

Cirkulärnr: 1997:97
Diariernr: 1997/1683
P-cirknr: 1997-2:30
Nyckelord: AD
Handläggare: Göran Söderlöf
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Datum: 1997-06-18
Mottagare: Kommunstyrelsen
Personalfrågor
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 1997 nr 61 angående fråga om kommun vid anställning av systemingenjör/ADB-tekniker gjort sig skyldig till diskriminering i strid med bestämmelserna i 8 § lagen om etnisk diskriminering
Bilagor: Arbetsdomstolens dom 1997 nr 61

Personalpolitik: 1997-2:30

Nyckelord: AD

Förhandlingssektionen
Göran Söderlöf, LJ

1997-06-18

Kommunstyrelsen
Personalfrågor

Arbetsdomstolens dom 1997 nr 61 angående fråga om kommun vid anställning av systemingenjör/ADB-tekniker gjort sig skyldig till diskriminering i strid med bestämmelserna i 8 § lagen om etnisk diskriminering

Arbetsdomstolen har i mål mellan Sveriges Civilingenjörsförbund (CF) och Österåkers kommun prövat frågan om kommunen gjort sig skyldig till brott mot lagen mot etnisk diskriminering.

Bakgrund

Hösten 1994 lyste kommunen ut en befattning som systemingenjör/ADB-tekniker. Bland totalt sju sökande fanns CF's medlem Dimitri Logothetis. Denne erhöll inte anställningen.

Twist uppkom mellan parterna om huruvida beslutet att anställa annan sökande istället för Dimitri L. innebar ett brott mot bestämmelserna i 8 § lagen mot etnisk diskriminering.

CF yrkade allmänt skadestånd till Dimitri L. med 60.000 kr för den kränkning som den påstådda diskrimineringen inneburit.

Kommunen bestred yrkandet.

Arbetsdomstolen

AD slår inledningsvis fast att det skall vara just diskriminerade orsaker som utgör grunden för att arbetsgivarens beslut för att bestämmelsen i 8 § lagen skall vara tillämplig.

Det krävs också att den arbetssökande visar att han haft goda förutsättningar för arbetet men ändå inte kommit ifråga samt att arbetsgivaren känt till den etniska faktorn.

Den käre (Dimitri L.) skall visa att det finns sannolika skäl för att arbetsgivarens handlande berott på den etniska faktorn och att förfarandet varit otillbörligt. Arbetsgivaren måste därefter, för att freda sig, visa att hans beteende berott på andra faktorer än den etniska faktorn.

I målet gör AD den bedömningen att Dimitri L. var lämplig för befattningen men att kommunen i detta fall ansåg att Dimitri L. var överkvalificerad och hade för höga löneanspråk då man valt att lägga större vikt vid erfarenhet av praktiskt inriktat arbete än vid andra faktorer. AD fann att kommunen inte förfarit otillbörligt och att de sökandes etniska bakgrund inte haft någon betydelse för anställningsbeslutet.

Arbetsdomstolen avslög CF's talan.

Kommentar

AD har i detta det första målet avseende lagen mot etnisk diskriminering relativt utförligt uppehållit sig vid bevisbördans fördelning. För att det inte skall vara för svårt för den som utsatts för diskriminering att styrka sin sak föreligger en bevislättning för denne. Denna bevisbördelättnad innebär att när han styrkt de faktiska omständigheterna som påstås föreligga räcker det att han gör sannolikt att arbetsgivarens handlande bestämts av den etniska faktorn. Om han lyckas med detta måste arbetsgivaren, å sin sida, för att freda sig visa att anställningsbeslutet berott på någon annan omständighet än den etniska faktorn.

Förmodligen kommer denna typ av tvister att bli vanligare på arbetsmarknaden bl.a. beroende på den uppmärksamhet som visas olika former av diskrimineringar. Regeringen har tillsatt en "Utredning om översyn av lagen mot etnisk diskriminering i arbetslivet" med Margareta Wadstein som särskild utredare och med experter från arbetsmarknadens parter, bl.a. Svenska Kommunförbundet.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET

Förhandlingssektionen

Markus Gustafsson

Göran Söderlöf

Bilagor

Arbetsdomstolens dom 1997 nr 61