft samband med hennes graviditet.

DO har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till L.S. utge diskrimineringsersättning med 100 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 23 oktober 2014, till dess betalning sker.

Bolaget har bestritt DO:s talan. Inget belopp har vitsordats som skäligt i och för sig. Sättet att beräkna ränta har dock vitsordats som skäligt i och för sig. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget är skyldigt att utge diskrimineringsersättning eller skadestånd, har bolaget gjort gällande att ersättningen ska jämkas, i första hand till noll.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört i huvudsak följande.

DO

Bakgrund och händelseförlopp

L.S. har arbetat som chaufför, med vissa avbrott, sedan år 2004. I september 2011 började hon arbeta för Panaxia Security AB med uppgift att transportera bland annat blodprover, blodplasma, internpost med provsvar, apoteksvaror och riskavfall. Körningarna utfördes åt Stockholms läns landsting och MediCarrier AB som är landstingets logistik- och transportbolag. Uppdraget att utföra dessa körningar är föremål för upphandling och har de senaste åren utförts av olika transportföretag. L.S. har därför haft olika arbetsgivare även om hon utfört samma arbetsuppgifter sedan år 2011.

L.S. hade först en behovsanställning hos Panaxia Security AB men fick från februari 2012 ett vikariat på en så kallad fast tur, tur nr 310. Att köra en fast tur innebär att en chaufför kör samma tur varje dag. Det betyder att chauffören hämtar och lämnar prover, varor och avfall på samma ställen enligt ett fast schema. Behovsanställda kör inte fasta turer utan kör turer vid behov när ordinarie personal är frånvarande. Att ha en fast tur innebär att ha en garanterad arbetstid och inkomst. I oktober 2012 tog Best Transport AB över uppdraget genom dotterbolaget Dabana Invest AB. L.S. fick en visstidsanställning till och med den 28 februari 2014 hos Dabana Invest AB. Hon fortsatte därefter att köra en viss, fast tur.

I november 2013 stod det klart att bolaget skulle ta över körningarna av de aktuella turerna åt Stockholms läns landsting. Den 20 november 2013 kallades de 34 chaufförer, som körde de fasta turerna inom uppdraget, till informations-träff. Dessa chaufförer utgick från tre depåer; Södersjukhuset depå (SÖS depån) Huddinge-depå och Lunda-depå. Bolaget uppmanade dem, som var intresserade av anställning hos bolaget från och med den 1 mars 2014, att lämna in intresseanmälningar. Alla chaufförer utom ett fåtal anmälde sitt intresse. L.S. lämnade in en intresseanmälan.

Bolaget hade informerat om att alla som anmält intresse för fortsatt anställning kunde komma till intervju på bolagets kontor i Älvsjö den 14 alternativt 15 januari 2014, på ”drop-in”. L.S. gick således på en intervju hos bolaget den 15 januari 2014. Representanter för bolaget var vid denna intervju M.J. och K.A.O. L.S. var vid denna tidpunkt gravid med beräknad tid för förlossning den 19 mars 2014. När L.S. presenterade sig för M.J. frågade han genast om det var hon som var gravid, varvid L.S. svarade jakande. Efter genomgång av olika rutiner för arbetsuppgifterna och fotografering till ID-kort, sade M.J. till L.S. något med innebörd att det var ett problem att hon var gravid samt att det inte är många företag som provanställer en gravid. M.J. antecknade även ”19/3 mars barn” på L.S:s intresseanmälan, vilket var beräknat datum för förlossning. M.J. avslutade mötet med att säga att de skulle höras i mitten av februari så att de fick ”se vad som händer”. Direkt efter mötet ringde L.S. till sin sambo J.G. och berättade för honom vad M.J. hade sagt under intervjun.

Dagen efter intervjun, det vill säga den 16 januari 2014, fick L.S. veta att några av hennes kollegor redan fått skriva under anställningsbevis för anställning hos bolaget. Av ingivna anställningsbevis framgår att bolaget erbjöd en majoritet av chaufförerna en anställning redan under januari 2014. Den 16 januari 2014 kontaktade L.S. även ombudsmannen M.J.O. vid Svenska Transportarbetareförbundet och berättade för honom vad M.J. sagt till henne under intervjun. M.J.O. kontaktade därefter Best Transport AB:s kunder och fick referenser på L.S. L.S:s omdömen var enbart positiva. Dabana Invest AB har även upprättat arbetsbetyg för L.S. av vilket framgår bland annat att L.S. skött sitt arbete med beröm godkänt, att hon haft låg sjukfrånvaro och att hon med sitt engagemang och höga arbetsmoral gjort sig omtyckt av kollegor och kunder.

L.S. försökte under januari och februari 2014 ta ett antal kontakter med bolaget, bland annat med driftchefen M.S., för att få klarhet i om hon fått någon anställning eller inte. Hon fick dock inget besked. Hon åkte även till kontoret den 24 januari 2014 eftersom hennes kollegor sagt att det fanns en hög med kontrakt där, färdiga att underteckna. Bolagets företrädare på kontoret sade då att M.J. måste ha glömt att skriva ut just hennes kontrakt, för något sådant fanns inte där. Under januari fick också L.S:s kollegor en inbjudan till kick-off från bolaget. ”Kick-off:en” skulle äga rum den 1-2 mars 2014 i Sundsvall.

Den 20 februari 2014 pratade L.S. med arbetsledaren P.F. Han uppgav då att han pratat med E.B., kvalitets- och miljösamordnare i ledningsgruppen samt dotter till bolagets verkställande direktör A.J. E.B. hade enligt honom sagt att bolaget fattat ett negativt anställningsbeslut avseende L.S. redan tre veckor tidigare och att detta skulle ha framförts till L.S. Formellt sett var P.F. fortfarande anställd hos Best Transport AB vid denna tid men han agerade på uppdrag av bolaget på så sätt att han skötte en stor del av informationen från bolaget till de arbetssökande angående rekryteringsprocessen. Han fortsatte sedan även att arbeta som arbetsledare hos bolaget.

L.S. berättade den 20 februari om beskedet som hon fått av P.F. för sin sambo J.G. Denne kontaktade samma dag olika medier med anledning av att L.S. uppfattat det som att hon blivit utsatt för diskriminering.

Den 27 februari 2014 hölls en lokal förhandling mellan bolaget och arbetsgivarförbundet å ena sidan samt Svenska Transportarbetareförbundet å andra sidan. Vid förhandlingen påtalade fackförbundet brott mot diskrimineringslagen.

Den 1 mars 2014 påbörjade de övriga chaufförerna sina anställningar hos bolaget. Först den 4 mars 2014 ringde A.J. till L.S. och informerade henne om att hon inte skulle få någon anställning hos bolaget. Han gav ingen motivering till beslutet.

Av de 34 chaufförer som körde de fasta turerna hos Best Transport AB var det tre personer som inte sökte fortsatt anställning hos bolaget. Av övriga chaufförer var det endast två personer som bolaget inte erbjöd anställning, varav L.S. var en. Den andra chauffören valdes bort på grund av misskötsamhet. Totalt anställde alltså bolaget 29 chaufförer som tidigare varit anställda av Best Transport AB, varav en majoritet erbjöds anställning redan under januari 2014.

Bolaget har uppgett att dess avsikt var att ge chaufförer med fasta turer fortsatt anställning hos bolaget eftersom det var det smidigaste. Bolaget har också uppgett att det prioriterat de åtta chaufförer som tidigare varit anställda i bolaget, samt de som hade högre körkortsbehörighet än B. I vart fall var 15 av de 29 chaufförer som kom att anställas i samma situation som L.S., det vill säga att de hade kört fasta turer hos Best Transport AB, enbart hade körkortsbehörighet B och inte tidigare haft anställning hos bolaget.

Vid SÖS-depån, där L.S. arbetade, erbjöd bolaget nio chaufförer anställning. Av dessa erbjöds i vart fall sex chaufförer anställning redan under januari 2014. Tre av dessa hade enbart körkortsbehörighet B och ingen tidigare anställning hos bolaget. Dessa chaufförer var M.K., S.B. och J.L. J.L. och S.B. hade dessutom enbart haft behovsanställningar hos Best Transport och således inte kört någon fast tur.

Sammanfattning av grunderna för talan

Bolaget har missgynnat L.S. genom att, under perioden den 15 januari till den 1 mars 2014, underlåta att erbjuda henne anställning av skäl som har haft samband med hennes graviditet. Bolaget har därför utsatt L.S. för diskriminering i strid med 2 kap. 1 § diskrimineringslagen och bolaget ska därför enligt 5 kap. 1 § samma lag betala diskrimineringsersättning till L.S. för den kränkning som diskrimineringen har inneburit.

Bolaget

Bakgrund och händelseförlopp

Bolaget är ett familjeföretag med ca 160 anställda. A.J. är ägare och verkställande direktör. Bolaget bedriver verksamhet inom transport och logistik och finns på en rad orter i Sverige. Huvudkontoret är i Sundsvall.

L.S. sökte en anställning hos bolaget i januari 2014 som turbilschaufför inom det uppdrag som bolaget fått för Stockholms läns landsting. Uppdraget bestod i att köra dagliga transporter åt de fyra storsjukhusen; Karolinska Universitetssjukhuset, Danderyds sjukhus, Karolinska Universitetssjukhuset Huddinge och Södersjukhuset. Transporterna avser blod, blodavfall, prover, riskavfall med mera. Bolaget hade haft detta uppdrag tidigare men år 2010 togs det över av annan utövare. I november 2013 stod det klart att bolaget skulle få uppdraget på nytt. Med anledning därav var det viktigt att få allt på plats för att påbörja uppdraget den 1 mars 2014. En rekryteringsprocess inleddes därför i januari 2014. Eftersom A.J. befann sig i Sundsvall, delegerade han vissa arbetsuppgifter, såsom anställningsintervjuer, till bland andra M.J. och K.A.O. M.J. arbetade som konsult för bolaget.

När bolaget tog över uppdraget utgick transporterna från tre depåer; Södersjukhuset, Huddinge och Lunda. Lundadepån är den gemensamma depån för Karolinska Universitetssjukhuset och för Danderyds sjukhus. Transporterna utgick från samma depåer även när Best Transport AB hade uppdraget. I och för

sig räckte det att ha körkortsbehörighet B för att köra de flesta turerna inom uppdraget. Bolaget hade dock sedan tidigare de så kallade MediCarrier-transporterna som utgick från Lundaterminalen. I flera av de transporterna krävdes att man kunde köra lastbil, det vill säga att man hade körkortsbehörighet C eller CE.

Rekryteringen gick till så att bolaget satte upp anslag på de olika depåerna om att det ville anställa transportchaufförer och att informationsmöten skulle hållas. Vid mötena närvarade bolagets representanter M.J. och K.A.O. De lämnade information om bolaget och om uppdraget. I samband därmed genomfördes också anställningsintervjuer. 54 personer anmälde intresse till de 34 anställningarna. Utöver de 34 chaufförerna anställdes även en förman, P.F. De personer som visade intresse för tjänsterna var bland andra chaufförer som redan var anställda hos bolaget men som önskade att bli överförda till det nya uppdraget av olika skäl. Merparten av de sökande hade dock kört på fasta turer eller som behovsanställda när uppdraget innehades av Best Transport AB.

Vid rekryteringen av chaufförer prioriterade bolaget i första hand de som redan var anställda hos bolaget. Bolaget prioriterade även de som varit anställda av bolaget under tiden när bolaget tidigare hade haft uppdrag för Stockholms läns landsting. Det var meriterande att ha högre körkortsbehörighet än B, eftersom chauffören vid behov kunde köra transporter som krävde sådan behörighet.

De flesta som sökte anställning hade enbart körkortsbehörighet B. De chaufförer som klarade av flera av de turer som ingick i uppdraget prioriterades. De skulle nämligen kunna ersätta chaufförer som var frånvarande av olika anledningar. Samtidigt hade bolaget som utgångspunkt att i möjligaste mån behålla personalstyrkorna på de olika depåerna intakta. Bolaget avsåg därför att i första hand anställa de chaufförer som kört de fasta turerna för Best Transport AB.

M.J., som skulle ansvara för rekryteringsprocessen, hade arbetat många år inom landstinget med denna typ av arbetsuppgifter. Han hade därför många kontakter från vilka han kunde få uppgifter om vilka anställda som var lämpliga och vad kunderna tyckte om de olika chaufförerna.

Anställningsintervjun med L.S. ägde rum i samband med informationsmötet den 15 januari 2014 i Älvsjö. Både M.J. och K.A.O. närvarade vid intervjuerna. K.A.O. tog emot de sökande samt gav dem information och blanketter. M.J. inledde intervjuerna. Så gick det till även i L.S:s fall. M.J. inledde och K.A.O. anslöt sig till dem litet senare under intervjun.

Under intervjun med L.S. samtalade de om vilka kvalifikationer som krävdes för anställningen och vad L.S. hade för tidigare erfarenheter. Bolaget ville även lära känna L.S. som person varför lite mer personliga saker kom att diskuteras. Det var uppenbart att L.S. väntade barn. De talade också om detta men M.J. sade inte något negativt om att hon väntade barn. När intervjun avslutades fick L.S. beskedet att bolaget skulle återkomma med ett beslut om att eventuellt erbjuda en provanställning. Efter det att intervjuerna slutförts, återkopplade M.J. och K.A.O. till A.J., som var den som slutligen fattade beslut om att anställning skulle erbjudas eller inte. M.J:s och K.A.O:s åsikter vägde dock tungt. Den

återkoppling som M.J. lämnade var hans egen uppfattning om de sökande och de eventuella omdömen om de sökandena som han inhämtat från kunder. De omdömen L.S. fick var varken särskilt positiva eller negativa utan ganska neutrala.

Under rekryteringsprocessen, som pågick ända fram till dess uppdraget inleddes den 1 mars 2014, meddelade bolaget löpande de sökande om de erbjöds en provanställning.

En del av de sökande erbjöds anställningar redan i januari 2014. Det var framför allt de som var prioriterade på grund av att de hade en högre körkortsbehörighet eller erfarenhet från att ha kört flera turer. Några platser var vakanta och bolaget valde att avvakta med vissa erbjudanden eftersom det inte visste hur fördelningen mellan de olika depåerna skulle bli. A.J. undertecknade anställningsbevisen löpande under rekryteringsprocessens gång. De flesta undertecknade han i början av mars i samband med att chaufförerna kom upp till Sundsvall för att hämta sina bilar. Flertalet av anställningsbevisen är dock inte daterade.

Efter L.S:s intervju den 15 januari tog hon omedelbart kontakt med bolagets företrädare för att hon ville ha besked om hon skulle få anställning i bolaget. Rekryteringsprocessen var dock inte slutförd, varför något besked inte kunde lämnas. Detta framförde olika representanter för bolaget till L.S. Hon fick samma besked av sin fackliga kontakt M.J.O., som träffat M.S. i Sundsvall. Trots upprepade besked fortsatte L.S. att kräva besked från bolaget.

En anledning till att bolaget inte kunde lämna besked när det gällde depån vid Södersjukhuset, var att bolaget hade två anställda, som arbetade på ett annat uppdrag, och som skulle flyttas över till Södersjukhuset. Detta påverkade tidsutdräkten.

Den 20 februari 2014 fick A.J. ett stort antal telefonsamtal från olika journalister. L.S. hade nämligen kontaktat dessa och påstått att bolaget sagt upp henne på grund av att hon var gravid. A.J. dementerade dessa uppgifter. L.S:s mediakontakter resulterade i tidningsartiklar där det påstods att L.S. inte skulle ha anställts på grund av att hon var gravid. Bolaget ansåg att det var märkligt och olämpligt av L.S. att kontakta medier innan beslut i anställningsfrågan hade fattats.

Det var L.S. själv som genom sitt agerande under rekryteringsprocessen negativt påverkade sina möjligheter att få anställning i bolaget. Det var fråga om hennes påstridighet att få besked, hennes oförmåga att respektera bolagets förfarande i rekryteringsprocessen samt att inte godta möte med av bolaget utsedda representanter. Hon kontaktade media och lämnade felaktiga uppgifter, eller uppgifter som media feltolkade, och hon skadade därigenom bolaget. L.S. framstod vid en samlad bedömning som en, i konkurrens med många andra sökanden, inte lämplig sökande för provanställning. Det fanns andra bättre meriterade och lämpligare chaufförer än L.S. Kort efter kontakterna med media, beslutade därför A.J. att bolaget inte skulle erbjuda L.S. en anställning.

Den 27 februari 2014 hölls en facklig förhandling som egentligen rörde en annan sak men där den påstådda diskrimineringen togs upp. Av förhandlingsprotokollet framgår att bolaget hela tiden har lämnat en konsekvent bild av händelseförloppet och tillbakavisat påståendena att man har diskriminerat L.S. Svenska Transportarbetareförbundet vidhöll vid mötet att L.S. blivit diskriminerad. En kort tid därefter meddelade dock förbundet att denna ståndpunkt frånfölls och att förbundet inte avsåg att driva ärendet. A.J. kom dock överens med förbundet att ringa till L.S. Det gjorde han den 4 mars 2014. Det var alltså inte så att bolaget ringde upp samtliga som inte erbjöds anställning. L.S. var inte ensam sökande med i och för sig tillräckliga kvalifikationer som inte anställdes.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Omständigheten att bolaget inte erbjöd L.S. någon anställning under perioden den 15 januari -1 mars 2014 saknar samband med hennes graviditet. Det var L.S. själv som genom sitt agerande under rekryteringsprocessen successivt minskade sina chanser till anställning genom sin påstridighet att få besked, sin oförmåga att respektera bolagets förfarande i rekryteringsprocessen samt genom kontakterna med media som skadade bolaget. L.S. framstod vid en samlad bedömning inte som lämplig sökande för provanställning. Det fanns andra, bättre meriterade och lämpligare chaufförer än L.S. L.S. har inte missgynnats på grund av sin graviditet och någon diskriminering med därpå följande rätt till ersättning föreligger inte.

Domskäl

Twisten

Twisten gäller frågan om bolaget har gjort sig skyldigt till könsdiskriminering genom att underlåta att erbjuda L.S. anställning av skäl som har haft samband med hennes graviditet.

Utredningen

Arbetsdomstolen har hållit huvudförhandling i målet. Vid denna har på DO:s begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med L.S. samt vittnesförhör med hennes sambo J.G., ombudsmannen M.J.O. och chaufförerna M.Ö. och S.B. På bolagets begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med bolagets verkställande direktör A.J. samt vittnesförhör med konsulten M.J. och transportledaren K.A.O. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Något om den rättsliga bakgrunden

Enligt 1 kap. 4 § diskrimineringslagen avses med direkt diskriminering att 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 till exempel kön. Direkt diskriminering avser situationer där det finns ett rakt orsakssamband mellan missgynnandet och diskrimineringsgrunden. Centrala moment vid bedömningen av om direkt diskriminering föreligger är att det föreligger ett missgynnande och att detta har ett orsakssamband med

diskrimineringsgrunden. Enligt 2 kap. 1 § första stycket 2 samma lag får en arbetsgivare inte diskriminera den som hos arbetsgivaren söker arbete.

I 6 kap. 3 § diskrimineringslagen finns en särskild bestämmelse om bevisbördan i diskrimineringsmål. Bestämmelsen innebär att den som anser sig ha blivit diskriminerad har att visa omständigheter som ger anledning att anta att diskriminering har förekommit. Därefter går bevisbördan över på den som påstås ha diskriminerat, till exempel arbetsgivaren, som då ska visa att diskriminering inte förekommit. Avsikten är att den som anser sig ha blivit diskriminerad ska få en bevislättnad.

Finns det anledning att anta att L.S. blivit diskriminerad?

En första förutsättning för att det ska vara fråga om diskriminering är att det varit fråga om ett missgynnande. Att L.S. inte erbjöds anställning hos bolaget innebär att hon drabbades av en sådan negativ effekt som avses med missgynnande enligt diskrimineringslagen. Arbetsgivarparterna har inte heller ifrågasatt att så skulle vara fallet. Det avgörande för bedömningen av om L.S. utsatts för könsdiskriminering är om bolaget underlät att erbjuda henne anställning av skäl som hade samband med hennes graviditet.

När det gäller händelseförloppet är parterna överens om följande. I november 2013 stod det klart att bolaget skulle ta över körningar för Stockholms läns landsting från Best Transport AB från och med den 1 mars 2014. De chaufförer som kört de aktuella turerna för Best Transport AB, och som var intresserade av att köra turerna för bolaget, fick lämna in intresseanmälningar till bolaget. De som anmält intresse erbjöds sedan intervju på bolagets kontor i Älvsjö den 14 eller den 15 januari 2014. L.S. träffade bolagets representanter M.J. och K.A.O. där den 15 januari 2014. Vid intervjun var L.S. synligt gravid. M.J. och L.S. talade om graviditeten. M.J. antecknade ”19/3 mars barn” på L.S:s intresseanmälan, vilket var beräknat datum för förlossning. Efter det att intervjun avslutats fick L.S. besked om att bolaget skulle återkomma med ett beslut om hon skulle erbjudas en provanställning. L.S. sökte sedan företrädare för bolaget ett antal gånger under januari och februari 2014 för att få klarhet i om hon fått någon anställning eller inte. L.S:s sambo J.G. kontaktade media den 20 februari 2014. Den 27 februari 2014 hölls en förhandling mellan bolaget och arbetsgivarförbundet å ena sidan och Svenska Transportarbetareförbundet å andra sidan. Vid förhandlingen tog fackförbundet bland annat upp brott mot diskrimineringslagen avseende L.S. Den 1 mars 2014 påbörjade de övriga chaufförerna sina anställningar hos bolaget. Av de chaufförer som då började, hade de flesta av dem tidigare kört de aktuella turerna för Best Transport AB. Den 4 mars 2014 ringde A.J. upp L.S. och informerade henne om att hon inte skulle få någon anställning i bolaget.

Enligt DO uttalade sig M.J. under intervjun den 15 januari 2014 med L.S. negativt om hennes graviditet. Detta har bolaget bestritt. I målet är det ostridigt att M.J:s agerande ska tillräknas bolaget (2 kap. 1 § tredje stycket diskrimineringslagen). När det gäller frågan om M.J. under intervjun uttalade sig negativt om L.S:s graviditet framgår följande av utredningen.

L.S. har uppgett följande i denna del. Så snart hon klev innanför dörren på kontoret och sade sitt namn, sade M.J. ”Ja, det är du som är gravid”. Efter en stund sade M.J. att det var ett problem att hon var gravid och att det inte var många företag som provanställer gravida. Hon uppfattade det M.J. sade som något väldigt negativt och inte som att han försökte skämta. M.J. avslutade intervjun med att säga att han skulle höra av sig i mitten av februari. På vägen hem ringde hon sin sambo J.G. och berättade om det som hänt. Dagen därpå kontaktade hon ombudsmannen M.J.O.

J.G. har bekräftat att L.S. ringde honom efter intervjun och berättade att M.J. uttalat sig negativt om hennes graviditet. M.J.O. har också bekräftat att L.S. till honom i efterhand berättat att M.J. vid intervjun sagt att han såg att hon var gravid och det är väldigt svårt att få anställning då. M.J. har uppgett att intervjun med L.S. var allmänt hållen, att de talade om att hon var gravid men att han inte kan påminna sig om att han skulle ha sagt att hennes graviditet var ett problem.

Arbetsdomstolen gör i denna del följande bedömning.

L.S:s uppgifter vinner stöd av de uppgifter som M.J.O. och J.G. har lämnat. M.J. har inte uttryckligen förnekat att han skulle ha sagt att L.S:s graviditet var ett problem utan sagt att han inte har kunnat påminna sig om han sagt så. Mot bakgrund av det anförda finner Arbetsdomstolen utrett att M.J., under intervjun med L.S. den 15 januari 2015, har uttalat sig negativt om L.S:s graviditet på sätt som DO påstått.

DO har oemotsagt anfört följande. Av de 34 chaufförer som körde fasta turer för Best Transport AB valde tre chaufförer att inte söka anställning hos bolaget, 29 chaufförer anställdes av bolaget och två chaufförer fick inte anställning, trots att de hade lämnat intresseanmälningar. Av de två sistnämnda var L.S. den ena. Den andra chauffören valdes bort på grund av misskötsamhet. Av de chaufförer som körde de fasta turerna från SÖS-depån, där L.S. arbetade, fick alla förutom L.S. anställning hos bolaget.

Omständigheterna att M.J. uttalat sig negativt om L.S:s graviditet vid anställningsintervjun och att L.S. inte erbjöds anställning trots att nästintill alla hennes kollegor som kört fasta turer erbjöds anställning, ger enligt Arbetsdomstolens mening anledning att anta att L.S. har blivit diskriminerad på grund av sin graviditet, det vill säga på grund av sitt kön.

Det anförda innebär att det åligger bolaget att visa på sådana omständigheter som föranleder bedömningen att beslutet att inte anställa L.S. var grundat på andra skäl än hennes graviditet.

Har bolaget visat att L.S. inte blev diskriminerad på grund av kön?

Bolaget har anfört att beslutet att inte erbjuda L.S. någon anställning inte hade något samband med hennes graviditet. Skälen att inte erbjuda L.S. anställning var enligt bolaget följande. Under rekryteringsprocessen påverkade L.S. negativt sina möjligheter att få anställning i bolaget genom sin påstridighet att få besked, sin oförmåga att respektera bolagets förfarande i rekryteringsprocessen samt att

inte godta möte med av bolaget utsedda representanter. Hon kontaktade media och lämnade felaktiga uppgifter, eller uppgifter som media feltolkade, och skadade därigenom bolaget. Hon framstod vid en samlad bedömning som en, i konkurrens med många andra sökanden, inte lämplig sökande för provanställning.

När det gäller frågan om L.S:s påstridighet, oförmåga att respektera bolagets förfarande samt att inte godta möte med av bolaget utsedda representanter, gör Arbetsdomstolen följande bedömning.

Påståendena om påstridighet m.m.

Det är i målet ostridigt att L.S. vid intervjun den 15 januari 2014 fick besked att bolaget skulle återkomma med beslut om eventuell anställning. Chauffören M.Ö., som kom till bolaget för intervju samma dag, har uppgett att han inte fick uppfattningen att det var fråga om en intervju utan M.J. tog genast fram ett anställningsbevis ur en hög med sådana och som M.Ö. då undertecknade. Även chauffören S.B., som var på intervju samma dag, har uppgett att det var vid intervjutillfället som hon skrev under sitt anställningskontrakt. I målet är företett ett stort antal anställningskontrakt mellan bolaget och chaufförer som undertecknats av arbetstagarna vid olika tidpunkter i januari 2014.

Arbetsdomstolen finner, mot bakgrund av vad som anförts ovan, utrett att de flesta av L.S:s kollegor blev erbjudna anställning och undertecknade anställningsbevis i anslutning till anställningsintervjun eller kort tid därefter.

L.S. har uppgett att hon undrade varför hennes arbetskamrater fick skriva under anställningsbevis samtidigt som hon inte ens fick något besked och att hon därför kontaktade olika företrädare för bolaget. Enligt Arbetsdomstolens mening var det naturligt att L.S. försökte att nå bolaget för att få ett besked. I målet har inte heller framkommit att försöken skulle vara orimligt många eller intensiva. Det framstår inte som en trovärdig uppgift att L.S:s försök att nå bolaget låg till grund för bolagets beslut att inte anställa henne. Bolagets uppgifter i denna del förefaller vara en efterhandskonstruktion. Det är inte heller utrett att L.S. inte skulle ha godtagit möte med av bolaget utsedda representanter eller att hon på något annat sätt inte skulle respektera bolagets förfarande i rekryteringsprocessen.

Kontakterna med media

Arbetsdomstolen övergår här efter till att behandla frågan om L.S:s kontakter med media. För att L.S:s, eller hennes sambos, kontakter med media över huvud taget kan antas ha haft betydelse för beslutet att inte anställa henne måste beslutet att inte anställa henne ha fattats efter det att dessa kontakter ägde rum.

Arbetsdomstolen gör i denna del följande bedömning.

L.S. har uppgett att bland annat följande. Hon frågade den 20 februari 2014 arbetsledaren P.F. om någon från bolaget sagt något till honom om henne. Han

svarade då, att han dagen dessförinnan talat med E.B., kvalitets- och miljösamordnare i bolagets ledningsgrupp samt dotter till bolagets verkställande direktör. E.B. hade enligt honom då sagt att bolaget kontaktat L.S. för tre veckor sedan och meddelat henne att hon inte fått någon anställning. Att P.F. sagt på detta sätt till L.S. har bolaget varken vidgått eller förnekat. Däremot har bolaget påstått att P.F. inte agerat på uppdrag av bolaget.

J.G. har uppgett att L.S. ringde hem till honom efter det att hon av P.F. fått veta att hon inte fått någon anställning och att hon var väldigt ledsen över det. Han har även uppgett att det var direkt efter detta samtal som han kontaktade media eftersom de uppfattade att bolaget nu fattat ett negativt beslut.

I målet är det ostridigt att P.F. skötte en del av informationen från bolaget till de arbetssökande.

Arbetsdomstolen finner mot bakgrund av det anförda att det är visat att P.F. uttalat sig på det sätt som DO gör gällande. Detta talar för att bolaget hade fattat beslutet att inte anställa L.S. redan innan kontakterna med media togs, oavsett om P.F. är att anse som en representant för bolaget eller inte.

Som anförts ovan är det även genom utredningen klarlagt att de flesta av L.S:s kollegor blev erbjudna anställning och undertecknade anställningsbevis i anslutning till anställningsintervjun eller kort tid därefter.

Bolaget har anført att en anledning till att bolaget inte kunde lämna besked när det gällde depån vid Södersjukhuset, var att bolaget hade två anställda, som arbetade på ett annat uppdrag, och som skulle flyttas över till Södersjukhuset och att detta påverkade tidsutdräkten.

Kontakterna med media togs den 20 februari 2014. Det förefaller enligt Arbetsdomstolen, trots vad bolaget anført i denna del, som mindre sannolikt att bolaget inte skulle ha fattat något beslut avseende L.S. före den 20 februari med hänsyn till att bolagets uppdrag för de aktuella körningarna skulle påbörjas en dryg vecka senare, nämligen den 1 mars 2014.

Arbetsdomstolen finner sammanfattningsvis att beslutet att inte anställa L.S. måste ha fattats redan innan kontakterna med media hade tagits. Bolagets påstående att beslutet att inte anställa L.S. fattades på grund av kontakterna med media kan således lämnas utan avseende.

Bristande lämplighet

Arbetsdomstolen övergår slutligen till att behandla bolagets påstående att L.S. inte var lämplig för anställningen. Av utredningen i målet har framkommit bland annat följande. L.S. har arbetat som chaufför, med vissa avbrott, sedan 2004. Hon började arbeta för Panaxia Security AB i september 2011 och för Best Transport AB när det bolaget tog över uppdraget i oktober 2012. Hon har kört samma fasta tur sedan februari 2012. Hon har dessförinnan varit behovsanställd och därför kört ett antal olika turer. Hon hade inte varit anställd av bolaget tidigare. Hon har enbart körkortsbehörighet B.

Bolaget har i denna del anfört följande. I första hand prioriterades de som redan var anställda av bolaget och de som varit anställda av bolaget under tid som bolaget tidigare hade haft uppdrag för Stockholms läns landsting. Det var meriterande att ha högre körkortsbehörighet än B eftersom chauffören då kunde köra lastbilstransporter vid behov. Det var även en fördel att ha kört flera olika turer, som ingick i uppdraget med landstinget, eftersom det då var lättare att ersätta frånvarande chaufförer. Samtidigt var utgångspunkten att i möjligaste mån behålla personalstyrkorna på de olika depåerna intakta varför avsikten i första hand var att anställa chaufförer som kört de fasta turerna för Best Transport AB.

DO har oemotsagt anfört att i vart fall 15 av de 29 chaufförer som kom att anställas var i samma situation som L.S., det vill säga att de hade kört fasta turer hos Best Transport AB, de hade enbart körkortsbehörighet B och de hade inte tidigare haft anställning hos bolaget. DO har även oemotsagt anfört att i vart fall tre av de nio chaufförer som anställdes av bolaget för att köra fasta turer från SÖS-depån varken hade högre körkortsbehörighet än B eller någon tidigare anställning hos bolaget. S.B. och J.L. var två av dem. De var dessutom behovsanställda hos Best Transport AB och hade därför inte kört någon fast tur. Bolaget har förklarat att anledningen till att S.B. prioriterades var just att hon i egenskap av behovsanställd lärt sig flera turer.

Arbetsdomstolen finner vid en samlad bedömning att L.S. inte framstår som mindre lämplig när det gällde att uppfylla de krav bolaget ställde vid rekryteringen av chaufförer.

Det finns ingenting i utredningen som visar att L.S:s personliga lämplighet på något sätt kan ifrågasättas. Mot bakgrund härav och av ovan anförda omständigheter i denna del, kan även bolagets uppgifter, om att det var L.S:s bristande lämplighet som var skälet till att hon inte erbjöds någon anställning, lämnas utan avseende.

Sammanfattning

Arbetsdomstolen kommer vid en sammantagen bedömning av omständigheterna fram till följande. Bolaget kan inte anses ha fullgjort sin bevisbörda att visa att bolagets agerande helt saknade samband med L.S:s graviditet. Arbetsdomstolen finner att L.S:s graviditet var den avgörande anledningen till att bolaget beslutade att inte anställa henne.

Det anförda innebär att bolaget genom att inte erbjuda L.S. anställning utsatt henne för könsdiskriminering. Bolaget ska därför åläggas att utge diskrimineringsersättning till L.S.

Diskrimineringsersättning

Av 5 kap. 1 § diskrimineringslagen framgår bland annat att den som bryter mot förbuden mot diskriminering ska betala diskrimineringsersättning för den

kränkning som överträdelsen innebär och att när ersättningen bestäms ska särskilt syftet att motverka sådana överträdelser av lagen beaktas.

Diskrimineringsersättningen ska bestämmas så att den efter en helhetsbedömning i det enskilda fallet ger en rimlig kompensation till den drabbade, utifrån allvaret i överträdelsen och dessutom bidra till att motverka diskriminering i arbetslivet (AD 2015 nr 44 med däri gjorda hänvisningar).

Arbetsdomstolen har i det föregående gjort bedömningen att bolaget brutit mot diskrimineringsförbudet i diskrimineringslagen genom att L.S. inte erbjudits någon anställning hos bolaget. Anställningen som L.S. gick miste om var en provanställning på heltid. Som anförts ovan har Arbetsdomstolen kommit fram till att graviditeten var den avgörande anledningen till bolagets agerande.

Arbetsdomstolen finner sammanfattningsvis att omständigheterna är sådana att diskrimineringsersättningen ska bestämmas till 75 000 kr.

Rättegångskostnader

Vid den angivna utgången gör Arbetsdomstolen bedömningen att bolaget är fullt ut förlorande part, även om diskrimineringsersättningen bestämts till ett något lägre belopp än vad DO yrkat. Bolaget ska därför ersätta DO:s rättegångskostnader. Det yrkade beloppet är inte tvistigt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Sundsvalls Expressbyrå Aktiebolag att till L.S. betala diskrimineringsersättning med 75 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från och med den 23 oktober 2014 till dess betalning sker.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Sundsvalls Expressbyrå Aktiebolag att ersätta Diskrimineringsombudsmannens rättegångskostnader med 62 824 kr, varav 60 543 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Peter Syrén, Kurt Eriksson, Charlott Richardson och Ewa Edström. Enhälligt.

Rättssekreterare: Märta Lindberg