

PROMEMORIA

Till: Ingrid Engström, IFL vid Handelshögskolan i Stockholm AB

Från: Advokat Christian Olofsson, von lode advokat

Datum: 2014-04-11

Ämne: Utredning av uppgifter om att IFL brutit mot diskrimineringslagen, lagen om anställningsskydd och avtalslagen under rekryteringsprocessen till Affärsansvariga sommaren/hösten 2013

1 INLEDNING

IFL har den 27 mars 2014 gett mig i uppdrag att utreda vissa uppgifter om att IFL brutit mot diskrimineringslagen, lagen om anställningsskydd och avtalslagen under rekryteringsprocessen till Affärsansvariga sommaren/hösten 2013. Anledningen till detta är att [REDACTED] i februari 2014 framfört synpunkter på rekryteringsprocessen och angett att IFL frånträtt ett ingånget anställningsavtal och ersatt henne med en svensk man. [REDACTED] [REDACTED] är idag anställd vid Handelshögskolan. Min utredning och mina slutsatser redovisas i nedan i denna promemoria.

2 SAMMANFATTNING

- 2.1 Det är klart att IFL den 9 september 2013 då de avbröt rekryteringsförfarandet med [REDACTED], hade uppfattningen att inget bindande anställningsavtal förelåg. Det finns dock flera omständigheter som talar för att IFL i slutet av rekryteringsprocessen har agerat på ett sätt som har gett [REDACTED] en rimlig anledning att tro att ett bindande anställningsavtal ingåtts mellan IFL och henne. Detta skulle i sin tur innebära att ett bindande anställningsförhållande uppkommit mellan IFL och [REDACTED] [REDACTED] samt att IFL, genom beskedet till [REDACTED] den 9 september 2013, frånträtt anställningsavtalet i strid med lagen om anställningsskydd.
- 2.2 Oavsett av om ett bindande anställningsavtal ingåtts eller inte, finns det inget som talar för att [REDACTED] kön eller etniska ursprung har inverkat på IFL:s beslut att avbryta rekryteringsförfarandet avseende [REDACTED]

██████████. Omständigheterna är därför sådana att det inte är antagligt att ██████████ har blivit utsatt för diskriminering.

- 2.3 Med hänsyn till den tid som förflutit sedan händelserna, har ██████████ ██████████ möjlighet att framställa krav mot IFL pga. brott om lagen om anställningsskydd eller diskrimineringslagen, av allt att döma, gått förlorad.

3 RÄTTSLIGA REGLER

3.1 Diskriminering

- 3.1.1 Diskrimineringslagen innehåller ett förbud mot diskriminering på sju grunder, bl.a. kön och etnisk tillhörighet. Förbudet innebär bl.a. att en arbetsgivare inte får utsätta en arbetstagare eller arbetssökande för en missgynnande behandling på grund av dennes grupptillhörighet eller ursprung, t.ex. kön eller etnisk tillhörighet. Det förutsätts ett orsakssamband mellan den åtgärd som är till nackdel för den drabbade och diskrimineringsgrunden. Däremot förutsätts inte att det varit fråga om avsiktlig diskriminering eller att åtgärden har skett i skadesyfte.

- 3.1.2 Diskrimineringslagen innehåller en särskild regel om bevisbördan i diskrimineringsmål. Regeln innebär att den som påstår sig ha blivit diskriminerad ska visa omständigheter som gör det antagligt att han eller hon har blivit utsatt för diskriminering. Det kan t.ex. handla om att en arbetstagare visar att han eller hon utsatts av arbetsgivaren för en mindre förmånlig behandling än någon i en jämförbar situation. Om sådana omständigheter visas, går bevisbördan över på den som påstås ha diskriminerat som ska visa att diskriminering inte förekommit. Det innebär att arbetsgivaren, i exemplet ovan, ska visa att någon annan omständighet än en diskrimineringsgrund är orsaken till att de har behandlats olika.

3.2 Lagen om anställningsskydd och avtalslagen

- 3.2.1 Lagen om anställningsskydd (1982:80) innehåller inga särskilda formkrav för hur ett anställningsavtal ska ingås, utan avtalsbundenhet uppkommer enligt vanliga avtalsrättsliga principer, i primärt genom parterna avger samstämmiga viljeförklaringar (anbud och accept). Ett anställningsavtal kan också ingås genom en konkludent handling, dvs. att parterna agerar som om ett bindande avtal förelåg.

3.2.2 Ett anställningsavtal kan också uppkomma genom ett vårdslöst handlande från arbetsgivarens sida, dvs. att arbetsgivaren – utan att ha för avsikt att få till stånd ett anställningsavtal – uppträder på ett sådant sätt att den arbetssökande har haft rimlig anledning att tro att han eller hon har blivit anställd. Ett besked därefter från arbetsgivaren, i tron att ett bindande anställningsavtal inte uppkommit, att den anställda inte kommer att få anställning, innebär att arbetsgivaren omedelbart frånträder anställningen och har i praxis jämställts med ett avsked (se AD 2003 nr 105).

3.3 Krav på skadestånd enligt lagen om anställningsskydd eller diskrimineringsersättning enligt diskrimineringslagen

3.3.1 En förutsättning för att en anställd ska ha rätt att framställa krav på skadestånd pga. han eller hon har skiljts från sin anställning, är att denne underrättar arbetsgivaren om sitt krav inom fyra månader från det att anställningen avslutats. Några formkrav på en sådan underrättelse finns inte, men det ska framgå att arbetstagaren avser att framställa ett skadeståndskrav mot arbetsgivaren pga. brott mot LAS.

3.3.2 På motsvarande sätt ska en arbetstagare eller arbetssökande som vill framställa krav på diskrimineringsersättning enligt diskrimineringslagen pga. av att han eller hon diskriminerats, väcka talan inom fyra månader från det att han eller hon fick kännedom om den omständighet som kravet hänför sig till.

4 UTREDNINGEN

4.1 Inledning

4.1.1 Som underlag för utredningen har jag huvudsakligen tagit del av en kronologisk beskrivning över rekryteringsprocessen upprättad av [REDACTED], daterad den 13 februari 2014, se [Bilaga 1](#), IFL:s annons för anställningarna, se [Bilaga 2](#), samt [REDACTED] och [REDACTED] CV. Jag har även talat med Lars Strannegård, dåvarande VD för IFL, Gunilla Serk-Thorstensson, dåvarande HR-chef för IFL, och Olof Karnell, enhetschef IFL.

4.1.2 [REDACTED] har som en förutsättning för att delta i samtal utredningen, krävt att IFL eller Handelshögskolan skulle bekosta ett juridiskt ombud för henne. Då det inte har skett, har hon avböjt att medverka.

4.2 [REDACTED] beskrivning av händelseförloppet

4.2.1 [REDACTED] har beskrivit rekryteringsprocessen från det att hon skickade in sin ansökan den 18 juni 2013 till det att hon fick besked den 9 september 2013 att hon inte skulle få anställning som Affärsansvarig samt ett antal möten efter detta besked då hon insåg att IFL anställt [REDACTED] och en IT-chef.

4.2.2 Av hennes beskrivning framgår bl.a. följande: Under rekryteringsprocessen genomgick hon intervjuer i flera omgångar primärt under slutet av juni och andra halvan av augusti, utförde psykologtest (20-21 augusti) samt förberedde och presenterade ett arbetsprov (21-29 augusti). Den 4 september fick hon ett samtal från Gunilla Serk-Thorstensson som informerade henne att hon hade fått anställningen. De diskuterade lön och bokade in ett möte den 6 september, en fredag, för att formalisera avtalet. Mötet ställdes in och hon fick istället ett telefonsamtal från Gunilla Serk-Thorstensson den 9 september där hon informerades om att hon inte skulle få anställning. Anledningen till detta var att IFL hade infört ett rekryteringsstopp. Hon träffade senare Olof Karnell för att diskutera vad som inträffat. Han förklarade då att IFL hade infört ett rekryteringsstopp pga. dåliga försäljningsintäkter och att hon hade varit den främsta kandidaten bland de anställda. Efter mötet med Olof Karnell fick hon veta att IFL har anställt [REDACTED] som affärsansvarig och ytterligare en person som IT-chef. Hon insåg då att IFL hade ljugit för henne om anledningen till att de drog tillbaka hennes anställning och att hon hade blivit utbytt mot en svensk medelålders man.

4.3 Samtal med Lars Strannegård, Gunilla Serk-Thorstensson och Olof Karnell

4.3.1 Lars Strannegård har i korthet lämnat följande beskrivning av händelseförloppet: Han är tillförordnad VD för IFL under perioden 29 april-31 december 2013. Han hade under den tiden kvar sin anställning som prorektor på Handelshögskolan, vilket innebar att han i stor utsträckning förlitade sig på sina medarbetare på IFL för att sköta den dagliga verksamheten. Han var inte direkt inblandad i rekryteringen av Affärsansvariga, men var medveten om att Olof Karnell vill anställa två personer för att ersätta två medarbetare som hade slutat och för att avlasta Olof Karnells egen arbetsbörda. I slutet av augusti 2013 fick han en ny prognos över IFL:s intäkter, vilken visade att den budgeterade vinsten istället skulle bli en förlust på 15 miljoner kr. Tillsammans med ledningsgruppen beslutade han ett stort antal besparingsåtgärder, bl.a. att stoppa icke-nödvändiga rekryteringar. Han kan ha använt ordet "rekryteringsstopp", men det var inte fråga om någon

formellt anställningsstopp. Besparingsåtgärderna innebar bl.a. att endast en Affärsansvarig fick anställas. Han gjorde ingen egen bedömning av kandidaterna, utan accepterade Olof Karnells bedömning att [REDACTED] var den av kandidaterna som var den som snabbast skulle kunna börja generera intäkter till IFL. Han kände inte till hur långt Gunilla Serk-Thorstensson hade kommit i sina diskussioner med [REDACTED], och kände inte till om [REDACTED] uppfattade sig som anställd vid IFL. Han godkände att [REDACTED] hösten 2013 fick ett konsultuppdrag för IFL. Han uppfattade det som ett sätt för Olof Karnell att knyta [REDACTED] till IFL även det inte var möjligt att anställa henne.

4.3.2 Gunilla Serk-Thorstensson har i korthet lämnat följande beskrivning av händelse-förloppet: Hon var HR-chef på IFL under perioden april 2011 till januari 2014. Våren 2013 hanterade hon en rekryteringsprocess gällande Affärsansvariga till enheten In-Company, där Olof Karnell var enhetschef. De hade också hjälp av en rekryteringsfirma som gav en "second opinion" på slutkandidaterna. Enligt henne uppfattning var det en normal rekryteringsprocess med hänsyn till de kvalificerade kandidaterna och de seniora befattningarna som skulle tillsättas. Olof Karnell ville anställa två affärsansvariga, dels en inriktad mot den privata sektorn, dels en inriktad mot den offentliga sektorn. Anledningen till rekryteringarna var att ersätta tidigare medarbetare som hade slutat på enheten. Av det trettiotal ansökningar som kom in, valdes två kandidater ut: [REDACTED] och [REDACTED]. Enligt hennes uppfattning var [REDACTED] och [REDACTED] aktuella för olika "spår", [REDACTED] hade en erfarenhet som gjorde honom lämplig att arbeta med den offentliga sektorn. Han hade också arbetat med ledarskapsutveckling, vilket var en kompetens som IFL hade behov av. [REDACTED] hade en mer akademisk bakgrund och var främst aktuell för att arbeta mot den privata sektorn. [REDACTED] var mer senior och hade aktuell och relevant erfarenhet än [REDACTED]. På grund av den försämrade ekonomiska situationen för IFL i början av september beslutades det om ett rekryteringsstopp. Det hindrade dock inte att nödvändiga rekryteringar kunde genomföras. Hon trodde inte heller att de pågående rekryteringarna av [REDACTED] och [REDACTED] omfattades av rekryteringsstoppet. Hon ringde därför till [REDACTED] den 4 september för att boka in ett möte där de sista frågorna skulle förhandlas och ett anställningsavtal skulle ingås. Hon frågade [REDACTED] vilken lön hon hade på Handelshögskolan, men de diskuterade inte [REDACTED] lön i en framtida anställning på IFL. När hon dagen därefter skulle få ett godkännande av de sista frågorna från Lars Strannegård, fick hon besked att

IFL endast skulle anställa en Affärsansvarig. Det var då självklart för henne att [REDACTED] var den mest lämpliga kandidaten. Hon tyckte själv att det var pinsamt att avbryta rekryteringen av [REDACTED] i ett så sent skede, men det var inte något som hon framförde till Lars Strannegård. När hon ringde till [REDACTED] den 9 september och gav [REDACTED] besked om att hon inte skulle få anställningen, blev [REDACTED] arg och tyckte att det var ett oprofessionellt agerande. Anledningen till att [REDACTED] inte fick anställning var IFL:s ekonomiska situation och att Lars Strannegård beslutat om ett rekryteringsstopp. Det hindrade dock inte att kritiska positioner tillsattes. Hon såg ingen anledning att berätta för [REDACTED] att [REDACTED] skulle anställas, eftersom han var aktuell för ett annat "spår". Hon skulle aldrig ge ett erbjudande om anställning per telefon, i vart fall inte till en befattning på den nivån. Istället var det nödvändigt att träffas och gå igenom de sista frågorna och skriva under ett anställningsavtal.

- 4.3.3 Olof Karnell har i korthet lämnat följande beskrivning av händelse-förloppet: Han är enhetschef för IFL:s enhet In-Company och han vill våren 2013 rekrytera minst två Affärsansvariga till enheten. Anledningen till detta var att två medarbetare hade slutat och två externa konsulter hade gått ned i tid. De kandidater som söktes kunde ha olika bakgrund och de framtida rollerna kunde anpassas för dem som anställdes. Det var dock fråga om samma typ av befattning, dvs. ett uppdrag att självständigt dra in uppdrag till IFL. Han ansåg att både [REDACTED] och [REDACTED] var bra kandidater till en befattning som affärsansvarig. [REDACTED] hade kvalifikationer som skilde sig från övriga medarbetare på enheten, bl.a. var hon disputerad inom marknadsföring. [REDACTED] kvalifikationer var mer näraliggande rollen som Affärsansvarig och han hade dessutom arbetat med ledarskapsutveckling riktade till företagsledning, vilket skulle vara en viktig tillgång för IFL. [REDACTED] hade också ett kontaktnät, vilket gjorde att han bedömde att [REDACTED] snabbt skulle kunna börja generera intäkter för IFL. Även om [REDACTED] hade en erfarenhet som gjorde honom lämplig att arbeta med den offentliga sektorn, var han huvudsakligen tänkt till en position inriktad mot den privata sektorn. Hans avsikt var att både [REDACTED] och [REDACTED] skulle anställas. I början av september visade sig den ekonomiska prognosen vara betydligt sämre än förväntat och IFL vidtog flera akuta besparingsåtgärder, bl.a. skulle nyrekryteringar stoppas. Han uppfattade inte att det gällde de pågående rekryteringarna till Affärsansvariga. Han hade lämnat över rekryteringsprocessen till Gunilla Serk-Thorstensson som skötte kontakterna med kandidaterna. Han visste att Gunilla Serk-Thorstensson försökt få tag på Lars Strannegård för att få ett sista godkännande från Lars

Strannegård för att anställa [REDACTED] och [REDACTED]. När hon fick tag på Lars Strannegård, fick hon besked att de endast fick anställa en Affärsansvarig. När han fick veta detta var det självklart för honom att [REDACTED] var den mest lämpliga kandidaten. Han tyckte att det var pinsamt att avbryta rekryteringen med [REDACTED] i ett så sent skede. Han träffade henne den 13 september 2013 för förklara situationen. Han kommer inte ihåg varför han då inte berättade att de skulle anställa [REDACTED], möjligen var avtalet med [REDACTED] inte helt klart. Han hoppades att IFL skulle kunna anställa [REDACTED] i framtiden. När ett behov av att ta fram en kartläggning av området innovation hösten 2013 uppstod, föreslog han att [REDACTED] skulle utföra den. Hon fick därför ett konsultuppdrag motsvarande 27 konsultdagar under hösten 2013.

4.4 Bedömning

Har ett bindande anställningsförhållande uppkommit mellan IFL och [REDACTED] den 4 september 2013?

- 4.4.1 [REDACTED] har angett att hon anser att hon fick muntligt besked om att hon hade fått anställningen vid IFL den 4 september 2013 samt att hon sedan tackade nej till ett annat anställningserbjudande och firade detta tillsammans med vänner och familj följande fredag. Det finns ingen anledning att ifrågasätta [REDACTED] uppgifter i detta avseende.
- 4.4.2 Gunilla Serk-Thorstensson har å sin sida uppgett att hon inte lämnat någon sådant besked och att ingenting var klart förrän alla utestående frågor, bl.a. lön, börjedag etc. var överenskomna och ett anställningsavtal påskrivet. Hon har samtidigt uppgett att hon kan ha uttryckt sig på ett sätt som att IFL "ville ge" eller "var intresserade av att ge" [REDACTED] ett erbjudande om anställning.
- 4.4.3 Enligt min mening framstår det som naturligt att ett anställningsavtal avseende en befattning som Affärsansvarig, bl.a. med hänsyn till den omfattande rekryteringsprocessen och de kvalificerade arbetsuppgifterna, ingås först genom ett skriftligt anställningsavtal. Det finns dock flera omständigheter som talar för att [REDACTED] genom det samtal som hon hade med Gunilla Serk-Thorstensson den 4 september 2013 har haft en rimlig anledning att tro att ett bindande anställningsavtal ingåtts, även om vissa utestående frågor kvarstod. Detta skulle i sin tur innebära att ett bindande anställningsförhållande uppkommit mellan IFL och [REDACTED] samt att IFL genom beskedet till [REDACTED] den 9

september 2013 frånträtt anställningsavtalet i strid med lagen om anställningsskydd.

- 4.4.4 Det kan noteras att IFL:s uppfattning, då de avbröt rekryteringen av [REDACTED], var att hon inte ännu hade fått en anställning vid IFL. Enligt Gunilla Serk-Thorstensson, som var den som skötte kontakterna med [REDACTED], var det självklart att inget bindande anställningsförhållande uppkommit då hon fick besked om att avbryta rekryteringen av [REDACTED].

Har IFL utsatt [REDACTED] för diskriminering?

- 4.4.5 Oavsett om ett bindande anställningsförhållande uppkommit mellan IFL och [REDACTED], kan det besked som [REDACTED] fick den 9 september 2013 om att hon inte skulle få anställning på IFL anses vara ett missgynnande i diskrimineringslagens mening. Frågan är då om det har funnits ett samband mellan detta besked och [REDACTED] kön eller etniska ursprung.
- 4.4.6 Olof Karnell och Gunilla Serk-Thorstensson har beskrivit [REDACTED] som en högt kvalificerad kandidat till en befattning som Affärsansvarig vid IFL. De har bl.a. framhållit hennes akademiska bakgrund inom marknadsföring, hennes internationella erfarenhet och hennes koppling till Handelshögskolan som viktiga meriter. Med hänsyn till att [REDACTED] gått så långt i rekryteringsprocessen, råder det ingen tvekan om att IFL gjort bedömningen att [REDACTED] var en mycket lämplig kandidat till en anställning som Affärsansvarig. Detta förstärks också av att [REDACTED] hösten 2013 fått ett konsultuppdrag vid IFL.
- 4.4.7 Olof Karnell och Gunilla Serk-Thorstensson har även beskrivit [REDACTED] som en högt kvalificerad kandidat till anställningen som Affärsansvarig vid IFL. De meriter som framhållits gällande honom har varit delvis andra än för [REDACTED], huvudsakligen att han arbetade med liknade uppdrag, hans arbete med ledarskapsutveckling för företagsledning, hans arbete med såväl privata som offentliga uppdragsgivare, samt hans kontaktnät.
- 4.4.8 Det är tydligt att [REDACTED] och [REDACTED] har varit olika typer av kandidater. Även om de båda var aktuella för positioner som Affärsansvariga, är det tydligt att IFL avsett att ge dem, i vart fall inledningsvis, olika roller utifrån deras respektive kvalifikationer.

- 4.4.9 Det är också tydligt att IFL:s tanke, fram till början av september 2013, har varit att anställa två Affärsansvariga samt att Olof Karnell och Gunilla Serk-Thorstensson inte uppfattat [REDACTED] och [REDACTED] som konkurrenter till en befattning. [REDACTED] har uppfattats som en kandidat som snabbt skulle kunna fylla flera olika roller inom IFL och snabbt generera intäkter. [REDACTED] har beskrivits som en kandidat som skulle ha en längre "startsträcka" men på sikt skulle kunna utveckla IFL:s tjänster inom bl.a. området marknadsföring.
- 4.4.10 Utifrån vad Lars Strannegård, Olof Karnell och Gunilla Serk-Thorstensson berättat, förändrades detta i slutet av augusti/början av september 2013 då den nya prognosen för IFL:s intäkter presenterades. Enligt Lars Strannegård innebar de besparingsåtgärder som bestämdes, bl.a. ett stopp för samtliga icke-nödvändiga rekryteringar. Olof Karnell och Gunilla Serk-Thorstensson har berättat att de inte direkt förstått att beslut gällde de pågående rekryteringarna till Affärsansvariga. Det är först den 5 september som Gunilla Serk-Thorstensson menar att hon får besked att IFL endast skulle rekrytera en Affärsansvarig.
- 4.4.11 Även om Lars Strannegård, Olof Karnell och Gunilla Serk-Thorstensson har berättat att IFL diskuterat ett "rekryteringsstopp", är de samtliga överens om det har varit klart att anställningar som ansågs nödvändiga skulle få ske. Någon anledning att ifrågasätta detta finns inte.
- 4.4.12 Olof Karnell och Gunilla Serk-Thorstensson har beskrivit att det inte var någon tvekan, i den nya situationen, att [REDACTED] var den mest lämpliga kandidaten. Lars Strannegård har berättat att han förlitade sig på deras bedömning. IFL valde därför att anställa [REDACTED] till den kvarvarande positionen som Affärsansvarig.
- 4.4.13 Det är enligt min bedömning inte helt klart varför Gunilla Serk-Thorstensson och Olof Karnell inte berättade för [REDACTED] att IFL skulle anställa en annan person som Affärsansvarig, utan att de enbart hänvisade till IFL:s ekonomiska problem och det s.k. rekryteringsstoppet. Det är dock enligt min uppfattning klart att Gunilla Serk-Thorstensson och Olof Karnell ansåg att anledningen till att [REDACTED] inte anställdes var att IFL beslutat att endast en Affärsansvarig skulle anställas.
- 4.4.14 Enligt min uppfattning finns det inte någon anledning att ifrågasätta IFL:s bedömning att [REDACTED] var den främste av de två kandidaterna. Det finns inget som talar för att [REDACTED] kön eller etniska ursprung har

inverkat på denna bedömning. Omständigheterna är därför sådana att det inte är antagligt att [REDACTED] har blivit utsatt för diskriminering.

Krav på skadestånd enligt lagen om anställningsskydd eller diskrimineringsersättning enligt diskrimineringslagen

4.4.15 [REDACTED] har inte ännu framställt något krav eller väckt talan mot IFL pga. brott om lagen om anställningsskydd eller diskrimineringslagen. Eftersom mer än fyra månader har passerat sedan de händelser som ligger till grund för [REDACTED] krav, har hennes möjlighet att framställa krav på skadestånd eller diskrimineringsersättning har därför, av allt att döma, gott förlorad.
