



Cirkulärnr: 2007:20  
Diariernr: 2007/0654  
Arbetsgivarpolitik: 2007-2:12  
Nyckelord: AD, etnisk diskriminering, trakasserier, fackliga företrädare, rekrytering  
Handläggare: Hedda Mann  
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen  
Datum: 2007-03-14  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik  
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2007 nr 16 angående påstådda trakasserier vid anställningsintervju  
Bilagor: Arbetsdomstolens dom nr 16 2007



## CIRKULÄR 2007:20

---

### Arbetsgivarpolitik: 2007-2:12

Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Arbetsrättssektionen  
Hedda Mann

Nyckelord: AD, etnisk diskriminering,  
trakasserier, fackliga företrädare,  
rekrytering

Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik

## Arbetsdomstolens dom 2007 nr 16 angående påstådda trakasserier vid anställningsintervju

Arbetsdomstolen (AD) har i dom 2007 nr 16 tagit ställning till om Örebro kommun gjort sig skyldig till diskriminering i form av trakasserier genom att en palestinsk man under en anställningsintervju fått en fråga av en facklig företrädare med utgångspunkt i hans ursprung.

### Bakgrund

I samband med rekrytering av enhetschef/rektor till SFI-undervisningen i Örebro kommun fick de fackliga representanterna möjlighet att intervjua de sökande som arbetsgivaren valt att kalla. Under en intervju med en man med palestinsk bakgrund ställdes en fråga om vad han, mot bakgrund av att han kom från ett muslimskt land, ansåg om att leda ett kvinnodominerat arbetslag. Den sökande uppfattade frågan som kränkande och vände sig till ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO).

DO ansåg att mannen blivit trakasserad och att kommunen som arbetsgivare hade ett övergripande ansvar för vad som inträffat under rekryteringsförfarandet. DO stämde därför kommunen för brott mot 9 a § Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, (EDA), och yrkade att kommunen till den arbetssökande skulle utge ett allmänt skadestånd om 80 000 kronor.

Kommunen ansåg inte att man brutit mot 9 a § EDA då det inte var kommunen eller kommunens ställföreträdare som ställt den aktuella frågan, utan en facklig företrädare som ett led i fullgörandet av det lokala samverkansavtalet och ytterst medbestämmandelagen. Oavsett vem skulle anses ansvara för den aktuella frågan

### Sveriges Kommuner och Landsting

118 82 Stockholm, Besök: Hornsgatan 20  
Tfn: växel 08-452 70 00, Fax: 08-452 70 50  
info@skl.se, www.skl.se

ansåg inte kommunen att den utgjorde trakasserier enligt diskrimineringslagstiftningen.

### **Arbetsdomstolen**

Arbetsdomstolen konstaterade i målet att tolkningen av begreppet arbetsgivare i 9 a §, EDA, inte kan ges någon mer vidsträckt tillämpning än i annan arbetsrättslig lagstiftning.

De fackliga företrädarnas medverkan vid intervjun hade skett i enlighet med samverkansavtalet och var enligt domstolen att betrakta som en följd av medbestämmandelagen. De fackliga företrädarna hade självständigt förberett intervjuerna, kontaktat respektive organisationers medlemmar och formulerat frågor. AD konstaterade att de fackliga företrädarna inte ställt frågan på uppdrag av kommunen eller agerat som kommunens ställföreträdare.

Kommunen kunde således inte åläggas något rättsligt ansvar för den påstådda diskrimineringen. AD tog därför inte ställning till huruvida frågan i och för sig kunde anses utgöra trakasserier och därmed diskriminering.

Arbetsdomstolen avslog DO:s talan.

### **Kommentar**

Det är första gången som AD tar ställning till arbetsgivarens ansvar för eventuell diskriminering som sker av facklig förtroendemän i denna sin egenskap.

Domskälens bekräftar att arbetsgivaren och de fackliga organisationernas uppdrag är klart åtskiljda. Det är emellertid viktigt att de fackliga organisationerna inte utsätts för påtryckningar från arbetsgivaren att ställa frågor i syfte att undvika ansvar enligt diskrimineringslagstiftningen.

För att undvika diskrimineringsstvister vid rekrytering är det viktigt att arbetsgivarens frågor har relevans för den sökta befattningen och det är bra om alla intervjuer genomförs på ett likartat sätt.

Se även cirkulär 2003:79, 2005:77, 2005:113 och 2006:27 om vad man som arbetsgivare bör tänka på vid rekrytering utifrån ett diskrimineringsperspektiv.

Sveriges Kommuner och Landsting  
Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Arbetsrättssektionen

Sophie Thörne

Hedda Mann