

Fråga om arbetsgivaren och arbetstagaren träffat ett avtal om löneförhöjning. Arbetsdomstolen har funnit att ett bindande avtal träffats. Därefter fråga om bolaget genom att inte fullfölja avtalet gjort sig skyldigt till direkt könsdiskriminering och missgynnande i strid med föräldraledighetslagen.

Postadress
Box 2018
103 11 STOCKHOLM
Besöksadress
Stora Nygatan 2 A och B

Telefon
08-617 66 00
Telefax
08-617 66 15
kansliet@arbetsdomstolen.se
www.arbetsdomstolen.se

Expeditionstid
Måndag-fredag
09.00-12.00
13.00-15.00

ARBETSDOMSTOLENDOM
2013-02-27
StockholmDom nr 18/13
Mål nr A 57/12**KÄRANDE**

Diskrimineringsombudsmannen, Box 3686, 103 59 Stockholm
Ombud: jur. kand. Anders Wilhelmsson, DO, adress som ovan

SVARANDE

Auktoritet Inkasso AB, 556564-1106, Box 17034, 104 62 Stockholm
Ombud: advokaten Lars Hartzell, Elmszell Advokatbyrå AB, Gamla Brogatan 32,
111 20 Stockholm

SAKEN

könsdiskriminering m.m.

Bakgrund och yrkanden

C.H. provanställdes som jurist/inkassohandläggare hos Auktoritet Inkasso AB (bolaget) från och med den 3 januari 2011. I april/maj 2011 meddelade C.H. arbetsgivaren att hon var gravid med beräknad födsel i september. Den 3 juli 2011 övergick anställningen i en tillsvidareanställning och i samband därmed fördes också diskussioner om en löneförhöjning med 2 500 kr per månad. Anställningen avslutades genom att C.H. sade upp sig under sommaren 2012 och hon har en ny anställning hos en annan arbetsgivare från och med den 1 oktober 2012.

Tvist har uppkommit mellan DO och bolaget om bolaget i juli 2011 träffat ett avtal med C.H. om en löneförhöjning med 2 500 kr eller om bolaget i vart fall agerat på ett sådant sätt att hon haft befogad anledning att räkna med en sådan löneförhöjning. Den 14 juli 2011 fick C.H. besked om att hon inte skulle få något lönepåslag. Det är tvistigt mellan parterna om bolaget genom att då neka C.H. en löneförhöjning om 2 500 kr brutit mot föräldraledighetslagen och utsatt C.H. för könsdiskriminering.

C.H. är medlem i Jusek som har meddelat att organisationen inte för hennes talan. C.H. har medgett att DO för hennes talan.

DO har väckt talan i Arbetsdomstolen och yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till C.H. betala

- kränkingsersättning med 50 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 4 april 2012, till dess betalning sker,
- ersättning för förlust avseende utebliven lön och föräldrapenning med 30 623 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 2 500 kr fr.o.m. den 25 juli 2011, på 2 500 kr fr.o.m. den 25 augusti 2011 och på 1 971 kr fr.o.m. den 25:e i varje månad fr.o.m. september 2011 t.o.m. september 2012, allt till dess betalning sker.

Bolaget har bestritt samtliga yrkanden. Om bolaget är skadeståndsskyldigt eller skyldigt att utge diskrimineringsersättning har bolaget anfört att det föreligger skäl för jämkning. Inget belopp avseende ersättning för kränkning har vitsordats. Bolaget har vitsordat beloppet om 1 971 kr i föräldrapenning vid en löneförhöjning med 2 500 kr per månad. Som skäligt belopp för löneökning har bolaget vitsordat ett belopp om 875 kr per månad, dvs. med 3,5 procent motsvarande det generella löneloftet inom koncernen och därmed 700 kr per månad avseende föräldrapenning. Räntheyrkandena har vitsordats.

DO har bestritt att det skulle föreligga skäl för jämkning.

För det fall Arbetsdomstolen skulle komma fram till att bolagets beslut att neka C.H. en löneökning inte inneburit ett missgynnande har DO begärt att Arbetsdomstolen ska inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

DO

C.H:s anställning

Bolaget ingår i en koncern och är ett dotterbolag till AMFA Holding AB (AMFA Holding). Koncernen ägs och drivs av M.F. som är vd i AMFA Holding.

Under hösten 2010 anställdes C.H. som jurist/inkassohandläggare med början den 3 januari 2011 och med en månadslön om 25 000 kr. Anställningen inleddes med sex månaders provanställning. C.H. var inte helt nöjd med den avtalade lönen men accepterade den då bolaget, genom vd:n M.R., uppgav att hennes lön skulle höjas om anställningen övergick i en tillsvidareanställning.

Bolaget har påstått att C.H. och M.R. var vänner. Det är felaktigt. De hade endast en arbetsmässig relation.

Händelseförloppet

Bolagets vd M.R. blev under våren 2011 omplacerad till en tjänst som inkassohandläggare. Den person som efterträdde M.R. som vd fick dock hastigt lämna sin anställning i april 2011 varvid M.R. återinträdde som vd. C.H. var orolig för sin framtid hos bolaget mot bakgrund av den turbulens som rådde samt då hon fått vetskap om att hon var gravid. Hon diskuterade därför sin situation hos bolaget med M.R. Det utmynnade i att M.R. den 19 april 2011 upprättade ett skriftligt avtal om att C.H:s anställning skulle övergå i en tillsvidareanställning från och med den 3 juli 2011. I det skriftliga avtalet, som bilades till C.H:s anställningsavtal, bekräftades även det tidigare lämnade beskedet att C.H:s lön skulle justeras uppåt när hennes anställning övergick i en tillsvidareanställning.

C.H. berättade i slutet av april eller början av maj 2011 för M.R. att hon var gravid med beräknad födsel i september. M.R. gratulerade henne till graviditeten.

Den 25 maj 2011 blev C.H. inkallad till M.F. på dennes kontor. Han hade då fått veta att C.H. var gravid. C.H. hade inte träffat M.F. tidigare. Av vad M.F. sade framgick att han kände sig lurad av att C.H. var gravid. Han ville även veta om M.R. kände till graviditeten när C.H. anställdes. C.H. fick förklara varför hon inte hade berättat om sin graviditet tidigare och att hon inte visste om att hon var gravid när hon anställdes.

När C.H. kom ut från M.F:s kontor frågade M.R. vad mötet hade handlat om. C.H. berättade för M.R. vad som hade sagts på mötet. M.R. skickade under kvällen två sms till C.H. med anledning av det inträffade.

C.H. blev orolig över M.F:s reaktion på hennes graviditet. En tid efter mötet kom M.F. emellertid in på C.H:s rum och berättade att han var nöjd med hennes arbete.

Provanställningen övergick den 3 juli 2011 i en tillsvidareanställning. Samma dag löneförhandlade C.H. med M.R. C.H. begärde 3 000 kr per månad i löneförhöjning men M.R. förklarade att hon endast kunde höja lönen med 2 500 kr. M.R. förklarade att det var det löneflytt hon själv fått när hennes anställning hade övergått i en tillsvidareanställning. C.H. och M.R. kom då överens om en löneförhöjning om 2 500 kr per månad. Några dagar senare meddelade M.R. att allt var klart med den nya lönen. C.H. tolkade beskedet som att M.R. hade meddelat löneavdelningen den ändrade lönen.

Den 14 juli 2011 blev C.H. och M.R. inkallade till M.F. M.F. förklarade att löneavdelningen slagit larm om att C.H:s lön skulle höjas. M.F. sade att han var emot det eftersom C.H. "skulle sluta". C.H. förklarade för M.F. att hon endast skulle gå på föräldradighet och att hon inte skulle avsluta sin anställning hos bolaget. Diskussionen fortsatte och C.H. började efter ett tag att gråta. M.F. nämnde då att det gick dåligt för bolaget och frågade om C.H. var medveten om det. C.H. svarade att såvitt hon visste gick bolaget bra. Diskussionen avslutades med att C.H. förklarade att bolagets agerande gentemot henne inte var acceptabelt. M.F. svarade då att om det inte passade så fanns det flera som ville ha hennes arbete.

Senare samma dag fick C.H. ett mejl från M.R. där det bl.a. framgick att juli månads lön i alla fall skulle höjas eftersom löneadministratören lagt in lönen innan M.F. hann stoppa allt. C.H. tolkade då mejlet som att hon skulle få löneförhöjning trots allt. I C.H:s svar på M.R:s mejl framgår att hon var upprörd över att M.F. hade hänvisat till C.H:s graviditet som skäl för att hon inte skulle få någon löneförhöjning. M.R. gjorde inte gällande att C.H. missuppfattat skälen till att hon inte skulle få någon löneökning, utan bekräftade C.H:s påståenden genom sitt svar på hennes mejl.

C.H. fick 27 500 kr i lön för juli månad eftersom utbetalningen inte hade kunnat stoppas. I augusti fick hon endast 22 500 kr. När hon fick augustilönen förstod

hon att hon missuppfattat M.R. och att hon inte skulle få någon löneökning trots allt. C.H. ifrågasatte återigen bolagets beslut att neka henne löneförhöjning. M.R. svarade att hon inte kunde göra något.

C.H. vände sig då till sin fackliga organisation för hjälp och därefter till DO, efter det att den fackliga organisationen beslutat att inte driva ärendet vidare.

Den vikarie som ersatte C.H. när hon gick på föräldraledighet fick 28 000 kr i månadslön.

Avtal om löneförhöjning

I samband med att C.H. ingick sitt anställningsavtal med bolaget kom hon och bolaget, genom dess vd, överens om att hennes lön skulle justeras uppåt för det fall att hennes provanställning övergick i en tillsvidareanställning. Denna utfästelse bekräftades genom det skriftliga avtal som ingicks den 19 april 2011 då C.H. och bolaget kom överens om att C.H:s anställning skulle övergå i en tillsvidareanställning från och med den 3 juli 2011. Den dagen träffade C.H. och bolaget, genom M.R., ett avtal om att C.H:s lön skulle höjas med 2 500 kr per månad.

M.R. har som vd för bolaget haft behörighet att träffa avtal om lön. Bolaget har gjort gällande att anställdas löner inte kunde höjas utan godkännande från koncernchefen, vilket bestrids. C.H. har i vart fall inte känt till någon sådan begränsning.

Missgynnande

Den 14 juli 2011 fick C.H. besked om att hon inte skulle få någon löneförhöjning och någon löneförhöjning kom heller inte till stånd. I första hand görs det gällande att C.H. har förvägrats en löneförhöjning om 2 500 kr per månad som var avtalad. Om det inte kan visas att det träffats ett avtal om löneförhöjning har hon i vart fall, med anledning av vad som förekommit mellan henne och företrädare för bolaget, haft befogad anledning att räkna med en löneförhöjning om 2 500 kr per månad.

Eftersom C.H. inte fått den avtalade löneförhöjningen alternativt inte fått den löneförhöjning hon haft anledning att räkna med har hon missgynnats.

Samband med kön och förväntad föräldraledighet

Anledningen till att C.H:s lön inte höjdes, trots det avtal som ingåtts samt de utfästelser som lämnats, var att M.F. fått kännedom om att C.H. var gravid och att hon hade för avsikt att vara föräldraledig från och med september 2011. Detta framgår tydligt av samtalet som hölls den 14 juli 2011 då hon nekades löneförhöjning.

Att det förelåg ett samband mellan missgynnandet och C.H:s graviditet och förväntade föräldraledighet får även anses antagligt mot bakgrund av vad som förevar mellan C.H. och M.R. i tiden dessförinnan. Här avses de besked om

löneförhöjning som C.H. fick av M.R. vid anställningens ingående och i tilläggsavtalet av den 19 april 2011 samt att C.H. därefter berättade för M.R. att hon var gravid och att bolaget således i april/maj fått kännedom om hennes graviditet och förväntade föräldraledighet samt därefter i juli 2011 nekade henne avtalad eller utlovad löneförhöjning.

Arbetsgivarens beslut har haft samband med C.H:s graviditet och planerade föräldraledighet. Eftersom bara kvinnor kan bli gravida har beslutet ett direkt samband med hennes kön.

Könsdiskriminering och brott mot missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen

Bolagets agerande utgör direkt diskriminering enligt 1 kap. 4 § diskrimineringslagen och innebär att bolaget brutit mot diskrimineringsförbudet i 2 kap. 1 § samma lag. Eftersom agerandet även hade ett samband med C.H:s planerade föräldraledighet har bolaget även brutit mot missgynnandeförbudet i 16 § föräldraledighetslagen.

Bolaget är därmed skyldigt att, enligt 5 kap. 1 § diskrimineringslagen och 22 § föräldraledighetslagen, utge diskrimineringsersättning respektive allmänt skadestånd samt ekonomiskt skadestånd till C.H. Yrkad ersättning för kränkning avser ett sammanlagt belopp för kränkning enligt både diskrimineringslagen och föräldraledighetslagen.

C.H:s ekonomiska förlust

Yrkat belopp avseende ekonomisk förlust avser dels förlust av lön, dels förlust av föräldrapenning.

I juli och augusti 2011 har C.H. gått miste om 2 500 kr per månad på grund av den återtagna eller uteblivna löneförhöjningen om 2 500 kr per månad.

Från och med september 2011 var C.H. föräldraledig. Försäkringskassan har lämnat besked till C.H. att hon skulle ha fått 1 971 kr mer i föräldrapenning per månad om hennes månadslön hade varit 2 500 kr högre. Under sommaren 2012 sade C.H. upp sin anställning hos bolaget på grund av det inträffade. Hon fick en ny anställning från och med den 1 oktober 2012 och har därefter inte lidit någon ekonomisk skada. Från och med september 2011 till och med september 2012 har hon gått miste om föräldrapenning med 1 971 kr per månad.

Undantaget från rätt till ekonomiskt skadestånd som stadgas i 5 kap. 1 § andra stycket diskrimineringslagen är inte tillämpligt eftersom C.H. inte gått miste om någon anställning eller befordran.

Sammanfattning av grunderna för talan

C.H. och bolaget har i juli 2011 träffat ett avtal om löneförhöjning med 2 500 kr per månad. Hon har i vart fall, med anledning av vad som förekommit

mellan henne och bolaget, haft befogad anledning att räkna med en löneförhöjning om 2 500 kr per månad. Hon har därefter fått besked om att hon inte skulle få någon löneförhöjning och har därmed missgynnats. Arbetsgivarens beslut har haft samband med C.H:s graviditet och planerade föräldraledighet. Hon har därmed blivit utsatt för könsdiskriminering samt missgynnats på grund av sin förväntade föräldraledighet. Bolaget är därför skyldigt att utge diskrimineringsersättning och allmänt skadestånd till henne samt ekonomiskt skadestånd för den ekonomiska förlust hon gjort.

I andra hand görs det gällande att bolaget ådragit sig skadeståndsskyldighet för den ekonomiska förlust som orsakats C.H. genom att arbetsgivaren brutit det avtal om löneförhöjning som träffades den 3 juli 2011 mellan C.H. och bolaget, genom M.R. Om talan vinner bifall på denna grund ska ingen ersättning för kränkning utgå.

Bolaget

Bolagets verksamhet

Bolaget är ett dotterbolag till AMFA Holding och ett systerbolag till AMFA Finans AB (AMFA Finans). AMFA Finans är ett kreditmarknadsbolag som har tillstånd av Finansinspektionen att bedriva bankverksamhet. AMFA Finans bedriver factoringverksamhet, dvs. köper och säljer fakturor. AMFA Finans driver verksamhet i Sverige, Norge och Finland och är koncernens största bolag med cirka 50 anställda. AMFA Finans huvudkontor ligger i Stockholm och säljkontor finns i Stockholm, Göteborg, Malmö, Sundsvall, Oslo och Helsingfors.

Bolaget är ett relativt nystartat mindre företag som bedriver verksamhet med inkassotjänster, juridisk rådgivning, fakturatjänster samt därmed förenlig verksamhet. Bolaget startades för att hantera de inkassoärenden som verksamheten i AMFA Finans genererade och drygt 15 procent av bolagets inkassoärenden kommer från AMFA Finans. Bolagets administrativa sysslor utförs av AMFA Finans och bolagen delar lokaler. Bolaget är således subventionerat av sitt systerbolag.

År 2008 och 2009 var bolagets resultat tillfredsställande. I tiden därefter har bolagets omsättning och resultat sjunkit oroväckande. Under en fyraårsperiod minskade bolagets resultat med 75 procent. Sommaren 2011 var bolagets ekonomiska läge så illavarslande att man övervägde att lägga ner bolaget eller att försätta det i konkurs. Nedgången har fortsatt även under år 2012.

Bolaget hade under år 2011 ledningsproblem. Under våren 2011 tillsattes M.R. som vd efter det att den tidigare vd:n fått sluta. M.R. var endast 26 år och oerfaren. Hon hade därför inte tillräcklig erfarenhet för att göra de ekonomiska bedömningar som M.F. och andra anställda med längre arbetslivserfarenhet kunde göra.

Lönerna i koncernen

AMFA Finans genomförde en lönerevision under våren 2011 och de anställda erhöll löneökningar med 3–5 procent. Det genomfördes emellertid ingen löne-revision i bolaget under samma period eftersom det inte fanns ekonomiska förutsättningar att höja de anställdas löner. M.F. hade således redan under våren 2011 beslutat att de anställda i bolaget inte skulle få någon löneförhöjning det året eftersom bolaget gick dåligt. Bolaget hade inte heller någon skyldighet att höja lönerna eftersom det inte var bundet av kollektivavtal.

Anställda i koncernen har tidigare beviljats löneförhöjningar under graviditet och föräldraledighet.

Händelseförloppet

C.H. anställdes från och med den 3 januari 2011 med sex månaders provanställning. Hon vände sig i april 2011 till M.R. och uppgav att hon ville att hennes anställning redan då skulle övergå i en tillsvidareanställning och påstod att hon fått andra anställningserbjudanden. Med anledning härav upprättades den 19 april 2011 en bilaga till C.H:s anställningsavtal som innebar att hennes anställning skulle övergå till en tillsvidareanställning den 3 juli 2011. I bilagan angavs även att C.H:s lön skulle revideras och justeras uppåt i samband med att anställningen övergick till en tillsvidareanställning. Bilagan tillkom efter påtryckningar från C.H. gentemot M.R. Det fanns ingen överenskommelse om att lönen skulle justeras med något visst belopp. M.F. blev inte underrättad om att det träffats ett tilläggsavtal. Han hade ingen invändning mot att C.H:s anställning skulle övergå i en tillsvidareanställning.

Det bestrids att det förekom något möte mellan M.F. och C.H. den 25 maj 2011. Av sms-konversationen mellan M.R. och C.H. från den dagen framgår inte att det förekom något sådant möte eller att M.F. skulle ha uttalat sig negativt om C.H:s graviditet. Av konversationen framgår dock att C.H. hade dåligt samvete för att M.R. inte visste om att C.H. var gravid när anställningsavtalet träffades och att hon försatt M.R. i en svår situation eftersom M.R. skulle bli tvungen att hitta en vikarie för henne under hennes föräldraledighet.

C.H. och M.R. var goda vänner och det var anledningen till den förtroliga tonen dem emellan. M.R:s oerfarenhet innebar att hon hade svårt att skilja mellan sin roll som vd och som vän till C.H.

C.H:s anställning övergick till en tillsvidareanställning den 3 juli 2011. M.R. och C.H. hade en löneförhandling någon gång mellan den 10 och den 12 juli 2011 i samband med att C.H:s anställning övergick till en tillsvidareanställning. Bolaget, genom M.R., och C.H. ingick dock inget avtal om löneökning med 2 500 kr.

Uppgiften att M.R. fick en löneförhöjning om 2 500 kr när hon blev tillsvidareanställd ifrågasätts inte. I juli 2011 befann sig bolaget emellertid i en helt annan ekonomisk situation än vad som förelåg när M.R:s anställning övergick i en tillsvidareanställning. Sett till hur bolagets verksamhet utvecklade sig var en löneökning om 2 500 kr, dvs. tio procent, extremt hög.

M.F. var på semesterresa i fjällen när löneförhandlingen ägde rum. Han hade inte lämnat samtycke på förhand till någon löneökning för C.H. Det var först när han kom hem från resan som han fick vetskap om att M.R. och C.H. hade haft en löneförhandling och han blev bestört över den föreslagna löneförhöjningen om 2 500 kr. Det fanns vid den tidpunkten inte ekonomiska förutsättningar att bevilja någon löneförhöjning.

M.R. hade den 12 juli 2011 skickat ett mejl till löneadministratören med instruktion att förbereda ett anställningsavtal om tillsvidareanställning avseende C.H. så att "eventuell revidering" av lönen skulle kunna ske och att lönen "i så fall" skulle vara 27 500 kr och gälla från juli månad. Av M.R:s mejl framgår att det inte hade träffats någon överenskommelse om löneförhöjning mellan henne och C.H. Löneadministratören missförstod emellertid M.R:s instruktion och lade in i lönesystemet att C.H. skulle få 27 500 kr i juli månad. Löneadministratören gick sedan på semester och när misstaget upptäcktes gick det inte att ändra löneutbetalningen. Den felaktiga utbetalningen berodde således på ett missförstånd. Det var beklagligt att felaktig lön kom att betalas ut till C.H. M.R. informerade, per mejl den 14 juli 2011, C.H. om den felaktiga löneutbetalningen och att hon inte skulle få någon löneökning. Av mejlet framgår att M.R. försökte trösta och uppmuntra C.H. trots att hon inte hade beviljats någon löneförhöjning. C.H. underrättades om att anledningen till att hon inte skulle få någon löneförhöjning var bolagets ekonomiska situation.

I bolagets svar på frågor från DO, daterat den 15 december 2011, har M.R. uppgett att det inte träffades något avtal om löneförhöjning mellan henne och C.H., att hon enbart accepterade att framföra ett förslag om löneökning med 2 500 kr till koncernchefen M.F. samt att både hon och C.H. varit medvetna om att löneförändringar enligt gällande rutiner först måste godkännas av koncernchefen.

Det är riktigt att den som anställdes som C.H:s vikarie, fick en månadslön om 28 000 kr. Anledningen till det var att hon var fem år äldre och hade längre arbetslivserfarenhet än C.H.

Inget avtal om löneförhöjning

Bolaget, genom M.R., och C.H. träffade inget avtal om löneförhöjning. Däremot kom de överens om att M.R. för M.F. skulle föreslå en löneförhöjning med 2 500 kr. M.R. var visserligen vd i bolaget men det var väl känt för alla anställda inom koncernen att avtal om löneökningar eller bonus inte fick ingås utan M.F:s godkännande. M.F. godkände avtal både i förväg och i efterhand.

Något bindande avtal om löneförhöjning har inte kommit till stånd. C.H. har varit medveten om att bolagets vd inte kunde ingå avtal om löneförhöjning utan M.F:s godkännande. C.H. var således medveten om att M.R. inte hade befogenhet att ingå avtal om löneförhöjning för bolagets räkning.

Inget missgynnande

Bolagets beslut att inte bevilja C.H. någon löneförhöjning innebär inte att hon missgynnats i diskriminerings- eller föräldraledighetslagens mening. C.H. har inte behandlats sämre än någon annan har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation. Bolaget har tillämpat samma lönevillkor på C.H. som på bolagets övriga anställda. Ingen av dessa har fått någon löneförhöjning. Bolagets ställningstagande att inte bifalla hennes lönekrav är därför inte ett missgynnande.

Inget samband med kön eller föräldraledighet

Det förelåg inget samband mellan bolagets beslut att inte bevilja C.H. någon löneförhöjning och hennes kön eller hennes planerade föräldraledighet. Bolagets beslut grundade sig enbart på att bolaget inte hade ekonomiska förutsättningar att höja C.H:s lön.

Visserligen kan enbart kvinnor bli gravida men även män kan vara föräldralediga. Det föreligger således inget samband mellan bolagets beslut och att C.H. är kvinna. Eftersom det inte föreligger någon koppling till diskriminering på grund av kön bör bedömningen i första hand göras utifrån föräldraledighetslagen.

Ersättning för förlust

C.H. är, enligt 5 kap. 1 § andra stycket diskrimineringslagen, inte berättigad till ersättning för förlust. En arbetstagare har inte rätt till ersättning för förlust som uppkommer vid beslut som rör anställning eller befordran. Bestämmelsen är i vart fall analogt tillämplig i föreliggande situation, dvs. när en provanställning övergår i en tillsvidareanställning.

Jämkning

Om bolaget är skadeståndsskyldigt för ekonomisk förlust föreligger skäl för jämkning i första hand till noll och i andra hand till det belopp som vitsordats. En löneökning om tio procent är alltför hög, särskilt mot bakgrund av att det generella löneflyftet inom koncernen var 3,5 procent.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att kränkingsersättning ska utgå bör även en sådan ersättning jämkas eftersom C.H. får anses ha varit medvållande till den uppkomna situationen.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Bolaget och C.H. har inte träffat något avtal om löneförhöjning. Bolagets beslut att inte bevilja C.H. någon löneförhöjning innebär inte att hon missgynnats i diskriminerings- eller föräldraledighetslagens mening. Bolaget har tillämpat samma lönevillkor på C.H. som på bolagets övriga anställda. Det förelåg inget samband mellan bolagets beslut att inte bevilja C.H. någon löneförhöjning och hennes kön eller planerade föräldraledighet. Bolagets beslut grundade sig enbart på att bolaget inte hade ekonomiska förutsättningar att höja C.H:s lön eller någon annan av de andra anställdas löner.

C.H. är, enligt 5 kap. 1 § andra stycket diskrimineringslagen, inte berättigad till ersättning för förlust. Om det föreligger skyldighet att utge ekonomiskt skadestånd bör beloppet jämkas till i första hand noll och andra hand till det vitsordade beloppet. Vid skyldighet att betala ersättning för kränkning bör även sådan ersättning jämkas.

Domskäl

Tvisten och dess bakgrund

C.H. provanställdes hos bolaget som jurist/inkassohandläggare från och med den 3 januari 2011. I slutet av april eller början av maj 2011 meddelade C.H. bolagets vd M.R. att hon var gravid med beräknad födsel i september. Den 3 juli 2011 övergick provanställningen i en tillsvidareanställning. I samband därmed hade M.R. och C.H. en löneförhandling och diskuterade en löneökning med 2 500 kr per månad. Den 14 juli 2011 meddelade M.F. att C.H:s lön inte skulle höjas. M.F. är koncernchef och ägare av den koncerngrupp som bolaget ingår i och styrelseledamot i bolaget samt vd i AMFA Finans. C.H:s anställning avslutades genom att hon sade upp sig under sommaren 2012 och hon har sedan den 1 oktober 2012 en ny anställning.

Mellan parterna är tvistigt om bolaget, genom dess vd, i juli 2011 träffat ett avtal med C.H. om en löneförhöjning med 2 500 kr per månad eller om bolaget, genom dess vd, i vart fall agerat på ett sådant sätt att C.H. haft befogad anledning att räkna med en sådan löneförhöjning. Det är ostridigt att hon den 14 juli 2011 fick beskedet att hon inte skulle få någon löneförhöjning och att någon löneförhöjning inte heller kom till stånd. Tvisten gäller frågan om bolaget därigenom har gjort sig skyldigt till dels direkt könsdiskriminering, dels missgynnande i strid med föräldraledighetslagen.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på DO:s begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med C.H. På bolagets begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med styrelseledamöterna M.F. och L.K. samt vittnesförhör med ställföreträdande ekonomichefen i AMFA Finans A-C.F. Parterna har även åberopat viss skriftlig bevisning.

Kort om den rättsliga bakgrunden

Bestämmelser om förbud mot könsdiskriminering finns i diskrimineringslagen. Enligt 1 kap. 4 § diskrimineringslagen avses med direkt diskriminering att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med bl.a. kön. Centrala moment vid bedömningen av om direkt diskriminering föreligger är begreppen missgynnande, jämförelse och orsaksamband. Enligt 2 kap. 1 § första stycket 1 får en arbetsgivare inte diskriminera den som är arbetstagare hos arbetsgivaren.

Regler om förbud mot missgynnande behandling som har samband med föräldraledighet finns i föräldraledighetslagen. Av 16 § första stycket 5 den lagen följer att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetstagarare av skäl som har samband med föräldraledighet när arbetsgivaren tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor.

Missgynnande

Såvitt avser begreppet missgynnande uttalas i förarbetena till både diskrimineringslagen och föräldraledighetslagen att en behandling är missgynnande om den kan sägas medföra en skada eller nackdel för en enskild person, att det som typiskt sett är förenat med faktisk förlust, obehag eller liknande är ett missgynnande och att det avgörande är om en negativ effekt uppkommer (prop. 2007/08:95 s. 486 och prop. 2005/06:185 s. 81 f.).

I förarbetena till föräldraledighetslagen anges bl.a. följande angående begreppet missgynnande (se prop. 2005/06:185 s. 81 f.).

Att gå miste om en anställning eller befordran, att komma efter andra arbetstagarare i fråga om löne- eller andra anställningsvillkor, att särbehandlas på ett negativt sätt i fråga om arbetsledning och att en provanställning avbryts är några exempel. (..) För att avgöra om missgynnande förekommit i sådana fall som när en föräldraledig arbetstagarare inte fått den löneutveckling eller den befordran som han eller hon hoppats på, måste arbetsgivarens handlande sättas i relation till en tänkt "normalstandard". Ett missgynnande skall, med dessa utgångspunkter, typiskt sett vara för handen om arbetsgivarens handlande avviker från den standard som arbetsgivaren "borde" eller "skulle" ha tillämpat för arbetstagararen i fråga om han eller hon inte begärt eller tagit ut föräldraledighet. Arbetstagararen har ingen "rätt" till ett visst arbete eller viss löneutveckling, men förslaget innebär att lagen tillerkänner den enskilde en rätt att inte missgynnas av skäl som har samband med föräldraledighet. Saken kan också uttryckas som att missgynnande kan föreligga under förutsättning att en arbetstagarare gått miste om en förmån, en befordran (etc.) som han eller hon haft befogad anledning att räkna med (jfr liknande resonemang i t.ex. AD 2000 nr 38 som gällde kränkning av föreningsrätten).

Parterna är överens om att C.H. den 14 juli 2011 fick besked om att hon inte skulle få någon löneförhöjning.

DO har gjort gällande att C.H. genom bolagets besked förvägrades en löneförhöjning om 2 500 kr per månad som var avtalad eller som hon i vart fall, med anledning av vad som förekommit mellan parterna, haft befogad anledning att räkna med och att detta innebär att hon missgynnades.

Bolaget har bestritt att C.H. har missgynnats och anfört bl.a. följande. Bolaget har inte ingått något avtal med C.H. om löneförhöjning och hon har behandlats på samma sätt som övriga anställda som inte heller fick någon löneförhöjning under år 2011.

Arbetsdomstolen tar först ställning till om det träffades ett bindande avtal om löneförhöjning mellan C.H. och bolaget.

Har det träffats ett avtal om löneförhöjning?

DO har gjort gällande att C.H. och bolaget, genom M.R., vid ett möte den 3 juli 2011 diskuterade C.H:s lön och att C.H. och M.R. då kom överens om att hon skulle få ett lönepåslag med 2 500 kr per månad.

Bolaget har vitsordat att C.H:s lön diskuterades vid ett möte mellan C.H. och M.R. i juli 2011 och att M.R. då meddelade C.H. att hon för M.F. skulle föreslå att hennes lön skulle höjas med det angivna beloppet. Enligt bolaget träffades det således inget avtal om någon löneförhöjning. Bolaget har gjort gällande att det i vart fall inte träffades något bindande avtal om löneförhöjning eftersom vd:n M.R. inte hade rätt att träffa ett sådant avtal då alla löneförhöjningar skulle godkännas av koncernchefen M.F. Bolagets ståndpunkt är att C.H. kände till detta.

DO har invänt att M.R. i egenskap av vd haft rätt att fatta beslut om löner för bolagets anställda och att C.H. inte känt till att M.R:s rätt att fatta sådana beslut skulle ha varit inskränkt på något sätt.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

I frågan om vad som avhandlades vid mötet mellan C.H. och M.R. är det endast C.H. som har hörts. Hon har berättat följande. Hon hade ett möte med M.R. den 3 juli 2011 och krävde 3 000 kr i löneförhöjning. M.R. sade att hon enbart kunde godkänna 2 500 kr eftersom det var vad hon själv hade fått i löneförhöjning när hennes anställning hade övergått i en tillsvidareanställning. De kom därefter överens om att hon skulle få 2 500 kr i löneökning. Någon vecka efter mötet sade M.R. till henne att allt var klart med lönen.

M.R. har, som redan nämnts, inte hörts i domstolen. Bolaget har inte anfört några skäl till varför bolaget inte åberopat henne som vittne. Arbetsdomstolen finner mot den bakgrunden att de av bolaget åberopade uppgifterna som M.R. i december 2011 lämnat till DO under utredningen hos DO, om bl.a. att det inte träffades något bindande avtal, inte kan läggas till grund vid bedömningen.

Bolaget har därutöver, till stöd för att det inte träffades ett avtal om löneförhöjning, åberopat ett mejl som skickades den 12 juli 2011 från M.R. till löneadministratören. Av mejlet framgår följande.

"Hej, Kan förbereda ett anställningsavtal om tillsvidareanställning avseende C.H. så eventuell revidering kan komma att ske? Lönen skall i sådant fall vara 27 500 kronor och då gälla fr.o.m. juli. I övrigt samma uppgifter och villkor enligt standard."

Enligt Arbetsdomstolens mening ger ordalydelsen i det av bolaget åberopade mejlet från M.R. till löneadministratören visst stöd för bolagets ståndpunkt att det vid den tidpunkten inte hade träffats något slutligt avtal om löneförhöjning. Vilka övriga kontakter som förevarit mellan M.R. och löneadministrationen finns det dock inga uppgifter om. C.H. har under sanningsförsäkran uppgett att hon och M.R. kom överens om en löneförhöjning med 2 500 kr, och att det inte var fråga om enbart något förslag från M.R:s sida. Enligt Arbetsdomstolens mening har C.H. gjort ett mycket trovärdigt intryck och det har inte framkommit

något i utredningen som ger anledning att ifrågasätta C.H:s uppgifter om att hon och M.R. kom överens om en löneförhöjning.

En verkställande direktör har enligt 8 kap. 29 och 36 §§ aktiebolagslagen till uppgift att sköta den löpande förvaltningen enligt styrelsen riktlinjer och anvisningar och får företräda bolaget i sådana angelägenheter. Parterna är överens om att lönesättning av en enskild arbetstagare i och för sig fallit inom ramen för vad bolagets vd på grund av denna reglering haft rätt att besluta om. Bolaget har emellertid invänt att M.R:s befogenhet varit inskränkt såvitt avser beslut om löneförhöjningar och att något bindande avtal inte kan ha träffats eftersom C.H. var medveten om att M.R. inte hade befogenhet att ingå avtal om löneförhöjning utan godkännande av M.F. och då det var allmänt känt att koncernchefen skulle godkänna alla löneförändringar, se 8 kap. 42 § aktiebolagslagen.

M.F. har i förhöret med honom bekräftat att han personligen skulle godkänna samtliga löneförhöjningar inom koncernen och att han inte godkänt att C.H. skulle få en löneförhöjning. Styrelseledamoten L.K., tillika HR-ansvarig i koncernen, och ställföreträdande ekonomichefen i AMFA Finans A-C.F. har berättat att det var allmänt känt inom koncernen att M.F:s godkännande krävdes i fråga om bl.a. löneförhöjningar. C.H. har häremot uppgett att M.R. varken vid mötet i juli 2011 eller tidigare, i samband med att hon anställdes eller när avtalet om hennes anställning skulle övergå i en tillsvidareanställning, sagt att M.R:s beslut i lönefrågor behövde godkännas av M.F. eller att hon på något annat sätt fått kännedom om att så skulle vara fallet.

Arbetsdomstolen finner inte anledning att betvivla uppgiften om att det inom koncernen fanns en ordning som innebar att M.F. skulle godkänna bl.a. alla beslut inom koncernen om löneförhöjningar. I frågan om M.R. som ny vd kände till detta eller inte finns ingen utredning. Oavsett hur det därmed förhåller sig finner Arbetsdomstolen inte skäl att ifrågasätta C.H:s lämnade uppgifter om att hon inte kände till att M.R. som vd i bolaget inte skulle ha haft befogenhet att ingå avtal om löneförhöjningar för bolagets räkning. C.H. hade vid den aktuella tidpunkten arbetat cirka sex månader hos bolaget. Det har inte närmare berörts hur bolaget informerade sina anställda om vilka rutiner som gällde vid löneförhöjningar i bolaget eller inom koncernen. Arbetsdomstolen finner inte att bolaget, genom de av L.K. och A-C.F. lämnade uppgifterna, vederlagt C.H:s påstående att hon inte visste om att beslut om löneförhöjningar krävde M.F:s godkännande. Utredningen ger inte heller stöd för att C.H. borde ha insett att M.R. inte hade befogenhet att besluta i frågor om löneförhöjning.

Med utgångspunkt i de bedömningar Arbetsdomstolen gjort ovan kommer Arbetsdomstolen till slutsatsen att DO visat att M.R. för bolagets räkning i juli 2011 ingick ett avtal med C.H. om en löneökning med 2 500 kr per månad.

Har C.H. missgynnats?

Arbetsdomstolen har således funnit att bolaget ingått ett bindande avtal med C.H. om löneförhöjning med 2 500 kr per månad. C.H. har därefter, den 14 juli 2011, fått beskedet att hon inte skulle få någon löneförhöjning. Hon fick då också besked om att lönepåslaget skulle betalas ut såvitt avsåg juli lönen, då det

var för sent att stoppa utbetalningen. Beloppet drogs därefter av på augustilönen. Någon löneförhöjning kom alltså aldrig till stånd.

Bolagets agerande att bryta det ingångna avtalet om löneförhöjning har uppenbarligen varit till nackdel för C.H. Arbetsdomstolen finner redan på grund härav att C.H. missgynnats i den mening som avses i såväl diskrimineringslagen som föräldraledighetslagen.

Bolaget har dock invänt att C.H. inte kan anses missgynnad eftersom hon i lönehänseende behandlades på samma sätt som de andra anställda i bolaget. M.F., A-C.F. och L.K. har hörts i denna del. Alla tre har samstämmt uppgett att ingen av de anställda i bolaget fick någon löneförhöjning under år 2011.

Arbetsdomstolen finner inte anledning att ifrågasätta uppgiften att övriga anställda i bolaget inte fick någon löneförhöjning. Den missgynnande behandlingen i detta fall var dock inte att C.H. vid en lönerevision nekades löneförhöjning, utan att bolaget brutit ett ingånget avtal. Vad bolaget anfört om hur de andra anställda behandlades i lönehänseende föranleder därmed ingen annan bedömning i frågan om huruvida C.H. missgynnats.

Vid denna bedömning saknas det anledning för Arbetsdomstolen att ta ställning till frågan om inhämtande av förhandsavgörande från EU-domstolen.

Parternas ståndpunkter i frågan om orsakssamband

En nödvändig förutsättning för direkt diskriminering och brott mot missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen är att det föreligger ett samband mellan missgynnandet och könstillhörigheten samt föräldraledigheten. Det räcker att könstillhörigheten eller föräldraledigheten är en av flera orsaker till arbetsgivarens handlande. Könstillhörigheten eller föräldraledigheten behöver alltså inte vara det enda eller det avgörande skälet för beslutet (se prop. 2007/08:95 s. 489 och prop. 2005/06:185 s. 85).

Den återstående frågan att bedöma är därmed om beskedet att C.H. inte skulle få någon löneförhöjning hade samband med C.H:s graviditet och förväntade föräldraledighet.

DO har gjort gällande att det förelåg ett samband mellan beskedet att förvägra C.H. en löneförhöjning och hennes graviditet samt förväntade föräldraledighet. DO har åberopat följande omständigheter till stöd för att så var fallet. När C.H. anställdes fick hon besked om att hennes lön skulle komma att revideras om hon fick en tillsvidareanställning. Bolaget bekräftade därefter att hennes lön skulle komma att justeras uppåt i det tilläggsavtal till hennes anställningsavtal som träffades i april 2011. I slutet av april eller början av maj 2011 fick bolagets vd M.R. kännedom om C.H:s graviditet. M.F. kallade därefter C.H. till ett möte som hölls den 25 maj 2011 där han uttryckte sitt missnöje över hennes graviditet. Den 14 juli 2011 fick C.H. av M.F. beskedet att hon inte skulle få någon löneförhöjning och han hänvisade då uttryckligen till hennes förväntade föräldraledighet.

Bolaget har bestritt att beslutet att neka C.H. en löneförhöjning haft något samband med hennes graviditet eller förväntade föräldraledighet och har i huvudsak anfört följande. Den enda anledningen till att bolaget beslutade att slutligen inte bevilja någon löneförhöjning var att det inte fanns några ekonomiska förutsättningar att bevilja löneökningar och att det därför förelåg ett lönestopp. C.H. behandlades på samma sätt som övriga anställda inom bolaget eftersom ingen anställd i bolaget beviljades löneförhöjning under år 2011. M.F. har inte vid något möte uttryckt missnöje över C.H:s graviditet och har inte heller vid mötet den 14 juli 2011 som skäl för den uteblivna löneförhöjningen hänvisat till C.H:s kommande föräldraledighet.

Har DO gjort antagligt att C.H. diskriminerats och missgynnats i strid med föräldraledighetslagen?

I 6 kap. 3 § diskrimineringslagen finns en särskild bestämmelse om bevisbördan i diskrimineringsmål. Bestämmelsen innebär att den som anser sig ha blivit diskriminerad har att visa omständigheter som ger anledning att anta att diskriminering har förekommit. Därefter går bevisbördan över på den som påstås ha diskriminerats, t.ex. arbetsgivaren, som då ska visa att diskriminering inte förekommit. En motsvarande bestämmelse finns i 24 § föräldraledighetslagen.

Parterna synes vara ense om att C.H. när hon anställdes fick veta att lönen skulle omprövas vid en eventuell tillsvidareanställning. I det tilläggsavtal som träffades den 19 april 2011 intygade bolaget att C.H:s lön skulle justeras uppåt, med det belopp som parterna skulle komma överens om, när hennes anställning övergick i en tillsvidareanställning. Bolaget har genom detta agerande således gett C.H. uppfattningen att hennes lön skulle komma att höjas i samband med att hon fick en tillsvidareanställning. Det har inte påståtts att det då gjordes något förbehåll hänförligt till bolagets ekonomiska läge. Bolagets vd M.R. har därefter, i april/maj 2011, fått kännedom om att C.H. var gravid med beräknad födsel i september 2011.

Såvitt avser det fortsatta händelseförloppet är parterna ense i frågan om det över huvud taget var något möte mellan C.H. och M.F. i slutet av maj 2011.

C.H. har i förhöret med henne berättat följande. Den 25 maj 2011 blev hon inkallad till M.F:s kontor. Det första han sade till henne var att han fått veta att hon var gravid. Han frågade henne om hon visste att hon var gravid när hon anställdes. Hon fick flera gånger försäkra att hon inte visste om att hon var gravid vid anställningstillfället och att M.R. följaktligen då inte heller hade kännedom om hennes graviditet. M.F. var upprörd och hon upplevde mötet som väldigt pressande. Hon hade inte tidigare haft någon kontakt med M.F. Efter mötet gick hon tillbaka till sin arbetsplats. M.R. frågade om vad som hänt på mötet. Hon berättade att M.F. hade varit upprörd över att hon var gravid.

M.F. har i förhöret med honom berättat att han inte kan minnas att det förekom något möte mellan honom och C.H. i maj 2011.

DO har åberopat en sms-konversation mellan C.H. och M.R. från den 25 maj 2011.

Kl. 18.42 skickade M.R. följande sms till C.H.

"Oroa dig inte, han är bara upprörd för att han helt riktigt tycker att du verkar så duktig och bra! :-) Sen lever han i Stenåldern och har inte fattat att man idag är TVÅ stycken som tar hand om barnet! Vi ses imorgon, kramar".

C.H. svarade följande.

"Jag har haft sådan ångest sen jag gick från kontoret, blev inte bättre av att jag blev dyngsur när en bil körde i en Vattenpöl och dränkte mig. Jag är inte så orolig för mig själv just nu för vill ni ha mig så vill ni det å det hoppas jag verkligen. Mådde mer dåligt för att jag inte ville försätta dig i

en jobbig sits. Jag hade ju ingen aning om detta när jag började. Hoppas verkligen att det löser sig. Tack för att du är världens bästa!".

M.R. svarade kl. 19.07 på följande sätt.

"Det är klart att vi vill ha dig, och vi vill att du ska ha barn också för du kommer att bli världens bästa mamma! :-) Bekymra dig inte mer över detta, jag tar hand om MF och det är inga problem! :-) Kramar".

Enligt Arbetsdomstolens mening ger de återopade sms:en stöd för C.H:s uppgifter att det den aktuella dagen förekom ett möte mellan henne och M.F. och att hennes graviditet då diskuterades. M.F. har inte uttryckligen förnekat att han haft ett möte med C.H., utan enbart uppgett att han inte kan minnas något sådant möte. M.R. har inte hörts som vittne, så det är oklart vilken inställning hon har till innehållet i sms-konversationen. Arbetsdomstolen finner med anledning av dessa omständigheter att det inte finns anledning att betvivla C.H:s uppgifter om att hon hade ett möte med M.F. den 25 maj 2011 där han bland annat ville veta om hon visste att hon var gravid när hon anställdes. Det är genom dessa uppgifter även utrett att M.F. då kände till att C.H. var gravid.

Arbetsdomstolen har funnit att bolaget därefter, genom vd:n M.R., i början av juli 2011 träffade ett avtal med C.H. om en löneökning om 2 500 kr per månad. Den 14 juli 2011 fick C.H. besked av M.F. att hon inte skulle få någon löneförhöjning. Den 14 juli 2011 kände M.F. till att C.H. var gravid och att hon därmed förväntades vara föräldraledig inom en nära framtid. Han hade vid ett möte med C.H. endast några veckor tidigare uttryckt sitt missnöje med anledning av hennes graviditet.

Enligt Arbetsdomstolens mening ger ovanstående omständigheter stöd för att graviditeten och den förväntade föräldraledigheten hade betydelse för beslutet om att C.H. trots allt inte skulle få någon löneförhöjning. Arbetsdomstolen finner att DO gjort antagligt att det förelåg ett samband mellan beskedet och beslutet om att C.H. inte skulle få någon löneförhöjning och hennes graviditet samt förväntade föräldraledighet.

Vid denna bedömning åligger det bolaget att visa att beslutet att inte fullfölja avtalet om löneförhöjning inte hade något samband med C.H:s graviditet eller förväntade föräldraledighet.

Har C.H. utsatts för könsdiskriminering och missgynnande behandling i strid med föräldraledighetslagen?

Bolaget har gjort gällande att det enda skälet till att bolaget beslutade att slutligen inte bevilja C.H. någon löneförhöjning var att det inte fanns några ekonomiska förutsättningar att bevilja löneökningar och att det därför också förelåg ett lönestopp. Bolaget har anfört att detta stöds av det faktum att C.H. behandlades som de övriga anställda hos bolaget som inte heller fick någon löneförhöjning under år 2011.

M.F. har berättat bl.a. följande. Redan i början av år 2011 stod det klart att det inte skulle finnas utrymme för löneförhöjningar för de anställda i bolaget. Det diskuterades att eventuellt lägga ner bolaget om den ekonomiska utvecklingen

inte vände. Det var uppenbart för personalen att det inte var aktuellt med några löneökningar eftersom det vid månadsmötena rapporterades om bolagets nedåtgående spiral. När han kom tillbaka från sin semester i juli 2011 fick han information om att det skulle ske en utökad löneutbetalning till C.H. Han blev upprörd och arg eftersom det inte fanns utrymme för löneförhöjningar och då han inte godkände någon sådan.

Av de av bolaget åberopade årsredovisningarna framgår att bolagets omsättning minskade från cirka 10 miljoner kr år 2008 till cirka 6,5 miljoner kr år 2011. Under samma tidsperiod minskade bolagets vinst från cirka 4,3 miljoner kr till cirka 1 miljon kr. Bolaget hade således under ett flertal år haft en negativ utveckling.

Som Arbetsdomstolen redan anfört finns det inte anledning att betvivla uppgiften att ingen av de övriga anställda i bolaget fick någon löneförhöjning under år 2011. Med beaktande av detta och vad som framkommit om bolagets ekonomiska situation finner Arbetsdomstolen inte anledning att ifrågasätta uppgiften att bolagets ekonomiska resultat var en anledning till att inte fullfölja avtalet om löneförhöjning för C.H:s del. Frågan är dock om detta var den enda anledningen eller om det därutöver även fanns ett samband med C.H:s graviditet och förväntade föräldraledighet.

Frågan om vad som utspelade sig vid mötet den 14 juli 2011 är därvid av betydelse för bedömningen.

C.H. har berättat följande. Den 14 juli 2011 blev hon och M.R. inkallade till M.F:s kontor. M.F. sade att han blivit "larmad" av löneavdelningen som uppgett att hon skulle ha högre lön men att hon inte skulle få någon löneförhöjning eftersom hon skulle sluta. Hon svarade honom att hon inte skulle sluta utan enbart gå på föräldraledighet och att hon och M.R. redan träffat en överenskommelse i fråga om hennes lön. M.F. uppgav att det kanske varit "prat om löneökning" när hon fick sin anställning men att förutsättningarna nu såg annorlunda ut och att hon inte skulle få någon löneökning. Han frågade henne om hon ville ha löneförhöjning för att lura staten och sade att han inte ansåg att man skulle lura staten på pengar. Hon svarade att hon skulle få den ersättning som hon hade rätt till vid föräldraledighet och att han inte kunde neka henne en löneförhöjning på grund av att hon var gravid. Diskussionen fortsatte och hon upplevde att M.F. blev allt mer aggressiv och efter ett tag började hon gråta. Då frågade M.F. henne om hon visste hur det gick för företaget. Hon svarade att den information som hon fått av M.R. varit positiv. M.F. ville sedan att hon skulle lämna rummet. Hon sade att det inte var acceptabelt att han nekade henne en löneförhöjning för att hon var gravid. M.F. svarade att hon var en "smart tjej" och om hon inte accepterade hans beslut fanns det andra som ville ha hennes jobb. Hon var upprörd och ledsen efter mötet. Hon gick tillbaka till sin arbetsplats och skrev ner vad som hade sagts.

M.F. har häremot berättat följande. Han hade ett möte med C.H. och M.R. med anledning av den information han fått från löneadministrationen. Han informerade C.H. att hon inte skulle få någon löneökning på grund av bolagets dåliga omsättning. Han var förvånad över att C.H. inte visade någon förståelse

för beslutet. Hon framhärade att hon skulle ha en löneförhöjning och uppgav att det inte skulle bli någon kostnad för bolaget eftersom hon skulle gå på föräldraledighet. Han svarade henne att han inte ville bidra till bidragsfusk. C.H. var besviken över att hon inte skulle få någon höjd lön. Hans beslut hade inget med hennes kommande föräldraledighet att göra. Det har tidigare förekommit att anställda i bolaget fått en kraftig löneökning före föräldraledighet. Vid den här tidpunkten fanns dock inget ekonomiskt utrymme för löneökningar.

När det gäller vad som utspelade sig under mötet den 14 juli 2011 går de av C.H. och M.F. lämnade uppgifterna isär. M.R. har inte hörts och därmed står ord mot ord om vad som sades vid mötet. DO har återoppat en mejlkonversation mellan C.H. och M.R. från den aktuella dagen.

Av M.R:s mejl som skickades till C.H. kl. 15.06 framgår bl.a. följande.

"Du kommer få höjningen i julis lön i alla fall (C. hann lägga in den innan MF hann stoppa allt).. Jag är hemskt ledsen över detta, jag har verkligen försökt resonera med honom men när han bestämt sig på detta viset har varken jag eller någon annan något att sätta emot. När du är tillbaka ser vi tillsammans till att salta din lön ordentligt för det är du som sagt verkligen värd. Och under tiden skall jag se till att få ordentlig snurr på affärerna så att jag har ett fritt spelutrymme. Läget just nu är inte lysande men inte alls så nattsvart som han ger sken utav. Vi gjorde i juni ett resultat på 330 000 kr mot förra årets ca 400 000 kr. I stort sett detsamma m.a.o. Mycket vill dock alltid ha mer, så även med honom.."

Av C.H:s svar som skickades kl. 15.38 framgår bl.a. följande.

"Tack, men det handlar verkligen inte om pengarna utan det handlar om den bakomliggande principen. Att säga att jag är en belastning för Svenska staten för att man ska gå på mammaledighet och att jag försöker lura staten för att få en högre föräldrapenning för att jag vill ha en löneförhöjning som jag anser att jag är värd är knappast den morot som han pratar om. Blir ärligt talat mest upprörd över att han så öppet säger att det är med anledning av graviditeten. Nog för att det är bra att han är ärlig men hur ska jag tolka det när han säger att jag ska vara glad att jag överhuvudtaget fick en tillsvidareanställning och om det inte duger så kan han lika gärna se till att det inte blir av. Skulle nästan se att han ljög lite istället för att säga det rakt ut på det sättet som han gör för det känns så fruktansvärt hemskt att vara gravid just nu.."

Enligt Arbetsdomstolens mening talar de återopade mejlen för att bolagets ekonomiska situation diskuterades under mötet. Innehållet i C.H:s svarsmejl ger emellertid även stöd för att C.H:s graviditet och framtida föräldraledighet diskuterades. Att C.H. direkt efter mötet i mejlet uttryckligen skrivit att M.F. hänvisade till hennes graviditet som skäl till att hon inte fick någon löneförhöjning ger starkt stöd för hennes version av vad som inträffade under mötet. M.R. svarade på detta mejl kl. 16.00. Som DO påpekat har M.R. i det mejlet på intet sätt uppgett att C.H. missuppfattat M.F. på något sätt. Både M.F. och C.H. har vidare berättat att M.F. var upprörd för att han ansåg att C.H. försökte "lura" staten på pengar genom att få en högre lön innan hon gick på föräldraledighet.

Arbetsdomstolen finner således skäl för att sätta tilltro till C.H:s uppgifter om att samtalet inleddes med att hon inte skulle få någon löneförhöjning "eftersom hon

skulle sluta" och att det därefter vidtog en diskussion om hennes kommande föräldraledighet.

Arbetsdomstolen finner mot bakgrund av dessa uppgifter att bolaget inte lyckats visa att det var enbart bolagets ekonomiska situation som var skälet till den uteblivna löneförhöjningen. Genom C.H:s uppgifter samt de återopade mejlen har snarare motsatsen visats, dvs. att M.F. vid mötet uppgett att i vart fall ett av skälen till att C.H. inte skulle få någon löneförhöjning var att hon skulle gå på föräldraledighet, dvs. att hon var gravid.

Eftersom enbart kvinnor kan bli gravida har beslutet att inte fullfölja avtalet om löneförhöjning haft ett direkt samband med hennes kön.

Det anförda innebär att bolaget genom att inte fullfölja avtalet om löneförhöjning gjort sig skyldigt till brott mot diskrimineringsförbudet i 2 kap. 1 § diskrimineringslagen samt mot missgynnandeförbudet i 16 § föräldraledighetslagen. Bolaget har därigenom ådragit sig skyldighet att betala diskrimineringsersättning och skadestånd till C.H.

Diskrimineringsersättning samt allmänt och ekonomiskt skadestånd

Bolaget har invänt att ekonomiskt skadestånd inte ska utgå till C.H. i enlighet med regleringen i 5 kap. 1 § diskrimineringslagen. Bolaget har anfört att bolagets beslut rör anställning eller befordran och att bestämmelsen i vart fall är analogt tillämplig i en situation som den aktuella, dvs. när en provanställning övergår i en tillsvidareanställning. DO har bestritt att bestämmelsen är tillämplig.

Av 5 kap. 1 § andra stycket diskrimineringslagen framgår bl.a. att en arbetsgivare som bryter mot 2 kap. 1 § första stycket i lagen är skyldig att betala ersättning för den förlust som uppkommer, dvs. är skyldig att betala ekonomiskt skadestånd, men att detta inte gäller ekonomisk skada som uppkommer vid beslut som rör anställning eller befordran. Arbetsdomstolen noterar att motsvarande inskränkning inte finns i föräldraledighetslagen. Arbetsdomstolen finner emellertid att regleringen i 5 kap. 1 § andra stycket diskrimineringslagen inte är tillämplig i förevarande fall. Arbetsdomstolen kan konstatera att bolagets beslut att bryta avtalet om löneförhöjning inte ens har haft något samband med något beslut om anställning eller befordran.

Bolaget har därutöver anfört att såväl ett ekonomiskt skadestånd som ersättning för kränkning bör jämkas. Enligt bolaget bör det beaktas att en löneökning om tio procent är alltför hög och att det föreligger skäl att jämka ersättningen avseende kränkning eftersom C.H. får anses varit medvållande till den uppkomna situationen. DO har bestritt att det föreligger jämkningsskäl.

Arbetsdomstolen har funnit att det förelåg ett bindande avtal om en löneförhöjning med 2 500 kr. Någon anledning att jämka detta belopp föreligger inte. Inte heller föreligger det något skäl för jämkning på grund av medvållande avseende ersättning för den kränkning som bolagets beslut inneburit för C.H.

Arbetsdomstolen har kommit fram till att C.H. träffade ett bindande avtal om löneförhöjning med 2 500 kr. Beloppet avseende föräldrapenning är inte tvistigt. C.H:s ekonomiska förlust uppgår därmed till de av henne yrkade beloppen avseende lön och föräldrapenning. Talan i den delen ska alltså bifallas.

Arbetsdomstolen finner att diskrimineringsersättning och allmänt skadestånd bör bestämmas till ett sammanlagt belopp (jfr AD 2011 nr 2) och finner det yrkade beloppet om 50 000 kr skäligt.

Rättegångskostnader

Bolaget ska som förlorande part ska utge ersättning för DO:s rättegångskostnader. Om yrkat belopp råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Auktoritet Inkasso AB att till C.H. betala
 - 50 000 kr i diskrimineringsersättning och allmänt skadestånd, med ränta enligt 6 § räntelagen på beloppet från den 4 april 2012 till dess betalning sker, och
 - 30 623 kr i ekonomiskt skadestånd, med ränta enligt 6 § räntelagen på 2 500 kr fr.o.m. den 25 juli 2011, på 2 500 kr fr.o.m. den 25 augusti 2011 och på 1 971 kr fr.o.m. den 25:e i varje månad fr.o.m. september 2011 t.o.m. september 2012, allt till dess betalning sker.
2. Auktoritet Inkasso AB ska ersätta Diskrimineringsombudsmannen för rättegångskostnader med 86 760 kr avseende ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Dag Ekman, Christer Måhl,
Kerstin Brodowsky och Anders Hammarbäck. Enhälligt.

Sekreterare: Sofia Andersson