

Sammanfattning

En person A har sökt anställning hos ett bolag men har inte kallats till intervju eller anställts. Bolaget har uppgett att den person inom företaget som fattat beslut om rekryteringen inte erhållit A:s ansökan. DO har anfört att bolaget redan på grund av vad som förekommit vid ett telefonsamtal mellan A och den rekryteringsansvarige beslutat att inte anställa A och att A i vart fall diskriminerats genom en sämre administrativ behandling av hans ansökan. Fråga om bolaget gjort sig skyldigt till etnisk diskriminering av A vid anställningsförfarandet.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2003-09-24
StockholmDom nr 73/03
Mål nr A 167/02**KÄRANDE**

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, DO, Katarina Bangata 79,
116 42 STOCKHOLM
Ombud: advokaten Birgitta Lind, Fleminggatan 21, 112 26 STOCKHOLM

SVARANDE

1. Sveriges Verkstadsförening, Box 5510, 114 85 STOCKHOLM
2. Westinghouse Atom AB, 556070-6359, 721 63 VÄSTERÅS
Ombud för båda: förbundsjuristen Anna Nordin, Teknikföretagen, Box 5510,
114 85 STOCKHOLM

SAKEN

Etnisk diskriminering

H.A. har anmält till Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) att han blivit diskriminerad på grund av sin etniska tillhörighet i samband med ett anställningsförfarande hos Westinghouse Atom AB (bolaget). Förfarandet avsåg en anställning som skiftkemist vid bolagets analyslaboratorium. Arbetet bestod bland annat i att analysera uranhaltigt material.

Bolaget är medlem i Sveriges Verkstadsförening. H.A. är medlem i Sif. Sif har beslutat att inte föra H.A:s talan.

DO har väckt talan vid Arbetsdomstolen och yrkat att domstolen skall förplikta bolaget att till H.A. utge allmänt skadestånd med 120 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet. Sättet att beräkna ränta har vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

DO

H.A. kommer från Iran och har en högskoleutbildning i kemi därifrån. Han har sedan år 1998 en högskoleingenjörsexamen i kemiteknik från Mälardalens högskola. I Iran har H.A. arbetat som laboratorieingenjör i cirka åtta år. Under tiden juni 1997 - april 2000 arbetade han som laboratorieingenjör vid Pharmacia Upjohn. Perioden augusti 2000 - september 2001 var han föräldraledig.

H.A. har sökt två lediga befattningar vid bolaget. Den första ansökan, som inte omfattas av tvisten men ändå har viss betydelse för bakgrunden, gällde en befattning som processingenjör. U.F. var ansvarig för den rekryteringen. I mitten av oktober 2001 fick H.A. besked från bolaget att han inte var med bland de sökande som bolaget avsåg att vidare behandla i den rekryteringsprocessen.

Den 11 september 2001 utannonserade bolaget en befattning som skiftkemist. Sista ansökningsdag var den 26 september. Med anledning av annonsen kontaktade H.A. i mitten av september bolagets företrädare K.K. per telefon. Hon var chef för analyslaboratoriet och ansvarig för denna rekrytering. Efter telefonsamtalet sände H.A. den 21 september in en skriftlig ansökan avseende befattningen som skiftkemist. Han fick i slutet av september en bekräftelse från bolaget, daterad den 27 september, att ansökan hade mottagits.

Vid telefonsamtalet med K.K. redogjorde H.A. för sina meriter, bland annat sina tidigare arbetsuppgifter och att han hade arbetat på udda tider. Bolaget har påstått att H.A. vid det här telefonsamtalet uppträdde aggressivt och påstridigt, vilket DO bestrider. K.K. har under utredningen hos DO uttalat att hon efter samtalet kände att hon inte ville träffa H.A. till skillnad från andra sökande som kom att kallas till intervju. Detta framgår bland annat av en tjänsteanteckning som A.W. vid DO gjort från ett samtal med K.K.. Bolaget har uppgett att K.K. berättade om telefonsamtalet för U.F.. Detta medförde enligt DO att U.F. meddelade personalavdelningen att H.A. inte var aktuell för anställning.

DO gör gällande att bolaget genom K.K. redan efter telefonsamtalet med H.A. tagit ställning mot att han skulle erhålla befattningen som skiftkemist och att han därför inte heller skulle kallas till intervju. Därmed har bolaget valt att inte fästa avseende vid hans ansökan. Oavsett om K.K. kunnat ta del av H.A:s ansökningshandlingar eller inte hade hon alltså redan tidigare beslutat att han inte skulle anställas eller kallas till intervju. Telefonsamtalet har dock inte utgjort ett tillräckligt underlag för att bedöma H.A. som olämplig för befattningen.

Bolaget har hävdat att orsaken till att H.A. inte kallades till en anställningsintervju var att bolaget på grund av ett missförstånd inte bedömt hans ansökan. DO vitsordar inte bolagets beskrivning av händelseförloppet eller de slutsatser som bolaget dragit därav.

När det gäller bolagets administrativa hantering av ansökningshandlingarna har följande framkommit. Enligt bolagets rutiner skall inkommande ansökningshandlingar kopieras. Ett exemplar skall finnas kvar på personalavdelningen och det andra lämnas till den rekryterande chefen. H.A:s ansökan som skiftkemist har enligt bolaget aldrig kopierats och överlämnats till K.K. utan har funnits kvar på personalavdelningen. Den tidigare inlämnade ansökan till tjänsten som processingenjör hade däremot kopierats och överlämnats till U.F.. Han bedömde att H.A. inte skulle kallas till intervju i den

rekryteringsprocessen. U.F. erbjöd K.K. att ta del av ansökningshandlingarna avseende befattningen som processingenjör då han kände till att hon sökte en skiftkemist. Bolaget har uppgett att K.K. avböjde detta. Därefter gav U.F. i uppdrag åt V.L. på personalavdelningen att meddela sökandena att de inte var aktuella för anställning. DO menar att U.F. vid den här tidpunkten kände till telefonsamtalet mellan K.K. och H.A. och den bedömning som K.K. hade gjort av H.A:s personliga lämplighet efter samtalet.

H.A. har aldrig fått något besked från bolaget om att han inte var aktuell för anställningen som skiftkemist. Han fick en bekräftelse, daterad den 27 september 2001, på att bolaget mottagit hans ansökan. Bolagets påstående att han samma dag skulle ha fått ett besked om att han inte var aktuell för anställningen som skiftkemist är orimligt. I början av mars 2002 började han kommunicera med bolaget om vad som hade hänt med befattningen som skiftkemist. Den 14 mars 2002 fick han besked från bolaget om vilken utbildning den person som anställdes på befattningen hade.

Bolagets uppgift att K.K. inte tagit del av ansökningshandlingarna utgör ingen godtagbar förklaring till att H.A. inte kallades till intervju. Oavsett vem inom bolaget som skulle besluta i rekryteringsfrågan har bolaget givit H.A. en sämre administrativ behandling än andra sökande genom att underlåta att kopiera hans ansökan och överlämna den till K.K.. Bolaget har därigenom försummat hans möjlighet att bli likvärdigt bedömd med övriga sökande. Denna felbehandling är inte ursäktlig.

Även om K.K. inte tagit del av H.A:s ansökan skall det i efterhand göras en jämförelse mellan hans meriter och meriterna avseende de sökande som kallades till intervju och den som anställdes som skiftkemist.

Enligt DO skall de sökandes meriter ställas i relation till de krav och önskemål som bolaget framställt i annonsen. Bolaget har senare lagt till önskemål eller krav som inte fanns i annonsen, nämligen erfarenhet av skiftarbete och tekniskt kunnande. Dessa krav skall således inte beaktas vid meritjämförelsen. Även om de beaktas har H.A. varit lika eller mera meriterad för befattningen som de personer som kallades till intervju. Det har framgått redan av hans ansökningshandlingar och än tydligare av de uppgifter han lämnade vid telefonsamtalet med K.K..

Med hänsyn till H.A:s meriter för befattningen som skiftkemist borde han åtminstone ha kallats till intervju. Genom att inte göra det har bolaget missgynnat honom. H.A. hade dessutom bättre meriter än B.N. som anställdes som skiftkemist. Bolaget har därför missgynnat H.A. även genom att inte anställa honom. Missgynnandet har samband med hans etniska tillhörighet.

Sammanfattningsvis gör DO gällande att H.A. med hänsyn till utbildning, yrkes- och arbetslivserfarenhet samt personlig lämplighet var lika eller mer kvalificerad som de sökande som kallades till intervju i samband med rekryteringen av en skiftkemist. Han var mer kvalificerad än den person som anställdes. Genom att han inte kallades till intervju och inte anställdes har

han blivit missgynnad. Detta missgynnande har samband med hans etniska tillhörighet. H.A. har också missgynnats genom bolagets administrativa rutiner vilka medfört att han gått miste om möjligheten till en anställning. De förklaringar som bolaget har lämnat till det administrativa misstaget är inte godtagbara. För samtliga förfaranden åberopas bestämmelsen om direkt diskriminering i 8 § lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet och 10 § 1 samma lag. Den missgynnande administrativa behandlingen utgör en sådan ”annan åtgärd under anställningsförfarandet” som avses i 10 § 1 i lagen.

Arbetsgivarparterna

Hösten 2001 sökte H.A. anställning hos bolaget dels som processingenjör, dels som skiftkemist. U.F. var ansvarig för rekryteringen av en processingenjör och K.K. för rekryteringen av en skiftkemist.

Innan H.A. skickade in sin ansökan avseende befattningen som skiftkemist ringde han till K.K.. De talade därvid främst om arbetet som skiftkemist och H.A. förklarade att han skulle skicka in en ansökan. Under samtalet uttryckte han sig också mycket negativt om bolagets hantering av rekryteringsförfarandet rörande anställningen som processingenjör. K.K. förklarade att anledningen till att förfarandet drog ut på tiden berodde på att det varit sommaruppehåll. H.A. fortsatte ändå att uttala sig mycket negativt om företaget. K.K. uppfattade det som ett olämpligt agerande från hans sida. Efter samtalet gick hon in till U.F. för att kontrollera att H.A:s ansökan inte hade kommit bort. U.F. konstaterade att den fanns där. K.K. läste inte denna ansökan. Hon nämnde för U.F. vad som hade hänt vid telefonsamtalet. När K.K. sedan skulle bestämma vilka som skulle kallas till intervju i samband med rekryteringen av en skiftkemist gick hon igenom samtliga ansökningshandlingar hon fått från personalavdelningen. H.A:s ansökan fanns inte med. Hon utgick från att han hade valt att inte söka befattningen.

Anledningen till att K.K. inte fått H.A:s ansökan rörande befattningen som skiftkemist var ett missförstånd mellan personalavdelningen och de rekryterande cheferna. Enligt bolagets administrativa rutiner vid rekrytering tar personalavdelningen emot inkommande ansökningshandlingar och överlämnar kopior på dessa till den chef som är ansvarig för rekryteringen. V.L. arbetar på personalavdelningen och är kontaktperson gentemot de rekryterande cheferna under anställningsprocesser. Det innebär att hon bland annat ser till att personalavdelningen skickar ut brev till personer som inte är aktuella för anställning om att befattningen kommer att tillsättas med en annan sökande eller redan har tillsatts. Detta sker efter besked från de rekryterande cheferna. V.L. är inte behörig att fatta några beslut om vem som skall eller inte skall kallas till intervju eller anställas. Företaget har en mall för brev med besked om att en person inte är aktuell för anställning. V.L. ger i sin tur i uppdrag åt S.F. att skicka dessa brev. S.F. arbetar med enklare administrativa sysslor på personalavdelningen. När hon skickar ett sådant brev gör hon en anteckning om detta i hörnet på ansökningshandlingen.

Missförståndet i samband med det aktuella rekryteringsförfarandet började med att V.L. begärde besked från U.F. om vilka av de sökande till befattningen som processingenjör hon kunde tacka nej till. U.F. besvarade detta genom ett e-postmeddelande den 20 september 2001. I detta förklarar U.F. att han inte har skickat tillbaka ansökningshandlingarna rörande de sökande som han inte är intresserad av då K.K. tittar på dem eftersom hon söker en kemist. U.F. kände nämligen till att detta rekryteringsförfarande pågick och erbjöd därför K.K. att ta del även av de ansökningar han hade fått in. K.K. ville emellertid anställa en person som särskilt hade sökt ett skiftarbete. Hon talade därför om för U.F. att hon inte var intresserad av ansökningshandlingar rörande befattningen som processingenjör. U.F. meddelade därefter V.L. att bland andra H.A. inte skulle kallas till intervju.

V.L. fick alltså först ett meddelande från U.F. att han inte kunde lämna besked om vilka sökande som skulle meddelas att de inte skulle anställas. Anledningen uppgavs vara att K.K. tittade på handlingarna för att se om någon av dessa sökande kunde vara aktuell för arbetet som skiftkemist. När U.F. sedan meddelade V.L. att H.A. inte skulle anställas utgick hon från att även K.K. hade gjort en bedömning av om H.A. var aktuell för arbete och att han således inte heller var aktuell för arbetet som skiftkemist. V.L. lämnade därför i uppdrag till S.F. att skicka ett brev till H.A. att han inte var aktuell för det arbetet. Av anteckningen på H.A:s ansökningshandlingar rörande arbetet som skiftkemist framgår att han har tillsänts ett sådant brev den 27 september 2001.

K.K. har således inte någon gång under rekryteringsförfarandet tagit del av H.A:s ansökningshandlingar. Hon hade inte heller redan efter telefonsamtalet med honom bestämt sig för att inte anställa H.A.. Eftersom hon inte fick hans ansökan har hon aldrig gjort någon bedömning av om han skulle kallas till intervju eller anställas. Inte heller någon annan inom bolaget har gjort en bedömning av H.A:s ansökan rörande befattningen som skiftkemist. Det missförstånd som medfört att H.A:s ansökan inte kom att bedömas är beklagligt, men har inte något att göra med hans etniska tillhörighet.

För det fall en meritjämförelse skall göras mellan H.A. och övriga sökande - trots att bolaget inte gjort någon bedömning av honom under rekryteringsförfarandet - kan följande framhållas.

Av annonsen framgår vad arbetet innebär, vilken inriktning i kemi det är frågan om och vilka erfarenheter och metoder som är relevanta i arbetet. Vidare framgår av annonsen att det är fråga om tjänstgöring ensam på natten i fyrskift. Att företaget vid bedömningen av vilka som skulle kallas till intervju vägde in om de sökande tidigare hade klarat att arbeta ensamma vid udda tider på dygnet var därför naturligt. Vidare var det en stor fördel om personen var tekniskt lagd och kunde genomföra mindre reparationer och justeringar av utrustningen. Det senare framgår inte direkt av annonsen men är uppenbart för alla med någon erfarenhet på området. Det gällde att hitta den person som hade de bästa sakliga förutsättningarna för arbetet under de aktuella förhållandena.

De uppgifter som vid urvalstidpunkten fanns tillgängliga för bolaget ger inte tillräckligt underlag för att konstatera att H.A. var lika lämpad för arbetet som de personer som kallades. Om H.A:s ansökan hade bedömts av bolaget hade denne därför ändå inte kallats till intervju. Till detta kommer att han vid telefonsamtalet med K.K. agerat på ett olämpligt sätt. Det var dock inte telefonsamtalet som var orsaken till att han inte kallades till intervju.

B.N. anställdes som skiftkemist. Den person som i första hand hade valts ut till intervju var emellertid en person av utländsk härkomst. Denne visade sig vara tillräckligt kvalificerad för ett mer avancerat arbete inom företaget, vilket han också erbjöds. Under rekryteringsprocessen kom det fram att det även behövdes en vikarie till laboratoriet. De två personer som valdes ut till intervju för vikariatet var invandrare och fick båda arbete inom företaget. Det är uppenbarligen inte så att bolaget är negativt till att anställa personer med utländsk härkomst. Bolaget ingår i en internationell koncern och är ett mångkulturellt företag. På det aktuella analyslaboratoriet är fem av de tretton anställda första generationens invandrare, det vill säga födda utomlands. K.K. har rekryterat sex personer dit, varav tre är första generationens invandrare.

Bolaget gör gällande att H.A. inte har befunnit sig i en likartad situation som de övriga personer som har sökt arbetet som skiftkemist. Det beror på att företrädarna för bolaget inte har tagit del av hans ansökan och bedömt om han skulle kallas till intervju eller anställas. Han har således varit i en likartad situation som personer som inte sökt anställning hos bolaget och i förhållande till dessa har han inte missgynnats. Orsaken till att han inte bedömdes var det beskrivna missförståndet mellan personalavdelningen och de rekryterande cheferna. Det kunde ha drabbat vem som helst och har inte något att göra med H.A:s etniska tillhörighet.

Om domstolen ändå skulle anse att H.A. skall jämföras med övriga sökande görs gällande att med utgångspunkt från de uppgifter bolaget hade vid urvalstillfället hade de som kallades till intervju bättre förutsättningar än H.A. att klara arbetet. H.A. har därför även på den grunden inte varit i en likartad situation som de personer som kallades till intervju och den person som fick arbetet.

För att etnisk diskriminering skall kunna anses ha förekommit måste det kunna påvisas att diskriminerande faktorer har påverkat företagets beslut. De kriterier som bolaget har använt vid urvalet till intervju och anställning är inte diskriminerande. Ett eventuellt missgynnande av H.A. saknar således under alla förhållanden samband med hans etniska tillhörighet.

Domskäl

H.A. sökte hösten 2001 en av bolaget utannonserad befattning som skiftkemist. Han blev inte kallad till någon anställningsintervju och befattningen tillsattes med en annan person. Tvisten mellan parterna gäller om bolaget i samband med anställningsförfarandet har diskriminerat H.A. på grund av hans etniska ursprung.

DO har gjort gällande följande. H.A. var minst lika kvalificerad som de personer som kallades till intervju och mer kvalificerad än den person som anställdes. Genom att han inte kallades till intervju och inte anställdes har han blivit missgynnad. Detta missgynnande har samband med hans etniska tillhörighet. H.A. har också missgynnats genom bolagets administrativa rutiner vilka medfört att han gått miste om möjligheten till en anställning. Den förklaring som bolaget har lämnat till det administrativa misstag som skall ha förekommit är inte godtagbar. För samtliga förfaranden åberopas bestämmelsen om direkt diskriminering i 8 § lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet och 10 § 1 samma lag.

Arbetsgivarparterna har i huvudsak invänt att H.A:s ansökan över huvud taget inte har bedömts av bolaget på grund av ett administrativt misstag inom bolaget samt att ett eventuellt missgynnande av H.A. i allt fall saknar samband med hans etniska tillhörighet. De har vidare anfört att H.A. vid en bedömning på det underlag som fanns vid urvalstidpunkten inte skulle ha befunnits lika lämpad för arbetet som de personer som kallades till intervju.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på DO:s begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med H.A. och A.W.. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med K.K., M.T., U.F., V.L., S.F., L.E. och M.W.. Båda sidor har åberopat skriftlig bevisning.

Regler om etnisk diskriminering finns i lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet. Etnisk diskriminering är enligt 10 § förbjuden i ett antal olika situationer, bl.a. när en arbetsgivare beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar en annan åtgärd under anställningsförfarandet.

En arbetsgivare får enligt 8 § i lagen inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla honom eller henne mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat personer med annan etnisk tillhörighet i en likartad situation, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med etnisk tillhörighet (direkt diskriminering). Paragrafen tar sikte på fall där det finns ett direkt orsakssamband mellan missgynnandet och arbetstagarens eller arbetssökandens etniska tillhörighet. DO har i målet gjort gällande att det har skett en sådan direkt diskriminering.

Det centrala för frågan om diskriminering har ägt rum är dels att det har skett ett missgynnande, dels att det finns något slags orsakssamband mellan detta missgynnande och arbetstagarens eller arbetssökandens etniska tillhörighet. Det krävs inte att det har varit fråga om en avsiktlig diskriminering från arbetsgivarens sida eller att den etniska faktorn är ensam orsak till den missgynnande åtgärden (se prop. 1997/98:177 s. 41).

Före den 1 juli 2003 fanns i lagen ingen uttrycklig regel om bevisbördan i mål om etnisk diskriminering. För att lagens förbud skall kunna upprätthållas har i förarbetena till lagen i dess äldre lydelse emellertid anförts att någon form av bevislättning bör tillämpas. I förarbetena anförts att bevisregeln i det

inom EG gällande bevisbördedirektivet bör tas till utgångspunkt för bevisbördans placering. En arbetssökande eller arbetstagare bör med denna utgångspunkt ha bevisbördan för de av henne eller honom påstådda faktiska omständigheterna. Om dessa styrkta fakta ger anledning att anta att diskriminering förekommit, bör bevisbördan övergå på arbetsgivaren som då har att visa att missgynnandet inte har samband med etnisk tillhörighet (jfr a. prop. s. 41). Arbetsdomstolen har i tidigare domar om etnisk diskriminering tillämpat det anförda sättet att fördela bevisbördan (se AD 2002 nr 128 och 2003 nr 55 och 58). Det finns inte anledning att fördela bevisbördan på annat sätt i det här fallet. Tilläggas kan att en regel om delad bevisbörda har införts i lagen fr.o.m. den 1 juli 2003. Regeln innebär ingen ändring av det beskrivna rättsläget (se prop. 2002/03:65 s. 107).

I målet är ostridigt att bolaget har mottagit H.A:s ansökan till befattningen som skiftkemist och att han inte kallats till intervju eller erhållit den sökta anställningen. Det är också ostridigt att bolagets företrädare under ansökningsförfarandet känt till H.A:s etniska ursprung.

K.K. var ansvarig för rekryteringen till befattningen som skiftkemist. Det var hon som hade att besluta om vilka personer som skulle kallas till intervju och om vem som skulle anställas. Vittnesförhören med henne, M.T., U.F., V.L. och S.F. har alla bekräftat den redogörelse för hanteringen av H.A:s ansökningshandlingar som bolaget har lämnat. Enligt Arbetsdomstolens mening visar utredningen i målet att H.A:s ansökan inte har lämnats till K.K. och att detta berott på att V.L. missuppfattat ett besked som lämnats av U.F. i ett annat anställningsärende. Utredningen ger alltså inte stöd för att K.K., eller någon annan vid bolaget, skulle ha fattat något beslut om att inte kalla H.A. till intervju eller att inte anställa honom.

DO har också gjort gällande att K.K. redan efter telefonsamtalet med H.A. beslutat att inte kalla honom till intervju eller anställa honom. DO har därvid framhållit att K.K. inte hade tillräckligt underlag för att fatta ett sådant beslut enbart på grundval av samtalet med H.A.. DO har också anført att H.A. har blivit missgynnad genom att han fått en sämre administrativ behandling än övriga sökande och att det bör vara bolaget som skall stå risken för att dess administrativa rutiner har lett till att K.K. inte erhållit H.A:s ansökan. Detta leder enligt DO till att prövningen i målet skall göras utifrån premisserna att K.K. faktiskt erhållit H.A:s ansökan och att en meritjämförelse mellan H.A. och de personer som kallades till intervju och den som anställdes därmed skall ske.

DO har bland annat åberopat tjänsteanteckningar som upprättats av A.W. vid DO från ett telefonsamtal hon haft med K.K.. Såväl A.W. som K.K. har vid förhören med dem uppgett att den frågeställning K.K. besvarade vid samtalet med A.W. var vad som hade utspelat sig vid K.K:s telefonsamtal med H.A.. K.K. tillfrågades således inte vid samtalet med A.W. om anledningen till att hon inte kallade H.A. till intervju. Enligt tjänsteanteckningarna har K.K. bland annat sagt att H.A. varit påstridig och aggressiv vid hennes telefonsamtal med honom och att hon kände att hon inte ville träffa honom mer. A.W. har bekräftat att anteckningarna är korrekta. K.K. har berättat att hon

uppfattat H.A. som aggressiv mot bolaget vid deras samtal men att hon inte bestämt sig för att inte anställa honom redan efter samtalet. Det avgörande hade enligt henne varit innehållet i hans ansökan.

Av utredningen framgår att K.K. genom telefonsamtalet med H.A. fått ett negativt intryck av honom så till vida att hon uppfattat honom som aggressiv mot bolaget. Det framstår som naturligt att K.K. skulle ha vägt in detta vid en bedömning av en ansökan från H.A.. Enligt Arbetsdomstolens mening medger dock utredningen i målet inte slutsatsen att K.K. redan efter telefonsamtalet med H.A. bestämt sig för att inte beakta en ansökan från honom.

Av betydelse i målet är också att det inte har framkommit någonting som talar för att H.A:s etniska tillhörighet har haft någon som helst inverkan på vad som förekommit vid anställningsförfarandet. Såväl vid DO:s egen utredning som vid huvudförhandlingen i Arbetsdomstolen har framkommit att K.K:s negativa uppfattning om H.A. efter deras telefonsamtal i stället har hängt samman med att hon upplevt honom som aggressiv mot bolaget. Inte heller kan det missförstånd som uppkom mellan V.L. och U.F., och som medförde att H.A:s ansökan inte kom att prövas, i något avseende sättas i samband med dennes etniska tillhörighet. Det kan noteras att DO inte heller har pekat på någon särskild omständighet som skulle tyda på att H.A:s etniska tillhörighet har haft betydelse för bolagets agerande vid anställningsförfarandet.

Som redan framgått har DO, utan att gå närmare in på frågan, gjort gällande att H.A. missgynnats genom bolagets administrativa rutiner vilka medfört att han gått miste om möjligheten till en anställning och att den förklaring som bolaget har lämnat till det misstag som begåtts inte är godtagbar. Såvitt framkommit av utredningen har de rutiner bolaget tillämpat i samband med rekryteringen till befattningen som skiftkemist inte varit annorlunda än de rutiner som bolaget generellt tillämpar i anställningsförfaranden. Dessa rutiner kan enligt Arbetsdomstolens mening inte i sig anses vara diskriminerande. Det förhållandet att H.A:s ansökan till följd av ett missförstånd inte överlämnades till den ansvariga för rekryteringen och därmed inte kom att prövas i enlighet med gällande rutiner kan enligt Arbetsdomstolens mening inte heller anses vara diskriminerande.

Det anförda innebär att DO enligt Arbetsdomstolens mening inte har styrkt några omständigheter som ger anledning att anta att diskriminering förekommit. DO:s talan skall därmed avslås. I klarhetens intresse kan tilläggas att det vid den bedömning Arbetsdomstolen har gjort inte finns anledning att gå in på en bedömning av H.A:s och andra sökandes meriter.

Utgången i målet medför att DO skall utge ersättning för arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Arbetsdomstolen finner att det yrkade beloppet är skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Ombudsmannens mot etnisk diskriminering talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Ombudsmannen mot etnisk diskriminering att ersätta Sveriges Verkstadsförening och Westinghouse Atom AB för deras rättegångskostnader med åttiotvåusenettihundra (82 100) kr, varav 80 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Lars Johan Eklund, Ulla Erlandsson, Margit Strandberg, Peter Ander, Ola Bengtson, Nils Lang och Anna-Greta Johansson. Enhälligt.

Sekreterare: Ulrika Stenbeck Gustavson