

En kvinna som erbjudits anställning som säljare har sedan hon meddelat arbetsgivaren att hon var gravid inte tillträtt tjänsten. Kvinnan har gjort gällande att bolaget återtagit anställningserbjudandet med anledning av graviditeten. Fråga om bolaget gjort sig skyldigt till könsdiskriminering och brott mot missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2013-10-09
StockholmDom nr 74/13
Mål nr A 187/12**KÄRANDE**

Diskrimineringsombudsmannen, Box 3686, 103 59 Stockholm
Ombud: jur. kand. Anna Rosenmüller Nordlander och jur. kand. Ulrika Dietersson, samma adress

SVARANDE

Fagersta Hygien AB, 556654-8573, Rättarbacken 5, 737 30 Fagersta
Ombud: advokaten Elin Awerstedt, G Grönberg Advokatbyrå AB, Box 7418,
103 91 Stockholm

SAKEN

brott mot diskrimineringslagen m.m.

P.C. sökte och erbjöds under våren och sommaren 2012 en anställning som säljare hos Fagersta Hygien AB (bolaget). Hon kom emellertid aldrig att tillträda anställningen. Enligt Diskrimineringsombudsmannen (DO) berodde detta på att bolaget återtog erbjudandet om anställning sedan P.C. hade berättat att hon var gravid. Bolaget har å sin sida gjort gällande att P.C. själv fattade beslutet att inte tillträda anställningen.

DO har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till P.C. betala

1. ersättning för kränkning med 125 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 22 oktober 2012) till dess betalning sker, och
2. skadestånd för inkomstförlust med 49 653 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 16 178 kr från dagen för delgivning av stämning, den 22 oktober 2012, på 9 790 kr från den 25 oktober 2012, på 9 474 kr från den 25 november 2012, på 7 895 kr från den 25 december 2012, på 5 369 kr från den 25 januari 2013 och på 947 kr från den 25 februari 2013, allt till dess betalning sker.

Bolaget har bestritt yrkandena. Inget belopp har vitsordats som skäligt i och för sig. Sättet att beräkna ränta har vitsordats. För det fall Arbetsdomstolen skulle komma fram till att diskriminering har förekommit har bolaget vitsordat inkomstförlust uppgående till skillnaden mellan den lön P.C. hade hos Scorett och den lön hon skulle ha fått hos bolaget under två veckors tid. Bolaget har slutligen gjort gällande att en eventuell ersättning för kränkning ska jämkas, i första hand till noll.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Parterna har till utveckling av sin talan anfört följande.

DO

P.C. har under de senaste åren haft ett flertal visstidsanställningar och extrajobb inom bland annat restaurangbranschen, barnomsorgen, äldreomsorgen och hos skoföretaget Scorett. Under våren 2012 hade hon en visstidsanställning hos Scorett, men sökte andra jobb eftersom Scorett inte kunde erbjuda henne en tillsvidareanställning. Hon hade därför kontakt med bemanningsföretaget Adecco. I april 2012 blev hon kontaktad av Adecco och fick besked om att hon kunde vara aktuell för en anställning som resande försäljare. Efter inledande intervjuer hos Adecco fick hon veta vilket bolag det var fråga om. Hon fick därefter träffa bolagets ställföreträdare P.K. vid ett möte. P.K. berättade om bolaget, dess produkter och om bolagets avsikt att ta sig in på den norska marknaden. Tanken var att den som rekryterades till arbetet skulle ansvara för marknaden i västra Sverige samt för att starta verksamheten i Norge. Lanseringen i Norge var tänkt att ske i slutet av år 2012. P.C. blev informerad om att det fanns ytterligare en stark kandidat till anställningen. Hon fick också veta att den som fick arbetet skulle vara anställd av Adecco under de första sex månaderna. Därefter skulle bolaget ta över anställningen. I maj 2012 fick P.C. träffa även bolagets säljare C.E.

Den 23 maj 2012 fick P.C. ett mejl från P.K. där han gratulerade henne till jobbet. Hon blev glad över beskedet eftersom hon ansåg att arbetet passade henne mycket bra. Anställningen innebar en chans till tillsvidareanställning med bättre inkomst än hon tidigare hade haft och därför också en möjlighet att flytta till en större lägenhet. Hon informerade sin chef hos Scorett om att hon hade fått arbetet. Den 24 maj svarade hon P.K. och tackade för möjligheten. Hon uppgav att hon skulle åka på en weekendresa och föreslog att de skulle höras i början av veckan därpå. P.K. svarade att det gick bra.

Den 29 maj 2012 återkom P.C. till P.K. per mejl och berättade att det hade varit inventering och därmed långa arbetsdagar hos Scorett. Hon frågade också om de kunde ta alla detaljer via mejl. Anledningen till hennes förfrågan var att det rådde mobilförbud på hennes arbetsplats samt att hon och P.K. ringde om varandra hela tiden. P.K. svarade samma dag och bad om hennes personuppgifter samt uppgav att han skulle skicka över ett avtal. Han tyckte också att de kunde höras när det hade lugnat ned sig hos Scorett.

Därefter fick P.C. besked från Adecco om att bolaget skulle anställa henne direkt i stället för att hon inledningsvis skulle vara anställd hos Adecco.

Den 30 maj 2012 skickade P.C. ett mejl till P.K. med bl.a. sina personuppgifter. Med anledning av att hon skulle anställas av bolaget direkt undrade hon också om de skulle diskutera villkoren för anställningen. P.K. svarade samma dag att han och Adecco var överens om att bolaget skulle anställa henne direkt och att Adecco bara skulle få betalt för rekryteringen. Han bad också P.C. att kontakta C.E. hos bolaget för att de skulle kunna planera för P.C:s start i augusti. P.C. skrev återigen ett mejl till P.K. och undrade om villkoren i övrigt samt uppgav att hon hade försökt nå C.E. men inte fått något svar. Samma dag fick P.C. också

besked om att hon var gravid och att barnet väntades i början av år 2013. Hon såg inte att detta innebar något hinder när det gällde anställningen hos bolaget.

Den 31 maj 2012 uppgav P.K. i ett mejl till P.C. att hon skulle få samma anställningsvillkor hos bolaget som hos Adecco och en lön på 25 000 kr per månad. Han bifogade även anställningsavtal, bonusavtal och tjänstebilsavtal. Han informerade också om att han skulle resa bort samt att de kunde höras av på måndagen därpå om hon hade några frågor.

Under de följande dagarna funderade P.C. mycket på om hon skulle berätta om graviditeten för P.K. direkt eller om hon skulle vänta tills avtalen var underskrivna. Hon diskuterade saken med både sin pappa, C.C., och med sin chef hos Scorett, H.A. H.A. rådde henne att berätta om graviditeten för att få en bra och ärlig start hos bolaget.

Den 8 juni 2012 skickade P.C. ett mejl till P.K. och berättade om graviditeten. Hon skrev också att hon hoppades att bolaget ville ge henne en ärlig chans trots graviditeten samt att hon visste att hon var rätt för bolaget och såg en lång och ljus framtid där. Hon uppgav också att hon ännu inte hade fått något anställningskontrakt. P.K. besvarade mejlet den 11 juni och bad henne att ringa honom när hon hade tid så att de fick diskutera hur de skulle göra.

När P.C. den 12 juni 2012 talade med P.K. i telefon förklarade P.K. att han måste tänka på bolaget, som omgående behövde en säljare, och att han därför inte kunde anställa henne. P.C. försökte få honom att ändra sig och uppgav att hon kunde arbeta hela graviditeten och att hon bara behövde vara ledig 50 procent efter sex månaders föräldraledighet. Förslaget tillbakavisades. P.K. gav henne dock visst hopp om anställning efter föräldraledigheten och sade att hon skulle höra av sig när hon var beredd att börja arbeta, men att han inte kunde ge några garantier. P.C. skrev kort efter samtalet ett sms till P.K. och tackade honom för möjligheten att få jobba för bolaget efter mammaledigheten. Hon kontaktade sedan H.A. hos Scorett och förklarade vad som hade hänt. P.C. bad om att få fortsätta hos Scorett och det accepterades av H.A.

Sammanfattning av omständigheterna och den rättsliga grunden för käromålet

P.C. har sökt anställning hos bolaget. Den 23 maj 2012 erbjöds hon en provanställning som säljare med tillträde den 6 augusti 2012. Den 8 juni 2012 berättade P.C. per mejl för arbetsgivaren att hon var gravid. Den 12 juni 2012 fick hon besked från bolaget att hon inte skulle få tillträda anställningen.

Bolaget har missgynnat P.C. genom att återta sitt anställningserbjudande. Beslutet hade samband med P.C:s graviditet. Eftersom det bara är kvinnor som kan bli gravida hade missgynnandet också ett direkt samband med hennes kön. Bolagets agerande utgör direkt diskriminering och bryter mot diskrimineringsförbudet för arbetsgivare i 2 kap. 1 § diskrimineringslagen. Beslutet hade också ett samband med P.C:s förväntade föräldraledighet och utgör därför ett brott mot missgynnandeförbudet i 16 § föräldraledighetslagen. För överträdelsen av dessa bestämmelser är bolaget skyldigt att betala

ersättning till P.C. enligt 5 kap. 1 § diskrimineringslagen och 22 § föräldraledighetslagen.

Bolaget

Bolaget har nio anställda och tillverkar och säljer badrumsinredning till grossister i byggbranschen. Fram till augusti 2012 var C.E. bolagets enda säljare. C.E. utgick i sitt arbete från Uppsala. Bolaget hade önskemål om att anställa ytterligare en säljare, gärna med bas i södra Sverige. Eftersom bolaget dessutom hade ingått avtal med en stor grossist i Norge behövdes en säljare även där.

Bolaget kontaktade Adecco med anledning av rekryteringsbehovet. Eftersom den aktuella branschen är mansdominerad hade bolaget ett uttryckligt önskemål om att anställa en kvinna. Adecco skötte rekryteringen och gjorde det första urvalet bland de sökande. Adecco presenterade slutligen fem kandidater för arbetet, däribland P.C. Kandidaterna fick träffa bolagets ställföreträdare P.K. och säljaren C.E.

Det tilltänkta arbetet innebar många resor. Resorna i södra Sverige var lite kortare medan resorna i Norge kunde ta längre tid. Till Adecco hade bolaget sagt att det kunde röra sig om i genomsnitt två till tre övernattningar per vecka. Bolaget skulle tillhandahålla bil och säljaren skulle ha med viss utrustning att demonstrera för kunderna.

Efter att ha träffat kandidaterna fann P.K. att två av dem framstod som bättre än de andra och av dessa två var P.C. den som verkade allra bäst. P.K. meddelade Adecco att bolaget hade bestämt sig för P.C. och hon fick besked om det från Adecco den 21 eller den 22 maj 2012. Bolagets överenskommelse med Adecco var från början att Adecco skulle stå för provanställningen och att bolaget skulle ta över anställningen om det blev aktuellt med en tillsvidareanställning. Bolaget och Adecco kom emellertid överens om att P.C. skulle vara anställd av bolaget även under tiden för provanställningen.

Sedan P.C. hade fått besked från Adecco om att hon fått anställningen försökte P.K. ringa till P.C. den 23 maj 2012. Han ville gratulera henne och hälsa henne välkommen till bolaget samt prata lite om arbetet. P.K. lyckades emellertid inte nå P.C. per telefon utan skickade i stället ett mejl samma dag. Han föreslog att de skulle höras dagen därpå efter lunch eller på fredagen. P.C. återkom via mejl dagen därpå, dvs. den 24 maj. Hon tackade för möjligheten samt uppgav att hon skulle resa på en weekendresa och att de skulle höras av nästa vecka.

Den 28 och den 29 maj 2012 försökte P.K. nå P.C. per telefon utan att lyckas. Sent på eftermiddagen den 29 maj fick P.K. dock ett mejl från P.C. där hon skrev att det var inventering hos Scorett. Hon bad också om att få ta alla detaljer per mejl. P.K. svarade samma dag och bad om hennes personuppgifter. P.C. skickade personuppgifterna till P.K. dagen därpå och frågade också om överenskommelsen mellan bolaget och Adecco angående anställningsformen. Torsdagen den 31 maj skickade P.K. anställningsavtal m.m. till P.C. Han meddelade att han skulle åka till Spanien över helgen men vara tillbaka på måndagen. När P.K. kom tillbaka till kontoret på måndagen förväntade han sig

en kontakt med P.C. De hade då inte talats vid sedan intervjutillfällena. P.K. hörde emellertid inte någonting från P.C. förrän på fredagen den 8 juni, då hon mejlade och berättade att hon var gravid. På måndagen den 11 juni svarade P.K. per mejl och bad henne ringa honom för att de skulle diskutera hur de skulle göra. Den 12 juni ringde P.C. till P.K., som då var på skolavslutning och inte hade möjlighet att prata. På eftermiddagen, när P.K. befann sig på sitt kontor, fick han kontakt med P.C. per telefon. P.K. uppfattade samtalet som ett bra samtal, även om det tog en vändning som P.K. inte hade förväntat sig. P.C. var känslös och sade att det kändes som att hon slängde bort sin karriär i och med graviditeten. P.K. såg dock gärna att hon hörde av sig till bolaget när hon kände att hon ville prioritera karriären och anta den utmaning som arbetet innebär. De kom överens om att hålla kontakten och höras av när P.C. var intresserad av att börja arbeta, även om P.K. inte kunde lova henne en anställning. Ett par timmar efter samtalet fick P.K. ett sms från P.C. där hon tackade för möjligheten att få jobba hos bolaget efter mammaledigheten. Hon avslutade med ”varma hälsningar P.”. Vid samtalet mellan P.K. och P.C. uttryckte hon alltså att hon inte trodde att satsningen på ett nytt jobb och de insatser som det krävde skulle fungera med hänsyn till hennes kommande förhållanden. Hennes sms styrker att bolaget inte hade återtagit erbjudandet om anställning, utan visar tvärtom att P.C. var tillfreds med sitt beslut och bolagets bemötande. Efter den 12 juni har det inte förekommit någon kontakt mellan bolaget och P.C.

P.K. kontaktade i den uppkomna situationen Adecco för att se om någon av de tidigare kandidaterna fortfarande var intresserad av arbetet. Det ledde till att en av dem strax därefter anställdes av bolaget.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Bolaget har inte dragit tillbaka erbjudandet om anställning. DO har inte visat omständigheter som ger anledning att anta att P.C. missgynnats på ett sätt som strider mot diskrimineringslagen eller föräldraledighetslagen.

En eventuell kränkingsersättning ska jämkas till noll eller till det belopp Arbetsdomstolen finner lämpligt. Detta med hänsyn till bolagets ringa storlek och omsättning. Dessutom har bolaget inte getts någon möjlighet att komma till rätta med situationen. Den enda kontakt bolaget haft med P.C. efter telefonsamtalet den 12 juni 2012 var det sms där hon tackade och skickade varma hälsningar. Hon har därför varit medvållande till den uppkomna situationen genom att hon inte i första hand kontaktade bolaget.

När det gäller det ekonomiska skadeståndet ska ett eventuellt sådant beräknas utifrån antagandet att P.C. skulle ha haft en provanställning hos bolaget. En provanställning kan sägas upp med två veckors varsel. För det fall Arbetsdomstolen finner att P.C. har rätt till ekonomiskt skadestånd vitsordas därför endast en inkomstförlust uppgående till skillnaden mellan den lön P.C. hade hos Scorett och den lön hon skulle ha fått hos bolaget under två veckors tid.

Domskäl

Tvisten

Under våren och sommaren 2012 sökte och erbjöds P.C. en anställning som säljare hos bolaget. Tillträde skulle ske i augusti 2012. P.C. kom emellertid inte att tillträda anställningen. Enligt DO berodde detta på att bolaget återtog sitt erbjudande om anställning sedan P.C. hade meddelat att hon var gravid. Återtagandet skedde enligt DO under ett telefonsamtal den 12 juni 2012 mellan P.C. och bolagets vd P.K. Genom att återta erbjudandet om anställning har bolaget enligt DO gjort sig skyldigt till könsdiskriminering och brott mot missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen. Bolaget, som bestritt att något missgynnande förekommit, har gjort gällande att det inte återtog erbjudandet utan att P.C. själv valde att inte tillträda anställningen.

Avgörande för utgången i den ovanstående tvistefrågan är vad som utspelade sig vid telefonsamtalet mellan P.C. och P.K. den 12 juni 2012.

Utredningen

Arbetsdomstolen har hållit huvudförhandling i målet. Vid denna har på DO:s begäran förhör under sanningsförsäkran hållits med P.C. samt vittnesförhör med regionchefen hos Scorett H.A. och P.C:s pappa C.C. På bolagets begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med bolagets vd P.K. samt vittnesförhör med säljaren hos bolaget C.E.

Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Några rättsliga utgångspunkter

Enligt 2 kap. 1 § diskrimineringslagen får en arbetsgivare inte diskriminera den som söker arbete hos arbetsgivaren eller som är arbetstagare där. Enligt 1 kap. 4 § samma lag avses med diskriminering bland annat direkt diskriminering. Med direkt diskriminering avses bland annat att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön. I 6 kap. 3 § finns vidare en bestämmelse om bevisbörda. Bestämmelsen innebär att den som anser sig ha diskriminerats ska visa omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit diskriminerad. Om sådana omständigheter visas, ska svaranden visa att diskriminering inte har förekommit, t.ex. att ett missgynnande inte har samband med könstillhörigheten.

Enligt 16 § föräldraledighetslagen får en arbetsgivare inte missgynna en arbetsökande eller en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet när arbetsgivaren beslutar i en anställningsfråga. Även i föräldraledighetslagen finns en bestämmelse om bevisbörda. I 24 § anges att om en arbetstagare visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit missgynnad av skäl som har samband med föräldraledighet, är det arbetsgivaren som ska visa att det inte har förekommit något sådant missgynnande eller att missgynnandet är en nödvändig följd av föräldraledigheten.

DO har gjort gällande att bolaget har gjort sig skyldigt till dels könsdiskriminering, dels brott mot föräldraledighetslagen, genom att återta sitt erbjudande om anställning till P.C. Det åligger alltså DO att visa att bolaget återtagit erbjudandet. Arbetsdomstolen prövar därför först frågan om vad som utspelade sig under telefonsamtalet mellan P.C. och P.K. den 12 juni 2012.

Telefonsamtalet den 12 juni 2012

Vid tidpunkten för telefonsamtalet befann sig P.C. på en studenttillställning tillsammans med bland andra sin pappa C.C. P.K. befann sig på bolagets kontor tillsammans med C.E.

P.C. har i förhöret med henne berättat följande. Hon var nervös och orolig inför telefonsamtalet. Samtalet började bra. P.K. sade att det var roligt att få barn och frågade henne hur hon tänkte kring det. Därefter sade han att ”pappa-P.” ville säga att de skulle lösa situationen, men att ”affärs-P.” visste att det inte skulle fungera för bolaget att vara utan säljare under en så lång föräldraledighet som det skulle bli fråga om. Hon sade att hon förstod hans perspektiv. Hon framförde dock att hon inte behövde vara ledig så länge och berättade att hon hade arbetat fram till fyra dagar före sin förra förlossning och börjat arbeta igen fyra veckor efter det att barnet hade fötts. Hon sade också att det inte fanns något som hindrade att hon jobbade under hela graviditeten och att hon kunde börja jobba halvtid efter sex månaders föräldraledighet. P.K. accepterade emellertid inte detta, utan sade att hon skulle se det som att hon satsade på familjen nu och att hon skulle komma tillbaka och satsa på karriären sedan. Han sade att hon inte skulle vara ledsen och att hon var välkommen att höra av sig när hon ville börja jobba igen, även om han inte kunde lämna några garantier för att hon då skulle få jobb. Hon grät och tackade för att han var snäll. Syftet med det sms hon skickade efter samtalet var att få en bekräftelse på det han hade sagt om att hon var välkommen att återkomma.

P.K. har i förhöret med honom berättat följande. Han blev förvånad när han fick mejlet där P.C. berättade om graviditeten, men glad för att de fick kontakt. De hade ett uppdrag att tackla i Norge-satsningen. Tiden gick och de var tvungna att komma igång med bl.a. P.C:s introduktionsprogram. Det fanns massor med frågor och de måste upprätta en plan över hur det skulle ta sig an det hela. Telefonsamtalet var ett bra samtal. Det gick lugnt till väga och han var uppriktigt glad för P.C:s skull. Syftet med samtalet var att diskutera hur de skulle göra med allting, för det hade hunnit bli bråttom. Samtalet fick dock snart en annan vändning. P.C. var både glad och ledsen och uttryckte att hon slängde bort sin karriär genom graviditeten. Han tycker aldrig att man slänger bort en karriär genom att bli gravid eller vara föräldraledig. De diskuterade hur de skulle göra och nådde till någon slags samförstånd om att tidpunkten för att börja anställningen inte var den bästa. Han sade dock inte att det inte skulle fungera för bolaget att anställa henne. Beträffande P.C:s inställning märkte han att hon inte verkade lika angelägen att ”komma ombord” som han tidigare hade fått intryck av att hon var. Han sade att hon själv måste bestämma hur hon ville och kände. Han tyckte inte det var konstigt att hon inte ville jobba som resande säljare när hon var gravid. Han kan tänka sig att det kan vara jobbigt att vara

hemifrån mycket då. Eftersom P.C. var en superkandidat ville han dock inte tappa kontakten med henne. Om hon var villig att återkomma senare skulle han vara glad över att ha henne i sitt nätverk. Han uppfattade sms:et som en bekräftelse på det samtal de hade haft. Han hade inte för avsikt att höra av sig till P.C. just då, men de skulle hålla kontakten i ett längre perspektiv.

Har bolaget återtagit erbjudandet om anställning?

P.C. och P.K. har alltså lämnat olika uppgifter om vad som sades vid telefonsamtalet den 12 juni 2012. Enligt P.C. har P.K. uttryckt att bolaget inte var berett att låta henne tillträda anställningen på grund av graviditeten, något P.K. förnekat. Han har å sin sida uppgett att P.C. uttryckte tveksamheter kring att påbörja anställningen och att de därför kom överens om att hon inte skulle göra det.

Av utredningen har framgått att P.C. talade med sin pappa C.C. i direkt anslutning till samtalet med P.K. C.C. har berättat att P.C. då uppgav att hon inte hade fått anställningen. C.C. uppfattade det som att P.K. hade sagt att bolaget inte kunde vara utan säljare ett år till. P.C. var enligt C.C. väldigt ledsen och bestört efter samtalet. Enligt C.C. kunde någon annan slutsats inte dras än att bolaget hade valt att inte anställa P.C. på grund av graviditeten.

H.A. har uppgett att hon pratade med P.C. om att berätta för bolaget om graviditeten. Hon har emellertid inte kunnat lämna några uppgifter om vilken anledningen var till att P.C. inte tillträdde anställningen hos bolaget.

C.E., som befann sig i samma rum som P.K. under samtalet, har berättat att hon var upptagen med sitt och inte hörde hela samtalet. Som hon förstod det var P.C. och P.K. dock överens om att P.C. skulle fortsätta på sitt tidigare arbete och komma till bolaget efter föräldraledigheten.

Det står klart att P.C. blev väldigt glad när hon fick beskedet att bolaget ville anställa henne. Anställningen innebar en fast inkomst från ett heltidsarbete och möjlighet till tillsvidareanställning. Enligt P.C. var arbetet dessutom ett drömjobb. Det kan därför framstå som osannolikt att hon självmant skulle avstå från att tillträda anställningen. Även den omständigheten att P.C. enligt DO hade fått graviditeten bekräftad innan hon i ett mejl till P.K. i slutet av maj frågade efter de närmare anställningsvillkoren kan anses tala för att hon då inte hade för avsikt att avstå från anställningen. Av utredningen framgår emellertid också att arbetet som resande säljare skulle innebära flera övernattningar hemifrån varje vecka och inkludera en del tunga lyft. C.E. har i sitt vittnesmål uppgett att hon under telefonsamtalet mellan P.K. och P.C. hörde något nämnas om att arbeta 50 procent. C.E. har i det sammanhanget också uppgett att det enligt hennes uppfattning inte är möjligt att inleda en anställning som resande säljare med att arbeta halvtid. Hon har vidare uppgett att hon hade förståelse för att P.C. valde att inte tillträda anställningen och att det är möjligt att inte heller hon hade påbörjat anställningen om hon varit i P.C:s situation.

P.C. har visserligen lämnat förklaringar till varför hon inte kontaktade bolaget trots P.K:s uppmaningar. Hon har t.ex. uppgett att hon på grund av bl.a.

mobiltelefonförbud under arbetet hos Scorett hade svårt att ringa till bolaget. Med hänsyn till P.C:s beskrivning av anställningen som ett drömjobb framstår det, trots dessa förklaringar som något underligt att P.C. varit så sparsam i sina kontakter med bolaget, även per mejl.

Beträffande det sms som P.C. skickade till P.K. strax efter samtalet har hon uppgett att syftet var att få en bekräftelse på att hon i vart fall var välkommen till bolaget efter föräldraledigheten. Arbetsdomstolen konstaterar dock att innehållet i sms:et, med formuleringar som ”varma hälsningar” och ”stort tack” snarare bekräftar den version P.K. lämnat om att beslutet att P.C. inte skulle tillträda anställningen fattades i samförstånd. Det ligger också nära till hands att förstå innehållet i sms:et som en bekräftelse på den uppfattning som P.K. har uppgett att han hade om telefonsamtalet, nämligen att P.C. valde att avstå från att tillträda anställningen.

Mot bakgrund av det anförda kommer Arbetsdomstolen sammantaget till den slutsatsen att det inte är möjligt att sätta P.C:s uppgifter om vad som uttalades vid telefonsamtalet framför P.K:s. DO har därmed inte kunnat visa att bolaget har återtagit sitt erbjudande om anställning till P.C. DO:s talan ska därför avslås.

Rättegångskostnader

DO har förlorat målet och ska förpliktas att ersätta bolaget för rättegångskostnader. Det yrkade beloppet är inte tvistigt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Diskrimineringsombudsmannens talan.
2. Diskrimineringsombudsmannen ska ersätta Fagersta Hygien AB för rättegångskostnader med 134 000 kr, allt avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Gösta Ihrfelt, Kerstin G Andersson, Kerstin Brodowsky och Anders Hammarbäck. Enhälligt.

Sekreterare: Malin Stensbäck