



LUNDS UNIVERSITET

Ekonomihögskolan  
Institutionen för handelsrätt  
HARK13 Kandidatuppsats i arbetsrätt

HT 2007

# Arbetsgivarens fria anställningsrätt

## - en begränsad frihet

Lagstiftningens påverkan

Handledare: Reinhold Fahlbeck

Författare: Mia Molin

# Sammanfattning

Arbetsgivarens fria anställningsrätt är en allmän rättsgrundsats som kan härledas till Decemberkompromissen år 1906. Då kom SAF och LO överens om bland annat arbetsgivarens rätt att fritt anställa. Denna rätt har sedan begränsats genom lagstiftning. En arbetsgivare bestämmer huruvida det finns behov av arbetskraft och om anställning är det rätta sättet att tillmötesgå detta behov. Inför ett slutgiltigt bestämmande om anställning måste dock arbetsgivaren beakta ett antal rättsfrågor. En av dessa frågor gäller själva anställningen och de regler om företrädesrätt till återanställning som finns. Ytterligare bestämmelser angående anställningen gäller regeln om utökad tjänstgöringsgrad.

Vidare finns det i lag regler om förbud mot diskriminering. Dessa omfattar grunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning. I och med det förslag som finns på en sammanhållen diskrimineringslag i svensk rätt kan grunderna komma att utökas. Lagen kommer då att omfatta även ålder och könsidentitet. Kan en arbetssökande visa att denne sannolikt blivit diskriminerad i en rekryteringssituation måste arbetsgivaren påvisa att så inte är fallet.

Det finns skillnader mellan anställning inom privat och offentlig sektor. Inom den senare finns ytterligare inskränkningar i den fria anställningsrätten. En begränsning inom offentlig sektor är kraven på saklighet och objektivitet.

Arbetsgivarens fria anställningsrätt har begränsats i och med lagstiftningen och frågan är om en arbetsgivare idag kan anställa vem denne vill.

# Abstract

The right for an employer to decide who and when to employ is a common rule of law that dates back to the agreement called “Decemberkompromissen” of 1906. At this time SAF and LO agreed upon the rights for an employer to freely choose whom to employ. This right has since then been limited by law. An employer decides whether there is a need to employ or not and if an employment is the right solution. Before making an employment decision the employer needs to consider a few questions of law. One of these questions concerns the employment itself and the regulations for re-employment. Additional regulations involve the rights for a part-time employee to receive a full-time employment.

Furthermore there are laws that prohibit discrimination on the grounds of gender, ethnicity, disability and sexual disposition. Two new grounds of discrimination: age and gender identity, are proposed in the suggested new discrimination law. If an employee can show that he or she reasonably has been discriminated the employer has to prove the contrary.

There are differences between employment within the public sector and the private sector. The public sector has the additional demand for objectivity and competence on grounds of fact.

The employer’s right to freely employ has been limited by law and the question is to what extent.

# Innehållsförteckning

## Förkortningar

1.0	Inledning.....	6
1.1	Bakgrund .....	6
1.2	Syfte och frågeställningar.....	7
1.3	Metod.....	7
1.4	Avgränsningar .....	8
1.5	Disposition.....	8
2.0	Den fria anställningsrättens historik.....	9
3.0	Den fria anställningsrättens begränsningar.....	11
4.0	Företrädesrätt.....	13
4.1	Lagen om anställningsskydd .....	13
4.2	Praxis .....	14
5.0	Diskrimineringsförbud .....	16
5.1	Allmänt.....	16
5.1.1	Omfattning.....	16
5.1.2	Inskränkning .....	17
5.1.3	En sammanhållen diskrimineringslag.....	19
5.2	Jämställdhetslagen .....	19
5.2.1	Innehåll .....	19
5.2.2	Praxis .....	22
5.3	Övrig diskrimineringslagstiftning .....	23
5.3.1	EDA.....	23
5.3.2	FUDA .....	25
5.3.3	SEDA.....	25
6.0	Offentlig sektor.....	26
6.1	Lagstiftning.....	26
6.2	Praxis .....	27
7.0	EG-rätt.....	29
7.1	Direktiv.....	29
7.2	Praxis .....	31
8.0	Slutsatser och avslutande kommentarer .....	32
	Referenser.....	36

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AU	Arbetsmarknadsutskottet
DO	Diskrimineringsombudsmannen
EG	Europeiska Gemenskapen
EU	Europeiska Unionen
JämO	Jämställdhetsombudsmannen
LO	Landsorganisationen
Prop.	Proposition
SAF	Svenska arbetsgivarföreningen
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens offentliga utredningar

# 1.0 Inledning

En arbetsgivare har stor frihet att bestämma över vem som ska anställas och när. Det kan också uttryckas som arbetsgivarens fria anställningsrätt. Detta är en del av det så kallade arbetsgivarprerogativet. Emellertid är denna frihet inte utan begränsningar utan är inskränkt genom lagstiftning. Det finns en lång tradition i svensk arbetsrätt där arbetsmarknadens parter själva har reglerat arbetsrätten. Lagstiftningen har tillkommit på senare år. Relationen mellan en arbetsgivare och en arbetstagar inleds vid anställningsförfarandet. Sedan det steget är taget kan den relationen ge upphov till konflikter. Det är därför viktigt att anställa rätt person men också att agera i enlighet med de bestämmelser och lagar som finns på området.

Utgångspunkten i svensk rätt är arbetsgivarens fria anställningsrätt eller fria antagningsrätt som det också kallas. Jag har valt att använda mig av begreppet anställningsrätt men innebörden är densamma. Trots detta utgångsläge finns det ett flertal lagar som påverkar anställningsförfarandet. Detta sker både genom svensk rätt och genom EG-rätt. Den främsta inskränkningen av en arbetsgivares fria anställningsrätt är de förbud mot diskriminering som finns i svensk lagstiftning. Dessa diskrimineringslagar omfattar även arbetssökande. Ytterligare begränsningar finns i lagstiftning som reglerar anställningsförhållandet. Lagstiftningen innebär att en arbetsgivares handlingsutrymme i en anställningssituation påverkas.

## 1.1 Bakgrund

Det är förenat med höga kostnader för en arbetsgivare att nyanställa. En anställning är också kopplad till olika rättigheter och skyldigheter för den anställda och för arbetsgivaren. Av den anledningen är det av stor vikt för arbetsgivaren att anställa rätt person. För att kunna göra detta behövs ett brett handlingsutrymme. De beslut som fattas från arbetsgivaren sida måste också vara företagsekonomiskt försvarbara. Jag blev intresserad av hur arbetsgivarens fria anställningsrätt är förenlig med de bestämmelser som innebär en begränsning av densamma. Mitt beslut att undersöka ämnet närmre har resulterat i denna uppsats.

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Mitt syfte med denna uppsats är att beskriva och analysera den fria anställningsrätten utifrån den lagstiftning som finns på området. Den fria anställningsrätten är inte helt fri utan är behäftad med inskränkningar inom olika områden. Min avsikt är att ge en bild av denna inskränkning. Fokus ligger på det område som jag anser vara det som främst innebär en begränsning; diskrimineringsförbuden och då särskilt grundat på kön. Min ambition är inte att ge en uttömmande redogörelse för alla aspekter av anställningsrätten. Snarare är syftet att beskriva den fria anställningsrätten utifrån dess starka fäste i svensk arbetsrätt såsom oinskränkt men vilken idag är reglerad genom lag. Sannolikt är det så att detta arbetsgivarprerogativ slagit orättvist och behovet av lagstiftning varit starkt. EU spelar här en stor roll för diskrimineringsfrågan och ambitionen är att se anställningsrätten ur ett EU-perspektiv. EG-rätten är starkt utvecklad inom detta område och de svenska lagar som finns påverkas av EG-rätten. Inom jämställdhetsområdet finns regler för aktiva åtgärder som syftar till att ge arbetsgivaren en uppmärksam och aktiv roll i processen för jämn könsfördelning på arbetsmarknaden. Det åligger en arbetsgivare att verka för jämlikhet och mångfald i arbetslivet. Jämställdhetsfrågan har varit och är ständigt aktuell i debatten.

Frågeställningarna är sålunda: Vilka inskränkningar och begränsningar har svensk lagstiftning på den fria anställningsrätten? Är det rätt att tala om en fri anställningsrätt eller har begreppet förlorat innebörd? Kan en arbetsgivare anställa fritt eller vilka konsekvenser kan det få? Kommer den föreslagna sammanhållna diskrimineringslagstiftningen att innebära ytterligare begränsningar av den fria anställningsrätten?

## 1.3 Metod

I detta arbete har jag använt mig av sedvanlig juridisk metod. Jag har använt mig av standardlitteratur inom juridik såsom litteratur, rättsfall, lagtext, förarbeten och domstolspraxis för att belysa ämnet ifrån olika håll.

## 1.4 Avgränsningar

Ämnet har krävt vissa avgränsningar då en anställning påverkas av många olika faktorer. När det gäller begränsningar av arbetsgivarens fria anställningsrätt skulle en påverkan kunna ses beträffande valet av anställningsform (ex. tillsvidarejänst eller vikariat) eftersom en arbetsgivare inte kan anställa på vilka premisser som han/hon vill. Jag har dock valt att fokusera på rätten att fritt välja personal i en rekryteringssituation. För att avgränsa ämnet ytterligare har jag lagt fokus på diskrimineringsfrågan där jämställdhetsaspekten (kön) har fått mest tyngd. Anledningen till att företrädesrätten har fått mindre utrymme är det inte är lika vanligt förekommande. Det är inte alltid att det i en nyanställningssituation förekommer tidigare anställda som har rätt till återanställning eller utökad tjänsgöringsgrad. Diskrimineringsförbudet är å andra sidan alltid gällande. Huruvida lagarna är tillämpliga i det enskilda fallet är beroende på omständigheterna. Övriga faktorer beskrivs för att få en bred bild av den fria anställningsrätten både inom privat och offentlig sektor. MBL:s<sup>1</sup> regler om förhandlingsskyldighet innebär förvisso en begränsning men ryms inte inom ramarna för denna uppsats. Det finns ett flertal rättsfall som handlar om diskriminering vid en anställningssituation och en del har blivit mer uppmärksammade än andra. Jag har valt att redogöra för ett antal fall som belyser den problematik som uppstår då arbetsgivaren vill använda sin fria rätt att anställa, men då annan anser sig bli förbigången eller missgynnad. Positiv särbehandling nämns endast kort som begrepp. Jag kommer att redogöra för olika lagar som inskränker den fria anställningsrätten och dess tillämpning. Den svenska lagstiftningen ska också ses i ett EG-rättsligt perspektiv.

## 1.5 Disposition

Först har jag valt att ge en bakgrund till den fria anställningsrätten som begrepp och dess historik. Därefter redogör jag för den lagstiftning som finns och vilken inverkan den har på ett anställningsbeslut. För att belysa de begränsningar lagstiftningen medför redogör jag för ett antal rättsfall i svensk rätt samt ett rättsfall som blev avgjort i EG-domstolen. Det sistnämnda har blivit vägledande för framtida tillämpning i EU:s medlemsländer.

---

<sup>1</sup> Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.



## 2.0 Den fria anställningsrättens historik

För att få ett grepp om den fria anställningsrättens betydelse i svensk arbetsrätt är det viktigt att se tillbaka på dess historik. Det ger en förståelse för betydelsen som tillmäts begreppet vid ställningstagande i olika fall i Arbetsdomstolen (AD).

Arbetsgivarens rätt att fritt anställa är en allmän rättsgrundsats som härstammar från början av 1900-talet. SAF införde år 1905 en paragraf i sina stadgar som bland annat innebar att alla kollektivavtal skulle föreskriva att arbetsgivaren hade rätt att fritt antaga och avskeda arbetare. Detta blev den berömda paragraf 23.<sup>2</sup> Denna kom sedermera att bli den allmänt kända paragraf 32-bestämmelsen i dåvarande Svenska Arbetsgivarföreningens (SAF)<sup>3</sup> stadgar. Denna rätt refereras ibland till som ”arbetsgivarens § 32 befogenheter”.<sup>4</sup> I början av 1900-talet präglades arbetsmarkanden av ett flertal konflikter. I december 1906 kallade SAF till förhandling med Landsorganisationen (LO) p.g.a. rådande konflikter. Detta resulterade i den så kallade *Decemberkompromissen*.<sup>5</sup>

Decemberkompromissen var en överenskommelse mellan LO och SAF. LO erkände arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet samt att fritt antaga och avskeda arbetstagare. SAF accepterade i sin tur att föreningsrätten skulle lämnas oinskränkt. Båda parter ställde sig dock något tveksamma till uppgörelsen. Arbetstagersidan menade att de blev berövade den fria förhandlingsrätten. Arbetsgivarna menade att föreningsrätten var en inskränkning av deras § 23 stadga. Företag och fackföreningar skapade på denna tid tillsammans en rättsordning och ett regelverk för dess relationer sinsemellan. Regeringens medverkan var obetydlig. SAF var då en kraftfull organisation som hade en förmåga att etablera normer i arbetslivet. Svensk kollektiv arbetsrätt skapades således inte av staten utan av arbetsmarknadens parter.<sup>6</sup> Arbetsgivarens fria anställningsrätt har på så sätt under lång tid varit oinskränkt.

---

<sup>2</sup> Nycander, s. 23.

<sup>3</sup> Numera Svenskt Näringsliv (SN).

<sup>4</sup> Glavå, s. 26.

<sup>5</sup> Nycander, s. 24.

<sup>6</sup> Detta stycke bygger på Nycander, s. 24-25.

Det så kallade arbetsprerogativet, att fritt leda och fördela arbetet samt rätten att fritt anställa och säga upp anställda, gäller generellt i alla anställningsförhållanden. Arbetsrätten har dock påverkats av utvecklingen i samhället. Den ökade individualiseringen av arbetsrätten spelar också roll. Tendensen under 1900-talet har varit att inskränka arbetsgivarprerogativet. Paralleller kan dras till den fria uppsägningsrätten som även den ingick i Decemberkompromissen. Den senare har avskaffats genom kravet på saklig grund i 7 § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Detta kan jämföras med den fria anställningsrätten som har begränsats i flera avseenden.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Detta stycke bygger på Rönmar i Numhauser-Henning (red.), s. 283-284.

### 3.0 Den fria anställningsrättens begränsningar

AD uttalade i ett fall (AD 1985:129) att ”den i svensk arbetsrätt gällande grundsatsen om arbetsgivarens fria anställningsrätt innebär att en arbetsgivare i princip har rätt att ställa upp vilka anställningsvillkor som helst och att anställa vem han önskar”.<sup>8</sup> Flera begränsningar har tillkommit efter 1985 men den fria anställningsrätten används fortfarande som utgångspunkt.<sup>9</sup> I AD 1996:147 kan utläsas att ”sedan gammalt anses det tillkomma arbetsgivare att själv bestämma om ingående av anställningsavtal. Denna rätt utgör ett komplement till arbetsgivares rätt att bestämma om ledningen och fördelningen av arbetet. Arbetsgivarens bestämmanderätt är dock inte obegränsad. Genom lag och avtal har rätten i olika avseenden inskränkts eller begränsats”.<sup>10</sup> Vidare har AD citerat uttalandet från 1985-års fall i AD 1999:36.<sup>11</sup>

Det finns ett flertal lagar i svensk rätt som begränsar arbetsgivarens fria anställningsrätt. De lagar som främst påverkar anställningsrätten är: LAS, genom företrädesrätt till återanställning och utökad tjänstgöringsgrad, och diskrimineringslagarna med förbud mot diskriminering och aktiva åtgärder. Diskrimineringslagarna omfattar även anställningsförfarandet. Inom den offentliga sektorn är denna rätt mer inskränkt. För offentlig sektor blir även regeringsformen (RF)<sup>12</sup> och lagen om offentlig anställning (LOA)<sup>13</sup> tillämpliga.<sup>14</sup> Anställningsförfarandet hos offentliga arbetsgivare skiljer sig vidare från privat sektor eftersom där kan ett anställningsbeslut överklagas.<sup>15</sup>

Svensk lagstiftning är påverkad av EG-rätten i och med medlemskapet i EU. Inom området diskriminering har EG-rätten också fått större betydelse. Det finns ett antal direktiv som berör jämställdhet, likabehandling och förbud mot diskriminering.<sup>16</sup> (Se kapitel 7.0).

---

<sup>8</sup> AD 1985:129, s. 797.

<sup>9</sup> Glavå, s. 188.

<sup>10</sup> AD 1996:147, s. 1189.

<sup>11</sup> AD 1999:36, s. 242.

<sup>12</sup> SFS 1974:152 senast omtryckt i SFS 2003:593.

<sup>13</sup> SFS 1994:260.

<sup>14</sup> Gellner, s. 17.

<sup>15</sup> Glavå, s. 191.

<sup>16</sup> Göransson & Karlsson, s. 19.

Rätten till arbete och avtalsfrihetens princip innefattar rätten att själv välja motpart i avtalsförhandlet. En arbetsgivare kan inte tvingas att anställa en viss person. Även om arbetstagaren kan bevisa diskriminering eller förbisedd företrädesrätt till anställning kan arbetstagaren inte tilltvinga sig en anställning.<sup>17</sup> Den påföljd som är aktuell är skadestånd.<sup>18</sup>

Innan en arbetsgivare väljer ut en arbetssökande att erbjuda anställning måste först eventuell företrädesrätt undersökas.<sup>19</sup> Arbetsgivaren måste också försäkra sig om att urvalsprocessen är korrekt och att diskriminering av övriga sökanden inte förekommit. Oskäliga krav från en arbetsgivare på en arbetssökande, t.ex. irrelevanta kvalifikationer, kan numera angripas med diskrimineringslagarna.<sup>20</sup> En arbetsgivare måste med andra ord uppställa krav som är rimliga. Det handlar dock inte om att en viss person måste anställas utan att en arbetsgivare ej får diskriminera annan genom sitt urval.

Begränsningarna i antagningsrätten skulle kunna delas in i tre områden: val av anställningsform, val av arbetssökande samt formalia och förfarande vid anställning.<sup>21</sup> Den stora begränsningen i den fria anställningsrätten torde dock vara vid själva anställandet av personal, vilket behandlas här. Det är urvalskriterierna som blir föremål för granskning. Jag har delat upp inskränkningen av arbetsgivarens fria anställningsrätt under rubrikerna företrädesrätt och diskrimineringsförbud. Följt av specifika regler inom offentlig sektor och den påverkan som kan ses i och med Sveriges EU-medlemskap.

---

<sup>17</sup> Källström & Malmberg, s. 103.

<sup>18</sup> Lunning, s. 641.

<sup>19</sup> Gellner, s. 29.

<sup>20</sup> Glavå, s. 189.

<sup>21</sup> Glavå, s. 189.

## 4.0 Företrädesrätt

### 4.1 Lagen om anställningsskydd

Reglerna om företrädesrätt återfinns i LAS (25 §). De innebär att den som har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist under vissa förutsättningar har *företrädesrätt till återanställning* hos sin förra arbetsgivare. Återanställningsrätten förekom i kollektivavtal långt före lagen om anställningsskydd. Den har sålunda en gammal tradition.<sup>22</sup> Reglerna om återanställning är semidispositiva och kan ändras genom kollektivavtal. Föreligger ett tillfälle för en arbetsgivare att nyanställa måste först återanställningsmöjligheterna inventeras. Finns det en företrädesberättigad person med tillräckliga kvalifikationer måste denne erbjudas arbetet först. Detta förutsätter att ett antal rekvisit är uppfyllda beträffande tidsbegränsning, geografisk begränsning och kvalifikationsbegränsning.<sup>23</sup>

För att företrädesrätten ska bli aktuell ska den förutvarande anställningen ha upphört på arbetsgivarens initiativ. Vidare måste orsaken vara på grund av arbetsbrist. Arbetstagaren ska också ha uppnått en viss kvalifikationstid i anställningen (mer än tolv månaders anställning under den senaste treårsperioden). Återanställningsrätten är giltig i en begränsad tidsperiod (idag nio månader). Anspråk på företräde ska lämnas till arbetsgivaren för att kunna återopas. En annan viktig faktor för återanställningsrätten är att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.<sup>24</sup>

På vilket sätt påverkar då denna inskränkning arbetsgivarens möjlighet att utnyttja sin fria anställningsrätt? Den begränsning som är aktuell är det faktum att arbetsgivaren är skyldig att ta hänsyn till denna möjlighet innan nyanställning sker. Ett av kraven är att den anställde ska inneha tillräckliga kvalifikationer. Detta innebär att det inte är så stor inskränkning i praktiken. Förutsättningen är att arbetsgivaren kan motivera valet och bedömningen. Enligt Arbetsdomstolens praxis kan en företrädesberättigad ”göra anspråk på normal inskolning men inte omskolning”.<sup>25</sup> Det innebär att arbetstagaren ska

---

<sup>22</sup> Glavå, s. 219.

<sup>23</sup> Gellner, s. 29-31.

<sup>24</sup> Detta stycke bygger på Lunning, s. 624.

<sup>25</sup> Glavå, s. 221.

ha de allmänna kvalifikationer som normalt krävs av den som söker anställningen i fråga. Högre krav får ej uppställas. En arbetsgivare som påstår att kvalifikationerna inte räcker har bevisbördan för detta.<sup>26</sup> En arbetsgivare måste dock inte nyanställa vid arbetskraftsbehov. Valet kan vara att hyra in personal istället.<sup>27</sup>

Vidare i lagen om anställningsskydd finns en bestämmelse som säger att deltidsanställda har *företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad*. Detta gäller både tillsvidareanställda och visstidsanställda. En deltidsanställd kan sålunda göra anspråk på att utöka sin arbetstid och byta en deltidstjänst till heltidstjänst. En sådan övergång ska ske i samband med att arbetsgivaren vill nyanställa personal. Arbetsgivaren måste på så sätt vid en nyanställningssituation se om det finns någon deltidsanställd som anmält intresse för heltidstjänstgöring. Om så är fallet undersöks om denne motsvarar de behov och krav som ställs. Det krav som finns härvidlag är att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för anställningen och att ett byte är genomförbart. Denna rätt går före företrädesrätten till återanställning.<sup>28</sup> Den begränsning som detta innebär för en arbetsgivare är att undersöka och använda denna möjlighet innan nyanställning sker.

Påföljden vid brott mot företrädesreglerna är skadestånd. En arbetstagare kan inte kräva att få anställningen som han eller hon gjort anspråk på.<sup>29</sup>

## 4.2 Praxis

I AD 2007:72 tar Arbetsdomstolen ställning till huruvida en arbetsgivare behöver nyanställa eller ej. I det här fallet handlade det om att tillgodose arbetskraftsbehovet genom att hyra in personal. Detta innebar att uppsagda arbetstagare med företrädesrätt till återanställning förbigicks. AD menar att i det här fallet har lösningen med inhyrd personal varit det mest lämpliga sättet att hantera arbetstoppar på, ur en företagsekonomisk synvinkel. Domstolen ger arbetsgivaren rätt.<sup>30</sup>

---

<sup>26</sup> AD 1999:36, s. 242.

<sup>27</sup> Lunning, s. 630, se även AD 2007:72.

<sup>28</sup> Detta stycke bygger på Lunning, s. 643.

<sup>29</sup> Lunning, s. 641.

<sup>30</sup> AD 2007:72.

AD 1999:36 gällde brott mot bestämmelserna om företrädesrätt till återanställning. Frågan var om arbetstagarna saknade tillräckliga kvalifikationer för arbetet. Det här fallet gällde huruvida avsaknad av körkort innebar att de ej hade tillräckliga kvalifikationer. AD konstaterar att arbetsgivaren får acceptera viss upplärningstid. Det förhållandet att de två arbetstagarna saknar körkort får dock anses innebära att de saknar de grundläggande allmänna kvalifikationer som krävs för arbetet. Tillräckliga kvalifikationer föreligger ej och förbundets talan avslogs.

Göransson & Karlsson tar upp ett exempel om förbisedd återanställningsrätt som löstes genom en överenskommelse: ”I samband med en omorganisation sökte en rörelsehindrad man, som var anställd inom Malmö stad, olika anställningar. Han fick ingen fast anställning och anmälde till HO [handikappombudsmannen] att han kände sig diskriminerad. HO ansåg i förhandlingen att mannen haft företrädesrätt till återanställning och att han diskriminerats vid tjänstetillsättningen. Parterna kom överens om en ersättning till mannen på 60 000 kronor”.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Göransson & Karlsson, s. 90.

## 5.0 Diskrimineringsförbud

### 5.1 Allmänt

Det finns i svensk lag ingen allmän föreskrift om att en arbetsgivare ska behandla arbetssökande på ett sakligt och rättvist sätt.<sup>32</sup> Det finns heller inget ”generellt diskrimineringsförbud i svensk rätt”.<sup>33</sup> Däremot finns i lag en rad förbud mot missgynnande (diskriminering) på olika grunder.<sup>34</sup> Dessa återfinns i de olika diskrimineringslagarna. Den lagstiftning som främst är aktuell vid en rekryteringssituation är jämställdhetslagen (JL) och de övriga diskrimineringslagarna (EDA, FUDA, SEDA). Diskrimineringslagarnas förbud gäller när arbetsgivaren ”beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet”.<sup>35</sup> Diskrimineringsförbuden gäller både för *direkt och indirekt diskriminering* (se kapitel 5.2).

Utöver lagen är det personalpolitik som är relevant. Det finns ingen lagstiftning som skyddar mot diskriminering av annan anledning än de i lagen angivna. Det är sålunda tillåtet att missgynna någon på andra grunder, t.ex. rökare, Stockholmare etc. Det blir då en fråga för det enskilda företaget egna värderingar och personalpolitik hur de vill agera ur likabehandlingssynpunkt.<sup>36</sup>

#### 5.1.1 Omfattning

Diskrimineringslagarna omfattar även beslut som innebär att en arbetsgivare avstår från att anställa någon. Ett sådant beslut kan angripas om bakgrunden till beslutet anses diskriminerande. Det behövs ingen jämförelseperson för detta. Det som krävs är att personen är arbetssökande och har påtalat för en arbetsgivare att denne önskar en angiven anställning. Det räcker inte med en förfrågan eller intresseanmälan av tjänsten.<sup>37</sup> Det sistnämnda kan vara svårbedömt och risken finns att ord står mot ord. Diskrimineringsförbuden omfattar inte utformningen av platsannonser men så fort det

---

<sup>32</sup> Agell et al, s. 324.

<sup>33</sup> Glavå, s. 226.

<sup>34</sup> Agell, s. 324.

<sup>35</sup> Glavå, s. 231.

<sup>36</sup> Iseskog, s. 71

<sup>37</sup> Glavå, s. 231.



finns en arbetssökande så är diskrimineringsförbudet tillämpligt. En platsannons kan ändå vara av intresse vid bedömning om en arbetsgivare haft ett diskriminerande syfte. Detta i sin tur kan ha betydelse för ett skadestånds utformning.<sup>38</sup> Finns det godtagbara skäl för att en arbetssökande ej blivit kallad till intervju så kan inte diskriminering åberopas. Ett sådant rättsfall redovisas i kapitel 5.<sup>39</sup> En arbetsgivare är ansvarig för rekryteringsföretag och headhunters agerande.<sup>40</sup> Om de sökande har likvärdiga meriter kan arbetsgivaren fritt välja vem denne önskar. Då använder arbetsgivaren sig av sin fria anställningsrätt.

Det ställs emellertid ganska höga krav på arbetsgivaren att ha sakliga och godtagbara överväganden till ett anställningsbeslut. Exempel på godtagbar förklaring är om arbetsgivaren inte haft kännedom om den arbetssökandens etniska tillhörighet. Eller att arbetsgivaren har valt att anställa någon med företrädesrätt till återanställning enligt LAS. Om en arbetsgivare har som skäl att ansökningarna varit så många att alla inte har kunnat granskas måste denne ändå påvisa en urvalsmetod som inte verkar diskriminerande.<sup>41</sup> För en arbetssökande som blivit diskriminerad kan endast utdömas allmänt skadestånd. Ett skadestånd kan sättas ner om det är skäligt.<sup>42</sup>

Bevisbördan vid diskrimineringsfall är delad och den arbetssökande som anser sig blivit diskriminerad ska göra det antagligt att diskriminering förekommit. Då måste arbetsgivaren i sin tur bevisa att motsatsen.<sup>43</sup> Bevisbördan är också reglerad i EG-direktiv (se 7.1).

### 5.1.2 Inskränkning

Numhauser-Henning uttalar sig angående diskrimineringslagstiftningen och arbetslivets flexibilisering så här: "I industrisamhället tillgodosåg enhetliga och stabila arbetsformer i stor utsträckning normativa krav på likhet och rättvisa. När de gamla arbetsformerna löses upp och arbetslivet flexibiliseras framträder dessa grundläggande normativa

---

<sup>38</sup> 2000/01:AU3 avsnitt 5.4, s. 30.

<sup>39</sup> AD 2003:73.

<sup>40</sup> Glavå, s. 231.

<sup>41</sup> Göransson & Karlsson, s. 102.

<sup>42</sup> Göransson & Karlsson, s. 63 och s.116-117. Se även 25 § och 28 § JL, 16 § och 20 § EDA, 12 § och 16 § FUDA samt 11 § och 15 § SEDA.

<sup>43</sup> Se 45a § JL, 36a § EDA, 24a § FUDA, 23a § SEDA.

mönster i en annan form, nämligen som förbud mot diskriminering”.<sup>44</sup> Vidare menar hon att: ”Utvecklingen mot alltmer varierade och individualiserade anställningsvillkor innebär också särskilda svårigheter för diskrimineringslagstiftningen. Ytterst handlar diskrimineringsförbud om att avgöra vilka motiv för särbehandling som kan betraktas som ’sakliga’. Mer utbredda krav på saklighet kan därför leda till ökad reglering och standardisering av anställningsvillkor och arbetsledningsbeslut i strid med grundläggande flexibileringsbehov. Principerna om ickediskriminering och likabehandling kan samtidigt komma att innebära stora ingrepp i den traditionella arbetsrätten.”<sup>45</sup>

Enligt Inghammar är själva kärnan i diskrimineringsresonemanget i svensk rätt att förbud mot diskriminering leder till att lika fall behandlas lika och olika fall behandlas olika. Det i svensk rätt angivna diskrimineringsförbudet är primärt inte ett gynnande av svaga grupper. Istället är det ett verktyg för att hitta och välja den mest lämpade i en förmodad objektiv bedömning. Det blir ett elitistiskt förhållningssätt.<sup>46</sup> På så sätt skulle lagstiftningen ge arbetsgivaren ett verktyg att motverka de personer som inte önskas. Lagstiftningen innebär förvisso en inskränkning i arbetsgivarens fria anställningsrätt men ger också en möjlighet att motivera beslut med att alltid kunna välja den mest kompetente arbetssökanden.

Diskrimineringslagstiftningen innebär en omfattande inskränkning av den fria anställningsrätten. Den uppställer en hel del krav på vad en arbetsgivare ska göra respektive inte får göra. Arbetsgivaren ska inte kunna besluta om anställning på godtyckliga grunder. En arbetsgivare måste därför kunna bevisa att det inte är fråga om diskriminering. Ett sätt är att hänvisa till etablerade rekryteringsprinciper i företaget. Det är viktigt att poängtera att ett anställningsbeslut står fast även om det innebär otillåten diskriminering.<sup>47</sup>

---

<sup>44</sup> Numhauser-Henning, s. 7.

<sup>45</sup> Numhauser-Henning, s. 7-8.

<sup>46</sup> Inghammar, i Numhauser-Henning (red.), s. 189-190.

<sup>47</sup> Källström & Malmberg, s. 105.

### 5.1.3 En sammanhållen diskrimineringslag

Det finns ett utredningsförslag på en sammanhållen diskrimineringslagstiftning som föreslås träda i kraft 2008. Diskrimineringskommitténs uppgift var att göra en översyn av den svenska diskrimineringslagstiftningen och överväga en gemensam lagstiftning mot diskriminering. En ny lag föreslås för att få en effektivare och mer heltäckande lagstiftning. Detta skulle även innebära en sammanslagning av de olika ombudsmännen till en; ombudsmannen mot diskriminering. I nuvarande svensk lagstiftning finns inga regler mot åldersdiskriminering. Däremot finns inom EU ett åldersdirektiv som skulle ha implementerats i alla medlemsländer i december 2006. I den föreslagna nya lagen kommer även förbud mot diskriminering p.g.a. ålder och könsidentitet att införas. Då kan hela EG:s arbetslivsdirektiv<sup>48</sup> bli genomfört i svensk rätt. Den nya lagen föreslås även omfatta aktiva åtgärder för alla diskrimineringsgrunderna. Det betyder att kraven på en arbetsgivare att vidta aktiva åtgärder i rekryteringssituationer kan komma att öka. Ytterligare ett tillskott till diskrimineringsförbuden är att positiv särbehandling kommer att vara tillåtet med etnisk tillhörighet som grund. Påföljden för brott mot förbuden mot diskriminering är fortsättningsvis skadestånd. Det faktum att avsikten ej varit diskriminerande skall dock inte utgöra skäl för jämkning av skadeståndet.<sup>49</sup>

## 5.2 Jämställdhetslagen

### 5.2.1 Innehåll

Det finns en skillnad i svenska språket mellan jämlikhet och jämställdhet. Jämlikhet innebär alla individers lika värde. Jämställdhet innebär lika villkor mellan kvinnor och män, dvs mellan kön.<sup>50</sup> Den lag som reglerar förhållandet mellan kön är jämställdhetslagen. Jämställdhetslagen kom till år 1979 och fanns alltså redan innan Sverige blev medlem i EU.<sup>51</sup> Den har till ändamål att främja jämställdhet och kvinnors och mäns lika rätt i arbetslivet. Främst siktar dock lagen till att förbättra kvinnors villkor i arbetslivet. Lagen är indelad i två kategorier: regler om aktiva åtgärder och förbud mot könsdiskriminering.<sup>52</sup>

---

<sup>48</sup> 2000/78/EG.

<sup>49</sup> Detta stycke bygger på SOU 2006:22, s. 20-40.

<sup>50</sup> JämO, [www.jamombud.se](http://www.jamombud.se), information hämtad 2007-10-13.

<sup>51</sup> Julén, i Numhauser-Henning (red.), s. 117-118.

<sup>52</sup> Göransson & Karlsson, s. 21.

*Aktiva åtgärder* syftar till att främja jämställdheten i arbetslivet. Det är lagstiftarens försök att bryta könssegregeringen på arbetsmarknaden. När det gäller anställning och rekrytering står i lagen att arbetsgivaren ska försöka få både kvinnliga och manliga sökanden till lediga anställningar.<sup>53</sup> Krav på aktiva jämställdhetsåtgärder omfattar rekryteringssituationen och en arbetsgivare ska arbeta för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet. En arbetsgivare (med minst 10 anställda) är skyldig att varje år upprätta en jämställdhetsplan och verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män. Arbetsgivare ska vid nyanställning anstränga sig för att få personer av det underrepresenterade könet att söka en anställning.<sup>54</sup> Det innebär att lagstiftningen ger upphov till att företag i platsannonser uttrycker att de gärna ser sökande av ett visst kön. Platsannonser får dock inte formuleras så att de innebär könsdiskriminering. Riktad annonsering är tillåten om det på en arbetsplats finns en underrepresentation av det ena könet. En arbetsgivare kan åberopa positiv särbehandling för att anställa personer av ett visst kön om det könet är underrepresenterat och om det ingår i jämställdhetsplanen. Kvalifikationerna måste dock anses vara likvärdiga. En arbetsgivare kan alltid välja att anställa den som har bäst kvalifikationer och måste inte välja någon av underrepresenterat kön.<sup>55</sup>

*Förbud mot könsdiskriminering* avser enskilda fall där en person missgynnats på grund av kön.<sup>56</sup> En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande vare sig genom direkt diskriminering eller indirekt diskriminering.<sup>57</sup>

För *direkt diskriminering* ska det finnas ett ”orsakssamband mellan diskrimineringsgrunden och den diskriminerande effekten”.<sup>58</sup> I jämställdhetslagen står att: ”En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla henne eller honom sämre än arbetsgivaren behandlar, har behandlat eller skulle behandlat någon annan i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband

---

<sup>53</sup> Se även 8 § JL.

<sup>54</sup> Se även 9 § JL.

<sup>55</sup> Detta stycke bygger på Göransson & Karlsson, s. 25-33.

<sup>56</sup> Göransson & Karlsson, s. 21.

<sup>57</sup> Göransson & Karlsson, s. 23-24.

<sup>58</sup> Prop.1997/98:177, s. 22.

med könstillhörighet.”<sup>59</sup> I motiven till diskrimineringslagarna återfinns exempel på direkt diskriminering som ”kvinnor får inte utföra nattarbete”.<sup>60</sup>

Definitionen för *indirekt diskriminering* är enligt jämställdhetslagen: ”En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer av det ena könet. Detta gäller dock inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet kan motiveras av ett berättigat mål och medlem är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.”<sup>61</sup> I motiven till diskrimineringslagarna ges exempel på indirekt diskriminering med formuleringen: ”för arbetet krävs en minimilängd av 175 cm”<sup>62</sup> (missgynnar kvinnor). Ett annat exempel är formuleringen: ”för arbetet som städare krävs gymnasiekompetens i svenska”<sup>63</sup> (diskriminerande för utlandsfödda). Något krav på avsikt att diskriminera ställs inte för att det ska kunna vara fråga om diskriminering.<sup>64</sup>

När det gäller könsdiskriminering är det inte heller tillåtet att diskriminera en arbetssökande som är gravid. I nuvarande jämställdhetslag finns inte kravet på att ett kön ställs mot ett annat för att påstå diskriminering.<sup>65</sup> Det är ju endast kvinnor som kan bli gravida. Enligt jämställdhetslagen får en arbetsgivare inte neka en arbetssökande en anställning på grund av graviditet.<sup>66</sup> Däremot är det inte förbjudet att fråga den arbetssökande om hon är gravid. Det strider emellertid mot god sed. En sådan förfrågan kan också påvisa avsiktlig diskriminering vid en eventuell tvist.<sup>67</sup>

En arbetssökande som inte har anställts har rätt att på begäran få en skriftlig uppgift om meriterna i fråga för den person som fick arbetet.<sup>68</sup> En arbetssökande som

---

<sup>59</sup> 15 § JL.

<sup>60</sup> Prop.1997/98:177, s. 22.

<sup>61</sup> 16 § JL.

<sup>62</sup> Prop. 1997/98:177, s. 22.

<sup>63</sup> Prop. 1997/98:177, s. 22.

<sup>64</sup> Glavå, s. 234.

<sup>65</sup> Göransson & Karlsson, s. 39.

<sup>66</sup> Julén, i Numhauser-Henning (red.), s. 131.

<sup>67</sup> Källström & Malmberg, s. 110.

<sup>68</sup> Se 21 § JL.

könsdiskriminerats har rätt till allmänt skadestånd.<sup>69</sup> Diskrimineringsförbudet i jämställdhetslagen är en civilrättslig reglering av tvingande karaktär. Om en arbetsgivare befinns skyldig för otillåtet missgynnande är sanktionen att utge allmänt skadestånd, vilket uppgår till ungefär 50 000 kr.<sup>70</sup>

Avseende diskrimineringsförbuden kontra arbetsprerogativen uttalar sig Arbetsmarknadsutskottet i samband med utvidgningen av jämställdhetslagen år 2000 att det ”i princip inte innebär någon inskränkning i arbetsgivarens rätt att avgöra om han alls skall anställa eller vem av flera likvärdiga sökande han skall anställa. Det viktiga är att hans beslut inte har samband med arbetssökandens könstillhörighet.”<sup>71</sup>

### 5.2.2 Praxis

Enligt praxis i AD kan företräde ges till vilken sökande som helst om de sökande har i huvudsak lika meriter. Arbetsgivaren tillämpar i så fall sin fria anställningsrätt. I ett uppmärksammat fall, AD 2002:45, ansåg JämO att en gravid arbetssökande blivit förbigången av en annan sökande med sämre sakliga förutsättningar. Eftersom anställningsprocessen inleddes 1999 var det den dåvarande jämställdhetslagen som gällde. Då fanns kravet på en jämförelseperson av motsatt kön vilket ej kunde uppfyllas. AD fann att arbetsgivaren, i detta fall landstinget, inte gjort sig skyldig till otillåten könsdiskriminering enligt jämställdhetslagen. Däremot ansåg AD att landstingets handlande stod i strid med det inom EU antagna likabehandlingsdirektivet<sup>72</sup>. I detta finns angivet förbud mot könsdiskriminering. AD ansåg att direktivet i detta fall hade direkt effekt gentemot arbetsgivaren. Landstinget förpliktigades att utge allmänt skadestånd till den förbigångna kvinnan.

AD 2005:69 gällde ett anställningsbeslut inom en kyrklig samfällighet. AD konstaterar att den kvinnliga och den manliga arbetssökanden, till tjänsten som kyrkoherde, haft likvärdiga meriter. I och med detta har det gjorts antagligt att diskriminering förekommit. AD konstaterar dock att de skäl som legat till grund för beslutet att anställa

---

<sup>69</sup> Se 25 § JL.

<sup>70</sup> Agell et al., s. 324, se även Göransson & Karlsson, s. 63.

<sup>71</sup> 2000/01:AU3 avsnitt 5.4, s. 30.

<sup>72</sup> Rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor.

den manlige sökanden framstår som sakliga och motiverade. Beslutet anses således inte ha samband med könstillhörighet. Förbundets talan avslås.

## 5.3 Övrig diskrimineringslagstiftning

Med övrig diskrimineringslagstiftning avses här diskrimineringslagstiftningen från 1999, som delvis har ändrats 2003 och 2005. De består av lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (EDA), lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder (FUDA) och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (SEDA).<sup>73</sup> Lagarna gäller både direkt och indirekt diskriminering och omfattar även arbetssökanden.<sup>74</sup>

### 5.3.1 EDA

Beträffande förbud mot diskriminering på grund av *etnicitet* finns en svårighet avseende värdering av utländska meriter. Det kan avse examina från ett annat land än Sverige som kräver ekvivalering. Det är den arbetssökandes ansvar att arbetsgivaren får det underlag som behövs för att kunna göra rätt bedömning. Det är också den arbetssökande som har ansvaret för att uppgifterna presenteras i sådan form att en arbetsgivare kan förstå dem.<sup>75</sup> Förbudet omfattar även diskriminering på grund av att arbetsgivaren tror att den sökande tillhör en viss etnicitet, t.ex. genom ett annorlunda namn.<sup>76</sup> De aktiva åtgärderna enligt EDA innebär att arbetsgivare ska verka för att personer med olika etnisk tillhörighet ges möjlighet att söka lediga anställningar.<sup>77</sup>

Orsakssambanden vid diskriminering grundat på etnicitet kan vara svåra att bevisa om arbetsgivaren kan förklara sitt handlande på ett trovärdigt sätt. I AD 2003:55 kan utläsas att arbetsgivaren måste övertyga om att det är de skälen som åberopas som faktiskt legat till grund för handlandet. Det får inte vara en efterhandskonstruktion. Även om det inte behövs en diskriminerande avsikt, utan endast att effekten med ett visst handlande blir diskriminerande, så måste ett orsakssamband fastställas. I det här fallet uppgavs

---

<sup>73</sup> Göransson & Karlsson, s. 16.

<sup>74</sup> Göransson & Karlsson, s. 69.

<sup>75</sup> Prop. 1997/98:177, s. 31.

<sup>76</sup> Källström & Malmberg, s. 86.

<sup>77</sup> Göransson & Karlsson s. 115, se även 7 § EDA.

anledningen till att en arbetssökande ej fick tjänsten vara bristande samarbetsförmåga och bristande vilja att anpassa sig till verksamhetens krav. AD accepterar arbetsgivarens förklaring som trovärdig och relevant. Diskrimineringsombudsmannens (DO) talan om diskriminering avslås. Något samband mellan arbetsgivarens handlande och etnicitet har ej förelegat.

AD 2003:73 handlar om en arbetssökande av iranskt ursprung. Hon kallas dock inte till intervju trots tillräckliga kvalifikationer. Anledningen som uppgavs från bolagets sida var att den rekryteringsansvarige inte erhållit ansökan. AD ansåg inte att arbetsgivaren handlat på ett diskriminerande sätt. Arbetsgivaren kunde på ett trovärdigt sätt förklara att det rörde sig om ett missförstånd.

Ytterligare en tvist om etnisk diskriminering (AD 2005:14) visar att det är upp till arbetstagaren att försäkra sig om att en arbetsgivare fått ansökan tillhanda. I detta fall hade en kvinna av iranskt ursprung ansökt om en tjänst via fax. Tjänsten tillsattes sedan av en annan sökande med svenskt ursprung. Arbetsgivaren hävdar att de ej emottagit den iranska kvinnans ansökan. AD menar att det inte går att bevisa att arbetsgivaren tagit emot hennes ansökan. Diskrimineringsombudsmannens talan avslås.

Även om missgynnande på grund av etnicitet kan vara svårt att bevisa finns ett fall som inneburit en fällande dom. Arbetsgivaren i mål AD 2002:128 hade inte klargjort för domstolen varför kravet på felfri svenska var så viktigt. DO:s talan bifölls och arbetsgivaren blev fälld för diskriminering. I detta fall hade den kvinnliga sökanden först gjort en intresseanmälan per telefon för en tjänst som telefonsäljare. Sedan hade hon varit på ett informationsmöte med fingerade telefonintervjuer. Ytterligare provtillfälle skulle bokas in men vid det telefonsamtalet fick den sökande besked om att hon inte var välkommen på grund av sin brytning. Arbetsgivaren menade att hon ej uppfyllde de krav som uppställts på tydlig och korrekt svenska. Det var i målet omtvistat vem som avbröt rekryteringsförfarandet. AD:s slutsats blev att arbetsgivaren avslutade rekryteringsförfarandet men att det inte var på grund av etniciteten. Direkt diskriminering förelåg ej. Däremot ansågs företaget ha uppställt för höga krav än vad som var nödvändigt med tanke på tjänstens utformning. Arbetsgivaren hade alltså



tillämpat ett kriterium som framstår som neutralt, men som i praktiken har missgynnat den sökande med hänsyn till hennes etniska tillhörighet. Bolaget ansågs skyldig till indirekt diskriminering och förpliktigades att utbetala skadestånd.

### 5.3.2 FUDA

Angående förbud mot diskriminering på grund av *funktionshinder* innebär det, till skillnad från övriga diskrimineringsgrunder, att ett funktionshinder påverkar förmågan att utföra visst arbete. En del arbete är av sin natur omöjligt att genomföra vid ett visst handikapp. Exempelvis kan en blind person inte få anställning som taxichaufför eller flygkapten. Detta innebär inte en diskriminering på grund av funktionshinder.<sup>78</sup> Det krävs en rimlighetsbedömning av de enskilda fallen. Arbetsgivaren ska vidta anpassningsåtgärder som skäligen kan krävas i situationen. Arbetsgivarens skyldighet att vidta skäliga stöd- och anpassningsåtgärder blir en bedömningsfråga från fall till fall. I bedömningen tas även hänsyn till arbetsgivarens ekonomiska förhållanden och dennes förmåga att organisera arbetet.<sup>79</sup>

### 5.3.3 SEDA

Arbetsgivare får ej heller beakta arbetssökandens *sexuella läggning*. Det är en privatsak som saknar betydelse i arbetslivet.<sup>80</sup> Här kan också en förmodad grupptillhörighet göra lagen tillämplig. T.ex. om en arbetsgivare förmodar att en arbetssökande är homosexuell, utan att vara det, och behandlar denne sämre på grund av detta. En arbetssökande får ej heller missgynnas för att denne är gift eller sambo med någon på grund av dess grupptillhörighet. Detta skydd finns även i EDA och FUDA.<sup>81</sup>

---

<sup>78</sup> Prop. 1997/98:179, s. 41-42.

<sup>79</sup> Göransson & Karlsson, s. 96.

<sup>80</sup> Prop. 1997/98:180, s. 19.

<sup>81</sup> Göransson & Karlsson, s.80.

## 6.0 Offentlig sektor

### 6.1 Lagstiftning

Det finns en del skillnader mellan privat och offentlig verksamhet där den senare innebär mer omfattande begränsningar. Lagen om anställningsskydd och diskrimineringslagarna gäller både för privat och offentligt anställda. För offentligt anställda finns ytterligare regler i RF och LOA. Dessutom finns ett flertal regler i olika förordningar såsom Anställningsförordningen<sup>82</sup> och Högskoleförordningen<sup>83</sup> för att nämna några. Det finns även olika regler för tillsättning av tjänster vid särskilda områden såsom kustbevakningen, polisväsendet och inom försvarsmakten. Den så kallade objektivitetsprincipen innebär att beslut inom offentlig förvaltning ska vara sakliga och opartiska. Detta gäller även anställningsbeslut.<sup>84</sup>

Inom den privata sektorn är utgångspunkten att arbetsgivaren själv avgör vem som ska anställas. Inom offentlig sektor är kravet på saklighet normen.<sup>85</sup> RF (11 kap. 9 § 2 st.) innehåller krav på ”förtjänst och skicklighet”. Statliga myndigheter ska inte kunna gynna vissa grupper i samhället. Det är anledningen till varför det i grundlag är inskrivet att endast sakliga grunder får beaktas vid tjänstetillsättning. Det finns dock andra sakliga grunder än förtjänst och skicklighet som beaktas; t.ex. jämställdhetsskäl, mångfald och företrädesrätt till anställning.<sup>86</sup> Ytterligare precisering av RF ges i LOA. Vid anställning inom statlig myndighet ska skicklighet sättas främst om det inte finns särskilda skäl.<sup>87</sup>

Begreppet *förtjänst* innefattar i första hand tjänsteår.<sup>88</sup> Vid bedömningen av förtjänsten är det ”den vana och erfarenhet som personen förvärvat genom tidigare tjänstgöring” som avses.<sup>89</sup> Tidigare tjänstgöring kan då omfatta erfarenhet inom både offentlig och

---

<sup>82</sup> SFS 1994:373.

<sup>83</sup> SFS 1993:110.

<sup>84</sup> Detta stycke bygger på Gellner, s. 17.

<sup>85</sup> Glavå, s. 218.

<sup>86</sup> Källström & Malmberg, s. 105-106.

<sup>87</sup> Se 4 § LOA.

<sup>88</sup> Glavå, s. 218.

<sup>89</sup> Gellner, s. 17.

privat verksamhet.<sup>90</sup> Begreppet *skicklighet* innefattar sådana kunskaper och erfarenheter som är relevanta för anställningen.<sup>91</sup> Gellner menar att: ”Begreppet skicklighet tar sikte på lämpligheten för den aktuella tjänsten och inrymmer teoretisk och praktisk utbildning, yrkeserfarenhet och personlig lämplighet”.<sup>92</sup> Personliga egenskaper såsom omdöme, samarbetsförmåga, ledarskapsegenskaper m.m. räknas in under begreppet skicklighet. Emellertid är relevans till tjänsten viktig.<sup>93</sup>

Inom offentlig sektor kan beslut om tjänstetillsättningar överklagas och upphävas. En arbetssökande till statlig myndighet kan överklaga en felaktig anställning. Den överordnade myndigheten kan då istället utse den mest meriterande. I den kommunala sektorn är inte reglerna om förtjänst och skicklighet tillämpbara. Kommuner och landsting ska dock beakta allas likhet inför lagen samt iakttäcka den saklighet och opartiskhet som uttrycks i RF.<sup>94</sup> Anställningsbeslut vid en kommun kan överklagas (kommunalbesvär) om beslutet är lagstridigt, t.ex. diskriminerande. I så fall kan beslutet komma att överklagas och kommunen får göra ett nytt beslut. Kommunen kan också välja att avbryta anställningsförfarandet. En arbetssökanden kan då inte tilltvinga sig en anställning. Det är endast inom den statliga förvaltningen en sökande kan tilltvinga sig en anställning (genom förvaltningsbesvär). Inom statlig sektor är sålunda principen om fri anställningsrätt inte gällande.<sup>95</sup>

## 6.2 Praxis

AD 2004:44 behandlar tillsättningen av en tjänst inom polismyndigheten. I detta fall anställdes en manlig sökande framför en kvinnlig sökande. JämO gjorde gällande att den kvinnliga sökanden var mest meriterad för tjänsten. Anledningen till att kvinnan inte fick tjänsten var enligt JämO för att hon var kvinna. Eftersom detta avser en statlig tjänst skall endast sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet beaktas. Vidare ska skickligheten sättas främst. När det gäller förtjänst så har den kvinnliga sökanden en klar fördel med flera års erfarenhet inom polisen. AD gör dock gällande att den manliga

---

<sup>90</sup> Gellner, s. 17.

<sup>91</sup> Källström & Malmberg, s. 106.

<sup>92</sup> Geller, s. 17.

<sup>93</sup> Källström, s.106.

<sup>94</sup> Se RF 1 kap 9 §.

<sup>95</sup> Detta stycke bygger på Källström & Malmberg, s. 105-107.

sökanden ändå har uppnått den erfarenhetsnivå som kan anses vara likvärdig. Det har också funnits tveksamheter beträffande kvalitén på arbetet hos den kvinnliga sökanden. Avseende utbildning är den kvinnliga sökanden mer meriterad. Vid skicklighetsbedömningen ingår en värdering av de personliga egenskaperna som är relevanta till kravspecifikationen. Enligt JämO har den kvinnliga sökanden även här ett klart försteg. AD menar att de personliga egenskaperna får väga tyngst vid meritvärderingen. Där finner AD att den manliga sökanden är överlägsen den kvinnliga. Denna bedömning gjordes i enlighet med den bedömning arbetsgivaren presenterat. Underlaget var baserat på uttalanden från medarbetare och chefer. Den kvinnliga sökandens meriter ansågs då lägre och de båda sökanden befann sig inte i en likvärdig situation. JämO:s talan avslogs.

För att fastställa diskriminering är det begreppen missgynnande, likartad situation och orsakssamband som är avgörande. Är en arbetssökandes meriter klart sämre än den andres kan de inte anses befinna sig i en likartad situation. I och med det kan personen inte bli diskriminerad genom att nekats en anställning. Det som är anmärkningsvärt i det här fallet var att AD var oenig. Två ledamöter presenterade sin skiljaktiga mening där de ansåg att den kvinnliga sökanden var överlägsen beträffande erfarenhet. De ansåg också att de sökande var likvärdiga gällande personlig lämplighet. Sammantaget menade de att den kvinnliga sökandens meriter var klart bättre eller i alla fall likvärdiga.<sup>96</sup>

---

<sup>96</sup> AD 2004:44.

## 7.0 EG-rätt

Jämställdhet mellan kvinnor och män är ett av de mest utvecklade områdena inom EG-arbetsrätten. Det har funnits med ända sedan EG-fördraget från år 1957. Då beslutades om lika lön för kvinnor och män för lika arbete. Likabehandling och lika möjligheter för kvinnor och män är en grundläggande rättighet inom EU.<sup>97</sup> Diskrimineringsförbud inom EG-rätten har influerats av amerikansk diskrimineringslagstiftning. Emellertid är EG-direktiven i grunden inte så mycket ett skydd mot mänskliga rättigheter, de kom till för att garantera fri rörlighet inom EU.<sup>98</sup>

### 7.1 Direktiv

EG-direktiv är tillämpbara i svensk rätt. De implementeras i svensk lagstiftning.<sup>99</sup> Ett flertal direktiv berör ämnet diskriminering.<sup>100</sup> EG-rätten har sålunda en stor betydelse när det gäller förbud mot diskriminering.

Jämställdheten mellan kvinnor och män uttrycks som ett av gemenskapens grundläggande mål i EG-fördragets artikel 2.<sup>101</sup> Likabehandlingsprincipen i direktiv 76/207/EEG (likabehandlingsdirektivet) innebär att all diskriminering på grund av kön, vare sig direkt eller indirekt, är otillåtet. Direktivet omfattar yrken på alla nivåer men en del undantag i nationell lagstiftning tillåts. Det kan avse yrken inom polisväsendet eller försvaret.<sup>102</sup> Detta direktiv upphör att gälla 15 augusti 2009 och ersätts av direktiv 2006/54/EG.<sup>103</sup> Innebörden är dock densamma.<sup>104</sup>

---

<sup>97</sup> Nyström, s. 205.

<sup>98</sup> Inghammar, i Numhauser-Henning (red.), s. 185.

<sup>99</sup> Nyström, s. 38.

<sup>100</sup> Nyström, s. 197.

<sup>101</sup> Göransson & Karlsson, s. 19.

<sup>102</sup> Nyström, s. 220-221.

<sup>103</sup> Rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning), avd. IV, artikel 34. Se även bilaga 1, del A.

<sup>104</sup> Se direktiv 2006/54/EG, avd. II, kap. 3, artikel 14.

År 2000 antogs direktiv 2000/78/EG<sup>105</sup> om en allmän ram för likabehandling (arbetslivsdirektivet). Syftet med arbetslivsdirektivet var att ”fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, för att principen om likabehandling skall kunna genomföras i medlemsstaterna”.<sup>106</sup> Särskilda undantag finns för tillämpning nationellt, t.ex. inom försvarsmakten där ålder och funktionshinder är faktorer som kan försvåra anställning. Direktivet är utformat som ett minimidirektiv.<sup>107</sup> Direktivet skulle ha implementerats senast den 2 december 2003 men beträffande ålder och funktionshinder var sista datum den 2 december 2006.<sup>108</sup> För Sveriges del är alla delar i direktivet implementerade i diskrimineringslagarna förutom ålder. Diskrimineringsförbud på grund av ålder föreslås implementeras i och med den föreslagna nya sammanhållna diskrimineringslagstiftningen.<sup>109</sup>

Ett annat direktiv mot etnisk diskriminering är direktiv 2000/43/EG<sup>110</sup> om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung.<sup>111</sup>

I olika EG-direktiv återfinns regler för bevisbördan där det ska göras antagligt att diskriminering förekommit. Då går bevisbördan över till arbetsgivaren. Denne ska då bevisa det motsatta.<sup>112</sup> Bevisbördedirektivet 97/80/EG om bevisbördan vid mål om könsdiskriminering implementerades i JL år 2005. I övriga diskrimineringslagar har det också införts bevisbörderegler och dessa har samma betydelse i alla civilrättsliga diskrimineringslagar.<sup>113</sup> Ovan nämnda direktiv kommer dock att upphöra 15 augusti 2009 och ersätts av direktiv 2006/54/EG.<sup>114</sup> Denna stipulerar att ”svaranden är skyldig

---

<sup>105</sup> Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling, kap. II, art. 10.

<sup>106</sup> Nyström, s. 198.

<sup>107</sup> Nyström, s. 198.

<sup>108</sup> Nyström, s. 200.

<sup>109</sup> SOU 2006:22, s. 40.

<sup>110</sup> Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung, kap. 11, art. 8.

<sup>111</sup> Göransson & Karlsson, s. 19.

<sup>112</sup> Gellner, s. 27.

<sup>113</sup> Göransson & Karlsson, s. 20.

<sup>114</sup> Direktiv 2006/54/EG, avd. IV, artikel 34. Se även bilaga 1, del A.

att bevisa att det inte föreligger något brott mot likabehandlingsprincipen”.<sup>115</sup> Regler med samma innebörd om bevisbördan återfinns i ovan nämnda direktiv mot etnisk diskriminering och arbetslivsdirektivet.

När diskrimineringslagarnas innebörd ska tolkas är EG-domstolens praxis ”en rättskälla i den svenska rättstillämpningen”.<sup>116</sup> För en arbetsgivare innebär detta att de måste ta hänsyn till både svensk lagstiftning och EG-rätt. EG-rätten har sålunda en inverkan på nationell rätt. Av den anledningen är det intressant att se hur EG-domstolen tar ställning till ett holländskt diskrimineringsfall nedan.

## 7.2 Praxis

I målet Dekker C-177/88 sökte en kvinna en tjänst som lärare i Nederländerna. Hon meddelade att hon var gravid i tredje månaden. Kvinnan var ändå den som utsågs som den mest lämpliga utav anställningskommittén. Arbetsledningen meddelade emellertid att hon inte skulle få anställningen. Detta motiverades med att hon redan vid ansökningstillfället var gravid. Företaget skulle därför inte få ersättning från deras försäkringsbolag under hennes mammaledighet. Detta i sin tur skulle innebära att företaget ej hade råd att skaffa en vikarie under tiden. Arbetshinder på grund av graviditet och arbetshinder på grund av sjukdom likställdes enligt nationella regler. EG-domstolen menade att detta innebar ett brott mot likabehandlingsdirektivet. Det behövs ingen manlig sökande och inte heller uppställs krav på avsiktligt diskriminerande handlande. Den nationella domstolen kunde inte åberopa ansvarhetsfrihetsgrund i nationell rätt. Direkt diskriminering förelåg utan att diskriminerande avsikt fanns.

Trots det faktum att den nationella lagen var bristfällig ansågs den privata arbetsgivaren bunden av direktivet. Detta är innebörden av att den nationella rätten skall tolkas i ljuset av EG-rätten.<sup>117</sup> I det här fallet vägdes kvinnans rätt att inte bli diskriminerad mot arbetsgivarens krav att undvika ekonomisk förlust.<sup>118</sup>

---

<sup>115</sup> Direktiv 2006/54/EG, avd. III, kap. 1, avsnitt 2, artikel 19, pkt 1.

<sup>116</sup> Göransson & Karlsson, s. 19.

<sup>117</sup> Nyström, s. 228.

<sup>118</sup> Glavå, s. 254.

## 8.0 Slutsatser och avslutande kommentarer

Den fria anställningsrätten har tillsammans med arbetsledningsrätten ett starkt fäste i svensk arbetsrätt. De tillhör arbetsgivarprerogativen från början av 1900-talet. Så sent som 1999 har AD refererat till arbetsgivarens fria anställningsrätt som begrepp. Visserligen är begreppet då följt av ett tillägg med begränsningar. Under senare år är det mer bevisning och omständigheter från fall till fall som ligger till grund för utgången i AD:s bedömningar. Att allt fler rättsfall bekräftar arbetsgivarens begränsade valmöjlighet, kan leda till att begreppet blir urvattnat. Paralleller kan dras till arbetsgivarens fria uppsägningsrätt som härrör från samma tid. Den har avskaffats genom reglerna i LAS. Det är förmodligen ingen som talar om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt längre eftersom den är så starkt förknippad med kravet på saklig grund enligt samma lag.

Arbetsrätten har förändrats från att till stor del vara reglerad av arbetsmarknadens parter till att vara reglerad genom lagar, förordningar och EG-direktiv. Arbetsgivarens fria anställningsrätt är på så sätt begränsad. Ändå har en arbetsgivare, speciellt inom privat sektor, stor möjlighet att anställa fritt. Det är arbetsgivaren som slutligen avgör om någon ska anställas och vem. Den rättighet en arbetssökande har i anställningsprocessen är det skydd mot diskriminering lagen uppställer på olika grunder. Om en arbetssökande kan bevisa diskriminering kan compensation utgå i form av skadestånd.

Arbetsgivaren kan således fritt anställa förutsatt att denne inte diskriminerar någon annan eller förbigår någon med företrädesrätt till anställning. Det kan förstås vara en svår balansgång eftersom att välja någon innebär att välja bort någon annan. Detta måste sannolikt vara ett större problem under de år då det finns få arbetstillfällen och många sökanden till varje tjänst. Risken är då att det leder till frustration hos de arbetssökande och sämre urvalsprocess hos arbetsgivaren. En rekrytering kostar tid och pengar för ett företag men kan vara värt det om rätt person anställs. Ytterst handlar det mer om en inställning från arbetsgivarens sida huruvida en arbetsplats präglad av mångfald berikar och bidrar till ett företags utveckling eller ej. Det är den attityd- och normförändringen i samhället som lagstiftningen vill komma åt genom att lagstifta om aktiva åtgärder.



Jämställdhetsaspekten är ständigt aktuell inom arbetslivet. Det är även en fråga som är viktig inom EU. Jämställdhetslagen har större tyngd och mer genomslagskraft än de andra diskrimineringslagarna, speciellt med tanke på likabehandlingsdirektivet och EG-rätten. Diskriminering är per definition alltid olaglig även om det ibland talas om tillåten diskriminering i form av positiv särbehandling. Om den föreslagna nya diskrimineringslagstiftningen genomförs innebär det en sammanslagning av alla diskrimineringslagarna. En spekulering är att detta skulle kunna ge upphov till att jämställdhetslagens innehåll får minskad betydelse. En annan effekt är att alla diskrimineringsgrunderna får samma tyngd som jämställdheten har idag.

Inom offentlig sektor finns kraven på opartiskhet och objektivitetsprincipen råder. Det finns dock en svårighet med objektivitet och sakliga grunder när det gäller bedömning av kvalifikationer, speciellt avseende personliga egenskaper. Bedömaren har sina referensramar att utgå ifrån. Med tanke på AD:s praxis kan slutsatsen dras att det i dagsläget är en bedömningsfråga från fall till fall huruvida motiveringen för ett orsakssamband håller. I rättspraxis har stor vikt fästs vid personliga egenskaper som spelar en allt större roll vid tillsättningen av tjänster. Det är arbetsgivaren som avgör vilka egenskaper denne eftersträvar. I AD 2004:44 lyckades arbetsgivaren bevisa att en arbetssökande varit mer kvalificerad för tjänsten med hänvisning till bättre personlig lämplighet än annan arbetssökanden med bättre meriter i övrigt. Arbetsdomstolen har gått på arbetsgivarens linje och tillmätt de personliga egenskaperna stor betydelse. Enligt min åsikt indikerar den skiljaktiga meningen i detta fall att utgången lika gärna kunde ha blivit den omvända. Det hade inneburit att den kvinnliga sökanden ansetts befinna sig i en likvärdig situation. AD dömer efter trovärdigheten från fall till fall. Den arbetsgivare som kan formulera och motivera sina urvalskriterier såsom befogade har stor möjlighet att få gehör från AD.

När det gäller etnisk diskriminering kan det svenska språket bli källan till problem. Det finns dock inget likhetstecken mellan språkkunskap och yrkeskunskap. Enligt praxis har det varit svårt att bevisa diskriminering. Det blir en rundgång då AD hänvisar till äldre rättsfall där utgången är friande till arbetsgivarens fördel. Då är sannolikheten stor att

det blir fortsatt svårt att påvisa diskriminering. En förändring blir svår att få till stånd. Det kan även vara svårt att bevisa att företrädesrätten blivit förbisedd vid nyanställning. Dels är det en fråga om en bedömning av kvalifikationer och dels arbetsgivarens rätt att välja att inte anställa.

Enligt min mening blir det något haltande att referera till arbetsgivarens fria anställningsrätt eftersom det indikerar att något annat är undantag. Själva begreppet låter bra ur arbetsgivarens synvinkel och som grundtanke fyller den sin funktion. Det är däremot svårt att förlita sig på begreppet enbart, lika lite som för begreppet arbetsgivarens fria uppsägningsrätt. Däremot anser jag att det måste vara en arbetsgivares beslut om vem som ska anställas. Det är vid rekryteringen som möjligheten att påverka är som störst. Då finns möjligheten att finna den kompetens som är av värde för företaget. Enligt min åsikt skulle det dock vara önskvärt om fler arbetsgivare kunde satsa på att våga utmana sina egna föreställningar och anställa utanför traditionella ramar. Då kan rådande samhällsstrukturer förändras (vilket också lagens aktiva åtgärder syftar till).

Den begränsning i den fria anställningsrätten som lagarna innebär är att det krävs av en arbetsgivare att vara delaktig i ett större sammanhang, ur ett samhällsperspektiv. Det är bra att spegla samhällets struktur och fördelning även på arbetsmarknaden. Frågan är hur mycket som kan regleras med tvång. Arbetsmarknaden idag präglas av ständig förändring och ett ökat flexibileringsbehov. Ytterligare lagstiftning med förbud kan innebära en svårighet att kombinera med detta behov. EG-rätten har stor betydelse för svensk rätt i och med de förbud mot diskriminering som finns idag.

Beträffande skadeståndsbelopp har dessa inte satts avsevärt högt. Detta innebär att en arbetsgivare alltid kan välja alternativet att betala sig fri utan att tänka på urvalskriterier. En arbetssökande kan inte kräva en tjänst. Även om ett företag kan köpa sig ur situationer som är icke önskvärda, t.ex. för att slippa anställa någon, innebär det sannolikt negativ publicitet för ett företag. Många diskrimineringsfall innebär säkerligen en lösning eller förlikning innan det går till domstol.

De krav som ställs på arbetsgivaren att inte diskriminera kan tyckas omfattande men i praktiken har en arbetsgivare relativt fria händer. Diskriminering är svårt att bevisa. Det kan tyckas självklart att inte behandla någon sämre än annan. Men vissa grupper har haft och har svårare att ta sig fram på arbetsmarknaden. Lagstiftningen ger på så sätt en möjlighet att kompensera en arbetssökande som blivit diskriminerad genom att utdöma skadestånd. Ur ett arbetsgivarperspektiv måste det te sig naturligt att själv ha makten över verksamheten. Detta innefattar också utrymme att välja vem som ska anställas. Å andra sidan är lagstiftning idag en naturlig del av relationen mellan arbetsgivare och anställd. Lagstiftningen reglerar flera frågor som berör denna relation idag. Det finns en problematik i att tala om en begränsad frihet för då är det inte en frihet. Principiellt är dock utgångspunkten fortfarande arbetsgivarens fria anställningsrätt.

Den föreslagna sammanslagningen av de olika diskrimineringslagarna innebär inte några större förändringar, förutom tillägget av ålder och könsidentitet. Den ger dock en mer heltäckande bild och kan på så sätt bli mer effektiv. Lagen omfattar aktiva åtgärder för alla diskrimineringsgrunderna vilket ökar pressen på arbetsgivare. På så sätt innebär det en understrykning av vikten av diskrimineringsförbuden. Ett tillskott är att positiv särbehandling föreslås vara tillåtet för etnisk tillhörighet. Det finns ytterligare ett tecken på en åtstramning av arbetsgivarens ”utvägar” med den nya lagen. Det faktum att avsikten ej varit diskriminerande skall inte längre kunna utgöra skäl för jämkning av skadeståndet.

Min avsikt med denna uppsats var att beskriva och diskutera begränsningar i arbetsgivarens fria anställningsrätt med utgångspunkt i lagstiftningen. Sammanfattningsvis kan konstateras att begreppet arbetsgivarens fria anställningsrätt är starkt förankrat i arbetsrätten idag. Den åtföljs dock av en hel del begränsningar i olika lagar. Detta tyder på att begreppet bleknar. En arbetsgivare kan inte anställa fritt idag. Begränsningarna handlar dels om respekt för den enskilde individen men också ett sätt att komma tillrätta med ojämlikheter på arbetsmarknaden. Det blir en balansgång mellan arbetsgivarens frihet och lagstiftningens inverkan.

# Referenser

## Offentligt tryck

SOU 2006:22 En sammanhållen diskrimineringslagstiftning, slutbetänkande av diskrimineringskommittén, särtryck av sammanfattningen.

Prop. 1997/98:177 om ny lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet.

Prop. 1997/98:179 om lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder.

Prop. 1997/98:180 om lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

Betänkande 2000/01:AU03, Arbetsmarknadsutskottet om ändringar i jämställdhetslagen.

## Litteratur

Agell, Anders, Malmström, Åke, Sigeman, Tore, 2007. *Civilrätt*. Tjugonde upplagan. Liber AB.

Gellner, Lars, 2003. *Att anställa personal*. Norstedts Juridik AB.

Glavå, Mats, 2001. *Arbetsrätt*. Studentlitteratur.

Göransson, Håkan, Karlsson, Anders, 2006. *Diskrimineringslagarna – en praktisk kommentar*. Fjärde upplagan. Norstedts Juridik.

Inghammar, Andreas, ”Diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder”, s. 185-218 i Numhauser-Henning (red.) *Perspektiv på likabehandling och diskriminering*. Juristförlaget i Lund.

Iseskog, Tommy, 2006. *Personal & Ledarskap*, nr 9, s. 70-71.

Julén, Jenny, ” Ett välsignat tillstånd”, s. 111-147 i Numhauser-Henning (red.) *Perspektiv på likabehandling och diskriminering*. Juristförlaget i Lund.

Källström, Kent, Malmberg, Jonas, 2006. *Anställningsförhållandet – inledning till den individuella arbetsrätten*. Iustus Förlag AB.

Lunning, Lars, Toijer, Gudmund, 2006. *Anställningsskydd – Kommentarer till anställningsskyddslagen*. Nionde upplagan. Norstedts juridik.

Numhauser-Henning, Ann, 2000. *Perspektiv på likabehandling och diskriminering*. Juristförlaget i Lund.

Nycander, Svante, 2002. *Makten över arbetsmarknaden. Ett perspektiv på Sveriges 1900-tal*. SNS Förlag.

Nyström, Birgitta, 2002. *EU och arbetsrätten*. Tredje upplagan. Norstedts Juridik AB.

Rönmar, Mia, ”Arbetsgivarens arbetsledningsrätt – från arbetsgivarprerogativ till krav på saklig grund”, s. 283-311 i Numhauser-Henning (red.) *Perspektiv på likabehandling och diskriminering*. Juristförlaget i Lund.

## Rättspraxis

AD 1985:129

AD 1996:147

AD 1999:36

AD 2002:45

AD 2002:128

AD 2003:55

AD 2003:73

AD 2004:44

AD 2005:14

AD 2005:69

AD 2007:72

*EG-domstolen:*

Mål C-177/88 Dekker mot Stichting Vormingscentrum (1990) REG I-3941.

## Övrigt

JämO, <http://www.jamombud.se/omjamstalldhet/default.asp>, information hämtad 2007-10-13