

Cirkulärnr: 10:4  
Diariernr: 10/0102  
Arbetsgivarpolitik: 10-2:1  
Nyckelord: AD, etnisk diskriminering, trakasserier, rekrytering  
Handläggare: Sara Kullgren  
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen  
Datum: 2010-01-11  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik  
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2009 nr 87 angående etnisk  
diskriminering  
Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2009 nr 87

## CIRKULÄR 10:4

---

### Arbetsgivarpolitik: 10-2:1

Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Arbetsrättssektionen  
Sara Kullgren

Nyckelord: AD, etnisk diskriminering,  
trakasserier, rekrytering

Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik

## Arbetsdomstolens dom 2009 nr 87 angående etnisk diskriminering

Arbetsdomstolen (AD) har i dom 2009 nr 87 mellan Diskrimineringsombudsmannen (DO) och Eslövs kommun (kommunen) prövat huruvida kommunen utsatt en kvinna med makedoniskt ursprung för etnisk diskriminering dels genom att hon inte fick anställningen, dels genom påstådda trakasserier vid anställningsintervjun.

### Bakgrund

Eslövs kommun sökte under våren 2008 en placeringsassistent. En kvinna som tidigare vikarierat på den aktuella enheten sökte anställningen. Hon kallades till intervju och fick därefter beskedet att hon inte fick arbetet.

Kvinnan har därefter vänt sig till DO som gjorde gällande att kvinnan på grund av sin etnicitet trakasserats under intervjun och diskriminerats när hon inte fick anställningen. DO stämde kommunen och yrkade att kommunen till den arbetssökande skulle utge ett allmänt skadestånd om 120.000 kronor.

Kommunen har bestritt att några trakasserier förekommit vid intervjun samt gjort gällande att kvinnan inte fick anställningen eftersom hon inte uppfyllde kraven på personlig lämplighet.

### Arbetsdomstolen

#### *Trakasserier*

Arbetsdomstolen prövade inledningsvis frågan om kvinnan trakasserats under anställningsintervjun. Enligt Arbetsdomstolens mening fanns det i för sig inte anledning att betvivla att kvinnan upplevde frågorna som att de var inriktade på att kontrollera hennes kunskaper i svenska språket och att hon kände sig förnedrad. Det fanns å andra sidan inte heller anledning att ifrågasätta att bakgrunden till och syftet med frågorna var att kvinnan skulle beskriva vilken innebörd som hon lade i de uttryck som hon använt om sig själv i ansökan. Kvinnan hade bl.a. beskrivit sig själv som "specialist"

### Sveriges Kommuner och Landsting

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

Org nr: 556026-1900

www.skl.se

på vissa datorprogram och som "lyhörd" och "strukturerad" . Hon hade även i sin ansökan angett Försäkringskassan som arbetsgivare under tid då hon var föräldraledig. Domstolen fann att det inte var visat att frågorna till kvinnan ställts på något nedvärderande eller annars otillbörligt sätt och de frågor som ställts var enligt Arbetsdomstolens mening i sammanhanget relevanta och lämpliga.

DO kunde inte visa sådana omständigheter som gav anledning att anta att kvinnan blivit diskriminerad genom etniska trakasserier vid intervjun.

#### *Anställningsbeslutet*

Arbetsdomstolen hade därefter att ta ställning till om kommunen hade gjort sig skyldig till etnisk diskriminering genom beslutet att anställa en annan person som placeringsassistent.

Kommunens inställning vara att kvinnan och den som fick anställningen hade jämförbara kvalifikationer vad gällde utbildning och erfarenhet men att kvinnan brustit avseende personlig lämplighet. DO menade att kvinnan hade bättre kvalifikationer.

Domstolen att fann inte grund för att bedöma kvinnans kvalifikationer avseende utbildning och erfarenhet som annat än likvärdiga.

När det gällde den personliga lämpligheten konstaterade domstolen inledningsvis att det inte fanns anledning att ifrågasätta att man från kommunens sida vid den här tillsättningen hade skäl att – som man också gjorde – fästa avgörande vikt vid den personliga lämpligheten.

Arbetsdomstolen fann att den utredning som kommunen redovisat entydigt gav bilden av kvinnan att hon inte bedömdes motsvara de krav i fråga om personliga egenskaper som efterfrågades för arbetet som placeringsassistent. Kvinnans meriter framstod således vad gällde den personliga lämpligheten som klart sämre än för kvinnan som fick arbetet.

Arbetsdomstolen fann inte skäl att rikta någon kritik mot kommunen i handläggningen av tillsättningen. Det var bl.a. fullt rimligt och naturligt att kommunen tog kontakt med och tillmätte tidigare chefs i kommunen erfarenheter stort värde. Det hade ingen betydelse att kommunen inte tog kontakt med de referenspersoner som kvinnan lämnat vid intervjutillfället.

#### **Kommentar**

##### *Inte trakasserier*

Vid intervjun var endast två personer närvarande. Kommunens vittnen har dock beskrivit hur övriga anställningsintervjuer gått till och att de utförts på ett liknande sätt samt att flera sökande upplevt intervjun som särskilt krävande. Frågorna till kvinnan ställdes med utgångspunkt i kravspecifikationen för arbetet där egenskaper i den beskrivning som kvinnan lämnat om sig själv i sin ansökan lyfts fram och hon fått tala

om vilken innebörd som hon lade i de uttryck som hon använt. Domstolen fann inte att DO visat att frågorna har ställts på ett sätt som inneburit att kvinnan har etniskt trakasserats vid intervjun genom frågor om betydelsen av vissa ord eller att frågorna ställts för att kontrollera hennes kunskaper i svenska språket.

*Diskriminering förutsätter likvärdiga meriter*

Det är den arbetssökande som i diskrimineringstvister som rör rekryteringsförfarandet ska visa att hon eller han utifrån annonsens kvalifikationskrav har likvärdiga meriter som jämförelsepersonerna. När den arbetssökande lyckats visa dessa omständigheter antas diskriminering föreligga. Bevisbördan går då över till arbetsgivaren som därmed ska visa att beslutet att inte anställa personen ifråga, saknar samband med hans eller hennes etnicitet. I det aktuella målet gick inte bevisbördan över till arbetsgivaren.

Kommunen har i annonsen klargjort vilka krav som ställdes för anställning som placeringsassistent och har kunnat klargöra behoven av att dessa krav var uppfyllda. De skillnader i handläggningen som har förekommit har kunnat förklaras av skäl som inte har med etnicitet att göra.

Kvinnan hade tidigare vikarierat på den aktuella enheten som placeringsassistent. Kommunen valde då att inte tydliggöra hennes bristande personliga lämplighet som placeringsassistent. Det är möjligt att DO hade haft lättare att acceptera kommunens bedömning av lämpligheten om denna klargjorts för kvinnan i samband med att den tidsbegränsade anställningen avslutades.

Se även cirkulär 2005:77, 2005:113, 2006:27 samt 09:40 om vad man som arbetsgivare bör tänka på vid rekrytering utifrån ett diskrimineringsperspektiv.

Sveriges Kommuner och Landsting  
Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Arbetsrättssektionen

Sophie Thörne

Sara Kullgren

Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2009 nr 87