



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Kristofer Öberg

Kompetensbedömningar vid rekrytering

Examensarbete
30 högskolepoäng

Birgitta Nyström, professor i civilrätt

Arbetsrätt

VT 2012

Innehåll

SUMMARY	1
SAMMANFATTNING	2
FÖRKORTNINGAR	3
1 INLEDNING	4
1.1 Introduktion	4
1.2 Problemformulering och syfte	5
1.3 Definitioner	5
1.4 Metod och material	7
1.5 Avgränsningar	9
1.6 Disposition	10
2 LAGREGLERING INOM DEN OFFENTLIGA SEKTORN	11
2.1 Skicklighet	13
2.2 Andra aspekter	14
2.3 Praxis	15
2.3.1 Statens överklagandenämnd	15
2.3.2 Överklagandenämnden för högskolan	16
2.3.2.1 Tillämpliga lagrum	16
2.3.2.2 Anställningsförfarandet	17
2.3.2.3 Bedömningen	19
2.4 Sammanfattning	21
3 RELEVANT REGLERING I LAS	23
3.1 Uppsägning och rätt till omplacering	23
3.2 Turordning	24
3.3 Företrädesrätt	25
3.4 Tillräckliga kvalifikationer	26
3.4.1 Vilka krav som kan ställas	27
3.4.2 Bedömning av kvalifikationer	28
3.4.2.1 Teoretisk kunskap	28
3.4.2.2 Erfarenhet	30
3.4.2.3 Personliga egenskaper	32

3.5	Sammanfattning	35
4	DISKRIMINERINGSLAGEN	37
4.1	Begreppet diskriminering	38
4.2	Särskilt om diskriminering i arbetslivet	39
4.2.1	Undantag	39
4.2.2	Diskrimineringslagen och rekrytering	41
4.3	Tillsyn, rättsföljder och rättegången	42
4.4	Relevant praxis	43
4.4.1	Teoretisk kunskap	43
4.4.2	Erfarenhet	45
4.4.3	Personliga egenskaper	47
4.5	Sammanfattning	51
5	SAMMANFATTNING OCH DISKUSSION	53
5.1	Likheter och skillnader mellan statlig och privat sektor	54
5.2	Diskussion	56
	KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	58
	RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	61

Summary

There are several different factors – including education, working life experience and personal characteristics – that together determine how attractive a specific job applicant is on the labour market. In general, the employers can freely choose which criteria they value the most when they are recruiting. However, there are some restrictions that the employers need to take into consideration, there among the prohibition against discrimination.

Within the public sector there is one extra restriction; the applicant's proficiency for the appointment should normally be the most decisive criteria in the recruitment. There is no equivalent requirement within the private sector. Whether this theoretical difference between the two sectors leads to any significant differences in practice is rather unclear though. After all, the aim of any recruitment process normally ought to be to recruit the most proficient applicant, with or without any legal requirements regarding the matter.

All in all the process of recruiting new employees is by large unregulated and new methods of recruiting is continually being developed. One trend that can be seen both in the public and the private sector is that personal characteristics frequently are considered to be the most valuable criteria when competency is being evaluated. Another tendency is that more and more of the employers are using internet and different forms of social medias to form themselves a picture of the applicants. Does the absence of legal regulations mean that methods such as these are sufficiently objective? Can an applicant, for example, get screened from the recruitment process because of memberships in dubious groups on Facebook?

This text revolves around two questions. First of all, which criteria distinguish a competent job applicant according to Swedish labour law? Secondly, what obligations does an employer have to actually evaluate a job applicant according to these criteria? Neither of these questions has gotten much attention from the legislator, nor in the literature. Therefore a rather indirect approach is used in trying to give answers to them; mainly by drawing parallels to how competency is discussed in other legal contexts. From this an attempt is made to draw a plausible picture both of which factors that could and should be taken into account and also how it should be done.

Sammanfattning

Ett flertal olika faktorer – däribland utbildning, tidigare arbetserfarenheter och personliga egenskaper – avgör tillsammans en arbetssökandes attraktivitet på arbetsmarknaden. I regel står det arbetsgivare fritt att avgöra vilka kriterier som ska vara de mest avgörande på just deras arbetsplats. Vissa inskränkningar finns dock i denna frihet, däribland diskrimineringsförbudet.

Inom den statliga sektorn finns ytterligare en inskränkning. I normalfallet ska här en arbetssökandes skicklighet för den aktuella tjänsten vara det mest avgörande kriteriet vid rekrytering. Något dylikt krav finns inte inom den privata sektorn. Huruvida denna teoretiska skillnad mellan de båda sektorerna medför några avgörande olikheter i praktiken framstår dock som tämligen oklart. Målet med de flesta rekryteringsprocesserna torde trots allt oftast vara att rekrytera den skickligaste sökanden, oavsett lagkrav på området.

Rekryteringsförfarandet är alltså till stora delar oreglerat och nya rekryteringsmetoder utvecklas kontinuerligt. En utveckling som kan skönjas inom så väl statlig som privat sektor är att personliga egenskaper allt oftare ses som det mest avgörande kriteriet då kompetens bedöms. En annan trend är att allt fler arbetsgivare använder internet och olika former av sociala medier för att bilda sig en uppfattning om arbetsökande. Innebär avsaknaden av reglering att dylika förfaranden kan anses vara tillräckligt objektiva metoder? Kan en arbetssökande t.ex. sållas bort ifrån anställningsprocessen p.g.a. medlemskap i dubiösa Facebook-grupper?

Denna text kretsar kring två huvudfrågor. Dels vilka egenskaper som i svensk arbetsrätt utmärker en kompetent arbetssökande. Dels vilka skyldigheter arbetsgivare har att undersöka huruvida en arbetssökande har dessa egenskaper. Dessa frågor har ägnats ytterst lite utrymme av lagstiftaren samt inom den normala juridiska doktrinen. Därför används här ett något indirekt angreppssätt där frågorna försöker besvaras genom paralleller till hur kompetens diskuterats i andra rättsliga sammanhang. Utifrån vad som härigenom framkommer görs sedan ett försök att måla upp en rimlig bild både av vilka faktorer som får och ska tas i beaktande och av hur detta ska gå till.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
DiskrL	Diskrimineringslag (2008:567)
DO	Diskrimineringsombudsmannen
EKMR	Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
FL	Förvaltningslag (1986:22)
FN	Förenta nationerna
ILO	Internationella arbetstagarorganisationen
LOA	Lag (1994:260) om offentlig anställning
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
RF	Regeringsform (1974:152)
SÖN	Statens överklagandenämnd
ÖNH	Överklagandenämnden för högskolan

1 Inledning

1.1 Introduktion

Hur en arbetssökandes kompetens ska bedömas kan med fog antas vara en av de viktigaste – om inte den allra viktigaste - frågan vid varje anställningsbeslut. Detta till trots är ämnet i princip oreglerat inom svensk rätt. Innebär detta att enbart arbetsgivarens fria skön avgör eller finns det ändå någon form av hinder mot godtyckliga anställningsbeslut? Kan några trender skönjas i hur kompetensbedömningar går till? Det tycks t.ex. bli allt vanligare att arbetsgivare använder sociala medier så som Twitter och Facebook samt sökmotorer så som Google för att bilda sig en uppfattning om arbetssökande.¹ Utöver detta finns ökade tendenser hos arbetsgivare att låta arbetssökande genomgå hälsokontroller samt alkohol- och drogtest. Samtidigt förekommer det att arbetsgivare kontrollerar arbetssökandes inkomstuppgifter och tar kreditupplysningar på dem innan anställningsbeslut fattas.² Stämmer det att vi går mot en utveckling där personliga egenskaper och andra mer svårsmåttade kriterier ges allt större utrymme?³ Kan detta i så fall förklara varför kontakter blivit av allt större vikt för arbetssökande?⁴

Inom den privata sektorn av arbetsrätten råder avtalsfrihet i den mån att en arbetsgivare inte lagligen kan tvingas anställa en viss arbetstagar. Likväl kan inte en arbetstagar tvingas utföra arbete åt en viss arbetsgivare. Inskränkningar finns dock i hur en rekrytering får gå till och vilka aspekter som ska vara utslagsgivande. Främst är det diskrimineringslagstiftningen som sätter ramarna för hur arbetsgivare får utforma sina bedömningsgrunder. I vissa fall kan den företrädesrätt till återanställning som stadgas i 25 § LAS styra vilka som är aktuella vid en tjänstetillsättning. Företrädesrätten innebär att en arbetstagar som sagts upp på grund av arbetsbrist under vissa förutsättningar kan ha rätt att bli erbjuden en ny anställning hos arbetsgivaren om nya tjänster senare uppstår. Anställningsfriheten inom den privata sektorn är således inte total; men den enda rättsföljden som kan bli aktuell då en arbetsgivare inte iakttar de – relativt få – inskränkningar som finns är att ekonomisk kompensation kan betalas ut.⁵

Inom den statliga sektorn gäller samma regler som för den privata sektorn men därutöver även den viktiga inskränkningen att endast sakliga grunder får beaktas då tjänster tillsätts. Detta kommer till uttryck i både RF och LOA. Främst ska förtjänst och skicklighet vara avgörande, men även arbetsmarknadsskäl och lokaliseringpolitisk hänsyn får vägas in. En viktig

¹ Se t.ex. Axelsson (2012), Danielsson (2011), Eldh (2008) samt Nordlander (2010).

² von Scheele (2012), s 17 – 21.

³ För denna åsikt, se t.ex. Huzell (2012), s 2.

⁴ Se t.ex. Hedman-Lindgren (2002).

⁵ Källström och Malmberg (2009), s 104-106.

skillnad jämfört med den privata sektorn är även att en statlig myndighets anställningsbeslut kan överklagas och att detta kan leda till att beslutet ändras.⁶ Överklagandet kan göras av den som beslutet angår, förutsatt att det har gått denne emot, enligt 22 § FL. En myndighets anställningsbeslut kan överklagas till Statens överklagandenämnd (SÖN), vilken även agerar som sista instans för dylika frågor.⁷

1.2 Problemformulering och syfte

Inom den statliga sektorn ska således den skickligaste sökanden också erbjudas tjänsten. På den privata sektorn råder större frihet för arbetsgivaren vid rekrytering; men det förefaller rimligt att anta att målsättningen även här oftast är att anställa den skickligaste sökanden. Vem som faktiskt är den skickligaste är dock inte alltid lätt att avgöra då det finns ett flertal aspekter att ta i beaktande.

Vad som ämnas undersökas i denna text är hur en sökandes skicklighet bedöms rent rättsligt. Det ska här redogöras för vilken vikt formella meriter samt personliga egenskaper har, och hur dessa kan värderas gentemot varandra. I texten ska även undersökas vilka, om några alls, effekter skicklighetskravet inom den statliga sektorn har jämfört med hur den mer skönsmässiga bedömningen kan göras inom den privata sektorn. Huvudfrågan i texten är hur kompetens bedöms i svensk rätt. I försöket att besvara denna fråga kommer dock även andra frågor att beröras, däribland huruvida kompetens bedöms annorlunda inom den statliga sektorn än inom den privata, hur fri bedömningen av kompetens egentligen är inom den privata sektorn och huruvida det är rimligt att anta att personliga egenskaper tillmäts större betydelse inom den privata sektorn då dessa kan vara svåra att värdera objektivt och kanske till större del därför faller utanför de statliga arbetsgivarnas bedömning av skicklighet

1.3 Definitioner

Den stora frågan i denna text är alltså hur kompetens bedöms vid tjänstetillsättningar i arbetslivet. Med begreppet kompetens avses här alla aspekter som avgör hur väl en arbetstagare klarar av att prestera inom en anställning att fångas. Begreppet innefattar bland annat kunskap, skicklighet, erfarenheter och andra kvalifikationer. Även personliga egenskaper vägs in i detta begrepp. Vilka dessa är och hur viktiga de är för en arbetstagares förmåga att prestera i ett anställningsförhållande beror på vilken sorts tjänst det rör. Typexempel på personliga egenskaper som kan spela in i bedömningen kan dock tänkas vara intelligens, stresstålighet, samarbetsförmåga, analytisk förmåga, noggrannhet och ledaregenskaper.

⁶ Källström och Malmberg (2009), s 106-107.

⁷ Hinn och Aspegren (2009), s 29.

Distinktionen mellan dessa egenskaper är inte alltid lätt att upprätthålla och många av dem har så att säga flera dimensioner. Kunskap kan t.ex. vara helt och hållet teoretisk – då ofta inhämtad genom utbildningar – men den kan även vara rent praktisk – t.ex. vid utförandet av vissa hantverksyrken. I flertalet fall krävs en kombination av dessa två kunskapstyper. I vissa sammanhang talas även om en tredje sorts kunskap, en s.k. förtrogenhetskunskap. Med detta menas en kunskap som en person besitter utan att på ett klart sätt kunna förmedla den till någon annan. Ett exempel på detta kan vara att man vet hur en viss persons ansikte ser ut utan att man för den sakens skull kan förklara för någon annan så att den får en bild enbart utifrån orden. Ett annat kan vara att man vet hur ett visst instrument låter utan att man riktigt kan förklara dess läte för någon annan så att den förstår.⁸

Begreppet kompetens kommer alltså i texten att användas i en väldig vid bemärkelse. Det är svårt att närmare precisera och definiera samtliga aspekter som i denna text ingår i begreppet. Flertalet av dessa aspekter har heller ingen legaldefinition och har heller inte diskuterats nämnvärt vare sig i förarbeten eller i juridisk doktrin. Icke desto mindre är det faktorer som ofta behöver bedömas inom juridiska ramar. För den fortsatta framställningen av denna text gäller alltså att kompetens innefattar alla egenskaper som kan påverka hur en viss arbetstagare presterar i en arbetsrelation.

Även rent formella krav, så som legitimationskrav inom vissa hälso- och sjukvårdsyrken, ingår i denna granskning av kompetens. Huruvida dessa är uppfyllda eller inte är dock sällan problematiskt, varför deras uppfyllande ofta i realiteten istället kan tänkas vara ett krav för att man ska gå vidare och bedöma den sökandes kompetens i övrigt.

I den fortsatta framställningen kommer för överskådlighetens skull begreppet ofta att delas in i tre olika kategorier; teoretisk kunskap, erfarenhet och personliga egenskaper. Teoretisk kunskap innebär i regel genomgången utbildning, men kan även innefatta t.ex. förtrogenhetskunskap. Erfarenhet är i regel arbetslivserfarenhet, men även andra former av relevant erfarenhet kan falla in här. Personliga egenskaper är slutligen sådana egenskaper som är hänförliga till den sökandes personlighet och som i regel inte påverkas nämnvärt av de övriga två kategorierna. Även de åsikter som en person hyser innefattas i detta begrepp.

Denna uppdelning är inte alltid lätt att upprätthålla och det går att argumentera för att vissa av egenskaperna går in i varandra. Då syftet snarare är att redogöra för rättsläget än att klassificera olika former av kvalifikationer är dock detta en problematik som inte ägnas närmare uppmärksamhet. Bedömda egenskaper har i texten helt enkelt sorterats in

⁸ Edström (2001), s 20-21.

under den rubriken där de – relativt godtyckligt – har ansett bäst höra hemma.

Ytterligare ett begreppspar som kommer förekomma är yngre resp. äldre arbetstagare. En yngre arbetstagare är en arbetstagare som har kortare anställningstid hos en arbetsgivare enligt 3 § LAS än den som det jämförs med. Begreppen äldre/senior arbetstagare används motsatsvis.

1.4 Metod och material

Utgångspunkten för denna text är en kombination av lagtexter, förarbeten, praxis och doktrin. Med hjälp av dessa källor ska gällande rätt fastställas.

För att få en bild av hur kompetens bedöms i praxis ses särskilt på tillämpningen av RF, LOA, DiskrL och LAS. I framställningen presenteras först de för uppsatsens ämne relevanta delarna av respektive lag. Utgångspunkten i denna del är lagtext, förarbeten och doktrin. Efter denna presentation följer en genomgång av betydelsefull praxis där kompetensbedömningar berörs ifrån respektive lag. Detta avslutas med att de slutsatser som kan dras utifrån vad som framkommit sammanfattas.

RF och LOA är av intresse därför att de dels utgör en särreglering för den offentliga sektorn, dels därför att de faktiskt ställer upp ett krav på att enbart objektiva aspekter får vara avgörande vid tillsättandet av tjänster. För att bättre exemplifiera hur den statliga sektorn ser ut granskas i denna del även tillsättandet av tjänster inom universitet och högskolor. Med anledning av detta kommer högskolelagen och högskoleförordningen att diskuteras.

LAS bidrar till helhetsbilden i och med att kompetensbedömningar ligger till grund för att kunna fastställa huruvida en arbetstagare har tillräckliga kvalifikationer för en tjänst som denne påstår sig ha företrädes- eller omplaceringsrätt till. Situationen då någon anser sig ha företrädesrätt skiljer sig delvis ifrån situationen då för arbetsgivaren helt okända sökande anmäler intresse till en utlyst tjänst i så motto att arbetsgivaren redan har en tämligen god uppfattning om vem arbetstagaren är. Likväl görs dock även här en bedömning av vilken kompetens arbetstagaren i fråga kan antas ha för tjänsten, varför det fortfarande är intressant att granska dessa situationer i denna text. Vid omplaceringar rör det sig visserligen inte om en ny tjänst, men återigen görs en kompetensbedömning som innebär att även dessa fall är intressanta att ha med i denna granskning.

DiskrL är relevant därför att kompetensbedömningar ofta måste finnas i bakgrunden för att diskriminering ska kunna fastslås. Om en arbetssökande inte blir erbjuden en tjänst krävs det nämligen i regel att den som istället får erbjudandet inte ska vara mer lämplig för tjänsten för att diskriminering ska kunna vara för handen. Detta ligger implicit i bedömningen av ”jämförbar situation” som domstolen här måste genomföra. I och med detta utgör

diskrimineringspraxis en stor, om än indirekt, källa för begreppet kompetens.

Praxis kring kompetensbedömningar ifrån ovanstående lagar kommer sedan slutligen sammanfattas och jämföras för att se om en någorlunda heltäckande bild av kompetensbedömningar i svenska domstolar och nämnder på så vis kan målas upp. Den praxis som har granskats har valts ut på olika sätt. I de fall där det finns en riklig praxis, främst då kring LAS och DiskrL, har urvalet dels baserats på fall som omtalats mycket i doktrin, dels på fall av särskild relevans vilka funnits med hjälp av rättsdatabaser så som Karnov och Zeteo. I de fall där praxis är mer tunnsådd, vilket främst varit fallet kring den statliga sektorn, har urvalet gjorts genom att aktuella avgöranden har begärts ut och granskats vart och ett samt genom granskning av samtliga av de avgöranden som finns att finna på Överklagandenämnden för högskolans (ÖNH) hemsida.

Praxis ifrån den statliga sektorn var tänkt att i första hand hämtas genom beslut ifrån Statens överklagandenämnd. Besluten finns tyvärr inte lagrade elektroniskt och allt material förvaras i Stockholm. I mars månad 2012 begärdes därför kopior ut på samtliga av de för texten relevanta beslut som nämnden hade fattat under året. För att komplettera den bild som detta gav har som redan nämnts även anställningsbeslut som överklagats till Överklagandenämnden för högskolan granskats. De anställningsbeslut som överklagas dit rör förvisso bara vissa anställningstyper inom högskolan, men de principer som stadgas i RF och LOA tillämpas även vid dessa beslut. Praxis ifrån ÖNH kan därför ändå bidra till att ge en bra överblick av hur bedömningarna görs. Vid anställningsbeslut inom högskolor finns ytterligare reglering för vilka faktorer som ska ligga till grund för anställningsbeslut. Detta kan visserligen anses innebära att slutsatser ifrån detta område är svåra att generalisera på den statliga sektorn i stort; men kan samtidigt anses ge viss extra vägledning för vilka kriterier som kan beaktas inom ramen för RF och LOA. Samtliga av de beslut som ÖNH har fattat sedan den 1 januari 2001 finns att läsa på deras hemsida.⁹

Angreppssättet i denna text skiljer sig som synes delvis ifrån klassisk juridisk metod. Detta därför att begreppet kompetens inte har någon legaldefinition och inte heller har getts mycket utrymme i förarbeten eller doktrin. Liksom kommer framgå i texten diskuteras dock kompetens emellanåt – mer eller mindre direkt – vid tillämpandet av annan lagstiftning. Målsättningen i denna text är därför att försöka fånga kärnan av dessa diskussioner för att på så sätt kunna ge begreppet en någorlunda enhetlig bild som visar hur det bedöms inom svensk rätt. Nackdelen med denna metod är främst att de slutsatser som kan dras blir förhållandevis spekulativa då arbetsmaterialet ofta bara indirekt rör textens ämne. Fördelen är istället att det i alla fall ger viss inblick i ett område som det i övrigt inte finns mycket skrivet eller uttalat om. Metoden omöjliggör således måhända

⁹ Se www.onh.se.

definitiva svar, men kan i gengäld belysa ett i mångt och mycket försummat ämne.

1.5 Avgränsningar

Endast förhållanden inom svensk rätt kommer här att tas i beaktande. Detta därför att syftet med texten främst är att beskriva nuvarande förhållanden i Sverige. En komparativ utblick skulle förvisso kunna visa på intressanta alternativa sätt att bedöma kompetens, men detta passar inte in i denna texts rent deskriptiva syfte. I de situationer där EU-rätten har en stark inverkan på den svenska rättstillämpningen, t.ex. kring diskrimineringslagstiftningen, kommer dock denna att beröras till viss del.

Vidare är begreppet kompetens väldigt vitt. För att begreppet ska kunna redas ut på ett någorlunda rimligt sätt fokuseras därför på hur det bedöms vid rekryteringar. Det är alltså snarare fråga om hur prognoser för arbetsprestationer görs än bedömandet av huruvida redan utfört arbete kan anses uppfylla vissa ställda kvalitetskrav som diskuteras. Fokus ligger med andra ord på bedömningar innan anställningar har ingåtts, och således även innan det finns något anställningsavtal. En följd av detta är att ingen uppmärksamhet ägnas åt situationer då arbetstagare blir uppsagda av personliga skäl, med den närmare motiveringen att de inte förmått att utföra sitt arbete på ett tillfredställande sätt.

Texten tar avstamp i ett par utvalda lagar, främst RF, LOA, DiskrL och LAS. De bestämmelser i dessa paragrafer som är av vikt för förståelsen av kompetensbedömning går igenom, övriga delar av dessa lagar lämnas dock därhän. Likaså ligger fokus bara just på vad själva lagarna stadgar. Undantag från detta kan i vissa fall göras genom avtal, men dessa ägnas här ingen uppmärksamhet.

Ytterligare en avgränsning är att kommunala anställningsbeslut ägnas mycket lite uppmärksamhet. Den statliga samt den privata sektorn utgör nämligen de två stora motpolerna inom området, varför det är i jämförelsen mellan dessa som det mest intressanta materialet kan hittas. Den ovannämnda objektivitetsprincipen synes vidare inte haft någon större inverkan på anställningsbeslut inom den kommunala sektorn vilka istället har många likheter med anställningsbeslut inom den privata sektorn.

Dessa avgränsningar är nödvändiga såväl för att begränsa antal sidor i texten som tiden det tar att skriva den. Genom att fokusera på ett mindre område kan dessutom större klarhet nås. Ett större område skulle riskera att istället leda till en allt för generell genomgång.

1.6 Disposition

Först redogörs för de regler som särskild reglerar anställningsförfarandet inom den statliga sektorn. Genomgången börjar mer generellt för att i slutändan fokusera på regleringen vid tjänstetillsättning inom universitet och högskolor. Relevant praxis genomgås.

Därefter följer en liknande genomgång av reglerna för rätt till omplacering respektive företrädesrätt till nya tjänster enligt LAS. Även detta avsnitt avslutas med en genomgång av relevant praxis.

För att få en heltäckande bild ges slutligen en motsvarande översikt av relevanta delar av DiskrL och den praxis som utvecklats kring dessa.

Texten avrundas sedan genom att slutsatserna belyses och diskuteras. I denna del försöker frågeställningen besvaras. Här ges alltså en sammanfattning av hur kompetens verkar bedömas i svensk rätt, för skillnader och likheter inom statlig och privat sektor samt för hur fria arbetsgivarna är i sina bedömningar på dessa områden.

2 Lagreglering inom den offentliga sektorn

Inom den statliga sektorn är det alltså främst reglerna i RF och LOA som här är av intresse. I 1 kap. 2 § RF uttrycks ett målsättningsstadgande enligt vilket den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde.¹⁰ Det allmänna ska dessutom verka för att alla människor ska kunna vara delaktiga i samhället och för att motverka diskriminering. Av 1 kap. 9 § RF framgår även att de som fullgör offentliga förvaltningsuppgifter ska beakta allas likhet inför lagen och iakttä saktighet och opartiskhet. Den paragraf i RF som dock är av störst vikt här är 12 kap. 5 § 2 st. RF. I denna stadgas att vid beslut om statliga anställningar ska avseende fästas enbart vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Vad allt detta i sig rent faktiskt innebär för anställningsförfaranden är dock inte helt klart och därför finns i LOA komplement till dessa bestämmelser i RF.

LOA innehåller särskilda föreskrifter för arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter samt för arbetstagare hos myndigheterna under regeringen, vilket framgår av 1 § LOA. Lagen är följaktligen *inte* tillämplig på arbetstagare som är anställda i statliga bolag eller stiftelser.¹¹ Syftet med LOA är att tillgodose de allmänintressen som finns vid utförandet av offentlig verksamhet snarare än att reglera relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Således har även statliga anställningar en civilrättslig grund baserad på det enskilda anställningsavtalet. Själva ingåendet av anställningsavtalet är dock ett myndighetsbeslut vilket gör att det faller in inom den offentliga rätten. Däremot har beslutanderätten i flera arbetsrättsliga frågor decentraliserats på ett sätt som gör att anställningsmyndigheter fått ett större arbetsgivaransvar. Situationen är likartad inom den kommunala sektorn där anställningsförhållanden i regel regleras genom kollektivavtal precis som på den privata sektorn.¹² Allmänna arbetsrättsliga lagar så som LAS och MBL är därmed väsentligen tillämpliga även för anställda inom den offentliga sektorn. Här bör kanske dock tilläggas att en anställningsmyndighet inte är en juridisk person, vilket staten är. Detta innebär att det rent formellt är staten som är arbetsgivare. De faktiska följderna av detta är dock inte längre så stora och även det statliga anställningsförhållandet är nu allt mer likt övriga anställningsförhållanden på arbetsmarknaden i stort.¹³ Följaktligen gäller i princip samma regler inom så väl statlig, kommunal som privat sektor.

Den paragraf som främst är av intresse i denna granskning, och som faktiskt utgör en skillnad ifrån kraven inom den privata sektorn, är 4 § LOA. Enligt

¹⁰ Prop. 2007/08:95, s 64.

¹¹ Hinn och Aspegren (2009), s 25.

¹² Prop. 1993/94:65, s 30 - 32.

¹³ För diskussion kring detta i praxis, se t.ex. AD 1996 nr 66, AD 1999 nr 21 och AD 2003 nr 10.

denna ska vid anställning avseende bara fästas vid sakliga grunder så som förtjänst och skicklighet. Likheten med ovannämnda 12 kap. 5 § 2 st. § RF är alltså slående. I 4 § 2 st. LOA preciseras dock att skicklighet normalt ska sättas främst om det inte finns särskilda skäl för något annat – något som inte framgår i RF. 4 § LOA utgör därmed ett förtydligande av bestämmelsen i grundlagen. Den objektivitetsprincip som uttrycks redan i RF gäller självfallet alltjämt.¹⁴ Målsättningen är i första hand att på bästa möjliga sätt tillgodose statsnyttan genom att se till att de bäst lämpade personerna erbjuds anställning, snarare än att skydda arbetstagarintressen.¹⁵ Kravet på dessa sakliga grunder gäller för alla slags anställningar, även tidsbegränsade sådana. Det gäller även vid befordran och internrekrytering.¹⁶

Ovannämnda regler i RF och LOA täcker dock inte den kommunala sektorn. Kommunala beslut ska emellertid vila på en objektivitetsprincip och detta skiljer dem från beslut fattade inom den privata sektorn. Lagstridiga kommunala anställningsbeslut kan överklagas genom kommunalbesvär. Detta kan dock bara leda till att kommunens beslut undanröjs, inte att den klagande kan beslutas få den berörda anställningen direkt.¹⁷ Detta medför att betydelsen av kravet på saklighet har ringa betydelse.¹⁸

Enligt anställningsförordningen (1994:373) ska en myndighet, om inte särskilda skäl talar emot det, innan den anställer en arbetstagare informera om att den har för avsikt att anställa. Detta så att de som är intresserade av anställningen kan anmäla sitt intresse till myndigheten.

Anställningsmyndigheten bör upprätta en förteckning över samtliga sökande, och denna bör i sin tur bland annat innehålla information om deras utbildning, tidigare anställningar och antalet år och månader i olika anställningar. En intervju bör ha till primärt syfte att arbetsgivaren ska kunna bilda sig en uppfattning om den sökandes förutsättningar för den sökta tjänsten. Referenstagning syftar i sin tur dels till att komplettera vad som framgår av betyg och dyl., dels till att ge ytterligare information om den sökande. Det är framförallt information om den sökandes kompetens och lämplighet för anställningen som ska vara syftet med referenstagning. Anställningsmyndigheten får använda sig av rekryteringsbolag vid tillsättandet av tjänster.¹⁹

Skicklighet och förtjänst ska alltså vara de ledande begreppen då tjänster tillsätts inom den statliga sektorn, men begreppet förtjänst har inte ägnats mycket utrymme. I propositionen står i princip bara att med förtjänst avses närmast den vana som förvärvats genom föregående tjänstgöring.²⁰ Detta har i många fall setts som synonymt med antalet statliga tjänsteår, även om även arbete inom annan offentlig tjänst – särskilt kommunal – också har

¹⁴ Prop. 1985/86:116, s 10 - 11.

¹⁵ Prop. 1985/86:116, s 4 och prop. 1975/76:105 bil. 2, s 206.

¹⁶ Andersson m.fl. (2004), s 147.

¹⁷ Källström och Malmberg (2009), s 108.

¹⁸ Glavå (2001), s 218.

¹⁹ Arbetsgivarverket (2006), s 75 – 79.

²⁰ Prop. 1973:90, s. 405.

vägts in.²¹ Enligt EU-domstolens praxis får en anställande myndighet inte göra skillnad mellan offentlig anställning i det egna landet och likvärdig anställning i ett annat medlemsland.²² Begreppet kan därmed i det närmaste likställas med vad som i denna text kallas för erfarenhet, om än med särskilt fokus på från vilken sektor erfarenheten är inhämtad ifrån. Meritvärdet av förtjänst får främst betydelse då skicklighetsbedömningen inte ensam ger utslag vid urvalet.²³ Då skickligheten därmed är överordnad förtjänsten är det tur att det finns mer sagt om hur den ska bedömas.

2.1 Skicklighet

Med uttrycket skicklighet menas den lämplighet för en befattning som en sökande visar. I första hand genom utbildning (teoretisk eller praktisk) eller erfarenhet.²⁴ Det är sökandens skicklighet för de aktuella arbetsuppgifterna som är avgörande.²⁵ Detta ska värderas genom en helhetsbedömning där det inte ska göras någon skillnad på hur kunskaperna eller erfarenheterna i fråga har inhämtats. Det fästs således ingen avgörande betydelse vid om t.ex. arbetslivserfarenhet är tillägnad inom den privata eller offentliga sektorn eller om den, för den delen, är inhämtad genom ideellt arbete. Alla sorters relevanta erfarenheter ska tas med i bedömningen, inklusive vård av barn, utlandsvistelser och språkkunskaper. Även personliga egenskaper utgör en del av bedömningsunderlaget. Komplexiteten i denna bedömning innebär att relativt stora krav ställs på kvalitén på själva rekryteringsprocessen.²⁶

Det ska inför en rekrytering göras noggranna bedömningar av behovet av att tillsätta en ny tjänst, vilket arbetsinnehåll tjänsten ska ha samt vilka krav som ska ställas på tjänstens innehavare. Så många urvalsinstrument som är möjligt och lämpligt bör användas för att säkra urvalet. Man har dock inte velat författningsreglera hur denna process ska gå till då detta ansetts riskera att bli för stelbent och otympligt. Istället har myndigheter stor frihet att utveckla och tillämpa egna rekryteringsförfaranden och meritvärderingssystem. Därför har man i lagen nöjt sig med att skriva att skicklighet ska värderas högst.²⁷ Meritutredningen framförde dock i ett betänkande synpunkter på att intervjua och referenstagning, med särskilt syfte att få större inblick i sökandens personliga egenskaper och lämplighet i övrigt för tjänsten, bör genomföras. Just de personliga egenskaperna – så som kreativitet, mognad, analysförmåga, ordningssinne och självständighet – ska enligt betänkandet särskilt vägas in i skicklighetskriteriet.²⁸

²¹ Prop. 1985/86:116, s 4.

²² Arbetsgivarverket (2006), s 87.

²³ Prop. 1984/85:219, s 1 – 2.

²⁴ Prop. 1973:90, s 406.

²⁵ Ahlström (2010), s 64.

²⁶ Prop. 1985/86:65, s 7 – 8.

²⁷ Prop. 1984/85:219, s 23 – 24.

²⁸ Prop. 1985/86:116 bil. 1, s 14 – 15.

Med uttrycket skicklighet innefattas alltså samtliga av de tre i denna text använda kategorierna för kompetens. Låt vara att avgränsningen mellan erfarenhet och förtjänst går in något i varandra.

Förr ansågs kravet på skicklighet viktigare ju högre befattning eller mer avancerad tjänst anställningsbeslutet gällde, men denna skillnad har till stor del försvunnit med tiden.²⁹ Att skicklighet värderas högst har istället sagts vara allt viktigare i och med samhällets och arbetslivets förändringar de senaste decennierna. Förnyelser som skett inom den offentliga sektorn har inneburit en ökad specialisering inom många områden och därmed ansetts ställa högre krav på engagemang och olika sorters kunskaper och erfarenheter hos anställda på olika nivåer. Exempel på utveckling som haft dylika konsekvenser är att flertalet arbetsplatser har datoriserats. Samtidigt har dagens myndigheter större kontakt med allmänheten och en större serviceskyldighet vilket i sin tur medför att offentligt anställda ska kunna utöva flera olika funktioner. Myndigheter måste vidare leva upp till kraven på rättssäkerhet parallellt med att de – i den roll som arbetsgivare som de i det närmaste har fått – måste kunna vara flexibla och ha framförhållning. Allt detta sammantaget har bidragit till att arbetstagares skicklighet har ansetts allt viktigare. Det är med anledning av detta som lagstiftaren har menat att förtjänst enbart bör väga tyngre än skicklighet då två arbetssökande har så gott som lika stor skicklighet.³⁰

2.2 Andra aspekter

Även om skicklighet som huvudregel ska sättas främst får hänsyn tas även till andra aspekter. Exempel på sådana är strävanden efter jämställdhet eller strävanden att bereda sysselsättning åt funktionshindrade.

Jämställdhetsintresset har sagts kunna väga över en konstaterad skillnad i förtjänst eller skicklighet mellan sökanden, förutsatt att denna skillnad inte är för stor. Även situationer då personer enligt LAS har företrädesrätt till återanställning eller rätt till omplacering ska beaktas.³¹ Mer om dessa nedan.

Tillsättningsgrunder som stämmer överens med den allmänna samhällsutvecklingen på det personalpolitiska området ska alltså beaktas och allmänna arbetsmarknads-, sysselsättnings- och socialpolitiska mål ska vägas in. Man ska här se till det individuella fallet, varför dessa aspekter inte ska rangordnas inbördes.³² Här kan tilläggas att man satt som mål att inom statsförvaltningen bryta uppdelningen mellan s.k. kvinnliga och manliga arbeten samt att öka kvinnors andel i beslutande positioner.³³ Detta kan nog anses utgöra ett typexempel på sådana beaktanden som också får vägas in. Att sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-,

²⁹ Prop. 1985/86:116, s 4.

³⁰ Prop. 1985/86:116, s 7.

³¹ Prop. 1985/86:116, s 5.

³² Prop. 1985/86:116, s. 8.

³³ Prop. 1984/85:219, s 28.

jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål ska beaktas framgår numera även av 4 § anställningsförordningen.

2.3 Praxis

För att få en bild av hur dessa regler tillämpas i praktiken är det här av intresse att se hur två olika nämnder – Statens överklagandenämnd samt Överklagandenämnden för högskolan – hanterar dem vid överklaganden.

2.3.1 Statens överklagandenämnd

Sammansättningen och uppgifterna för SÖN framgår av förordning (2007:835) med instruktion för Statens överklagandenämnd. Enl. 1 § 1 p. ska nämnden pröva överklaganden av anställningsbeslut. 3 § stadgar att nämnden ska bestå av högst sju ledamöter, varav ordföranden samt vice ordföranden, ska vara eller ha varit ordinarie domare. Av ledamöterna måste ordföranden samt minst fyra andra vara närvarande för att nämnden ska vara beslutsför. Vid handläggandet av ärenden med principiell betydelse ska dock nämnden vara fulltalig, vilket framgår av 5 §.

Närmast följer en genomgång av de beslut rörande ovanstående paragrafer som SÖN har fattat under januari och februari år 2012. Endast två av dessa har fått en något utförligare motivering av SÖN men även i dessa två beslut är nämnden förhållandevis kortfattad. Presentationen blir därmed inte så fyllig som skulle kunna önskas.

I diarienummer A 11/0970-0974 ansåg den klagande att hon borde ha erbjudits anställning som handläggare på Migrationsverket. Migrationsverket motiverade sitt beslut att inte anställa henne med att hon tidigare hade vikarierat hos dem och då visat brister gällande personlig lämplighet. De påstod även att hon saknade den juridiska kompetens som den aktuella tjänsten krävde. Klaganden menade att hon uppfyllde det formella kompetenskrav som var uppställt i annonsen och att hon under sin tid som vikarie hos arbetsgivaren aldrig hade fått höra att hon hade bristande lämplighet. Hon styrkte det senare av dessa påståenden med intyg ifrån beslutsfattare och handläggare vilka hon arbetat med under sitt vikariat; dessa omdömen var uteslutande av för henne positiv karaktär. Nämnden konstaterade att hon uppfyllde de formella krav som var ställda i annonsen samt att det i det underlag som var inlämnat till nämnden inte framkom att hon skulle ha bristande personlig lämplighet. Av de som anställts istället för den klagande ansåg nämnden vidare att en inte uppfyllde vare sig kraven på kvalificerad utbildning eller erfarenhet av att handlägga förvaltningsrättsliga ärenden. Med anledning av detta undanröjde nämnden beslutet att anställa denna person samt beslutade att tjänsten istället skulle erbjudas klaganden.

Diarienummer 11/1041-1042 rörde ett beslut av Kriminalvården att anställa två personer som kriminalvårdsinspektörer. Annonsen ställde här krav på

högskoleutbildning med relevant inriktning, något som en av dessa två saknade men den klagande hade. Med anledning av detta undanröjde nämnden Kriminalvårdens beslut rörande personen utan relevant utbildning, och beslutade att den klagande istället skulle erbjudas en av anställningarna.

Vid aktuell tidpunkt (2012-03-14) har sammanlagt nitton beslut fattats av Statens överklagandenämnd gällande hur bedömning av skicklighet och förtjänst har utförts under år 2012. Endast i de två ovan redovisade har överklagandet lett till ett ändrat beslut. Tre av överklagandena har avvisats av nämnden och i resterande fjorton har nämnden konstaterat att den klagande inte kunnat anses vara skickligare än den som istället fått tjänsten. I dessa fall lämnar nämnden dessvärre ingen motivering varför det inte går att uttala sig om hur de har resonerat. Måhända kan man utifrån dessa siffror konstatera att det är svårt att vinna bifall på ett överklagande till nämnden gällande anställningsbeslut. Samtidigt bör man dock ha i beaktande att ingenting om sakomständigheterna framgår i dessa fall samt att antalet avgöranden är för litet för att man ska kunna uttala sig säkert om hur bedömningarna i regel tenderar att gå till.³⁴ Bilden av att det är svårt att få bifall då anställningsbeslut överklagas till SÖN förstärks dock om man även ser till statistiken för 2008. Det året överklagades 541 anställningsärenden till nämnden varav sexton bifölls.³⁵

Bland de avvisade överklagandena kan måhända diarienummer A 11/1023 vara av intresse att nämna, där nämnden fastslår att en sökande inte kan överklaga ett anställningsbeslut till en tjänst som är snarlik den tjänst som den sökande redan har, då beslutet med anledning av detta inte kan anses ha gått den sökande emot i den mening som 22 § FL kräver.

2.3.2 Överklagandenämnden för högskolan

En granskning av ÖNH:s beslut kan bidra till att ge en tydligare bild av kompetensbedömningar vid anställningsbeslut inom den statliga sektorn. Då detta område dock har en delvis egen reglering bör först en kort översikt av denna ges.

2.3.2.1 Tillämpliga lagrum

Enligt 5 kap. 1 § högskolelagen (1992:1434) ska en särskild överklagandenämnd pröva överklaganden av vissa beslut på högskoleväsendets område. Denna nämnds beslut kan i sin tur inte

³⁴ Se protokoll Nr A1/CHR/12 (diarienummer A 11/1000-1001, A 11/1002 och A 11/1047-1049), protokoll Nr A1/ELI/12 (diarienummer A 11/1023), protokoll Nr A1/LOT/12 (diarienummer A 11/0970-0974, A 11/0996, A 11/1016-1017), protokoll Nr A 2/JEN/12 (diarienummer A 11/1024, A 11/1041-1042), protokoll Nr A 2/CHR/12 (diarienummer A 11/1012-1015, A 11/1031-1040, A 11/1045), protokoll nr A 2/ELI/12 (diarienummer A 11/1051, A 12/0016), protokoll Nr A 2/LOT/12 (diarienummer A 11/1046), protokoll Nr A 3/ELI/12 (diarienummer A 11/1043-1044, A 11/1052 och 1056-1060, A 12/0013) samt protokoll nr A 3/CHR/12 (diarienummer A 11/1018).

³⁵ Ahlström (2010) s 99.

överklagas. Ett av den sortens beslut som kan överklagas till ÖNH är beslut om anställning vid en högskola, med undantag av anställning för doktorander, enligt 12 kap. 2 § 1 p. högskoleförordningen (1993:100). ÖNH:s verksamhet regleras av förordning (2007:991) med instruktion för Överklagandenämnden för högskolan. Enligt dess 3 § består nämnden av åtta ledamöter. 4 § stadgar att ordföranden samt vice ordföranden ska vara eller ha varit ordinarie domare och att minst tre av de övriga ledamöterna ska vara jurister. Det är den enskilda aktuella högskolan som fattar beslut rörande anställning av lärare, men då ÖNH bifaller ett överklagande upphävs högskolans beslut. ÖNH kan även föreskriva att högskolan ska anställa den som överklagat.³⁶

Vid anställning till tjänst inom högskola eller universitet finns vissa specialregler i högskoleförordningen. 4 kap. 3 § reglerar behörighetskraven för att anställas som professor. Inom icke konstnärliga ämnen är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet behörig; inom konstnärliga ämnen krävs istället konstnärlig och pedagogisk skicklighet. I övrigt bestämmer varje högskola själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställningar. Anställning av lektorer regleras i 4 kap. 4 §. Inom annan än konstnärlig verksamhet ställs visad pedagogisk skicklighet samt avlagd doktorsexamen som behörighetskrav. Doktorsexamen krävs dock inte om sökanden har motsvarande vetenskaplig kompetens eller annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ingår i anställningen. Återigen är kraven ungefär desamma inom konstnärlig verksamhet men med den skillnaden att fokus ligger på konstnärlig skicklighet istället för vetenskaplig kompetens. Och återigen bestämmer varje högskola själv vilka övriga behörighetskrav som ska ställas. Utöver dessa krav läggs även stor vikt vid administrativ kompetens och samarbetsförmåga. Beroende på tjänstens beskaffenhet kan även andra kompetensarter beaktas, t.ex. klinisk skicklighet inom medicinsk fakultet. Det görs sedan en helhetsbedömning av alla dessa kriterier för att fastställa en sökandes kompetens. Viss subjektivitet är här oundviklig, och ÖNH tenderar att låta berörd högskolas val gälla i situationer där flera sökande är i stort sett jämbördiga.³⁷

Sakkunnigutlåtanden bör hämtas in vid anställning av professorer, 4 kap. 6 § högskoleförordningen. Även vid tillsättandet av andra tjänster inhämtas ofta sakkunnigutlåtanden. Att yttranden inhämtats har tidigare varit ett krav vid anställning av forskarassistenter, professorer samt lektorer. Då dylika tjänster tillsattes utan ett sådant utlåtande hade inte anställningsbeslutet tillkommit i laga ordning och kunde därför undanröjas, se t.ex. beslut 2002-04-17 (reg.nr. 23-820-01).

2.3.2.2 Anställningsförfarandet

Den anställande myndigheten måste alltid göra en egen prövning av de sökandes förtjänst och skicklighet. Detta har t.ex. uttalats i beslut 2003-11-

³⁶ Sigeman (1997), s 769-770.

³⁷ Sigeman (1997), s 782 – 784.

14 (reg.nr. 26-207-03).³⁸ Samtidigt ska högskolan, i enlighet med förvaltningsrättsliga principer, se till så att beslut – inkl. anställningsbeslut – blir tillräckligt utredda. Kompletterande utredning ska således i vissa fall hämtas in.³⁹

I beslut 2005-06-17 (reg.nr. 22-165, 166-05) uttalade sig nämnden om vikten av sakkunnigutlåtanden kontra resultat av provföreläsningar och intervjuer vid tillsättandet av lektorer. Den sökande som av de sakkunniga ansågs skickligast erbjöds inte någon tjänst då han inte fick bra resultat vid granskningen av provföreläsningar och intervjuer. Istället erbjöds de två lediga tjänsterna till dem som ansetts bäst resp. näst bäst på dessa områden. Detta trots att de enligt sakkunnigutlåtandena bara var tredje resp. femte bäst. Arbetsgivaren motiverade detta med att den klagande förvisso hade goda forskningsmeriter, men att han uppvisat bristfällig pedagogisk skicklighet och föreföll sakna visioner för sitt ämnes utvecklingsmöjlighet. ÖNH sade här att sakkunnigas utlåtanden är av central betydelse och att dessa bara bör frångås om det finns starka skäl för det. Provföreläsningar och intervjuer sågs i princip som ett komplement till sakkunnigutlåtanden och sades bara böra fälla avgörandet om det inte förelåg någon större skillnad enligt sakkunnigutlåtandena. Detta då de intryck som ges under provföreläsningar och intervjuer är subjektiva och baserade på prestationer som sker under kort tid. Av den anställningsprofilen som fanns framgick att vetenskaplig och pedagogisk skicklighet skulle tillmätas lika vikt. Med anledning av detta vann överklagandet bifall vad gällde beslutet att anställa den person som av de sakkunniga ansågs vara femte bäst lämpad.

Vikten av ev. provföreläsningar berördes även i beslut 2004-04-16 (reg.nr. 22-938-03) som rörde anställningen av en lektor inom arbetsvetenskap med inriktning mot organisation och förändringsarbete vid Malmö högskola. Av de sökande inbjöds bl.a. två – den klagande samt den som istället erbjöds tjänsten – till intervju och provföreläsning, men en av dem avböjde erbjudandet om att hålla en provföreläsning. Denne person erbjöds inte heller tjänsten, trots att hon ansågs bättre enligt sakkunnigutlåtandena. Av annonsen hade framgått att vetenskaplig och pedagogisk skicklighet skulle ges samma vikt. Överklagandenämnden uttalade här att sökanden bör rätta sig efter högskolans anvisningar och att det bör vara på en sökandes egen risk om den avböjer att delta i ett viktigt moment av högskolans handläggning. Provföreläsningar kan, trots att de enligt vad som sagts ovan, främst är ett komplement till övrig utredning ändock vara ett viktigt sådant då en sökandes skicklighet ska bedömas. Särskilt i situationer då – liksom här var fallet – det ämne som högskolan bestämt för provföreläsningen är av relevans för anställningens ämnesområde. Med anledning av detta förelåg sakligt godtagbara skäl att istället anställa den sökande som hållit en provföreläsning.

³⁸ Enligt mitt sätt att tolka detta innebär det inte att högskolorna inte får anlita rekryteringsföretag. Det avgörande torde vara att bedömningen antingen görs av den anställande myndigheten själv eller på uppdrag av den.

³⁹ Sigeman (1997), s 780.

En annan sak är att sakkunnigutlåtanden självklart inte alltid är samstämmiga. I beslut 2004-01-23 (reg.nr. 21-758-03) såg då ÖNH till hur fylligt de olika sakkunniga hade redovisat sina överväganden, hur sakliga de var, hur förtrogna respektive sakkunnig varit med ämnet i fråga samt hur genomarbetat respektive utlåtande var. Ju bättre ett sakkunnigutlåtande var enligt dessa kriterier, desto tyngre vägde det. ÖNH kan i dylika situationer även inhämta kompletterande utredning av ytterligare en sakkunnig. Denna möjlighet nyttjas dock med återhållsamhet då det kräver stora resurser.⁴⁰

2.3.2.3 Bedömningen

Distinktionen mellan yrkeserfarenhet och utbildning är svår att upprätthålla för akademiker då det i många fall kan sägas vara personer vars arbete till stora delar är just att studera. Samtidigt har bedömningen av personliga egenskaper inte prövats av Överklagandenämnden i särskilt många fall. Med anledning av detta redovisas här ett axplock av relevanta avgöranden i ett och samma stycke.

Innan bedömning av en sökandes skicklighet görs måste konstateras att denne uppfyller kvalifikationskraven för tjänsten. Beslut 2009-12-18 (reg.nr. 22-588-09 och 22-589-09) rörde ett – enligt Överklagandenämnden – motiverat kvalifikationskrav på att sökande till en tjänst som lektor skulle ha en lärarexamen. Då endast en av de sökande uppfyllde detta krav kunde övriga två sökande inte komma i fråga för tjänsten, varför deras överklaganden avslogs.

Frågan om i vilken mån undantag ifrån kraven på att förtjänst och skicklighet ska vara avgörande vid offentlig anställning togs upp i beslut 2009-02-13 (reg.nr. 26-3635-08), rörande en anställning som forskare vid vetenskapsrådet. Tjänsten erbjöds en person som totalt sett hade ansetts mindre skicklig än den klagande enligt sakkunnigutlåtandena. Detta därför att den klagande redan innehade en tillsvidare tjänst som professor och det av utlysningen bl.a. framgick att avsikten med anställningen var att bidra till att öka rekryteringen till forskarbanan. Överklagandenämnden konstaterar här att undantag i vissa lägen får göras ifrån huvudregeln om att förtjänst och skicklighet ska väga tyngst, t.ex. just för att beakta arbetsmarknadspolitiska skäl. Detta undantag hade vid denna anställning utnyttjats av vetenskapsrådet, varför överklagandet avslogs. Även i beslut 2005-08-12 (reg.nr. 21-287-05) tillät Överklagandenämnden undantag från huvudregeln om att den skickligaste sökanden ska erbjudas anställningen. Återigen var anledningen till det att det fanns särskilda skäl ur arbetsmarknadspolitisk synpunkt, vilket gjorde att personer med kortare forskningserfarenhet kunde prioriteras.

De två ovanstående besluten bör dock jämföras med beslut 2006-04-25 (reg.nr. 23-1375-05), vilket rörde ett överklagat anställningsbeslut av forskare. Sökande som avlagt sin doktorsexamen nyligen hade här

⁴⁰ Sigeman (1997), s 781.

prioriterats. Då detta frångick regeln om att den skickligaste ska erbjudas tjänsten, blev frågan om det fanns särskilda skäl som legitimerade detta förfarande. Överklagandenämnden tyckte inte att så var fallet, då förfarandet saknade författningsstöd, inte klart och tydligt framgick av annonsen och det inte heller framgick att det fanns några allmänna arbetsmarknads- eller sysselsättningspolitiska syften med det. Det överklagade beslutet undanröjdes. Vissa krav ställs alltså för att huvudregeln om att den skickligaste ska erbjudas anställningen ska kunna frångås.

En annan fråga är huruvida en avlagd doktorsexamen måste vara inom samma ämnesområde som den en lektorsanställning avser. Denna fråga behandlades i beslut 2004-06-11 (reg.nr. 22-262-04). Lektorstjänsten var i ämnet engelska med språkvetenskaplig inriktning och den tilldelades en sökande med avlagd doktorsexamen i allmän språkvetenskap (avlagd vid universitetet i Edinburgh). Överklagandenämnden menade att det i högskoleförordningen inte framgick något krav på i vilket ämne en examen ska vara avlagd, men att det förutsätts att den vetenskapliga kompetensen hos den sökande ska ha tillräcklig anknytning till anställningens ämnesområde. I förevarande fall fann de att den vetenskapliga kompetensen hos den som tilldelats tjänsten hade tillräcklig anknytning till tjänstens ämnesområde. Problematiken, resonemanget och slutsatsen var liknande även i beslut 2001-10-17 (reg.nr. 22-279-01).

Vilken vikt en docenttitel har diskuterades i beslut 2003-02-14 (reg.nr. 23-908-02), där ÖNH påpekade att titeln i första hand markerar en speciell kompetens. Vid tillsättandet av en tjänst som forskarassistent innebär dock inte det faktum att en sökande har ansökt om att bli, samt antagits som, docent att denne automatiskt visat större vetenskaplig skicklighet än en sökande som inte ansökt om docenttitel.

Även fall av påstådda diskriminering kan tas upp av Överklagandenämnden. Så var t.ex. fallet i beslut 2006-11-17 (reg.nr. 25-571-06), i vilket en sökande till en tjänst som upphandlare menade att han blivit utsatt för etnisk diskriminering då han inte kallades till intervju. Den klagande hade arbetat med offentlig upphandling i åtta år, var utbildad civilekonom och hade genomgått en kvalificerad IT-utbildning. Arbetsgivaren uppgav att det inkommit 25 ansökningar, varav sex personer – som med tanke på kravprofilen var klart bättre lämpade för tjänsten än den klagande – valdes ut till intervju. Även bland de som inte valdes fanns personer med bättre meriter än den klagande. Överklagandenämnden granskade i första hand om personen som fick tjänsten var skickligare än klaganden. Den uttalade att detta ska avgöras genom att se dels vilka meriter och erfarenheter som varit av värde för arbetsgivaren, dels vilka meriter parterna har redovisat och styrkt. Nämnden påpekade särskilt att det är den sökande som har det yttersta ansvaret för att styrka sina meriter i ett anställningsärende. Ledigkunggörelsen angav att det rörde en tjänst som upphandlare vid Göteborgs universitets fastighetsavdelning. Arbetsuppgifterna hade bl.a. uppgetts vara affärsorienterad upphandling och att hålla i uppföljningen av, samt att utvärdera, avtal. Det var önskvärt att de sökande skulle ha

utbildning inom ekonomiområdet, erfarenhet av upphandling i offentlig verksamhet och god kännedom om lagen om offentlig upphandling. Stort fokus låg på förmåga att arbeta projektorienterat. Den som fick tjänsten hade i sin ansökan bl.a. uppvisat intyg på så väl utbildning som på ett tidigare jobb som upphandlingskonsult. Klaganden hade i sin ansökan nämnt såväl sin utbildning som sin arbetserfarenhet, men inte styrkt detta med intyg. Dessa förhållanden fick Överklagandenämnden att anse att den klagande inte hade kunnat visa att han var i en jämförbar situation som den som faktiskt fick tjänsten, således avslogs överklagandet.⁴¹

Beslut 2004-11-19 (reg.nr. 22-978-04) berörde det vetenskapliga behörighetskravet för anställning som lektor för en sökande utan doktorsexamen vars huvudsakliga merit var ett avhandlingsmanus. Han erbjöds tjänsten och detta överklagades av två andra sökanden. Överklagandenämnden ansåg inte att avhandlingsmanuset motsvarade kraven i högskoleförordningen och konstaterade även att den som anställdes inte heller hade visat yrkesskicklighet i tillräcklig utsträckning för att ha styrkt sin behörighet till tjänsten. Anställningsbeslutet undanröjdes följaktligen.

Uttalanden om personliga egenskaper har som sagt varit lyst med sin frånvaro i Överklagandenämndens avgöranden. I beslut 2002-06-19 (reg.nr. 25-170-02) uttalade sig dock Överklagandenämnden om vikten av samarbetsförmåga vid anställningen av en tekniker. Bakgrunden var att en sökande som ansågs väldigt skicklig ändå inte kallades till intervju då denna tidigare hade haft en anställning hos arbetsgivaren och det då uppkommit stora samarbetsvärigheter mellan den sökande och övriga kollegor. Överklagandenämnden påpekade att alla faktorer som är av betydelse för att bedöma de sökandes lämplighet för den aktuella anställningen ska vägas in i skicklighetsbedömningen. Det ska göras en kvalitativ helhetsbedömning, inkluderande bl.a. teoretisk och praktisk utbildning och personliga egenskaper så som prestationsförmåga, yrkesskicklighet, samarbetsförmåga, m.m. De krav som är förknippade med anställningen styr vilka skicklighetsfaktorer som ska beaktas och vilken vikt de har. Med detta sagt konstaterade Överklagandenämnden att de tidigare samarbetsproblemen faktiskt drog ned skickligheten för den klagande.

2.4 Sammanfattning

Att skickligheten ska fälla avgörandet i en statlig anställningsprocess, om inte sakliga skäl finns för annat, står alltså klart. Den anställande myndigheten har dock viss frihet att själva avgöra vilka kriterier som ska vara avgörande för att bestämma vem som är mest skicklig, förutsatt att kravprofilen är saklig.

⁴¹ Liksom redan nämnts har en anställande myndighet en viss skyldighet att se till att anställningsbeslutet vilar på en ordentlig utredning. Hur starkt detta krav är kan dock ifrågasättas utifrån detta beslut.

Så väl teoretisk utbildning som erfarenhet och personliga egenskaper påverkar vem som är den skickligaste sökanden. Frågan om personliga egenskaper har dock inte prövats särskilt ofta i här tillgänglig praxis varför det är svårt att dra några generella slutsatser om det. Klart står dock att de tillmäts betydelse och att de även mer och mer tenderar att vara avgörande för hur en sökandes skicklighet skattas. Detta trots de svårigheter som finns med att dokumentera hur själva bedömningen av dessa har gjorts.⁴²

Skicklighetsbedömningen görs alltså genom att sammanväga sökandes teoretiska kunskap, praktiska kunskap/erfarenhet och personliga egenskaper och matcha detta mot de av arbetsgivaren ställda kraven/önskemålen. Exakt hur denna process går till är dock svårt att få inblick i. Just vid tjänstetillsättning inom universitet och högskolor har kritik riktats mot att sakkunniga ofta inte redovisar vilka kriterier de haft för att bedöma skicklighet.⁴³

⁴² Ahlström (2010), s 157.

⁴³ Ds 1996:14, s 11.

3 Relevant reglering i LAS

LAS innehåller – bland mycket annat – regler för när arbetstagare har rätt att bli omplacerade till andra tjänster samt för när de har företrädesrätt till återanställning. Ett krav för att en arbetstagare ska ha dessa rättigheter är att arbetstagaren i fråga ska ha tillräckliga kvalifikationer för de tilltänkta arbetsuppgifterna. Kravet på tillräckliga kvalifikationer är något som nämns i 22, 25 och 25 a §§ LAS. Dessa paragrafer reglerar turordningen vid uppsägning, företrädesrätt till återanställning samt företrädesrätt för deltidsarbetande arbetstagare som önskar högre sysselsättningsgrad. Påpekas bör här att dessa tre paragrafer är semidispositiva, enligt 2 § 3 st. LAS. I denna framställning fokuseras dock enbart på vad lagen stadgar.

3.1 Uppsägning och rätt till omplacering

Uppsägningar ifrån arbetsgivarens sida regleras i 7 – 10 §§ LAS. Juridiskt sett finns två olika skäl för uppsägningar. De kan antingen motiveras av arbetsbrist eller av personliga skäl. Arbetsbrist har ingen legaldefinition, istället inrymmer begreppet alla uppsägningar som inte sker av personliga skäl, dvs. som inte hänför sig till en arbetstagare personligen. I normalfallet är det inte svårt att avgöra vilket skälet för en uppsägning är, men vid tveksamheter bedöms de skäl som arbetsgivaren uppger för uppsägningen. Distinktionen är av vikt då delvis olika regelsystem träder i kraft beroende på vilken grunden för uppsägningen är.⁴⁴ T.ex. är det bara vid uppsägning på grund av arbetsbrist som turordning för uppsägning och företrädesrätt till återanställning enligt 22 och 25 §§ LAS aktualiseras.

Begreppet arbetsbrist har på grund av ovanstående anledningar en något annan innebörd än vad det kan antas ha i vardagligt tal. Förutom uppenbara driftsinskränkningar – så som t.ex. vid konkurser – inkluderas även mer långsiktiga beslut som leder till att en arbetstagare inte kan fortsätta med sina tidigare arbetsuppgifter. Till och med synbart företagsexpanderande beslut kan leda till uppsägningar p.g.a. arbetsbrist. Så kan t.ex. vara fallet om en tjänst behöver utvidgas ifrån deltid till heltid och den som för närvarande innehar tjänsten inte kan arbeta heltid och inte heller några andra deltidsbefattningar finns till hands att erbjuda den berörde arbetstagaren. Resultatet kan bli detsamma då en arbetsgivare vill låta maskiner utföra arbetsuppgifter eller då det beslutas att arbetsuppgifterna istället ska utföras med hjälp av inhyrd personal ifrån bemanningsföretag.⁴⁵

Enligt 7 § 1 st. LAS ska en uppsägning ifrån arbetsgivarens sida vara sakligt grundad. Arbetsbrist är i sig en saklig grund för uppsägning då det i stort är arbetsgivaren som bestämmer över behovet av arbetskraft. Att arbetstagare

⁴⁴ Källström och Malmberg (2009), s 133.

⁴⁵ Lunning och Toijer (2010), s 479 – 480.

blir uppsagda måste därför tolereras då driftsförändringar genomförs. Detta hindrar dock inte att arbetsgivare så långt som möjligt bör försöka undvika uppsägningar, t.ex. genom att istället omplacera arbetstagare.⁴⁶ Faktum är att det av 7 § 2 st. LAS framgår att en uppsägning inte är sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Detta är den s.k. omplaceringsrätten. Bedömningen av tillräckliga kvalifikationer är vägledande även i dessa situationer i och med att en arbetstagare inte kan kräva att bli omplacerad till en tjänst med arbetsuppgifter som denne inte klarar av.⁴⁷

3.2 Turordning

22 § LAS ger uttryck för vad som brukar benämnas för senioritetsregeln eller sist-in-först-ut-principen. Innebörden är att arbetstagare med längre anställningstid ges företräde vid uppsägningar p.g.a. arbetsbrist. Detta gäller inom den turordningskrets som berörs av uppsägningarna. Det är arbetsgivaren själv som väljer vilken eller vilka turordningskretsar det är, om än först efter fackliga förhandlingar. Vanligtvis upprättas en egen turordning för varje driftsenhet – vilka oftast, men inte alltid, indelas geografiskt – samt för varje kollektivavtalsområde.⁴⁸ Av 3 § LAS framgår hur anställningstiden ska räknas ut.

Reglerna om turordning bidrar till att arbetsgivaren inte fritt kan välja de arbetstagare som denne önskar ha kvar – istället ska de med längst anställningstid få kvarstå i anställningen. Detta förutsätter dock att de har tillräckliga kvalifikationer för de arbetsuppgifter som är aktuella.⁴⁹ Turordningsreglerna kan även ge en arbetstagare rätt till befordran, förutsatt att denne har tillräckliga kvalifikationer för tjänsten. Detta har t.ex. fastslagits i AD 1995 nr 107.

Viss skillnad görs inom den statliga sektorn. 12 § LOA stadgar att vid bestämmandet av en arbetstagares plats i turordning för uppsägning ska hänsyn tas till kravet på att myndigheten på ett riktigt sätt fullgör sina rättsskipnings- eller förvaltningsuppgifter. Hänsyn ska dock bara tas till klart påvisbara skillnader från vad som gäller enligt 22 § LAS och bestämmelsen ska tillämpas med försiktighet.⁵⁰ Att så också blivit fallet bekräftas av AD 1996 nr 48 i vilket domstolen uttalade att det starkt kan ifrågasättas om 12 § LOA alls kan tillämpas i andra fall än då det är fråga om att ge staten en möjlighet att behålla arbetstagare som behövs för att utbilda domare. Inom den statliga sektorn gäller för övrigt ofta särskilda regler för turordningskretsar i och med avtalet TurA-S.⁵¹

⁴⁶ Prop. 1981/82:71, s 65.

⁴⁷ Edström (2001), s 149 – 150.

⁴⁸ Källström och Malmberg (2009), s 145 – 146.

⁴⁹ Se t.ex. AD 1993 nr 104.

⁵⁰ Prop. 1974:174, s 56.

⁵¹ Sigeman (2010), s 202.

3.3 Företrädesrätt

Enligt 25 § LAS har arbetstagare som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist en rätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare var sysselsatta. En arbetstagare måste ha varit anställd hos arbetsgivaren över tolv månader de senaste tre åren för att ha rätt till företrädesrätt till ny anställning, kraven är dock lägre ställda för säsonganställda arbetstagare. Denna företrädesrätt har införts dels för att underlätta situationen för arbetstagare som har blivit uppsagda, dels för att arbetsgivare inte ska kunna kringgå uppsägningsskyddet genom att första säga upp oönskad personal och därefter nyrekrytera annan personal.⁵² En arbetstagare som fått besked om att denne har företrädesrätt måste själv anmäla anspråk på detta för att rätten ska kunna göras gällande mot arbetsgivaren enligt 27 § LAS.

Företrädesrätten täcker i princip alla nya anställningar inom den ort, driftsenhet och avtalsområde som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för. Företrädesrätten gäller redan under löpande uppsägningstid. Dock gäller den bara för nya anställningar och förhindrar därmed inte arbetsgivaren ifrån att lösa sitt arbetskraftsbehov genom enreprenad, inlåning eller inhyrning av arbetskraft. Företrädesrätten till ny anställning gäller därför inte i konkurrens med omplaceringsrätten, något som t.ex. konstaterades i AD 1996 nr 56. Omplaceringsrätten går till och med före företrädesrätten, och företrädesrätten enligt 25 a § LAS – rörande deltidsanställda arbetstagare – går före företrädesrätten enligt 25 §. Företrädesreglerna täcker hela den svenska arbetsmarknaden, i princip helt oavsett om det är privat eller offentlig sektor, och oavsett anställningsform och sysselsättningsgrad.⁵³

Inom den statliga sektorn har dock företrädesrättsreglerna en delvis annan innebörd. Detta då syftet här främst är att tillvarata medborgarnas intressen. Med anledning av detta kan avsteg ifrån reglerna i LAS ibland motiveras för att säkra en lämplig sammansättning av arbetsstyrkan. De ovannämnda reglerna i RF och LOA kan alltså ge annat resultat än vad en strikt tillämpning av LAS skulle göra. Ett exempel på detta är att även icke företrädesberättigade arbetstagare kan söka på lika villkor som företrädesberättigade då staten nyanställer.⁵⁴ Lagstiftaren har också uttalat att det inom den statliga sektorn inte föreligger någon företrädesrätt till högre tjänst än den som det tidigare förordnandet avsåg

Carin Ulander-Wänman har gett reglerna om företrädesrätt till återanställning en tämligen genomgående granskning. Enligt denna tycker

⁵² Prop. 1973:129, s 163.

⁵³ Ulander-Wänman (2008), s 63 – 65.

⁵⁴ Ulander-Wänman (2008), s 77 – 80.

81 % av arbetsgivarna att regleringen innebar ett betydande hinder för verksamhetens flexibilitet. Det är främst de inom den privata sektorn som har denna uppfattning. Arbetsgivare, återigen främst inom den privata sektorn, anser också att reglerna hindrar rekrytering av ökad kompetens. Att främst privata arbetsgivare har denna uppfattning tror Ulander-Wänman beror på den ovanbeskrivna särreglering som finns inom den offentliga sektorn vilken tillåter offentliga arbetsgivare att anställa den skickligaste sökanden även i situationer då det finns företrädesberättigade arbetstagare som söker tjänsten. Vidare uppgav 22 % av arbetsgivarna att de trots behov av att rekrytera avvaktat med detta för att inte behöva återanställa företrädesberättigade arbetstagare. Av de arbetsgivare som ändå anställt under företrädestiden uppgav två tredjedelar, oavsett sektor, bransch eller verksamhetsstorlek, att någon annan alltid eller i vissa fall skulle erbjudits tjänsten om det inte funnits en skyldighet att erbjuda den till den företrädesberättigade arbetstagaren. Den vanligaste förklaringen som arbetsgivare uppgav då företrädesberättigade inte blev återanställda var att de saknade tillräckliga kvalifikationer. Endast i låg utsträckning blir företrädesberättigade arbetstagare återanställda, effektivitetsintresset är således överordnat skyddsintresset.⁵⁵

3.4 Tillräckliga kvalifikationer

Kravet på tillräckliga kvalifikationer har tillkommit för att förhindra situationer där arbetstagare får arbetsuppgifter som de inte klarar av att sköta på ett önskvärt sätt. Samtidigt är det viktigt att kravet inte dras allt för långt – det är tillräckligt att arbetstagaren i fråga har de allmänna kvalifikationer som det normalt krävs av en person som söker en tjänst av den aktuella typen. Kortare inlärningsperioder måste här accepteras.⁵⁶ Det handlar i bedömningen om att göra en avvägning mellan produktions- eller arbetsgivarintresset och arbetstagarnas intresse av anställningsskydd. Regeln präglas av vaghet, varför bedömningen av vad som är att anse som tillräckliga kvalifikationer kan skifta mycket från fall till fall.⁵⁷ Flertalet aspekter behöver ofta tas i beaktande och bedömningen är inte alltid lätt att göra.⁵⁸ Samtidigt står det inte arbetsgivaren fritt att välja den mest kvalificerade av flera kvalificerade arbetstagare. Detta kan t.ex. utläsas i 26 § LAS som stadgar en form av senioritetsregeln även för företrädesrätt till återanställning. Klart står i alla fall att begreppet kvalifikationer har en vid innebörd och att det innefattar teoretisk kunskap, erfarenhet och personliga egenskaper.⁵⁹

⁵⁵ Ulander-Wänman (2008), s 345 – 359.

⁵⁶ Prop. 1973:129, s 158 – 159.

⁵⁷ Edström (2001), s 150.

⁵⁸ Se t.ex. AD 1978 nr 84 där domstolen tämligen utförligt jämför den seniore, men mindre kvalificerade, arbetstagarens möjligheter att klara av ett arbete som innehas av en yngre, men mer kvalificerad, arbetstagare.

⁵⁹ Calleman (1999), s 168.

Då AD bedömer om en arbetstagare uppfyller kravet på tillräckliga kvalifikationer tar domstolen först ställning till huruvida de krav som arbetsgivaren ställer är befogade, rimliga och grundade på sakliga skäl. Kraven får t.ex. inte tillkommit i syfte att hindra en viss arbetstagare från att erbjudas tjänsten. Domstolen ser här ofta till om kraven tillämpas i praktiken – d.v.s. vid normala nyrekryteringar till tjänster av det slag som det i prövningen är fråga om. Här kan också jämföras med den som istället fått kvarstå i anställning eller om den som istället erhållit anställning inte heller lever upp till de av arbetsgivaren uppgivna kvalifikationskraven. Så väl utbildning och erfarenhet som personlig lämplighet kan ingå som kriterier i dessa krav.⁶⁰ Det är vid tvister arbetsgivaren som har bevisbördan för att en arbetstagare inte har tillräckliga kvalifikationer.⁶¹

3.4.1 Vilka krav som kan ställas

Begreppet kvalifikationer påminner till sitt innehåll en del om begreppet skicklighet i LOA då det innefattar så väl utbildning, yrkeserfarenhet, vana, kunnande och personlig lämplighet. Och precis som vid ren nyrekrytering står det till stora delar arbetsgivaren relativt fritt att bestämma vilka kvalifikations- och meritkrav som ska krävas för en tjänst. De krav som här ställs ska dock vara relevanta för arbetsuppgifterna i fråga, de får inte utgöra ett kringgående av lag, de får inte strida mot god sed på arbetsmarknaden och givetvis måste DiskrL beaktas.⁶² Arbetsgivaren får inte heller tillämpa annorlunda krav mot företrädesberättigade arbetstagare än vad denne annars gör.⁶³

Arbetsgivaren har även relativt vittgående krav på sig att hjälpa arbetstagare att uppnå tillräckliga kvalifikationer; t.ex. via fortbildningar. Arbetsgivaren har dock inte någon skyldighet att erbjuda längre utbildningar eller utbildningar av mer grundläggande natur för att en anställd ska kunna erhålla tillräckliga kvalifikationer i turordningssammanhang. Detta har t.ex. framgått i AD 2005 nr 75. Målet gällde två arbetstagare vilka inte nådde upp till det av arbetsgivaren ställda kravet på baskunskaper i engelska. Detta ansågs vara kunskaper av en sådan form att arbetsgivaren inte var skyldig att lära upp dem. Tillräckliga kvalifikationer saknades således. I målet bekräftades även att det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att en arbetstagare saknar tillräckliga kvalifikationer för ett arbete.⁶⁴

Vad de allmänna kvalifikationer som normalt fordras är beror på omständigheterna runtomkring. I AD 1986 nr 58 tillmättes t.ex. den omständigheten att det rörde sig om en liten arbetsgivare betydelse. Tjänsten det här handlade om var en chefsposition. Domstolen menade att det faktum att det var ett litet företag i och för sig kunde innebära att arbetsuppgifterna

⁶⁰ Ulander-Wänman (2008), s 199 – 200.

⁶¹ Källström och Malmberg (2009), s 149.

⁶² Källström och Malmberg (2009), s 148 – 151.

⁶³ Ulander-Wänman (2008), s 174.

⁶⁴ Detta har också uttalats i t.ex. AD 1999 nr 98 och AD 1994 nr 1.

var mindre krävande, men att det samtidigt var mer nödvändigt att anpassa kraven på personen som tillsatte tjänsten utifrån den kompetens som redan fanns i företaget

Ovanstående till trots måste arbetsgivaren liksom tidigare nämnts i somliga fall gå med på en viss sänkning av kvalitén på det utförda arbetet, åtminstone temporärt. Detta har bland annat visat sig i AD 1984 nr 82, där domstolen konstaterade att omplaceringar enligt LAS inte hade inneburit några från arbetsgivarens eller allmän synpunkt oacceptabla konsekvenser för verksamheten och att de därför borde ha skett. En arbetstagare som får en ny tjänst via 7, 22 eller 25 §§ LAS har rätt till en upplärningsperiod på samma sätt som en nyanställd arbetstagare. Arbetsgivaren kan också tvingas tåla vissa kostnader och olägenheter för att en senior arbetstagare ska ha möjlighet att anpassa sig till nya arbetsuppgifter.⁶⁵ Det synes inte finnas någon klar regel för hur lång upplärningstid en arbetsgivare bör acceptera då det varierar mycket beroende på omständigheterna runtomkring. Upplärningstidens längd är dock av stor vikt för de krav AD anser att arbetsgivaren ska uppfylla.⁶⁶

3.4.2 Bedömning av kvalifikationer

Då en arbetstagares kompetens bedöms ska alla tilltänkta arbetsuppgifter vägas in. Det räcker således inte att en arbetstagare kommer kunna utföra en del av arbetsuppgifterna för att denne ska anses ha tillräckliga kvalifikationer. Bedömningen görs vid den tidpunkt då nyanställningen är aktuell.⁶⁷

Nedan följer en närmare granskning av hur tillräckliga kvalifikationer bedömts i praxis. Så gott som samtliga av nedanstående fall handlar om uppsagda arbetstagare som antingen hävdar företrädesrätt till nyanställningar eller som hävdar rätt till omplacering till tjänster som innehas av yngre arbetstagare.

3.4.2.1 Teoretisk kunskap

Praxis säger inte mycket om vilken teoretisk kunskap som är relevant för anställning.⁶⁸ Men ett par vägledande fall finns i alla fall. AD 1979 nr 96 rörde t.ex. en tjänst som säljare där arbetsgivaren krävde kunskaper i engelska och tyska motsvarande den nivå som tidigare krävdes i studentexamen. En stor del av bolagets försäljning skedde till de nordiska länderna samt till Tyskland och Holland. Endast en av de övriga säljarna på bolaget hade språkkunskaper i både engelska och tyska. Detta till trots – eller måhända just på grund av detta – ansåg AD att bolagets krav var rimliga. I domskälen nämndes vikten av att det alltid skulle finnas personal

⁶⁵ Ulander-Wänman (2008), s 178 – 179.

⁶⁶ Ulander-Wänman (2008), s 201.

⁶⁷ Ulander-Wänman (2008), s 181.

⁶⁸ Edström (2001), s 101.

på plats som kunde kommunicera på båda dessa språk. Då det konstaterades att det skulle ta för lång tid för den aktuella arbetstagaren att lära sig dessa språk på en tillfredställande nivå var arbetstagaren inte att anse som tillräckligt kvalificerad enligt 22 § LAS.

I AD 1976 nr 18 fastslog domstolen att avsaknad av teoretisk utbildning kan kompenseras av praktisk erfarenhet i bedömningen av tillräckliga kvalifikationer. Om en arbetstagare saknar tillräckliga kvalifikationer som följd av att arbetsgivaren inte har gett denne den utbildning/kompetensutveckling som skäligen kan förväntas kan detta i sin tur sänka kraven på tillräckliga kvalifikationer till arbetstagarens fördel. Detta förutsätter dock att inte arbetstagarens själv bidragit till att denne inte fått utveckla sin kunskap.⁶⁹

AD 1993 nr 80 rörde en person med civilingenjörsutbildning i teknisk fysik som arbetade som konsult. Då dennes arbetsgivare fann att det var nödvändigt att göra driftsinskränkningar erbjöds han en befattning på klart lägre nivå än den han tidigare hade arbetat på. Ingenjören ansåg själv att arbetsgivaren vid tidpunkten hade 28 andra tjänster att erbjuda vilka skulle vara på en mer lämplig nivå. AD bedömde främst en av dessa tjänster, vilken innehades av en person med en – med domstolens ord – mer yrkesanpassad examen med maskinteknisk inriktning. Avvägningen stod här alltså mellan civilingenjörens bättre teoretiska kunskaper mot den yngre arbetstagarens bättre praktiska kunskaper. Den yngre arbetstagaren hade redovisat 3 500 timmar inom för tjänsten relevanta arbetsuppgifter medan civilingenjören endast hade redovisat 160-170 timmar. Detta innebar dessutom att den yngre arbetstagaren hade ett större kundkontaktnät, vilket sågs som viktigt i branschen. AD ansåg dock inte att detta i sig innebar att civilingenjören inte inom rimlig tid skulle kunna åstadkomma godtagbara resultat. Ingenjören skulle således ha erbjudits att bli omplacerad till den yngre arbetstagarens tjänst.

Även AD 2000 nr 107 gällde en ingenjör. Han var anställd som teknisk konsult och arbetade främst med kärnkraftsrelaterade uppdrag – en marknad som med tiden hade börjat svikta. Med anledning av detta blev han uppsagd. Hos arbetsgivaren fanns dock arbetstagare med kortare anställningstid, främst arbetande inom el- och VVS-områdena. Konsultföretaget ansåg att det var viktigare med erfarenhet av rätt områden än med teoretisk utbildning. Detta gällde än mer då den aktuella ingenjörens utbildning låg långt tillbaka i tiden och dessutom var inom ett annat område. AD delade denna uppfattning och menade att ingenjören inte hade de kvalifikationer som bolaget normalt krävde för anställning som ingenjör inom el- respektive VVS-områdena. Ingenjören skulle behövt en tämligen omfattande utbildning och en längre tids praktik för att kunna utföra de arbetsuppgifter som han ville bli omplacerad till. Hur detta fall ska vägas mot AD 1993 nr 80 är svårt att sia om. Måhända kan bara konstateras att de specifika omständigheterna i det enskilda fallet spelar stor roll.

⁶⁹ Edström (2001), s 102 – 103.

En utbildning kan alltså sägas tappa i värde med tiden, i alla fall om kunskaperna inte upprätthålls. AD väger i sin bedömning av teoretiska kunskaper in hur långt tillbaka i tiden en utbildning ligger samt om arbetstagaren efter genomgången utbildning faktiskt har arbetat inom samma område som utbildningen.⁷⁰

Regelsystemen för den privata och offentliga sektorn har på senare år blivit mer lika varandra i dessa bedömningar. Men det är inom den offentliga sektorn – inte minst inom hälso- och sjukvården – vanligare att formella krav på genomgången utbildning ställs. Det finns dock inga regler som särskilt styr hur urvalsprocessen mellan flera kvalificerade sökande ska göras.⁷¹ Att vara formellt behörig till en tjänst är inte heller detsamma som att vara tillräckligt kvalificerad för den. I AD 1986 nr 13 hade t.ex. en sjukgymnast blivit uppsagd på grund av bristande yrkesskicklighet. Han hävdade att han inte kunde bli uppsagd på denna grund så länge hans legitimation inte hade återkallats. Domstolen menade dock att det faktum att hans legitimation inte var indragen på intet sätt hindrade att AD prövade hans yrkesskicklighet enligt arbetsrättsliga bedömningar. Notera dock att detta alltså inte rörde en uppsägning på grund av arbetsbrist.

3.4.2.2 Erfarenhet

AD låter ofta tidigare erfarenheter spela in i bedömningen. Erfarenheterna måste dock vara tillräckligt likartade de arbetsuppgifterna som den nya tjänsten för med sig för att arbetstagaren i fråga ska anses uppfylla kvalifikationskravet utifrån dessa. Arbetstagaren måste inte alltid ha arbetat med exakt samma slags uppgifter som den nya tjänsten innefattar, men de ska vara tillräckligt likartade för att denne ska kunna lära sig de nya uppgifterna på en rimlig tid.⁷²

Vikten av erfarenhet minskar av naturliga skäl i branscher som har genomgått förändringar från det att arbetstagaren fick sin erfarenhet till dess att denne vill göra erfarenheten gällande som en kvalifikation. Detta har visats i ett antal rättsfall. AD 1998 nr 94 behandlade t.ex. två uppsagda fotografer och frågan om de hade tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete som allmänreportrar tack vare sin långa branscherfarenhet. De hade sedan tidigare viss erfarenhet av skrivande journalistik. AD lade dock vikt vid att journalistbranschen hade genomgått en kraftig förvandling och rationalisering sedan dess. Detta hade medfört högre krav på att nyanställda journalister redan från början skulle kunna vara produktiva samt att de skulle kunna granska och analysera texter på en avancerad nivå. Redaktioner sades inte längre ha resurser för att succesivt lära sina arbetstagare det hantverk som krävdes för journalistiskt arbete. Arbetstagarna som specialiserat sig som fotografer ansågs därför inte vara tillräckligt kvalificerade för befattningarna som allmänreportrar vilka

⁷⁰ Ulander-Wänman (2008), s 202.

⁷¹ Edström (2001), s 105 – 107.

⁷² Edström (2001), s 114 – 118.

innehades av yngre arbetare. Situationen var likartad, men domstolens bedömning en annan, i AD 1994 nr 1. Här hade en person med utbildning i flygfraktsspedition friställts men menade själv att borde blivit erbjuden existerande befattningar som import- respektive exportspeditor. Han hade erfarenhet av båda sorternas arbete samt av försäljning av flygfraktsspedition. Dessa erfarenheter låg dock fem år tillbaka i tiden och med anledning av detta ansåg arbetsgivaren att han inte hade tillräckliga kvalifikationer för de aktuella tjänsterna då så väl branschen i stort som arbetssättet på kontoret under denna tid hade förändrats väsentligt. Detta påpekade dock domstolen att man inte kunde ta i beaktande. Arbetstagaren hade förvisso inte kunnat utföra arbetet lika bra som de yngre arbetstagarna som istället hade dessa tjänster, men han skulle på en rimlig tid lära sig att prestera i nivå med dessa. Därför hade han tillräckliga kvalifikationer.

AD 1992 nr 1 rörde tillsättandet av en tjänst som verkstadschef där en företrädesberättigad f.d. verkstadschef förbigicks. Arbetsgivaren hade, från det att den berörde arbetstagaren blev uppsagd till dess att den nya tjänsten blev ledig, bytt inriktning på sin produktion. De sysslade således med produkter som arbetstagaren saknade vana av och som även var nya för bolaget självt. Verksamhetsbytet låg vid tillfället mindre än ett år tillbaka i tiden och var därför ännu i ett initialt skede. Med anledning av detta kunde stora krav ställas på den som skulle ha ett chefsansvar över verksamheten. Uppgifterna om hur den f.d. verkstadschefen hade presterat på sin tidigare tjänst gick vid förhören isär, men det stod klart att han inte hade haft en chefsposition under särskilt lång tid och därför inte hade särskilt stor erfarenhet. Han hade dessutom haft stort stöd för att klara sina uppgifter under denna tid, något som inte kunde erbjudas i samma utsträckning för den nya tjänsten som verkstadschef. Han ansågs därför inte ha tillräckliga kvalifikationer.

AD 1994 nr 15 berörde frågan huruvida fyra arbetstagare saknade tillräckliga kvalifikationer för att erbjudas tjänst som fältsäljare av mejeriprodukter då de inte hade den erfarenhet av arbete i livsmedelsbutik som arbetsgivaren ställde. De hade alla tidigare dock arbetat som försäljare av kött. AD konstaterade att kravet på livsmedelsbutikserfarenhet i sig var sakligt grundat och väl befogat samt att det var en erfarenhet som kunder värdesatte. Domstolen menade även att de kunskaper som erfarenhet av arbete i detaljbutik ger inte var något som arbetsgivaren kunde ge arbetstagarna genom någon skälig upplärning. Arbetstagarna fanns således ha saknat tillräckliga kvalifikationer för att kunna erbjudas arbete som mejerisäljare trots sin tidigare erfarenhet av köttförsäljning.

I AD 2004 nr 39 menade en uppsagd elektriker att han borde erbjudits en tjänst som avdelningschef som innehades av en arbetstagare med kortare anställningstid. Denna tjänst innefattade montörsuppgifter, vilket elektrikern själv sysslade med tidigare. Utöver detta ingick bl.a. marknadsföring, upprättandet av kalkyler och offerter, bevakandet av offerter och upprättandet av avtal i tjänsten. Domstolen menade att det inte var tillräckligt att han uppfyllde kvalifikationerna för de delar som rörde

montering då han saknade kvalifikationer för övriga uppgifter. Han skulle inte heller kunna lära sig dessa uppgifter inom en rimlig tid. Tillräckliga kvalifikationer saknades således.

I AD 1977 nr 215 konstaterade domstolen att ett par tjänstemän som var uppsagda av ett företag istället borde erbjudits omplaceringar till tjänster som innehades av yngre arbetstagare. Detta då tjänstemännen hade mycket långvarig, välmeriterad tjänst hos bolaget och då de hade skaffat sig kunskaper och erfarenhet på ett mycket brett område och dessutom varit verksamma i företagets uppbyggnad. I och med dessa erfarenheter ansågs de uppfylla kraven på tillräckliga kvalifikationer väl.

3.4.2.3 Personliga egenskaper

Personliga egenskaper inkluderar egenskaper så som uthållighet, attityd, individuell läggning, ambition, samarbetsförmåga samt förmåga att inge förtroende. Också dessa egenskaper spelar en stor roll i bedömningen av huruvida en arbetstagare ska anses ha tillräckliga kvalifikationer. T.o.m. en arbetstagares hälsotillstånd kan påverka bedömningen, förutsatt att det är av mer permanent karaktär. Vissa egenskaper, t.ex. synförmåga eller fysisk styrka, kan också vara av särskild vikt för vissa yrken och får då tillmätas särskild betydelse.⁷³

AD:s prövning av huruvida en arbetstagare uppfyller de krav på personliga egenskaper som ställts för att denne ska anses ha tillräckliga kvalifikationer liknar i mångt och mycket den prövning som görs för att se om en uppsägning av personliga skäl har varit sakligt grundad. Av betydelse här är t.ex. om arbetsgivaren tidigare har brutit i förmåga eller om det finns prognoser som gör det sannolikt att han/hon framöver kommer göra det. Av vikt är även huruvida arbetstagaren blivit meddelad om detta och på så sätt beretts möjlighet att ändra sig.⁷⁴

Ett fall där en personlig egenskap testats är AD 1994 nr 88. Det handlade om en flygstyrman som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist. Då arbetsgivaren senare nyrekryterade piloter hävdade denne flygstyrman företräde till en av dessa tjänster. Arbetsgivaren menade dock att han saknade tillräckliga kvalifikationer då han vid ett flertal tillfällen under sin anställning hade visat bristande omdömesförmåga och äventyrat andras liv och hälsa. AD ansåg att god omdömesförmåga utgjorde ett rimligt kvalifikationskrav och ansåg vidare att det stod klart att flygstyrmanen inte levde upp till detta krav. Han saknade därmed tillräckliga kvalifikationer för återanställning. Bedömningen påverkades av de höga säkerhetskrav som finns inom flygfarten.

AD 1995 nr 2 rörde istället en uppsagd lärare som hävdade företrädesrätt till andra lärartjänster hos den kommunen som han tidigare var anställd av. Läraren hade vid sin tidigare tjänst orsakat samarbetsproblem mellan lärarna

⁷³ Edström (2001), s 118 – 125.

⁷⁴ Ulander-Wänman (2008), s 203.

på skolan och dessutom haft relationsproblem med eleverna, där det påstods att han mobbat och trakasserat vissa mer svagpresterande elever, elever med invandrarbakgrund samt kvinnliga elever. Den sistnämnda situationen hade gått så långt att skolan i största möjliga mån undvek att placera kvinnliga elever i klasser som den aktuella läraren undervisade. AD fann att läraren med anledning av detta saknade tillräckliga kvalifikationer för att fortsätta tjänstgöra som lärare.

AD 1999 nr 24 handlade om en uppsagd arbetstagare som ansåg sig ha rätt att bli erbjuden en tjänst som handläggare av EU-stöd. Några av de krav som ställdes för denna tjänst var god samarbetsförmåga och stresstålighet. Då arbetstagaren i fråga var van att arbeta ensam och i egen takt och dessutom hade bedömts ha begränsad stresstålighet ansågs inte dessa krav uppfyllda. AD såg ingen anledning att betvivla dessa påståenden och menade att de bristande kvalifikationerna inte var av sådant slag att de kunnat avhjälpas via en viss tids upplärning. Påstående behövde aldrig styrkas och genomgick ingen direkt granskning av domstolen. Även i AD 2006 nr 68 menade arbetsgivaren att den uppsagde arbetstagaren p.g.a. sina personliga egenskaper inte hade tillräckliga kvalifikationer. För arbetsuppgifterna sades här krävas fingerfärdighet, noggrannhet och stresstålighet. Det påstods särskilt att arbetstagaren ifråga inte var tillräckligt stresstålig och arbetsgivaren pekade här på två tidigare incidenter. Det fanns dock motstridiga uppgifter ifrån en person som instruerat arbetstagaren i fråga. Enligt denne var arbetstagaren mycket stresstålig. AD fann det därför inte styrkt att arbetstagaren saknade tillräckliga kvalifikationer då en spretig bild målades upp.

För vissa positioner – t.ex. chefsposter – kan särskilda krav ställas på att arbetstagaren i fråga ska ha arbetsgivarens särskilda förtroende. Detta visade sig t.ex. i AD 1993 nr 61 rörande en tjänst som chefstekniker. Domstolen uttalade där att man inte kan förutsätta att arbetsgivaren hyser denna form av förtroende för alla arbetstagare, och att man därför inte heller per automatik kan utgå ifrån att alla tekniker är tillräckligt kvalificerade för en tjänst som chefstekniker. Även om detta kan låta rimligt i sig är uttalandet ändå intressant då det i princip gick emot huvudregeln och istället la bevisbördan för att tillräckliga kvalifikationer förelåg på arbetstagaren. I målet hade dock inte närmare belysts vilka särskilda krav som ställs på en chefstekniker. Jämför man t.ex. med bedömningen i ovannämnda AD 1995 nr 107 finner man där en noggrann genomgång av omständigheter som bidrog till att arbetsgivaren inte kunde känna tillräckligt stort förtroende för en arbetsgivare för att ge denne en chefsposition.

Förtroende för arbetstagaren är dock inte alltid avgörande. Vid frågan om en f.d. arbetstagare hade företrädesrätt till en tjänst som butiksbiträde menade de två som drev bolaget att de saknade förtroende för nämnde arbetstagare p.g.a. denne vid en olycka hade skadat bolagets bil. Istället för att ta på sig skulden själv hade arbetstagaren övertalat ägarnas gemensamma son, vilken hade en utvecklingstörning, att säga att det var han som kört bilen. Först ett år senare kom de sanna omständigheterna fram. AD uttryckte här förvisso

en förståelse för att ägarna ”reagerade starkt” då de fick kännedom om detta, men menade ändå att det inte påverkade bedömningen av om arbetstagaren hade tillräckliga kvalifikationer för arbetet som butiksbiträde.⁷⁵ Jag kan se två möjliga skäl till varför förtroendet här inte vägde lika tungt som i tidigare nämnda fall. Dels rörde målet en tjänst med mer begränsat ansvar, dels rörde förtroenderubbningen snarare arbetstagaren som privatperson än som arbetstagare.

Möjlighet att inge förtroende i kunder kan även det vägas in, det handlar alltså inte enbart om vilket förtroende arbetsgivaren känner för arbetstagaren. Så var t.ex. fallet i ovannämnda AD 1979 nr 96 rörande säljaren med bristande språkkunskaper. Att inge förtroende inför kunderna ansågs vara en viktig del av försäljningen, och för att göra detta underlättade det om man hade goda språkkunskaper.

Även prestationsförmåga rent allmänt kan ingå i kravet på tillräckliga kvalifikationer. Så var t.ex. fallet i AD 1995 nr 59 i vilket frågan var om en f.d. arbetsledare hade tillräckliga kvalifikationer för att erbjudas omplacering till ett arbete som objektledare. Det var i målet ostridigt att arbetstagaren redan som arbetsledare utfört i princip alla de arbetsuppgifter som ingick i tjänsten som objektledare. Den enda egentliga skillnaderna var att en objektledare hade något större ansvar när det gällde val och inköp av apparatur, hade en mer självständig tjänst och företrädde företaget utåt mot beställare och besiktningsmän mer. Hur stora dessa skillnader var rent faktiskt var inte fastslaget. Arbetstagarens tidigare arbete borde således i sig gett honom tillräckliga kvalifikationer enligt domstolen. Däremot hade arbetstagaren i vissa fall visat brist på initiativ och aktivitet när det gällde att tillse att fel i utfört arbete blev avhjälpna vilket hade resulterat i ett antal klagomål. Enligt domstolen var inte klagomålen särskilt anmärkningsvärda i sig och inte heller hade de varit frekvent förekommande. Arbetstagaren hade inte heller blivit ordentligt uppmärksam på att han borde ändra sitt agerande. Domstolen bedömde vidare att vad som skett inte hade berott på en nonchalant inställning av arbetstagaren. Sammantaget innebar detta att arbetstagaren borde ha erbjudits att bli omplacerad till tjänsten som objektledare då han hade tillräckliga kvalifikationer och tjänsten nu innehades av en yngre arbetstagare. Att han inte erbjöds tjänsten tolkade domstolen som att arbetsgivaren hade valt att behålla den skickligaste arbetstagaren i strid mot reglerna i LAS.

Prestationsförmåga berördes även i AD 1998 nr 50. Två arbetstagare som båda hade arbetat med skogligt utredningsarbete hade trots detta inte turordnats tillsammans. Detta ledde till att den seniora av de två arbetstagarna blev uppsagd. Dennes arbete var främst inriktat på resultatredovisning medan den yngre arbetstagarens arbete främst var inriktat på konsekvensanalyser. För båda dessa tjänster var det formella kravet en jägmästarexamen, vilket den seniora arbetstagaren hade. För att arbeta med konsekvensanalyser krävdes dock att arbetstagaren kunde

⁷⁵ Se AD 1978 nr 162.

använda ett särskilt datasystem som inte krävdes för resultatredovisning. Detta gjorde dock enligt domstolen ingen större skillnad – arbetstagarna hade i stort sett samma arbetsuppgifter och borde därför ha turordnats i samma turordningskrets. Arbetsgivaren försvarade sitt val att säga upp den seniore arbetstagaren med att han saknade kunskap i det särskilda datasystemet, att hans arbetsprestationer inte var goda samt att han hade liten förmåga att utföra kvalificerade utredningsuppdrag (allt detta trots att uppsägningen var motiverad av arbetsbrist och inte av personliga skäl). De två senare påståendena ignorerades av AD då de var baserade på händelser som skett fem år före själva uppsägningen och det dessutom inte var något som den seniore arbetstagaren själv hade blivit varse om ifrån arbetsgivaren. Den enda relevanta skillnaden mellan den seniore och yngre arbetstagaren var således kunskaper i det särskilda datasystemet. Ingenting tydde på att inte den seniore arbetstagaren skulle kunna lära sig detta system och således var han tillräckligt kvalificerad. Även i AD 1978 nr 162, rörande butiksbiträdet som krockat med företagets bil, hade det påståtts att arbetstagaren inte presterade på ett tillfredställande sätt då han arbetade för långsamt. Då dessa uppgifter inte bekräftades vare sig vid förhör med en arbetskamrat eller vid förhör med en butiksansvarig ansågs det av AD inte visat att arbetstagaren på denna grunden saknade tillräckliga kvalifikationer.

3.5 Sammanfattning

Även då en arbetstagares rätt till omplacering eller företräde bedöms kan man alltså se att det väsentliga är den helhetsbild som en granskning av teoretisk kunskap, erfarenhet och personliga egenskaper ger. Vad som krävs varierar dock av självklara skäl mycket från tjänst till tjänst.

Professor Örjan Edström har gett begreppet tillräckliga kvalifikationer en tämligen genomgående granskning. Han sammanfattar sin analys av bedömningen av tillräckliga kvalifikationer genom att säga att domstolen har visat stor benägenhet att gå på arbetsgivarnas linje gällande vilka kvalifikationer som ska anses vara nödvändiga samt gällande omfattningen av dessa. Bedömningen består till stor del av tre kriterier – utbildning, yrkeserfarenhet och personlig lämplighet. Vikten av respektive kriterium beror på vilka arbetsuppgifter det gäller, befattningsnivå, verksamhetens karaktär samt den aktuella situationen i övrigt. Då vad som är att anse som rimliga kvalifikationer i princip är detsamma som de krav en arbetsgivare som högst kan ställa på en sökande till en tjänst måste i regel arbetsgivaren lyckas visa att dessa krav är rimliga. Lyckas arbetsgivaren med detta godtas skälen av domstolen.⁷⁶

Edström avslutar sin genomgång med en empirisk studie, innefattande 284 arbetsgivare. Ett par intressanta resultat ifrån denna är värda att nämna:

⁷⁶ Edström (2001), s 151 – 155. Jämför även med Ulander-Wänman (2008), s 199 - 204 som målar upp en i mångt och mycket liknande bild.

- Lämpligheten för en tjänst är den viktigaste kvalifikationen enligt majoriteten av arbetsgivarna.
- Formell utbildning betonas mer inom den offentliga sektorn, möjligtvis p.g.a. att det här är vanligare med formella behörighetskrav. Men även här är lämplighet den viktigaste kvalifikationen.
- Den faktiska anställningstiden ses i regel som mindre viktig ju mer avancerade arbetsuppgifterna är i en tjänst.
- Kvalifikationer tenderar att ha större betydelse på den privata sektorn än inom den offentliga, samtidigt som de tenderar att ha större betydelse ju mer avancerade arbetsuppgifter det rör och ju mindre arbetsgivaren är.
- I ca sex fall av tio har bättre kvalificerade blivit uppsagda framför personer som arbetsgivaren ansett vara mindre kvalificerade. Detta har för det mesta förklarats med hänvisning till regeln om tillräckliga kvalifikationer i 22 § LAS. Detta är betydligt vanligare inom den offentliga sektorn än inom den privata.
- Av de arbetsgivarna som genomfört uppsägningar har mellan 32 och 40 % slutit kollektivavtal om turordningen vilka i flertalet fall har rört kvalifikationer.⁷⁷

⁷⁷ Edström (2001), s 206 – 211.

4 Diskrimineringslagen

Sverige har ratificerat ett antal internationella konventioner enligt vilka landet har förbundit sig att förhindra diskriminering. Däribland ett flertal ifrån FN och ILO samt EKMR. Den sistnämnda gäller numer även som lag i Sverige i och med lagen (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. Utöver detta förekommer diskrimineringsförbud på flera områden inom EU-rätten.⁷⁸ Dessutom finns även de tidigare nämnda påbuden om saklighet vid myndighetsutövning i RF, vilka vidare kompletteras av särskilda bestämmelser i 2 kap. RF rörande grundläggande fri- och rättigheter. Utöver detta finns även en diskrimineringslag.

Just EU-rätten har spelat en särskilt stor roll på området och bidragit till utformningen av svensk diskrimineringslagstiftning. Jämställdheten mellan kvinnor och män är t.ex. ett av unionens grundläggande mål och det finns generella förbud mot all form av diskriminering på grund av nationalitet samtidigt som europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (2000/C 364/01) förbjuder EU:s institutioner samt medlemsstaterna från att diskriminera p.g.a. bl.a. ras, religion, funktionshinder, ålder och sexuell läggning då EU-rätten tillämpas. Avgöranden ifrån EU-domstolen ska ses som en rättskälla vid tolkning av svensk rätt.⁷⁹ Detta har bland annat även fastslagits i AD 2002 nr 45. Omständigheterna i detta mål, det så kallade barnmorskemålet, redogörs för nedan. Stora delar av svensk diskrimineringslagstiftning ifrån 1990-talet och framåt har alltså sin grund i direktiv och fördrag ifrån EU.⁸⁰

Diskrimineringslagens syfte är enligt 1 kap. 1 § DiskrL att motverka diskriminering och att på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Lagen ersatte sju tidigare civilrättsliga lagar och samlade på så sätt många tidigare spridda bestämmelser. Lagens diskrimineringsförbud gäller bland annat arbetsgivare, arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag, yrkesbehörighet samt offentlig anställning. Vid brott mot lagen ska så kallad diskrimineringsersättning betalas ut och diskriminerande avtal ogiltigförklaras. Genom lagen blev likabehandlingsdirektivet samt arbetslivsdirektivet slutligt genomförda i Sverige.⁸¹ Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder kallas i den fortsatta framställningen kort och gott för diskrimineringsgrunderna. Flertalet av dessa definieras i 1 kap. 5 § DiskrL.

⁷⁸ Prop. 2007/08:95, s 47 – 63.

⁷⁹ Göransson m.fl. (2009), s 21 – 23.

⁸⁰ Fransson och Stüber (2010), s 34.

⁸¹ Prop. 2007/08:95, s 1 – 2.

4.1 Begreppet diskriminering

Begreppet diskriminering, så som det används av den svenske lagstiftaren, har alltså sin grund i EU-rätten där det främst har formats av EU-domstolen. Diskriminering innebär kortfattat att olika regler tillämpas i jämförbara situationer – s.k. direkt diskriminering – eller att samma regel tillämpas i olika situationer – s.k. indirekt diskriminering. Diskriminering är enligt 1 kap. 4 § DiskrL ett samlingsbegrepp för så väl direkt som indirekt diskriminering samt för trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera. Direkt diskriminering innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation och att detta missgynnande har samband med någon av de ovannämnda diskrimineringsgrunderna. Det krävs alltså att en jämförelse görs med en person, denna jämförelse kan dock göras med en hypotetisk person. För att direkt diskriminering ska vara för handen fordras vidare ett orsakssamband mellan ett missgynnande och en diskrimineringsgrund.⁸² Kortfattat uttryckt kan man säga att principen om lika möjligheter och att lika fall ska behandlas lika är vad som avses fångas med direkt diskriminering.⁸³

Med indirekt diskriminering menas istället att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer som faller in under någon av diskrimineringsgrunderna. Indirekt diskriminering är dock inte för handen om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet i fråga har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Däremot krävs det inte att missgynnandet varit avsiktligt för att någon ska anses ha utsatts för indirekt diskriminering.⁸⁴ Förbudet mot indirekt diskriminering syftar således till att nå ett jämlikt resultat genom att ifrågasätta formellt neutrala normer.⁸⁵

Trakasserande är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har sin grund i någon av diskrimineringsgrunderna. Sexuella trakasserier är uppträdanden av sexuell natur vilka kränker någons värdighet.⁸⁶ Med instruktioner att diskriminera förstås så slutligen order eller instruktioner att diskriminera någon genom direkt eller indirekt diskriminering eller genom antingen trakasserier eller sexuella trakasserier. Dessa ska i sin tur ha lämnats till någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnat ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.⁸⁷

⁸² Prop. 2007/08:95, s 96 – 101.

⁸³ Fransson och Stüber (2010), s 50.

⁸⁴ Prop. 2007/08:95, s 101 – 104.

⁸⁵ Fransson och Stüber (2010), s 50.

⁸⁶ Prop. 2007/08:95, s 104.

⁸⁷ Prop. 2007/08:95, s 107.

4.2 Särskilt om diskriminering i arbetslivet

Förbud mot diskriminering i arbetslivet uttrycks i 2 kap. 1 § DiskrL. Utöver att en arbetsgivare inte får diskriminera en arbetstagare är det även förbjudet för arbetsgivare att diskriminera den som gör en förfrågan om eller söker arbete, söker eller fullgör praktik eller som står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. För att en person ska anses vara en arbetssökande ska denne på ett tydligt sätt ha tillkännagett att han eller hon sökt ett arbete. Redan då förfrågningar om ett arbete görs råder dock diskrimineringsförbud och detta oavsett om den som gör förfrågan i efterhand kan konstateras ha saknat nödvändiga meriter för att ha varit aktuell för anställning. Att diskrimineringsförbud råder redan vid förfrågningar om arbete är en nyhet sedan 2008 års diskrimineringslagstiftning.⁸⁸

Begreppet arbetsgivare ges här en vidare innebörd än i många andra fall. T.ex. så räknas personer till vilka den egentlige arbetsgivaren på något sätt har delegerat sin beslutanderätt eller arbetsgivarfunktion in. Även s.k. headhunters och rekryteringsföretag ses således som arbetsgivare och omfattas av diskrimineringsförbudet. Detta innebär att en arbetssökande kan göra en arbetsgivare ansvarig även för ett rekryteringsföretags beteende. Arbetsgivaren i fråga får sedan själv vända sig till detta bolag för att regressvis kräva ersättning. Att det förhåller sig på detta vis motiveras av lagstiftaren med att man vill förhindra kringgående av diskrimineringslagen. Målsättningen är att diskrimineringsförbudet ska gälla för alla situationer som kan uppkomma mellan en arbetsgivare och en arbetssökande eller en arbetstagare.⁸⁹ Notera att några undantag för vilka som täcks av lagen, liknande de som stadgas i 1 § LAS, inte finns. Någon fast definition av begreppet arbetstagare finns inte heller, vare sig i svensk rätt eller inom EU-rätten. Istället får man i varje enskilt fall se till nationell rätt, rättspraxis samt sedvänja.⁹⁰

En sökande som inte anställts eller valts ut till anställningsintervju, likväl som en arbetstagare som inte har befordrats eller tagits ut till utbildning för befordran, får enligt 2 kap. 4 § begära ut skriftliga uppgifter om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den hade som istället blev uttagen till anställningsintervjuen eller erbjöds tjänsten/utbildningsplatsen.

4.2.1 Undantag

Undantag ifrån vad som sagts ovan kan dock i vissa fall göras vid anställning, befordran eller utbildning för befordran, vilket framgår i 2 kap. 2 § DiskrL. Särbehandling p.g.a. någon av diskrimineringsgrunderna kan nämligen tillåtas om egenskapen i fråga är ett verkligt och avgörande

⁸⁸ Fransson och Stüber (2010), s 135.

⁸⁹ Prop. 2007/08:95, s 132 – 139.

⁹⁰ Fransson och Stüber (2010), s 137 – 138.

yrkeskrav, med ett berättigat syfte och där kravet är lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet. Det är arbetets natur som avgör om dylika krav finns.⁹¹ Ett exempel på en sådan situation som anges i förarbetena till diskrimineringslagen är ett teatersällskap som ska anställa en skådespelare för att spela en rollkaraktär som enligt manuset ska vara en färgad man. Rollen kan här ges till en tillräckligt meriterad person som uppfyller detta kriteriet även om det finns en mer meriterad sökande som inte uppfyller kriteriet. Undantaget är framför allt lämpligt för vissa organisationer som med hänsyn till verksamhetens ändamål eller speciella förutsättningar bör ges särskild möjlighet att väga in hänsyn till någon av diskrimineringsgrunderna – exempelvis religiösa verksamheter. Det gäller dock endast för tjänster där den som blir anställd kommer företräda verksamheten och kan anses representera den.⁹²

Diskrimineringsförbudet hindrar inte heller åtgärder vilka är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och som avser annat än löne- eller anställningsvillkor.⁹³ Positiv särbehandling kan alltså vara tillåtligt och är t.o.m. en del av den EU-rättsliga likabehandlingsprincipen. Med positiv särbehandling menas åtgärder som ger företräde, fördelar eller förmåner åt eftersatta eller underrepresenterade grupper. Åtgärderna ska syfta till att uppnå reell jämställdhet eller jämlikhet för personer i den aktuella gruppen, och de ska bara tillämpas så länge det finns behov av dem. Dessutom ska åtgärdernas tillämpning vara en möjlighet snarare än en skyldighet. Positiv särbehandling är inte bara för handen då den som ges företräde har sämre meriter än den som får stå tillbaka utan även då jämförelsepersonerna har lika meriter, förutsatt att den aktuella egenskapen blir utslagsgivande. Även om positiv särbehandling således rent generellt är tillåtligt finns det undantag om det råder en påtaglig skillnad mellan två personers meriter eller personliga kvalifikationer. Tillämpningsmöjligheterna för positiv särbehandling går inte utanför vad som stadgas i 4 § LOA. Positiv särbehandling får inte ge automatiskt och ovillkorligt företräde och en objektiv helhetsbedömning av situationen ska alltid göras.⁹⁴ Utrymmet för positiv särbehandling är med andra ord relativt begränsat och utvecklingen de senaste decennierna tenderar snarare att begränsa det ytterligare än att utvidga det.⁹⁵

I vissa fall kan även särbehandling på grund av ålder tillåtas om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå detta.⁹⁶ Om arbetsgivaren via skäliga stöd- och anpassningsåtgärder kan se till att en arbetstagare, arbetssökande eller yrkespraktikant kommer i en jämförbar situation med personer utan

⁹¹ Prop. 2007/08:95, s 155.

⁹² Prop. 2007/08:95, s 158 – 160.

⁹³ Prop. 2007/08:95, s 161.

⁹⁴ Prop. 2007/08:95, s 166 – 168.

⁹⁵ Fransson och Stüber (2010), s 223.

⁹⁶ Prop. 2007/08:95, s 171.

funktionshinder föreligger även diskriminering om detta inte övervägs/genomförs.⁹⁷

Det avgörande för huruvida något av ovanstående undantag kan bli tillämpligt är alltid en proportionalitetsbedömning. Syftet med att tillämpa undantagen ska alltid vara berättigat och de åtgärder som är minst ingripande för att uppnå det ska väljas. Möjligheterna för särbehandling är desamma både för statliga och privata arbetsgivare.⁹⁸

4.2.2 Diskrimineringslagen och rekrytering

Arbetsgivare ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar enligt 3 kap. 7 § DiskrL. Detta kan t.ex. göras genom användandet av formella kanaler så som att annonsera via arbetsförmedlingen eller genom att på annat sätt försöka nå de som har en svag anknytning till arbetsmarknaden. Bestämmelsen har tillkommit därför att informella kanaler ofta spelar en stor roll vid rekrytering vilket gör det svårare för personer med svag anknytning till arbetsmarknaden att erbjudas anställning.⁹⁹ Vad som står i dessa annonser är dock inte alltid helt bindande för en arbetsgivare. I AD 2005 nr 47 slog domstolen t.ex. fast att en arbetsgivare i regel förvisso borde invänta utgången av angiven ansökningstid innan ett rekryteringsförfarande avslutas, men att det inte finns något tvång för detta inom den privata sektorn. En arbetsgivare får enligt EU-domstolen inte meddela att denna inte tänker anställa personal av ett visst etniskt ursprung.¹⁰⁰

Rekryteringsprocessen får inte ske slentrianmässigt. Arbetsgivaren bör överväga vilken kompetens som behövs för arbetsuppgiften, hur rekryteringen ska gå till samt hur annonsen bör utformas. Likaså ska arbetsgivare enligt 3 kap. 8 § DiskrL genom lämpliga åtgärder, t.ex. utbildning, främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män inom skilda typer av arbeten. I normalfallet ska även en jämn fördelning mellan kvinnor och män särskilt eftersträvas, vilket framgår av 3 kap. 9 § DiskrL. Detta behöver inte ta sig uttryck vid en enskild rekrytering, men ska i alla fall märkas över tid. Hur högt detta krav kan ställas beror på ett flertal faktorer, däribland arbetsplatsens storlek, arbetets särskilda art, etc.¹⁰¹

⁹⁷ Prop. 2007/08:95, s 142.

⁹⁸ Fransson och Stüber (2010), s 229.

⁹⁹ Prop. 2007/08:95, s 334.

¹⁰⁰ Se mål C-54/07.

¹⁰¹ Prop. 2007/08:95, s 333 – 336.

4.3 Tillsyn, rättsföljder och rättegången

Diskrimineringslagen är tvingande enligt 1 kap. 3 § DiskrL, och om en bestämmelse i ett avtal strider mot lagen ska den jämkas eller förklaras ogiltig enligt 5 kap. 3 § DiskrL. En särskilt tillsatt ombudsman, DO, utövar tillsyn över att lagen följs, 4 kap. 1 § DiskrL. Dennes uppgifter regleras i lagen (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen. DO får enligt 6 kap. 2 § DiskrL efter medgivande föra talan åt enskild.

Den som bryter mot diskrimineringsförbuden tvingas betala en diskrimineringsersättning till den som har blivit kränkt, 5 kap. 1 §. Arbetsgivare kan även tvingas betala ersättning för den förlust som uppkommit i och med kränkningen. I 5 kap. 3 a § framgår att en arbetsgivare inte kan tvingas att låta ett anställningsförhållande fortgå även om en uppsägning eller ett avskedande har ogiltigförklarats av en domstol med stöd av DiskrL. Arbetsgivaren får då istället betala en ersättning till arbetstagaren som ska vara skälig sett till arbetstagarens lön och sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren.

De fall av påstådd diskriminering som särskilt rör arbetslivet prövas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Arbetstagarbegreppet är dock i dessa fall enl. 6 kap. 1 § DiskrL utvidgat så att det även täcker in personer som gjort en förfrågan om eller söker arbete, personer som söker eller fullgör praktik samt personer som står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. DO samt ideella föreningar som enligt sina stadgar har att tillvarata sina medlemmars intressen får som part föra talan för enskild om denne medger det, vilket framgår av 6 kap. 2 § DiskrL.

I rättegångar rörande DiskrL tillämpas en delvis omvänd bevisbörda då det enligt 6 kap. 3 § DiskrL räcker att den som påstår sig ha blivit utsatt för diskriminering kan visa omständigheter som gör detta antagligt för att motparten ska behöva bevisa att diskriminering inte förekommit. Detta blir av stor vikt i de fall som här granskas. I förarbeten till den nu upphävda jämställdhetslagen sades att frågan huruvida någon hade bättre sakliga förutsättningar än någon annan ofta krävde omfattande utredningar för att besvaras. Dessutom var det svårt för en arbetssökande att visa att denne hade bättre sakliga förutsättningar. Detta antogs vara en följd av att kvalifikationskrav mer och mer sällan preciseras utan istället formuleras väldigt allmänt. Vikten av formella meriter minskar således medan personliga egenskaper så som social kompetens anses allt viktigare. Hur en arbetsgivare bedömer personliga egenskaper är dock svårt att pröva rättsligt, varför en bevisbörderegler som lägger mer fokus på den påstått diskriminerande handlingen än på den arbetssökandes meriter innebär en lättnad för kändepartens i en tvist. Vad som krävs för att diskriminering ska vara antagligt eller inte får dock avgöras från fall till fall.¹⁰²

¹⁰² Prop. 1999/2000:143, s 53 – 54.

4.4 Relevant praxis

Här näst följer en genomgång av praxis som belyser hur kompetensbedömningar har gjorts i mål där påstådd diskriminering granskats. I DiskrL är det här främst 2 kap. 1 § som är av intresse, men även praxis ifrån tidigare gällande lagar mot diskriminering beaktas dock då dessa fortfarande har relevans. I dessa mål går AD i regel igenom så väl utbildning och yrkes- och arbetslivserfarenhet som personlig lämplighet.¹⁰³ Med anledning av detta har så gott som samtliga nedanstående domar viss relevans för alla, i denna text använda, kategorier av kompetens. Följande genomgång delas ändå in i kategorierna teoretisk kunskap, erfarenhet samt personliga egenskaper. Domarna presenteras i den kategori som främst diskuterats eller som fällt avgörandet.

4.4.1 Teoretisk kunskap

I AD 1984 nr 22 berördes frågan huruvida en kommun hade gjort sig skyldig till könsdiskriminering vid tillsättandet av en tjänst som personalchef. I annonsen till tjänsten hade lämplig akademisk examen eller annan likvärdig teoretisk utbildning efterfrågats. Detta tolkade inte AD som ett absolut krav som var nödvändigt för sökanden att uppfylla för att komma i fråga för tjänsten. En kvinnlig sökande hade dels gått en personaladministrativ utbildning som var anordnad av TBV, dels tagit en filosofie kandidatexamen med huvudsakligen beteendevetenskaplig inriktning, något som domstolen bedömde som väsentligt för tjänsten som personalchef. En manlig sökande hade istället blott genomgått kortare kurser och utbildningar och ingen av dessa var på högskole- eller universitetsnivå. Han uppfyllde därmed enligt domstolen inte kraven på högre teoretisk utbildning som ställdes i annonsen, och den kvinnliga sökanden ansågs överlägsen den manlige i fråga om utbildning. Båda sökanden hade lång och för tjänsten relevant arbetslivserfarenhet, men den kvinnliga sökanden hade ett försteg även på detta område. Personlig lämplighet ansågs av så väl kommunen som domstolen vara den viktigaste delen av meritvärderingen, men här ansågs de båda sökandena vara lika. Allt som allt ledde detta till att den kvinnliga sökanden enligt domstolen framstod som klart överlägsen den manliga sökanden.

AD 2002 nr 45 rörde en gravid kvinna som sökt en tjänst som barnmorska inom ett landsting men inte erbjudits tjänsten. Frågan var här om den gravida kvinnans kvalifikationer för arbetet, mot bakgrund av hennes utbildning och erfarenhet, var bättre än kvalifikationerna hos den kvinna som istället erbjöds tjänsten. Enligt annonsen söktes en legitimerad barnmorska med förskrivningsrätt, gärna med erfarenhet av primärvård. Den gravida kvinnan hade under tre års tid arbetat som undersköterska innan hon 1993 blev en legitimerad sjuksköterska, vilket hon arbetat som därefter. 1997 avlade hon barnmorskeexamen. Sedan dess hade hon haft anställning

¹⁰³ Se t.ex. AD 2005 nr 69.

som just barnmorska, bl.a. inom primärvården. Dessutom hade hon förskrivningsrätt. Kvinnan som istället fick tjänsten hade erhållit sin sjuksköterskeexamen år 1990 och avlagt sin barnmorskeexamen 1999. Hon hade dock ingen förskrivningsrätt, utan fick denna först under sin anställning hos det aktuella landstinget, och hon hade heller ingen erfarenhet av primärvården. AD menade att det i vissa fall kan finnas godkända skäl för en arbetsgivare att frångå önskemål som lyfts fram i annonser. Förskrivningsrätt var t.ex. någonting som en arbetstagare kunde erhålla efter en förhållandevis kort kurs och därför inte ett sådant kvalifikationskrav som behövde upprätthållas under alla förhållanden. Det måste dock föreligga godtagbara förhållanden som gör att en arbetsgivare väljer att frångå ställda kvalifikationskrav. Domstolen ansåg att den gravida sökanden hade försteg gentemot den sökanden som fick tjänsten på samtliga berörda punkter. Landstinget menade dock att den sökanden som fick tjänsten hade mer livserfarenhet och mer erfarenhet av att arbeta med ungdomar, vilket ansågs viktigt för den aktuella tjänsten. Domstolen menade att detta förvisso kunde vara värt att ta i beaktande, men att det inte vägde upp mot de försteg den gravida sökanden hade på övriga plan. Den gravida kvinnan hade därför, utifrån en objektiv bedömning, bäst sakliga förutsättningar för tjänsten och borde av denna anledning ha erbjudits den. Att så inte skedde antogs därför bero på att hon var gravid.

Utbildning diskuterades även i AD 1982 nr 102, där frågan var om ett landsting hade gjort sig skyldigt till könsdiskriminering vid tillsättandet av en tjänst som förste utbildningsledare. I annonsen till tjänsten krävdes högskoleutbildning med samhällsvetenskaplig inriktning eller annan utbildning som arbetsgivaren kunde anse som likvärdig. Både han som erbjöds tjänsten och hon som inte erbjöds tjänsten hade en fil. kand-examen. Den förbigångna arbetssökandens examen var dock inom humanistiska ämnen. Men då annonsen sa att även andra examina än samhällsvetenskapliga kunde vara kvalificerande och den person som tidigare innehåft tjänsten dessutom hade haft en beteendevetenskaplig utbildning menade AD att den kvinnliga sökanden ändå fick anses kvalificerad för tjänsten. Kvinnan hade vidare arbetat i tolv år och mannen i åtta. Domstolen uttryckte att de båda hade arbetat så pass länge att de var att anse som lika i arbetslivserfarenhet. Den kvinnliga sökanden hade arbetat för landstinget tidigare – med delvis för den sökta tjänsten relevanta arbetsuppgifter – medan den manliga sökanden aldrig hade arbetat på ett landsting. Däremot hade den manliga sökanden arbetat med arbetsuppgifter som var likartade de uppgifterna som ingick i tjänsten det här var frågan om. Domstolen ansåg att detta gav den kvinnliga sökanden ett försteg. Båda ansågs vidare ha lika goda personliga egenskaper för tjänsten. Arbetsdomstolen kom till den slutsatsen att landstinget hade gjort en felaktig bedömning av de sökandes meriter, men påpekade samtidigt att det var ett svårbedömt fall.

4.4.2 Erfarenhet

I AD 2003 nr 58 hade ett företag i optikerbranschen annonserat en ledig anställning som butiksvärdinna/receptionist vilken söktes av en kvinna med indiskt ursprung som dock inte blev kallad till intervju. Frågan var här om kvinnan blev utsatt för etnisk diskriminering. I annonsen ställdes inga krav på butiksvana, men enligt arbetsgivaren fäste bolaget vid urvalet av de sökande ändå en stor vikt vid att de skulle ha tidigare vana av försäljning i butik. Samtliga av de som blev kallade till intervju hade sådan erfarenhet. Domstolen konstaterade här att det framstod som motiverat att arbetsgivaren ville anställa någon med erfarenhet av försäljning då uppgifterna i tjänsten till stor del bestod av just försäljning. Med anledning av detta hade inte kvinnan som inte blev kallad till intervju samma sakliga förutsättningar för att klara av jobbet på ett tillfredställande sätt och därmed förelåg ingen diskriminering, trots att annonsen inte ställde några krav på tidigare erfarenhet.

Även i AD 1989 nr 122 lades stor vikt vid tidigare yrkeserfarenhet. Ett landsting gjorde sig här skyldigt till könsdiskriminering då en manlig sökande, med klart mindre relevant yrkeserfarenhet än en kvinnlig sökande, utsågs till en tjänst inom omsorgsvården. Tjänsten var som vårdare/vårdarinna på en gruppbostad för psykiskt handikappade, där arbetsuppgifterna huvudsakligen bestod av att bistå patienterna med skötseln av hemmet och den personliga hygien. Den manliga och kvinnliga sökanden var likvärdiga vad gällde utbildning och personlig lämplighet. Den kvinnliga sökanden hade arbetat inom hälso- och sjukvården sedan 1966, medan den manlige sökanden hade gjort det sedan 1979. Den kvinnliga sökanden hade alltså längre yrkeserfarenhet, men då båda hade så pass lång erfarenhet spelade detta enligt domstolen mindre roll. Kvinnan i fråga hade dock arbetat inom olika delar av vården och hade därmed en stor bredd på sin erfarenhet samtidigt som hon hade goda vitsord, mannens erfarenhet var mer begränsad till en arbetsplats och han hade inte lika goda vitsord. Således var kvinnan enligt domstolen klart överlägsen mannen gällande yrkeserfarenhet.

AD 2003 nr 55 rörde en arbetstagare som efter flera tidsbegränsade anställningar hos försäkringskassan fick besked om att hon inte skulle få någon förnyad anställning. Samtidigt fick ett tiotal andra arbetstagare som haft liknande tidsbegränsade anställningar förnyade anställningar. DO menade att detta bottnade i att arbetstagaren i fråga hade tjeckiskt ursprung och att arbetsgivaren i och med detta gjort sig skyldig till etnisk diskriminering. Försäkringskassan menade istället att anledningen till att anställningen inte förlängdes var att arbetstagaren visat prov på bristande samarbetsförmåga och bristande vilja att anpassa sig till verksamhetens krav. Arbetstagaren hade bland annat varit märkbart ovillig att delta i interna utbildningar och hade även vid ett tillfälle bokat in en semesterresa utan att först kontrollera med arbetsgivaren huruvida hon faktiskt kunde få semester under den aktuella tiden. AD ansåg att detta tydde på att de skäl som arbetsgivaren hade uppgivit också var de verkliga skälen till varför

arbetstagaren inte fick vidare anställning och att diskriminering därför inte var för handen.

I AD 2005 nr 32 bedömdes en arbetsgivares agerande då denne hade sagt upp en arbetstagare p.g.a. påstådd arbetsbrist ca tre månader efter att arbetsgivaren fått veta att arbetstagaren hade fått diagnosen multipel skleros. Arbetsgivaren hade innan turordningen fastställts tagit undan två arbetstagare som denne ansåg hade särskild betydelse för verksamheten i enlighet med 22 § LAS. Arbetsgivaren menade att dessa två arbetstagare var särskilt lämpade för intervjuarbete, vilket skulle vara en central del av verksamheten efter omorganiseringen. AD konstaterade först och främst att bolagets ekonomi hade försämrats kraftigt och att en uppsägning p.g.a. arbetsbrist därmed inte framstod som orimlig i sig, men att detta inte uteslöt att den uppsagda arbetstagaren hade blivit diskriminerad. Avgörande här blev alltså om de två undantagna arbetstagarna hade en särskild betydelse för arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivaren menade att det för intervjuarbete krävs att en person snabbt kan vinna förtroende, är prestigelös och snabbt kan "läsa av" den person som intervjuas. Den uppsagda arbetstagaren var förvisso intelligent och analytisk, men han sades sakna egenskaper som var viktiga för att kunna utföra bra intervjuer. De två undantagna arbetstagarna påstods istället vara mycket skickliga på att göra just intervjuer. AD lade här vikt vid att arbetsgivaren i tidigare betygsättning av den uppsagda arbetstagaren hade gett honom goda omdömen. Även om domstolen påpekade att detta inte nödvändigtvis speglade arbetsgivarens bedömning av hur arbetstagaren skulle prestera på den nya tjänsten, så innebar det att arbetsgivaren inte i tillräckligt stor grad har lyckats bevisa att syftet bakom upprättandet av turordningslistan inte varit att just arbetstagaren med multipel skleros skulle drabbas av uppsägningen.

I AD 1984 nr 12 prövades huruvida staten hade gjort sig skyldig till könsdiskriminering då de valt att tilldela en tjänst som journalist för forskningsinformation inom samhällsvetenskap vid Lunds universitet till en manlig sökande istället för till en kvinnlig. Det rådde här oenighet kring vem av dem som var mest kvalificerad med avseende på utbildning, yrkeserfarenhet och personlig lämplighet. Prövningen gjordes här utifrån de meritvärderingsregler som framgår i RF. I annonsen hade det stått att en lämplig bakgrund för en sökande var att ha dokumenterad erfarenhet av journalistik inom samhällsvetenskap. AD gick i domen tämligen utförligt igenom vem av de två sökanden som kunde anses vara bäst lämpad för tjänsten, där de började med att jämföra deras utbildning. De konstaterar att båda hade bra meriter för tjänsten, där den manliga sökanden hade läst på journalithögskolan, medan den kvinnliga sökanden istället hade en bred utbildning inom samhällsvetenskap, dock inte journalistutbildning. Domstolen konstaterade därvid att den manliga sökanden hade bättre "spetskunskaper" men att han saknade den kunskapsbredd som den kvinnliga sökanden hade. I och med detta sade domstolen att ingen av dem kunde anses ha försteg gentemot den andra gällande urvalskriteriet utbildning. Därefter bedömdes de sökandes journalistiska yrkeserfarenhet. Kvinnan hade arbetat som frilansjournalist sedan 1970 och under tiden

hunnit publicera 300 – 400 artiklar vilka bland annat berörde samhällspolitiska ämnen samt gjort ett antal radioprogram. Hon hade varit väldigt framgångsrik som frilansjournalist men saknade erfarenhet av att arbeta som journalist på tidningsredaktioner eller i massmedieföretag. Den manliga kollegan hade varit anställd av olika tidningsredaktioner som journalist i fem års tid. Han hade goda vitsord från denna tid, men saknade djupare erfarenhet av journalistik inom det samhällsvetenskapliga området. Domstolen bedömde båda två som kvalificerade journalister, men ansåg att den kvinnliga sökanden här hade ett litet försteg då hon i sitt tidigare arbete varit mer inriktad på samhällsområdet. Det underströks dock att denna skillnad i meriter var liten. AD gick därefter vidare till meritfaktorn personlig lämplighet, vilken hade varit den avgörande för arbetsgivarens beslut, då den aktuella tjänsten ingick i en försöksverksamhet som till stor del bestod av kontaktskapande åtgärder av skilda slag. Den kvinnliga sökanden menade här att hon gällande denna faktor var jämställd med den manliga sökanden. Detta ledde dessvärre till att AD inte värderade de två sökandes personliga lämplighet, då det hade krävts att den som inte blev antagen till tjänsten skulle ha ett faktiskt försteg för att diskriminering skulle kunna anses vara för handen. Den skillnad i erfarenhet som konstaterats mellan de två sökandena var inte av tillräckligt stor grad för att ensam kunna göra någon avgörande skillnad.

4.4.3 Personliga egenskaper

AD 2010 nr 91 handlade om en 62-årig kvinna som 2009 sökte en av två anställningar som jobbcoach hos Arbetsförmedlingen. Hon vare sig kallades till intervju eller anställdes. Arbetsgivaren menade att detta berodde på att kvinnan hade sämre bredd i fråga om utbildning och arbetslivserfarenhet än de som blev kallade på intervju samt att hon saknade personlig lämplighet. I annonsen efterfrågades utbildning motsvarande minst treårigt gymnasium och gärna högskoleutbildning med relevant inriktning. Sökanden skulle även ha dokumenterat goda erfarenheter inom beteendevetenskap, pedagogik, försäljning, entreprenörskap, eller likvärdiga områden. Den 62-åriga kvinnan hade en psykologexamen, en rektorsexamen och hade genomgått en KBT-utbildning. Hon uppfyllde således de ställda kraven vad gällde utbildning. De två som fick tjänsterna uppfyllde också dessa krav, det gjorde dock inte alla de som kallats på intervju. Vidare hade den 62-åriga kvinnan bl.a. arbetat som lärare, psykolog, social- och familjehemssekreterare och som rektor. Hon hade även varit egenföretagare och enhetschef inom vård och omsorg. Hon uppfyllde således kraven på yrkeserfarenhet enligt domstolens mening och hade – utifrån de önskemål som uppställts i annonsen – även mer relevant arbetslivserfarenhet än de två som istället blev erbjudna tjänsterna. I annonsen hade även som önskvärda egenskaper listats förmåga att själv prioritera och strukturera sitt arbete, förmåga att arbeta målinriktat och erfarenhet av olika coachingstekniker. Sökande skulle också vara personligt lämpliga, serviceinriktade och ha förmågan att skapa goda relationer. Samtliga av dessa personliga egenskaper sägs av AD vara svåra att bedöma utifrån ett CV, vilket var allt

arbetsgivaren hade att utgå ifrån. Men arbetsgivaren menade själv att det var främst den bristande personliga lämpligheten som gjorde att kvinnan inte kallades till intervju. Kvinnan var nämligen inskriven hos Arbetsförmedlingen som arbetssökande och hade med anledning av detta haft kontakt med två av deras arbetsförmedlare. Utifrån detta ansåg Arbetsförmedlingen att de redan hade en personlig kännedom om henne. Handläggarna hade till den rekryteringsansvarige sagt att den 62-åriga kvinnan hade en överlägsen attityd och bristande empati och att hon därför inte var lämplig för tjänsten som jobbcoach. AD uttalade att det normala sättet att få kännedom om en arbetssökandes personliga lämplighet rimligen bör vara genom att kontakta dennes referenser i form av tidigare arbetsgivare och andra med relevant personlig kännedom om sökanden, men att arbetsgivarens egna iakttagelser också kan vara av stor betydelse. Avgörande slutsatser om en sökandes personliga lämplighet ska dock inte grundas på ett kort internt samtal med två medarbetare vars bedömning inte är grundad på någon referenstagning eller intervju för den aktuella anställningen. Arbetsförmedlingen hade här haft en mycket begränsad kontakt med den 62-åriga kvinnan och kunde inte utifrån denna konstatera att hon saknade personlig lämplighet utan att ens kalla henne på intervju. Med anledning av detta menade AD att arbetsgivaren inte hade lyckats visa att brott mot diskrimineringslagen inte låg bakom urvalsprocessen.¹⁰⁴

AD 2004 nr 44 rörde tillsättandet av en tjänst som utredningschef inom polismyndigheten. Det fanns två sökanden, en kvinnlig polisinspektör och en manlig polisassistent, varav den sistnämnde fick tjänsten. I annonsen ställdes inga krav på utbildning, även om det var underförstått att de sökande skulle ha genomgått polisutbildningen. Båda sökande hade genomgått denna utbildning, men kvinnan hade även genomgått utbildningar i kvalificerad kriminalpolisverksamhet, avancerad förhörsteknik samt utbildning om familjevård och om sexualbrott; alla dessa utbildningar var enligt AD relevanta för tjänsten som utredningschef. Hon hade dessutom relevanta språkkunskaper som den manliga sökanden saknade. Hon hade enligt domstolens mening därför ett klart försteg vad gällde utbildning. Den kvinnliga sökanden hade dessutom längre yrkeslivserfarenhet som polis, vilket gav henne ett försteg även i den bedömningen. Däremot hade den manliga kollegans arbetsresultat i regel överglänt den kvinnliga, vilket innebar att vikten av hennes längre erfarenhet minskade enligt AD. Därefter bedömde domstolen de sökandes personliga lämplighet. Annonsen efterfrågade här god samarbetsförmåga, god administrativ förmåga, god arbetsledarförmåga samt hög arbetsförmåga. De personliga egenskaperna framstod enligt AD som avgörande, vilket de också menade var förståeligt då tjänsten till stor del gick ut på att leda och motivera personalen till goda arbetsresultat. De personliga egenskaperna bedömdes utifrån de yttranden och referenser som inhämtats och dessa gav en tvetydig bild av den kvinnliga sökandens personliga lämplighet medan den manliga sökanden framstod som ytterst lämplig för tjänsten utifrån dem.

¹⁰⁴ I domskälen nämner även domstolen att det faktum att en rekryteringsprocess är kort inte ursäktar att den sköts slarvigt. Än mindre då det gäller statliga anställningar, för vilka avseende bara ska fästas vid sakliga grunder som förtjänst och skicklighet.

Diskriminering fanns därför inte vara för handen i detta rekryteringsförfarande. Den kvinnliga sökanden hade bättre utbildning och längre relevant yrkeserfarenhet men hade istället inte levererat lika goda arbetsresultat som den manlige sökanden. Av störst vikt visade sig dock bedömningen av den personliga lämpligheten vara, och här hade tidigare kollegor och chefer gett den manliga sökanden klart bättre omdömen än den kvinnliga.

I AD 2006 nr 96 menade sig en kvinna med bosniskt ursprung ha blivit diskriminerad då staten (genom Kriminalvårdsmyndigheten) anställde en man med svenskt ursprung som klientinspektör istället för henne. Annonsen till tjänsten sade här att den sökande borde ha en beteendevetenskaplig utbildning eller annan erfarenhet som var att bedöma som likvärdig. Vare sig kvinnan i fråga eller mannen som erbjöds tjänsten uppfyllde detta kriterium, däremot hade båda gått kriminalvårdens grundläggande personalutbildning. Mannen hade dock även genomgått en ledarskapsutbildning, vilket kvinnan inte hade. Han hade därför ett försteg gällande utbildningsmeriter, även om de båda sökande hade tillräckliga meriter. Även i fråga om yrkes- och arbetslivserfarenhet hade de båda tillräckliga meriter, men återigen hade mannen ett litet försteg då han hade längre erfarenhet som vikarie i arbetsledande ställning än kvinnan. Vad så slutligen gällde personlig lämplighet så angav annonsen att den sökande skulle vara flexibel samt van vid att arbeta i och leda en grupp. Återigen ansåg arbetsgivaren att den personliga lämpligheten var av särskild vikt då en klientinspektör har en arbetsledande befattning. Även på detta område hade både mannen och kvinnan tillräckliga kvalifikationer för tjänsten som klientinspektör då både hade fått goda vitsord ifrån personal de tidigare arbetat med. Stor vikt lades därför av domstolen vid vilket intryck de gett under sina intervjuer. Här framkom att kvinnan gav ett osäkert och otydligt intryck och hon inte framförde några idéer för hur hon ville utveckla klientverksamheten. Mannen i fråga hade istället haft många idéer och framstod som handlingskraftig. Detta innebar att mannen hade ett försteg även på kriteriet personlig lämplighet. Sammanlagt innebar detta att hans meriter och kvalifikationer var klart bättre än kvinnans, varför diskriminering inte förelåg.

Ännu ett fall där diskriminering av staten prövats var AD 1993 nr 49 i vilket Statens invandrarverk (SIV) valt att anställa en manlig sökande framför två kvinnliga till en tjänst som biträdande förläggningsschef vid en flyktingförläggning. I annonsen hade efterfrågats högskoleexamen med samhällsvetenskaplig/social inriktning eller motsvarande kunskaper förvärvade på annat sätt, vilket de två kvinnliga sökandena – men inte den manliga – hade. Den manliga sökanden hade läst lite olika kurser på universitetsnivå, men tagit väldigt få högskolepoäng. Enligt SIV hade han istället förvärvat motsvarande kunskaper genom att han dels haft diverse politiska uppdrag, dels genomfört många privata utlandsresor. AD bedömde att han hade tillräckliga kunskaper för tjänsten, men att de kvinnliga sökandena hade ett icke alltför betydande försteg gällande utbildning. Annonsen hade vidare efterfrågat erfarenhet av arbete med människor i

utsatta situationer. Den ena kvinnliga sökanden hade arbetat som sjuksköterska i 26 års tid, bl.a. på en alkoholklirik och en socialläkarmottagning. Hon hade arbetat mycket med att stötta människor i svåra situationer. Dessutom hade hon arbetat som handläggare på en av SIV:s flyktingförläggningar. Den andra kvinnan hade arbetat som sjukvårdsbiträde och som socionom, bland annat på sjukhus och inom äldreården. Hon hade även varit socialsekreterare och behandlingsassistent. Båda dessa kvinnor ansågs av domstolen ha stor vana av att arbeta med människor i utsatta situationer. Den manliga sökanden hade i sin tur betydligt mindre yrkeserfarenhet och hade inte heller arbetat med lika, för den sökta tjänsten, relevanta arbetsuppgifter. SIV menade dock att den manliga sökanden hade erbjudits tjänsten därför att han var överlägsen gällande personlig lämplighet. De sökandes personliga lämplighet bedömdes främst utifrån vad som skett under anställningsintervjuerna, vilka vardera varade i ca en timme. Referenser hade inte inhämtats och den personen som hade stått för bedömningen av den personliga lämpligheten hade inte insett att hans bedömning skulle ha en avgörande betydelse för rekryterings utgång. AD ansåg detta förfarande vara bristfälligt. Då ingen annan utredning fanns som sade något om någon av de tre sökandes personliga lämplighet ansåg AD att man utifrån det underlaget som fanns inte kunde uttala sig om vem som hade ett försteg på detta område. Med anledning av detta, och då båda de två kvinnliga sökandena hade försteg gällande utbildning och yrkeserfarenhet, ansåg AD att könsdiskriminering var för handen.

Ytterligare ett fall där personlig lämplighet var det mest avgörande kriteriet var AD 2009 nr 16 i vilket en man med bosniskt ursprung ansågs ha bättre kvalifikationer avseende utbildning men sämre kvalifikationer avseende personlig lämplighet och därför inte ansågs diskriminerad då han inte erbjöds en anställning. Arbetsuppgifterna skulle utföras i ett team vilket arbetade i högt tempo varför det ansågs nödvändigt att teamarbetet förflöt friktionsfritt. Då den bosniska mannens referenser hade uttryckt en uppfattning av honom som mindre social medan arbetsgivaren vid intervjun med honom hade uppfattat honom som en individualist ansågs han inte passa för den här sökta tjänsten. Den sökta tjänsten innefattade även relativt rutinartade och mallanpassade arbetsuppgifter vilket ansågs passa dåligt för den bosniska mannen då han vid sina tidigare anställningar alltid hade arbetat under stor personlig och konstnärlig frihet, vilket i situationen bedömdes som en nackdel för honom.

Även fysiska egenskaper, så som handikapp av olika slag, faller in under min definition av personliga egenskaper. I AD 2011 nr 25 sökte en person praktik vid ett vårdhem men blev nekad på grund av en synskada. Domstolen konstaterade här att personer med funktionshinder sällan befinner sig i en jämförbar situation med andra då funktionshindret är sådant att det medför en nedsatt arbetsförmåga. I detta fall behövde personal på vårdhemmet kunna uppfatta situationer som kunde uppkomma väldigt snabbt, varför den sökandens relativt grava synskada innebar att han inte ansågs kunna utföra de väsentligaste sysslorna i verksamheten. Detta kunde inte

heller åtgärdas med skäliga stöd- och anpassningsåtgärder, således var den sökande inte att anse som diskriminerad.

4.5 Sammanfattning

Att en arbetssökande inte har erbjudits anställning är i regel tillräckligt för att den ska anses vara missgynnad. Knäckfrågorna blir att avgöra om personen varit i en jämförbar situation med den som erbjöds tjänsten samt om det finns ett orsakssamband mellan det faktum att personen i fråga inte erbjöds tjänsten och någon av diskrimineringsgrunderna.¹⁰⁵

Domstolen tenderar alltså att i dessa mål gå igenom samtliga av de tre underkategorierna till kompetens steg för steg. Därefter görs en helhetsbedömning för att se om den påstått diskriminerande – utifrån vad som tidigare framkommit – verkligen var i en jämförbar situation. För detta krävs i regel att dennes kompetens i vart fall var likvärdig med jämförelsepersonen.

Det har tidigare sagts att lika meriter för en sökt anställning är detsamma som att ha samma sakliga förutsättningar för en tjänst då sökanden jämförs.¹⁰⁶ I förarbetena till den nu mera upphävda lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning sades det att det är den som söker en tjänst som ska se till att de åberopade meriterna är förståliga för arbetsgivaren. Detta gällde oavsett etnisk tillhörighet hos den sökande.¹⁰⁷ Det synes rimligt att anta att detta krav även gäller inom DiskrL. Det är alltså upp till den sökande själv att se till att arbetsgivaren får det underlag som behövs för att sökandens meriter ska kunna bedömas på ett ordentligt vis.

Utbildning tenderar ofta att bedömas på ett relativt summariskt vis. Domstolen ser till om det finns några särskilda utbildningskrav ställda i annonsen och jämför sedan detta med vilken utbildning de sökande har haft. Utbildning kan dock spela in även när det från arbetsgivarens sida inte finns några krav på det. Hur mycket den spelar in beror dock på hur relevant den är för den aktuella tjänsten. Värt att notera är här att det handlar om att den sökande ska ha en lämplig utbildning för den sökta tjänsten. Kravet är alltså inte att den som har mest eller högst utbildning ska erbjudas tjänsten utan att den som har *rätt* utbildning ska erbjudas den. Det är upp till den arbetssökande själv att visa att denne har rätt utbildning.¹⁰⁸

Yrkes- och arbetslivserfarenhet värdesätts i den mån erfarenheterna verkligen är relevanta för den sökta tjänsten. Men hur stor vikt som läggs

¹⁰⁵ Fransson och Stüber (2010), s 164.

¹⁰⁶ Prop. 1990/91:113, s 82.

¹⁰⁷ Prop. 1997/98:177, s 31.

¹⁰⁸ Fransson och Stüber (2010), s 165.

vid tidigare yrkes- och arbetslivserfarenhet varierar. Ett försteg på detta område ges ofta lägre vikt om arbetssökanden inte har presterat tillfredställande vid tidigare utförande av arbetsuppgifter som är aktuella även för den nya tjänsten.¹⁰⁹ Även här handlar det om att ha *rätt* sorts erfarenhet snarare än att ha mest.¹¹⁰

Det mest avgörande kriteriet tenderar ofta att vara den personliga lämpligheten för tjänsten. Denna är dock svår att mäta jämfört med övriga bedömningsgrunder. Det har sagts att det intryck som den arbetssökande ger under anställningsintervjuer här är av stor vikt.¹¹¹ Samtidigt är det vid bedömningen av personlig lämplighet viktigt att den sker utifrån objektiva grunder. Lämplighetsbedömningen ska vara förklarlig och förståelig även för en utomstående bedömare.¹¹² Detta kan belysas av AD 1987 nr 67 där domstolen framförde att en rent subjektivt betonad bedömning, liksom löst grundade uppgifter – t.ex. från personer som inte har någon förstahandskunskap om den sökande – inte kan godtas. Bevisningen ska vara stark och tillförlitlig när det gäller påstådd olämplighet. Personlig lämplighet anses ofta vara viktigare för tjänster med personalledande ansvar.¹¹³ Att formella meriter i sig inte alltid är det mest avgörande för vem som är bäst lämpad för en tjänst är kanske i sig rätt självklart. Svårigheten ligger i att inte ge subjektivt tyckande för stort utrymme.¹¹⁴

¹⁰⁹ Se t.ex. AD 2006 nr 96.

¹¹⁰ Fransson och Stüber (2010), s 165.

¹¹¹ Fransson och Stüber (2010), s 166.

¹¹² Se t.ex. AD 2005 nr 69.

¹¹³ Se t.ex. AD 2006 nr 96.

¹¹⁴ Fransson och Norberg (2007), s 114.

5 Sammanfattning och diskussion

Inom den statliga sektorn gäller således vid rekryteringar den, till synes, enkla regeln att den skickligaste sökanden ska erbjudas tjänsten. Detta därför att målet är att tillgodose statsnyttan på bästa sätt. Processen för att komma fram till vem som är den mest skicklige är dock inte författningsreglerad. Olika myndigheter kan därmed bedöma detta på olika sätt. Det står i alla fall klart att skicklighet utgörs av en kombination av teoretisk kunskap, erfarenhet och personliga egenskaper; vilket sedan i sin tur på ett bra sätt ska matcha den aktuella tjänsten och de arbetsuppgifter som ingår. Utöver skicklighet kan även andra aspekter – så som strävanden efter jämställdhet – vägas in, vilket kan påverka anställningsprocessens utfall. Innan en myndighet anställer någon bör den noga överväga vilka behov den har och hur de bäst tillgodoses. Förutom att se till allmänna meriter bör i de flesta fall även intervju och referenstagning genomföras. Detta främst för att kontrollera den personliga lämpligheten, vilket är något som det läggs mer och mer vikt vid. Samtidigt som det som framkommer på detta vis är av vikt, har det dock påpekats av ÖNH att dessa bedömningar blir av en mer subjektiv karaktär. Om en sökande har ett klart försteg vad gäller formella meriter gentemot andra sökanden ska det således mycket till för att denne inte ska erbjudas tjänsten enbart utifrån vad som framkommit under en intervju.

Då kompetens bedöms enligt reglerna för omplacerings- eller företrädesrätt i LAS är begreppet tillräckliga kvalifikationer avgörande. Även detta innefattar en kompetensbedömning av arbetstagaren. Såväl teoretisk utbildning och praktisk erfarenhet – inklusive arbetserfarenhet – som personliga egenskaper vägs in i denna bedömning. Teoretisk utbildning och arbetserfarenhet talar till en arbetstagarens förmån i den mån de har ett samband med de arbetsuppgifter som den aktuella tjänsten innefattar. Ligger meriterna långt tillbaka i tiden utan att arbetstagaren tillämpat dem tappar de dock i värde. Likaså tappar tidigare arbetserfarenhet i värde om arbetstagaren tidigare inte har skött sina arbetsuppgifter på ett tillfredställande sätt. Vad gäller teoretisk utbildning ser man sällan att domstolen granskar prestationsnivån. Här förefaller det alltså som viktigare att faktiskt ha genomgått en utbildning än att ha gjort det på ett utmärkande vis.¹¹⁵ Även här kan ses en stark tendens av att stort fokus läggs på personliga egenskaper. Vilken vikt de har, och vilka egenskaper som av arbetsgivaren kan krävas, varierar emellertid mycket ifrån situation till situation.

¹¹⁵ Givetvis finns dock situationer där stor vikt läggs även vid de betyg som erhållits under en genomgången utbildning. Måhända kan påstås att prestationsnivån på studier värderas högre då sökanden har brist på arbetslivserfarenhet. I dessa situationer rör vi oss dock givetvis utanför reglerna om omplacerings- och företrädesrätt i LAS.

Även DiskrL erbjuder en inblick i hur domstolarna ser på kompetens. Då frågan huruvida diskriminering har förekommit besvaras utreds nämligen om den påstått diskriminerade har varit i en jämförbar situation men den som gynnats av beslutet. Detta innefattar en prövning av kompetens. Även i dessa rättsfall kan man se att så väl teoretisk utbildning och yrkeserfarenhet som personliga egenskaper bedöms. Och även här kan man se att olika vikt ges åt olika meriter beroende på omständigheterna runtomkring. Återigen tenderar frågan om personliga egenskaper att ofta att vara den viktigaste.

På det stora hela görs alltså bedömningen på ett liknande sätt enligt alla de lagar som granskats i denna text. En persons kompetens ses i regel som den ”totalsumma” man får då man väger in dennes teoretiska utbildning, yrkeserfarenhet och personliga egenskaper och sedan matchar detta mot den aktuella tjänsten. Vilken form av kompetens som är viktigast styrs i samtliga fall av omständigheterna runtomkring, så som tilltänkta arbetsuppgifter och annonsens utformning. Utvecklingen går mer och mer mot att personliga egenskaper blir det mest avgörande.

Hur kompetens ska bedömas är dock aningen oklart. Bedömningen ska göras objektivt och på ett sätt som är förståeligt även för en utomstående bedömare. Exakt vad detta innebär kan delvis skilja sig från fall till fall.

5.1 Likheter och skillnader mellan statlig och privat sektor

Det synes inte förekomma några drastiska skillnader mellan statlig och privat sektor. Kraven som framgår i RF och LOA verkar således inte fått så stort genomslag i praktiken. Att så är fallet kan kanske anas bara av den mängd tillgänglig praxis som finns. Även i fall där den arbetssökande blivit nekad en anställning av staten förefaller det nämligen vara tämligen vanligt att det hela leder till en diskrimineringsstvist istället för en anmälan till SÖN. Vad detta beror på kan givetvis bara spekuleras kring. Måhända är möjligheten att överklaga beslut till SÖN förhållandevis okänd för många, måhända känns en diskrimineringsstalan enklare i och med att den arbetssökande därmed många gånger kan få sin talan förd av DO eller någon ideell organisation. Möjligtvis ligger det även rena processtaktiska skäl bakom då DiskrL, via sin delvis omvända bevisbörda, kanske anses ställa lägre beviskrav på den som anser sig ha blivit förfördelad. Denna tes kan eventuellt stödjas av det faktum att ytterst få av de som klagat till SÖN i ovanstående granskning faktiskt fanns vara skickligare av nämnden.

Att den särreglering som finns inom den statliga sektorn inte förefaller generera några egentliga skillnader gentemot den privata sektorn i praktiken verkar dock vare sig bero på att regleringen inte efterlevs eller att den saknar effektivitet. Snarare är nog förklaringen att även de privata aktörerna strävar efter samma mål, d.v.s. att rekrytera de skickligaste sökandena. Icke desto mindre kan regleringen säkerligen fylla en viktig funktion då avsteg ifrån

denna målsättning annars eventuellt skulle kunna vara lockande i vissa enskilda anställningsbeslut.

En skillnad mellan sektorerna uppstår dock då regler om rätt till omplacering och företrädesrätt aktualiseras. Till skillnad från vad som gäller inom den statliga sektorn är det på den privata sektorn inte den mest kompetente sökanden som ska erbjudas anställning. Här är regeln istället att en *tillräckligt* kompetent arbetstagare/före detta arbetstagare inte får nekas en rätt till företräde/omplacering. Det anställningsskydd som skapas av reglerna om företrädesrätt och omplacering i LAS är således svagare inom den statliga sektorn.

En genomgående trend – inom såväl statlig som privat sektor – synes vara att personliga egenskaper tenderar att få allt större betydelse då en arbetssökandes kompetens bedöms. Hur detta tar sig uttryck är däremot svårt att överblicka. Samtidigt som personliga egenskaper utgör en del av skicklighetsrekvisitet även inom den statliga sektorn kvarstår det faktum att de är problematiska att bedöma objektivt för arbetsgivaren. Intervjuer och merittagning bör genomföras med syfte att ge arbetsgivaren en uppfattning om den sökandes personliga egenskaper, och inom högskolevärlden kan även provföreläsningar genomföras. Det är dock svårt att få en enhetlig bild utifrån dessa korta moment och liksom ÖNH har påpekat blir denna bedömning dessutom i hög grad subjektiv. Det förefaller med anledning av detta rimligt att anta att personliga egenskaper trots allt många gånger tillmäts mindre betydelse inom den statliga sektorn än inom den privata. Kan en sökande till en statlig tjänst visa att denne har försteg gällande utbildning, erfarenhet eller andra av arbetsgivaren specificerade krav torde det därför krävas mycket till för att den sökande ska falla på sämre lämpade personliga egenskaper. Visst stöd för detta har kunnat hittas i den praxis som här gått igenom, samtidigt som andra avgöranden pekats i motsatt riktning. Så länge de personliga egenskaperna har bedömts på ett seriöst och för utanförstående förståeligt vis – företrädesvis genom inhämtandet av seriösa referenser – verkar bedömningen ges stor vikt och legitimitet.

Samtidigt bör man här beakta att situationen är väldigt annorlunda då det är fråga om att pröva en arbetstagares omplacerings- eller företrädesrätt. I dessa situationer finns redan en relation mellan arbetstagaren och arbetsgivaren varför den senare av naturliga skäl redan har en god inblick i arbetstagarens personliga egenskaper. Detta ger arbetsgivaren helt andra möjligheter att uttala sig om dessa jämfört med en arbetsgivare som enbart har mött en sökande under en intervju. Genomgången av praxis kring DiskrL rörande personliga egenskaper kan därför bättre bidra till att visa hur just personliga egenskaper bedöms hos för arbetsgivaren okända arbetssökanden. Man kan i denna praxis se att AD även inom den privata sektorn ställer krav på att de personliga egenskaperna ska ha värderats på ett sakligt vis och i lämplig omfattning. Utifrån det underlag som här presenterats kan man alltså inte fastslå att bedömningen kan göras mer skönsmässigt inom privat sektor varför mitt antagande om att det skulle föreligga en skillnad mellan statlig och privat sektor på denna punkt inte kan

anses vara vare sig bevisat eller ens styrkt. Detta är väl i sig något som får ses som positivt sett ur ett lagstiftarperspektiv. Även inom den privata sektorn bör ju som sagt arbetsgivarna i normalfallet sträva efter att rekrytera de bästa sökandena. Hade den privata sektorn haft andra bedömningsgrunder för sina rekryteringar hade det med andra ord kunnat tyda på att kraven på att alltid anställa den skickligaste inom den offentliga sektorn på ett eller annat sätt inte hade gett önskvärt resultat. Att så inte är fallet kan nog tillskrivas det faktum att det ansetts riskera bli för stelbent att lagstifta om exakt hur ett rekryteringsförfarande ska gå till. Att ansvarig anställande myndighet själv får bestämma kriterier och bedömningsgrunder vid rekrytering synes således vara av godo och faktiskt snare bidra till målsättningen att den skickligaste ska rekryteras. Var anställningsmyndighet bör trots allt själv bäst veta vilka krav den vill uppfylla vid en nyanställning.

Undantag ifrån regeln om att den skickligaste sökanden ska erbjudas tjänsten inom den statliga sektorn tillåts som sagt om det finns andra aspekter som är värda att beakta vid rekryteringen, t.ex. strävanden efter jämställdhet. Granskningen av beslut ifrån ÖNH visade också att denna undantagsmöjlighet faktiskt nyttjas emellanåt. Likheter finns här med de undantag som tillåts i DiskrL, kanske främst positiv särbehandling. Inom båda sektorerna finns således möjlighet att inte alltid anställa den mest kompetente och några större skillnader synes inte föreligga.

Tilläggs bör kanske här att granskningen av den privata sektorn bara täcker situationer där personer antingen ansett sig ha företrädes- eller omplaceringsrätt samt situationer då någon menar sig ha blivit missgynnad på grund av någon av diskrimineringsgrunderna. Vid anställningsbeslut inom den privata sektorn där ingen av dessa situationer är för handen har således arbetsgivarna möjlighet att genomföra sina kompetensbedömningar på andra vis.

5.2 Diskussion

Då kompetens är ett så pass vitt och spretande begrepp förefaller det enligt min mening rimligt att det bedöms olika från situation till situation. Någon legaldefinition är vare sig möjlig eller önskvärd. Att det däremot i praxis bedöms likadant i likadana situationer känns desto mer väsentligt, och utifrån det material som här presenterats synes så också vara fallet.

Personliga egenskaper tillmäts mer och mer betydelse på arbetsmarknaden. Något som förvisso är lätt att förstå då dessa i många situationer säkerligen kan vara mer avgörande för en arbetstagares arbetsprestation än vad dennes formella meriter i form av t.ex. genomgången utbildning eller arbetserfarenhet kan vara. Det är dock beklagligt för den som önskar förutsebarhet vid rekryteringar då anställningsbeslut till stor del t.ex. kan komma att påverkas av personkemin mellan den som genomför en anställningsintervju och arbetssökanden. Vissa krav på vad som får ligga till grund för bedömningen av personliga egenskaper finns därför i praxis. Det

är dock svårt att se vilken faktisk verkan dessa har. Då allt fler arbetsgivare kontrollerar arbetssökande via sociala medier och andra internet-tjänster riskerar många sökande att gallras bort ur anställningsprocessen – bl.a. p.g.a. personliga egenskaper – innan de ens fått komma till tals. Hur dessa förfaranden ska bedömas finns det idag inte mycket material om.

En annan intressant frågeställning är vilka krav som faktiskt finns på en arbetsgivare att utannonsera tjänster. Inom den statliga sektorn ska arbetsgivare i normalfallet informera då de planerar att nyanställa, medan ett liknande men mindre preciserat krav återfinns i DiskrL. Praxis kring dessa regler lyser med sin frånvaro men även här kan en särskild problematik uppkomma. Då en tjänst inte utlyses ordentligt kan ett socialt kontaktnät vara avgörande för att en arbetssökande ska känna till att den finns och således kunna söka den. Följaktligen kan i vissa fall ett vitt socialt kontaktnät måhända anses vara en personlig egenskap som i sig utgör ett krav för att alls komma i fråga för en anställning. Att kontakter spelar större roll kan säkerligen bero på att just personliga egenskaper ges allt större vikt. En rekommendation ifrån någon som arbetsgivaren känner och litar på kan säkert uppfattas som ett av de säkraste sätten att få en uppfattning om en arbetssökandes personliga egenskaper.

Mest intressant inför framtiden är dock enligt min uppfattning frågan om huruvida en arbetsgivare kan granska en arbetssökande via Facebook eller andra internet-tjänster och samtidigt hävda att detta utgör en seriös och objektiv granskning av dennes kompetens. Praxis kring denna fråga saknas som sagt idag. Utifrån vad som framkommit i denna text synes dock svaret vara beroende av dels vad som framkommer vid en sådan granskning, dels av hur stor vikt arbetsgivaren fäster vid det. Framkommer väldigt komprometterande uppgifter – t.ex. information som tyder på att den arbetssökande ljugit i sitt CV eller att denne hyser åsikter som klart strider mot arbetsgivarens värdegrund – bör det kunna ses som en nackdel för den sökande. Men rimligtvis bör den arbetssökande ges en möjlighet att framföra sin syn på vad som framkommit. En arbetsgivare torde således t.ex. inte kunna undvika att kalla en i övrigt kompetent sökande till intervju enbart på basis av vad som framkommer om personen på dennes Facebook-sida. Nyligen uttalade sig AD om huruvida en arbetstagares agerande på Facebook kunde utgöra skäligen grund för uppsägning.¹¹⁶ De påtalade här bl.a. vikten av att människors rätt till privatliv inte bör inskränkas onödigt mycket, och kom i sin slutsats fram till att det faktum att en rektor lagt ut innehåll av sexuell – eller i vart fall sexuellt antydande – karaktär inte i sig innebar att skäligen grund för uppsägning förelåg. Vilka – om några alls – slutsatser man utifrån detta kan dra rörande arbetsgivares användande av sociala medier och dylikt vid rekrytering är dock oklart. Utvecklingen blir intressant att följa.

¹¹⁶ Se AD 2012 nr 25.

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

Proposition 1973:90 med förslag till en ny regeringsform och ny riksdagsordning m.m.

Proposition 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd, m.m.

Proposition 1974:174 med förslag till lag om ändring i statstjänstemannalagen (1965:274), m.m.

Proposition 1975/76:105 med förslag till arbetsrättsreform

Proposition 1981/82:71 om ny anställningsskyddslag m.m.

Proposition 1984/85:219 om den statliga personalpolitiken

Proposition 1985/86:116 om meritvärdering i statlig tjänst m.m.

Proposition 1990/91:113 En ny jämställdhetslag m.m.

Proposition 1993/94:65 En ändrad lagstiftning för statsanställda m.fl.

Proposition 1997/98:177 Ny lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet

Proposition 1999/2000:143 Ändringar i jämställdhetslagen m.m.

Proposition 2007/08:95 Ett starkare skydd mot diskriminering

Ds 1996:14: Värdering av kvinnors respektive mäns meriter vid tjänstetillsättning inom universitet och högskolor.

Från internet

Arbetsgivarverket, *Att anställa*, 2006.
http://www.arbetsgivarverket.se/upload/Avtal-Skrifter/Skrifter/att_anstalla_06ny.pdf

- Hämtad 2012-03-19 kl. 18:53.

Litteratur och tidsskriftartiklar

Ahlström, Kristina, *Anställning vid en statlig myndighet – anställningsbeslut och arbetsledningsbeslut*, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2010

Andersson, Anderz, Bejstam, Lars, Edström, Örjan och Zanderin, Lars, *Arbetsrätten i staten*, 2 upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2004

Axelsson, Cecilia, *Sociala medier kan kosta dig jobbet*, E24, publicerad 2012-02-10.

http://www.e24.se/karriar/sociala-medier-kan-kosta-dig-jobbet_3315763.e24-2012-04-10_2012-04-01

- Hämtad 2012-04-09 kl. 09:39.

Calleman, Catharina, *Turordning vid uppsägning*, Rättsvetenskapliga institutionen, Umeå universitet, 1999

Danielsson, Stefan, *Arbetsgivare kollar dig på Facebook*, DN, publicerad 2011-02-24.

<http://www.dn.se/ekonomi/arbetsgivare-kollar-dig-pa-facebook-2012-04-10>

- Hämtad 2012-04-09 kl. 09:41.

Edström, Örjan, *Anställningsskydd och förändrade kvalifikationskrav i kunskapsamhället*, Iustus förlag, Uppsala, 2001

Eldh, Margaretha, *Googla dig själv – innan arbetsgivaren gör det*, Jusektidningen, publicerad 2008-09-11.

<http://www.jusektidningen.se/Arkivet/2008/8/Googla-dig-sjalv--innan-arbetsgivaren-gor-det/>

- Hämtad 2012-04-09 kl. 09:40.

Fransson, Susanne och Norberg, Per, *Att lagstifta om diskriminering*, SNS Förlag, Stockholm, 2007

Fransson, Susanne och Stüber, Eberhard, *Diskrimineringslagen – en kommentar*, Norstedts Juridik, Stockholm, 2010

Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, Studentlitteratur, Lund, 2001

Göransson, Håkan Gabinus, Flemström, Stefan och Slorach, Martina, *Diskrimineringslagen*, Norstedts Juridik, Stockholm, 2009

Hedman-Lindgren, Birgitta, *Kontakter bästa vägen till nytt jobb*, DN, publicerad 2002-03-13.

<http://www.dn.se/ekonomi/pension/kontakter-basta-vagen-till-nytt-jobb>

- Hämtad 2012-05-17 kl. 14:00.

Hinn, Eskil och Aspegren, Lennart, *Offentlig arbetsrätt – en kommentar till lagreglerna om statlig och kommunal anställning*, 2 upplagan, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2009

Huzell, Henrietta, *En lojal och social anställd?*, Universitetsläraren, nummer 6, 2012, s 2.

Källström, Kent och Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet – inledning till den individuella arbetsrätten*, 2 upplagan, Iustus förlag, Uppsala, 2009

Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd – en lagkommentar*, 10 upplagan, Norstedt Juridik, Stockholm, 2010

Nordlander, Jenny, *På Google är han rasist*, DN, publicerad 2010-05-04.
<http://www.dn.se/nyheter/sverige/pa-google-ar-han-rasist-2012-04-10>

- Hämtad 2012-04-09 kl. 09:42.

von Scheele, Carl, *In på bara skinnet*, Jusektidningen, nummer 3, 2012, s 17 – 21.

Sigeman, Tore, *Tjänstetillsättning vid universiteten i rättsligt perspektiv*, i: Frändberg, Åke, Göranson, Ulf och Håstad, Torgny (red.), *Festskrift till Stig Strömholm – Del II*, Iustus förlag AB, Uppsala, 1997

Sigeman, Tore, *Arbetsrätten – en översikt*, 5 upplagan, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2010

Ulander-Wänman, Carin, *Företrädesrätt till återanställning*, Iustus förlag, Uppsala, 2008

Rättsfallsförteckning

Arbetsdomstolens domar

AD 1976 nr 18	AD 1996 nr 48
AD 1977 nr 215	AD 1996 nr 66
AD 1978 nr 84	AD 1998 nr 50
AD 1978 nr 162	AD 1998 nr 94
AD 1979 nr 96	AD 1999 nr 21
AD 1982 nr 102	AD 1999 nr 24
AD 1984 nr 12	AD 1999 nr 98
AD 1984 nr 22	AD 2000 nr 107
AD 1984 nr 82	AD 2002 nr 45
AD 1986 nr 13	AD 2003 nr 10
AD 1986 nr 58	AD 2003 nr 55
AD 1987 nr 67	AD 2003 nr 58
AD 1989 nr 122	AD 2004 nr 39
AD 1992 nr 1	AD 2004 nr 44
AD 1993 nr 49	AD 2005 nr 32
AD 1993 nr 61	AD 2005 nr 47
AD 1993 nr 80	AD 2005 nr 69
AD 1993 nr 104	AD 2005 nr 75
AD 1994 nr 1	AD 2006 nr 68
AD 1994 nr 15	AD 2006 nr 96
AD 1994 nr 88	AD 2009 nr 16
AD 1995 nr 2	AD 2010 nr 91
AD 1995 nr 59	AD 2011 nr 25
AD 1995 nr 107	AD 2012 nr 25

Beslut ifrån Statens överklagandenämnd

Protokoll Nr A1/CHR/12 (diarienummer A 11/1000-1001, A 11/1002 och A 11/1047-1049)

Protokoll Nr A1/ELI/12 (diarienummer A 11/1023)

Protokoll Nr A1/LOT/12 (diarienummer A 11/0970-0974, A 11/0996, A 11/1016-1017)

Protokoll Nr A 2/JEN/12 (diarienummer A 11/1024, A 11/1041-1042)

Protokoll Nr A 2/CHR/12 (diarienummer A 11/1012-1015, A 11/1031-1040, A 11/1045)

Protokoll nr A 2/ELI/12 (diarienummer A 11/1051, A 12/0016)

Protokoll Nr A 2/LOT/12 (diarienummer A 11/1046)

Protokoll Nr A 3/ELI/12 (diarienummer A 11/1043-1044, A 11/1052 och 1056-1060, A 12/0013)

Protokoll nr A 3/CHR/12 (diarienummer A 11/1018)

Beslut ifrån Överklagandenämnden för högskolan

Beslut 2001-10-17 (reg.nr. 22-279-01)

Beslut 2002-04-17 (reg.nr. 23-820-01)

Beslut 2002-06-19 (reg.nr. 25-170-02)

Beslut 2003-02-14 (reg.nr. 23-908-02)

Beslut 2003-11-14 (reg.nr. 26-207-03)

Beslut 2004-01-23 (reg.nr. 21-758-03)

Beslut 2004-04-16 (reg.nr. 22-938-03)

Beslut 2004-06-11 (reg.nr. 22-262-04)

Beslut 2004-11-19 (reg.nr. 22-978-04)

Beslut 2005-06-17 (reg.nr. 22-165, 166-05)

Beslut 2005-08-12 (reg.nr. 21-287-05)

Beslut 2006-04-25 (reg.nr. 23-1375-05)

Beslut 2006-11-17 (reg.nr. 25-571-06)

Beslut 2009-02-13 (reg.nr. 26-3635-08)

Beslut 2009-12-18 (reg.nr. 22-588-09 och 22-589-09)

Avgöranden ifrån EU-domstolen

Mål C-54/07 Centrum voor gelijkheid van kansen en voor
racismebestrijding mot Fira Feryn NV [2008]