

Sammanfattning

En kvinna med ryskt ursprung har sökt en utannonserad anställning hos ett bolag. Fråga om bolaget har gjort sig skyldigt till direkt och indirekt etnisk diskriminering genom att avbryta anställningsförfarandet i samband med ett telefonsamtal, inte kalla till intervju och inte heller anställa kvinnan.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2005-01-19
StockholmDom nr 3/05
Mål nr A 128/03**KÄRANDE**

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

SVARANDE

Comsol AB, 556404-8675, Tegnérgatan 23, 111 40 STOCKHOLM
Ombud: jur. kand. Ulf Kjerulff, Magnusson Wahlin Qvist Stanbrook Advokatbyrå KB, Stortorget 29, 211 34 MALMÖ

SAKEN

Skadestånd på grund av etnisk diskriminering

Comsol AB (bolaget) utvecklar och marknadsför verktyg för tekniska beräkningar. Bolaget sökte i början av år 2003 i en annons en person som skulle arbeta med redovisning i företaget. V.W., som sedan år 1992 bor i Sverige och ursprungligen kommer från Ryssland, sökte anställningen. Bolaget anställde en annan sökande. Tvist har uppkommit om bolaget har gjort sig skyldigt till etnisk diskriminering under rekryteringsförfarandet och vid anställningsbeslutet.

DO har väckt talan i Arbetsdomstolen och yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta bolaget att till V.W. utge allmänt skadestånd med 120 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämningen, den 13 juni 2003, till dess betalning sker.

Bolaget har bestritt käromålet, men har vitsordat ränteyrkandet som skäligt i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

DO*Bakgrund*

V.W. anmälde i mars 2003 till DO att hon hade blivit diskriminerad vid en rekrytering till bolaget.

V.W. är född år 1969 i Ryssland. Hon har en läroverksutbildning från Ryssland, vilken motsvarar den svenska gymnasieutbildningen. Under åren

1986–1991 studerade hon lingvistik och litteraturvetenskap vid universitetet i Vladivostok. Den utbildningen anses motsvara 150 svenska universitetspoäng. V.W. flyttade till Sverige år 1992. Hon var då 23 år gammal. I Sverige arbetade hon några år med administration. Under åren 1998–1999 kompletterade hon sin utbildning genom att läsa ekonomi och administration på gymnasienivå, en utbildning som motsvarar ekonomiämnena i den treåriga gymnasieutbildningen, ekonomisk gren. Vid tiden för ansökan var hon anställd på Tradevision AB som ekonomiassistent vilket hon varit sedan år 2001. Dessförinnan hade hon haft tre andra anställningar.

Annonser

Bolaget annonserade i januari eller februari 2003 efter en person som skulle arbeta med redovisning i bolaget. Enligt annonsen ville bolaget ha en person som sökte en utmaning i att jobba i en öppen och dynamisk organisation och som tog egna initiativ och var ansvarsfull. Personen skulle vara beredd att offra kraft och energi i sin och företagets snabba utveckling. Arbetsuppgifterna angavs innefatta intern/extern redovisning, löner, kalkyler, rapporter och andra administrativa arbetsuppgifter. I annonsen uppgavs att personen skulle arbeta tillsammans med bolagets ekonomichef. Kvalifikationskraven uppgavs vara

- treårig ekonomisk utbildning från gymnasiet
- ansvarsfull och noggrann
- väl utvecklat sinne för siffror
- behärska engelska i tal och skrift.

Ansökan skulle skickas till bolaget senast den 28 februari per post eller e-post.

Anställningsförfarandet

V.W. sökte anställningen och skickade den 9 februari 2003 sin ansökan med meritförteckning till bolaget per e-post. Eftersom bolaget hade uppmanat sökandena att skicka ansökan med e-post förhindrade det att betygssavskrifter bifogades. I ansökan uppgav V.W. att hon hade bl.a. gymnasieekonomutbildning, flera års erfarenheter av löpande redovisning och goda kunskaper i engelska. Till ansökan bifogade hon en meritförteckning. Av den framgick att hon var född i Moskva år 1969. Vad gäller utbildning redovisade hon att hon hade studerat lingvistik och litteraturvetenskap under åren 1986–1991 vid Far Eastern State University, att hon under år 1998 hade läst Modern Administration med EDI vid Info Komp i Stockholm och att hon under år 1999 hade läst Redovisning och beskattning vid Frans Schartaus Gymnasium. Vad gäller anställningar redovisade hon anställningar hos N.A. Technoexport AB, Nya Gullivers Resebureau AB, Manpower AB och Tradevision AB.

Bolaget har gjort gällande att V.W. i ansökan oärligt påstått att hon hade en treårig ekonomisk gymnasieutbildning. Det bestrids att V.W. har lämnat falska uppgifter. Hon redovisade sin utbildning korrekt i ansökan och meritförteckningen. I ansökan uppgav hon att hon hade ”gymnasieekonomutbildning” och med det menade hon att hon hade ekono-

miutbildning på gymnasienivå. Av meritförteckningen framgår det tydligt att hon inte har studerat tre år på svenskt gymnasium, utan endast under åren 1998–1999.

Tidigt på morgonen dagen efter, den 10 februari 2003, skickade bolagets ekonomichef J.A. ett e-postmeddelande till V.W. med följande lydelse. *”Hej V, Tack för din ansökan. Jag skulle vilja boka en tid för intervju, vänligen och kontakta mig per telefon [---].”*

V.W. ringde till J.A., i enlighet med uppmaningen, på förmiddagen samma dag vid tio- eller elvatiden. Hon befann sig på sin arbetsplats. Arbetskamraten I.Å-K. satt vid andra sidan av arbetsbordet och hörde telefonsamtalet. Vid telefonsamtalet berättade V.W. att hon kom från Ryssland. Efter det uttryckte J.A. tvivel vad gällde V.W:s förmåga att hålla kontakt med leverantörer på svenska språket. V.W. förklarade dock att hon sedan många år tillbaka hade sådana kontakter i sitt arbete. Efter det att J.A. hade ifrågasatt hennes språkliga förmåga och fått information om att hon kom från Ryssland var han inte längre intresserad av att boka tid för intervju utan han uppmanade henne att skicka in sina merithandlingar till bolaget. Han uttalade att *”ditt brev var i alla fall bra skrivet”* och menade underförstått att hon i alla fall hade skrivit bra svenska.

Den redovisade e-postkontakten och även en tjänsteanteckning som E.G. hos DO gjorde den 27 mars 2003 avseende ett telefonsamtal med J.A. utvisar att han först ville boka tid för intervju med V.W., men några timmar senare inte längre ville det.

DO gör gällande att J.A. i samband med telefonsamtalet med V.W. har avbrutit rekryteringen i förhållande till V.W. när han hörde hennes språkliga brytning och fick klart för sig att hon hade rysk nationalitet. DO gör gällande att bolaget har uppställt krav på tydlig och korrekt svenska vid telefonsamtalet. J.A. uttalade inte direkt att V.W. talade för dålig svenska. Han hade dock några timmar innan hon ringde till honom bett henne ringa för att boka tid för intervju, men när han hörde henne tala ifrågasatte han hennes kunskaper i svenska språket och var inte längre intresserad av att boka tid för intervju. J.A. har således avstått från att gå vidare och boka tid för intervju på grund av V.W:s språkliga brytning och nationella härkomst.

V.W. skickade i alla fall till bolaget sina betyg/intyg i form av gymnasiebetyg från den kommunala vuxenutbildningen samt intyg om anställningar hos Manpower AB och Nya Gullivers Resebureau AB och om praktik på Stockholms Specialresor AB. Hon bad att bli kontaktad, men hon hörde inte ifrån bolaget. Den 26 februari 2003 skickade hon ett e-postmeddelande till J.A. och skrev följande. *”Hej, Innan vi skulle boka en tid för en intervju bad du mig skicka mina betyg/intyg, vilket jag gjorde för två veckor sedan. Jag har ännu inte fått svar från dig. Om det inte finns något intresse, vänligen returnera handlingarna.”* J.A. svarade dagen efter i ett e-postmeddelande till V.W. med följande lydelse. *”Hej, Jag går igenom alla ansökningar fortfarande, sista svarsdag är imorgon och därefter kommer jag*

att fortsätta processen. Om du inte blir kallad till intervju så kommer jag att skicka tillbaka dina papper.”

V.W. fick senare ett brev från bolaget med besked om att bolaget anställt en annan person. Det var J.H. som hade fått anställningen.

V.W. kallades inte till intervju. Bolaget intervjuade sju personer förutom J.H.

Merithandlingar

Det har varit av stor vikt för DO att få del av de ansökningshandlingar som bolaget hade vid rekryteringen. Det gäller framförallt den person som fick anställningen men också de personer som kallades till intervju. DO har endast fått del av J.H:s merithandlingar. DO har begärt att få ta del av ansökningshandlingarna även för de personer som kallades till intervju. I bl.a. ett brev av den 28 april 2003 till DO ifrågasatte bolaget om det finns en skyldighet att lämna ut merituppgifter för de personer som kallades till intervju och anförde att det skulle medföra avsevärt arbete för bolaget. I brev av den 6 maj 2003 till DO angav bolaget att det bara har skyldighet att lämna ut merithandlingar för den person som anställdes men, för att vara tillmötesgående mot DO, gav bolaget ändå in en sammanställning över utbildning och arbetslivserfarenhet för de personer som kallades till intervju. Enligt DO bör bolaget därmed i vart fall senast i maj 2003 haft kvar merit-handlingarna för de personer som kallades till intervju. I Arbetsdomstolen har bolaget förklarat att handlingarna inte längre finns kvar. Bolaget måste ha gjort sig av med dessa trots att DO efterfrågat dem. Handlingarna skulle ha utvisat att V.W:s meriter var minst likvärdiga med en eller flera av de personer som kallades till intervju.

V.W:s meriter

V.W. har en läroverksutbildning från Vladivostok i Ryssland. Det är en utbildning som i vart fall vid den tiden inte hade några linjeval. Utbildningen omfattade många naturvetenskapliga ämnen. Av ett dokument från Verket för högskoleservice framgår att en gymnasieutbildning från Ryska federationen (och f.d. Sovjetunionen) ger grundläggande behörighet till högskoleutbildning i Sverige, dock att man även skall ha vissa kunskaper i engelska och svenska, vilket V.W. har. Stockholms universitet har år 1994 utfärdat ett intyg om att V.W. med betyget godkänd genomgått högskolans rikstest i svenska, vilket ger allmän behörighet för högskolestudier vad gäller förkunskaper i svenska.

Av ett diplom från universitetet i Ryssland framgår det att V.W. skrevs in vid universitetet år 1986 och att hon utexaminerades därifrån år 1991. För att få läsa på universitetet i Ryssland, liksom i Sverige, krävs det en viss utbildningsbakgrund i form av läroverk, eller som i Sverige gymnasium. V.W. antogs till universitetet och har slutfört sina universitetsstudier. Av ett utlåtande från Verket för högskoleservice angående jämförelse av en utländsk högskoleutbildning med svensk framgår att V.W:s universitetsutbildning bedöms motsvara knappt fyra år/150 poäng på svensk

högskolenivå inom ramen för en gymnasielärarutbildning i engelska. Det framgår även att de i utbildningen ingående studierna i lingvistik och litteraturvetenskap bedöms motsvara 20 poäng vardera och att den likaledes ingående praktisk-pedagogiska utbildningen bedöms motsvara 30 poäng.

V.W. har således en utbildning som vida överstiger den allmänbildning som man kan få på den svenska gymnasieskolan. Bolaget har nämligen krävt, förutom ekonomiämnena, de allmänna kunskaper som man får i en svensk gymnasieutbildning. DO menar att V.W. uppfyller kravet på allmänna kunskaper med råge, vilket bolaget borde ha insett eftersom V.W. uppgav att hon hade läst på ryskt universitet. En rekryterare måste förstå att en person som har läst flera år på ett universitet har grundkunskaper för att ha tillträde till universitetet. V.W. behövde därför inte ge in betyg och intyg från Ryssland till bolaget. V.W. har till bolaget gett in de intyg och betyg som är relevanta för arbetet som ekonomiassistent.

DO gör gällande att bolagets annons är riktad till personer som har gått i svensk skola och att ”3-årig ekonomisk utbildning från gymnasiet” avser den svenska utbildningen. Bolaget har även i Arbetsdomstolen uppgett att det är precis den utbildningen som bolaget ville ha. Många länder har inte sådan utbildning. Personer från dessa länder blir då exkluderade.

Av ett betyg från Manpower AB framgår att V.W. varit anställd som ekonomiassistent från juli 1999 till september 2001 och att hon arbetat med många typer av uppgifter på flera olika arbetsplatser, att hon arbetat såväl med kund- som leverantörsreskontrahantering och avstämningar samt också varit behjälplig i bokslutsarbete, att hon varit med och ”startat upp” en helt ny ekonomifunktion, att hon på ett utmärkt sätt motsvarat kraven som ställs på personalen, att både kunderna och arbetsgivaren varit mycket nöjda med henne och att hon fick de allra bästa rekommendationer. Av ett anställningsintyg från Nya Gullivers Resebureau AB framgår att V.W. anställdes i januari 1999 som ekonomiassistent och att hennes arbetsuppgifter främst bestått av löpande bokföring, leverantörsreskontra samt in- och utrikesbetalningar. Av intyget framgår även att hon i miljön ”som var stressig” uppskattats av både ledning och övriga medarbetare samt att företaget rekommenderade henne. Av ett intyg från Stockholms Specialresor AB, där V.W. praktiserade under en månad 1998, framgår det att hon konterat och registrerat leverantörsfakturor, bokfört kundinbetalningar, registrerat hotellprovisioner, stämt av flygbiljettsredovisning samt postsorterat. Av intyget framgår att hon är noggrann, ambitiös, pålitlig, samarbetsvillig och positiv samt att hon utfört arbetsuppgifterna till företagets fulla belåtenhet.

Jämförelse med övriga

Av J.H:s meritsammanställning framgår att han läst det samhällsvetenskapliga programmet, ekonomisk gren, på Frans Schartaus Gymnasium och att han därutöver har en utbildning som diplomerad marknadsekonom från Påhlmans Handelsinstitut. I meritsammanställningen uppger han att han på gymnasiet läste 200 poäng redovisning. Den uppgiften är felaktig och skall rätteligen vara 100 poäng. Hans arbetslivserfarenhet anges i meritsammanställningen bestå i att han arbetat på kundtjänst hos Eurocard där hans huvuduppgift var att ta inkommande samtal och hjälpa kunderna med diverse problem. Vidare framgår det att han arbetat på backoffice vid kundtjänst hos SEB Kort AB. Där tog han hand om ärenden som kom in på telefon, assisterade chefen och var ansvarig för registrering av matkort. Enligt DO utvisar sammanställningen att J.H. inte hade erfarenhet av den typ av arbetsuppgifter som skulle förekomma vid bolaget.

V.W. har likvärdiga utbildningsmeriter i förhållande till J.H. om man ser till kravet i annonsen och bortser ifrån att J.H. hade marknadsekonomutbildning. V.W:s meriter är bättre än J.H:s när det gäller arbetslivserfarenhet. När det gäller personlig lämplighet har de likvärdiga meriter.

Bolaget har som tidigare framgått gjort en sammanställning över utbildning och arbetslivserfarenhet för de personer, utöver J.H., som kallades till intervju, se *domsbilaga*. Av den kan man dra slutsatsen, vad gäller utbildning, att V.W. är likvärdig med nummer 1–3 och 5. När det gäller arbetslivserfarenhet har hon bättre meriter än nummer 2–3 och 5–7. När det gäller de personer som kallades till intervju har V.W. således sammantaget minst likvärdiga meriter och troligen bättre meriter än nummer 2–3 och 5.

Bolaget påstår i Arbetsdomstolen att det inte var något önskemål att sökandena skulle ha arbetslivserfarenhet. DO gör gällande att bolaget har tagit hänsyn till och efterfrågat arbetslivserfarenhet, men att bolaget har försökt tona ner det, eftersom V.W. var klart överlägsen i det hänseendet. Efter V.W:s anmälan till DO följde en skriftväxling mellan DO och bolaget. Bolaget genom J.A. uppgav i ett brev som inkom till DO den 26 mars 2003 att bolaget ville att sökandena skulle ha ”lite erfarenhet” av ekonomi. I ett senare brev till DO av den 11 april 2003 skrev bolaget att det inte hade något krav på arbetslivserfarenhet. Av ett protokoll från en överläggning hos DO den 29 april 2003 framgår det att bolaget uppgav att J.H. fick anställningen eftersom han hade en treårig gymnasieekonomisk utbildning där även matematik och engelska ingick, att bolaget inte ansåg att V.W:s utbildning motsvarade en gymnasieutbildning och att J.H. hade en påbyggnadsutbildning från Påhlmans och arbetslivserfarenhet från kundtjänst på SEB och Eurocard. DO menar att inledningsvis har bolaget medgivit att det ville ha en person som hade arbetslivserfarenhet och som inte kom direkt från utbildningen. Bolaget hänvisade även vid överläggningen till arbetslivserfarenhet. De personer som kallades till intervju hade dessutom arbetslivserfarenhet vilket framgår av bolagets sammanställning över deras meriter. Av bolagets e-postmeddelande till V.W. framgår att bolaget också

hade tänkt kalla V.W. till intervju med vetskap om att hon hade arbetslivserfarenhet.

I bolagets brev av den 11 april 2003 till DO uppgav bolaget att när det kallade till intervju så hade bolaget bara i en del fall tillgång till betygskopior. Av den tjänsteanteckning som E.G. vid DO har skrivit efter ett telefonsamtal med J.A. den 30 april 2003 framgår det att J.A. då ändrade den uppgiften och i stället uppgav att när han kallade de åtta personerna till intervju så hade han betyg och intyg för alla utom en. Den personen hade skickat arbetsintyg men skulle ta med betyg till intervjun. DO gör gällande att bolaget inte begärde in betyg för samtliga som kallades till intervju. DO menar att bolaget vill tona ner att flera kallelser till intervju skedde enbart på grundval av en ansökan med meritförteckning, vilket också höll på att bli fallet beträffande V.W.

Av en uppgift om att någon genomgått treårig gymnasieekonomutbildning går det inte att dra någon slutsats om vilka ekonomiämnen som en sökande studerat inom ramen för programmet eftersom så många ämnen är valbara, exempelvis ämnena finansiering och kalkylering samt affärsjuridik. Bolaget har gjort gällande att det haft betydelse att V.W. saknade ämnena finansiering och kalkylering, rättskunskap och affärsjuridik och att det var den stora skillnaden mellan V.W:s och J.H:s ekonomiutbildning. DO gör gällande att bolaget inte kunde veta om samtliga de personer som kallades till intervju hade läst dessa ämnen. För det krävs även tillgång till gymnasiebetygen. J.H. hade inte någon bilageförteckning i sin meritsammanställning och det förefaller som att han inte skickade med bilagor såsom gymnasiebetyg till bolaget. DO gör gällande att J.H. inte hade tillställt bolaget sina betyg innan han kallades till intervju. Bolaget kan därför inte ha vetat vilka delämnena som ingick i hans gymnasieutbildning. DO gör vidare gällande att bolaget vid rekryteringsförfarandet inte hade tillgång till den handling som utvisar J.H:s utbildning vid Påhlmans Handelsinstitut.

Sammanfattning av grunderna för talan

Bolaget skall förpliktas utge allmänt skadestånd till V.W. eftersom bolaget har brutit mot förbuden mot diskriminering i 8 och 9 §§ samt 10 § 1 lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet.

DO gör gällande att bolaget har gjort sig skyldigt till indirekt diskriminering genom att bolagets företrädare J.A. har avbrutit rekryteringsförfarandet i förhållande till V.W. och inte önskat kalla V.W. till intervju eller i förlängningen anställa henne när han vid ett telefonsamtal hörde hennes språkliga brytning. Det innebär att bolaget har ställt och tillämpat ett krav på kunskaper i svenska språket motsvarande tydlig och korrekt svenska, vilket krav framstår som neutralt men som i praktiken missgynnar personer med annan etnisk tillhörighet. Bolaget har även gjort sig skyldigt till direkt diskriminering genom att med anledning av telefonsamtalet avbryta rekryteringsförfarandet i förhållande till V.W. när det fick klart för sig att V.W. kom från Ryssland.

Bolaget har vidare gjort sig skyldigt till indirekt diskriminering genom att uppställa ett krav på treårigt ekonomiskt gymnasium vilket krav kan förefalla neutralt men som i praktiken missgynnar personer av annat etniskt ursprung som inte har en svensk gymnasieutbildning men motsvarande kunskaper inhämtade på annat sätt. Bolaget har på grund av kravet avbrutit rekryteringsförfarandet i förhållande till V.W. och inte kallat henne till intervju och i förlängningen inte heller anställt henne.

Bolaget har även gjort sig skyldigt till direkt diskriminering genom att inte anställa eller ens kalla V.W. till intervju trots att hon var i en likartad situation och hade bättre eller lika meriter jämfört med J.H. som anställdes och de övriga som kallades till intervju.

Comsol AB

Bakgrund

Comsol AB ingår i en koncern med cirka 120 anställda. Koncernen har kontor på flera platser i Europa och huvudkontoret ligger i Stockholm.

Bolaget utvecklar och marknadsför verktyg för tekniska beräkningar. De anställda har många internationella kontakter och engelska är koncernspråk. Det finns flera anställda i bolaget som har annan etnisk bakgrund än svensk och som inte talar felfri svenska. Bolaget kräver inte att de anställda talar svenska som om de var födda i Sverige. Det finns inte heller anledning att kräva det för någon anställning i bolaget.

I början av år 2003 behövde bolaget utöka personalen med en ekonomiassistent. Bolaget gick ut med en annons och ställde som ett kvalifikationskrav att sökandena skulle ha treårig ekonomisk utbildning från gymnasiet. Det var inte fråga om att det behövde vara svenskt gymnasium, men bolaget ville ha sökande med treårig gymnasieutbildning.

Bolaget krävde inte någon arbetslivserfarenhet. Anledningen till det var att en person som arbetat länge som ekonomiassistent skulle kräva en lön som bolaget inte var berett att betala. En sådan person skulle inte heller lika lätt anpassa sig till bolagets kultur. Bolaget räknade även med att en akademiker, en civilekonom eller en erfaren ekonomiassistent skulle tröttna snabbt på arbetsuppgifterna och sluta. Ekonomichefen J.A. ville därför helst ha en person som kom direkt från utbildningen och som han själv kunde lära upp.

Anställningsförfarandet

220 personer sökte anställningen. J.A. hade omfattande korrespondens per brev och e-post med personer som var intresserade och han hade minst ett hundratal telefonsamtal.

Bolaget kallade åtta personer till intervju som samtliga uppfyllde det utbildningskrav som företaget hade ställt. Dessa personer var i varierande åldrar och vissa hade yrkeserfarenhet. Någon hade erfarenhet från arbete som eko-

nomiassistent, andra hade annan yrkeserfarenhet. Anledningen till att en sökande med erfarenhet från arbete som ekonomiassistent kallades till intervju fastän bolaget helst ville ha någon som var ”grön” och formbar var att bolaget ville ha en referensperson. Referenspersonen skulle utvisa om de kriterier som bolaget hade ställt upp var viktiga eller ej. Tre personer kallades till en andra intervju och slutligen anställdes J.H. J.H. hade en teoretisk utbildning som var adekvat och som bolaget efterfrågade men hade ringa yrkeserfarenhet.

De sökande som kallades till intervju hade före intervjun gett in fullständiga merithandlingar, dvs. samtliga betyg som de önskade återropa för att få anställningen, med undantag för en person som hade med sig handlingar till själva intervjutillfället.

Bland de 212 personer som inte kallades till intervju fanns V.W.

V.W. hade skickat in en ansökningshandling med meritförteckning via e-post. J.A. kommer inte ihåg e-postkorrespondensen mellan honom och V.W. Bolaget ifrågasätter dock inte riktigheten av densamma. J.A. kommer inte heller ihåg telefonsamtalet som han hade med V.W., eftersom han hade ett hundratal telefonsamtal. Ett samtal har dock uppenbarligen ägt rum eftersom V.W. ombads att sända in sina fullständiga merithandlingar till bolaget. J.A. är dock helt säker på att han inte har avbrutit något anställningsförfarande på grund av att en person inte talade brytningsfri svenska eller kom från Ryssland. Hade J.A. velat avbryta anställningsförfarandet vid telefonsamtalet hade han inte bett V.W. skicka in kompletterande handlingar.

V.W. skickade in ytterligare handlingar till bolaget. Det visade sig därvid att den gymnasieekonomutbildning som hon hade angett i sin ansökan inte existerade och hon hade således inte lämnat korrekta uppgifter i sin ansökan. Hon hade utbildning i huvudsak från den kommunala vuxenutbildningen om sammantaget 600 poäng, vilket motsvarar ungefär ett års studier. Det var inte någon fullständig treårig gymnasieutbildning. Hon gav inte in fullständiga ansökningshandlingar utan lämnade endast in intyg över utbildningen i Sverige och betyg från anställningar som hon hade haft i Sverige. Hon gav inte in intyg eller betyg avseende sin utbildning i Ryssland. Följaktligen lämnade V.W. inte heller in någon ekvivalering av den utländska utbildningen. Hon gav heller inte in någon handling som utvisade att hon hade kunskaper i svenska som berättigade till universitetsstudier. Dessa handlingar fick bolaget inte del av i samband med rekryteringen utan först senare. Vad bolaget hade tillgång till under rekryteringen var således intyg från den kommunala vuxenutbildningen på teoretisk utbildning om 600 poäng/timmar. V.W. var därför inte i en likartad situation som de som kallades till intervju eller den som fick anställningen.

V.W. har inte heller visat att det inte fanns ekonomiskt gymnasium i dåvarande Sovjetunionen. Hon hade dock inte befunnit sig i en likartad situation ens om hon hade lämnat in intyg och betyg avseende den sovjetiska utbildningen. V.W. hade fel ålder enligt bolaget och för lång erfarenhet som ekonomiassistent för att vara formbar.

Kravet på treårig ekonomisk utbildning från gymnasiet

En annons är inte i sig indirekt diskriminerande, men däremot kan tillämpningen av ett krav i en annons vara diskriminerande. Bolaget bestrider att det ställde krav på sökandena om svenskt gymnasium och att det avbröt anställningsförfarandet i förhållande till V.W. på grund av något sådant krav. Bolaget har varit berett att tillämpa sitt krav på utbildning på det sättet att bolaget kunnat tänka sig annan motsvarande utbildning. Om bolaget hade känt till att det inte gick att läsa treårig ekonomisk gymnasieutbildning i Ryssland eller om V.W. hade upplyst bolaget om det hade bolaget prövat om hennes ryska utbildning i kombination med den ekonomiska utbildning som hon hade genomgått i Sverige var likvärdig. Det har dock ålegat V.W. att upplysa bolaget om detta, vilket hon inte gjorde. En prövning har även förutsatt att V.W. givit in samtliga merithandlingar under anställningsförfarandet, vilket hon inte gjorde när det gäller den utländska utbildningen. Bolaget har därför aldrig gjort någon prövning. Bolaget har därmed inte gjort sig skyldigt till indirekt diskriminering.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Bolaget bestrider att det har avbrutit anställningsförfarandet i samband med telefonsamtalet. Bolaget bestrider att det har ställt upp eller tillämpat ett krav på tydlig och korrekt svenska. Om Arbetsdomstolen finner att bolaget har ställt och tillämpat ett sådant språkrav medger bolaget att indirekt diskriminering föreligger. Bolaget har inte avbrutit rekryteringen av V.W. på grund av hennes nationalitet.

Det vitsordas dock att V.W. blev missgynnad genom att hon inte kallades till intervju eller fick anställningen.

Bolaget bestrider att det ställde krav på sökandena om svenskt gymnasium och att det avbröt anställningsförfarandet av V.W. på grund av ett sådant krav. Bolaget har varit berett att tillämpa kravet på det sättet att det kunnat tänka sig annan motsvarande utbildning. Om bolaget hade känt till att det inte gick att läsa treårig ekonomisk gymnasieutbildning i Ryssland eller om V.W. hade upplyst bolaget om det hade bolaget prövat om hennes ryska utbildning i kombination med den ekonomiska utbildning som hon hade genomgått i Sverige var likvärdig. En sådan prövning blev dock inte aktuell eftersom V.W. inte gav in samtliga sina merithandlingar.

Bolaget bestrider även att V.W. har befunnit sig i en likartad situation som J.H. och de övriga som kallades till intervju. Om Arbetsdomstolen skulle finna att V.W. befunnit sig i en likartad situation har bolaget inte insett detta då det inte framgått att hon hade utbildning motsvarande treårig gymnasieekonomutbildning. Bolaget bestrider att V.W. har den gymnasieekonomutbildning som krävdes.

Domskäl

Twisten

I början av år 2003 sökte bolaget via en annons efter en person som skulle anställas för att arbeta med redovisning i bolaget. V.W. sökte den lediga anställningen. Bolaget kallade åtta personer till anställningsintervju. V.W. var inte en av dessa personer. Bolaget anställde slutligen en av sökandena, J.H. Twisten i målet gäller huruvida bolaget har diskriminerat V.W. under rekryteringsförfarandet och vid anställningsbeslutet på grund av hennes etniska tillhörighet. V.W. flyttade till Sverige år 1992 och kommer ursprungligen från dåvarande Sovjetunionen, nuvarande Ryssland.

DO har gjort gällande att bolaget har gjort sig skyldigt till såväl direkt som indirekt diskriminering enligt följande.

V.W. har missgynnats genom att bolaget i samband med ett telefonsamtal den 10 februari 2003 mellan henne och J.A., bolagets ekonomichef, avbrutit rekryteringsförfarandet i förhållande till henne. Bolaget avbröt rekryteringsförfarandet när bolaget fick klart för sig att V.W. kom från Ryssland och bolaget har därmed gjort sig skyldigt till direkt diskriminering. Rekryteringsförfarandet avbröts även på grund av V.W:s språkliga brytning. Bolaget har därmed ställt och tillämpat krav på tydlig och korrekt svenska och genom detta gjort sig skyldigt till indirekt diskriminering.

V.W. har även missgynnats genom att hon inte kallats till intervju och inte heller anställts. V.W. har blivit indirekt diskriminerad genom att bolaget ställt och tillämpat ett krav på treårig ekonomisk utbildning från gymnasiet. Kravet kan synas neutralt men det missgynnar personer med annan etnisk tillhörighet som inte har en svensk gymnasieutbildning men motsvarande kunskaper inhämtade på annat sätt. V.W. har blivit även direkt diskriminerad genom att hon inte anställts eller ens kallats till intervju trots att hon var i en likartad situation och hade bättre meriter än eller i vart fall lika meriter som J.H. som anställdes och övriga som kallades till intervju.

Bolaget har bestritt att det avbrutit rekryteringsförfarandet i förhållande till V.W. i samband med telefonsamtalet den 10 februari 2003. Bolaget har bestritt att det ställt eller tillämpat krav på kunskaper i svenska språket motsvarande tydlig och korrekt svenska. Enligt bolaget har det inte heller avbrutit anställningsförfarandet på grund av V.W:s nationalitet. Om Arbetsdomstolen finner att bolaget har ställt och tillämpat krav på tydlig och korrekt svenska har bolaget medgivit att indirekt diskriminering föreligger.

Bolaget har bestritt att det ställde eller tillämpade krav på att sökandena skulle ha genomgått svenskt gymnasium. Bolaget har gjort gällande att det varit berett att tillämpa kravet på ”3-årig ekonomisk utbildning från gymnasiet” genom att godta annan motsvarande utbildning. Enligt bolaget kunde det dock inte göra en sådan prövning eftersom V.W. inte gav in merithandlingar som sammantaget skulle kunnat visa att hon genomgått motsvarande utbildning.

Bolaget har bestritt att V.W. var i en likartad situation och att hon hade bättre eller lika meriter jämfört med J.H. och de övriga som kallades till intervju. Om Arbetsdomstolen skulle finna att V.W. var i en likartad situation har bolaget inte insett detta eftersom det inte framgick att hon hade en utbildning motsvarande gymnasieekonomutbildning.

Utredningen i målet

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på DO:s begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med V.W. och vittnesförhör med V.W:s make M.W., V.W:s tidigare arbetskamrat I.Å-K. och den vid företaget Info Komp anställde M.E. På bolagets begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med bolagets verkställande direktör F.S. och vittnesförhör med economichefen J.A. Parterna har vidare åberopat skriftlig bevisning.

Rättslig bakgrund

Regler om förbud mot etnisk diskriminering i arbetslivet finns i lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Domstolen har att tillämpa lagen i dess lydelse före den 1 juli 2003. Lagen benämndes då lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet.

Enligt 8 § får en arbetsgivare 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).

Vidare får arbetsgivaren enligt 9 § inte missgynna en arbetssökande eller arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med en viss etnisk tillhörighet (indirekt diskriminering). Enligt 9 § gäller dock inte förbudet mot indirekt diskriminering om syftet med bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet kan motiveras av sakliga skäl och åtgärden är lämplig och nödvändig för att syftet skall uppnås. I förarbetena till lagen (prop. 1997/98:177 s. 28) anges krav på språkkunskaper och utbildningskrav som exempel på sådant som kan missgynna personer med en viss etnisk tillhörighet (se även AD 2002 nr 128). I propositionen understryks samtidigt att det är tillåtet att ställa t.ex. språkrav men att nivån på kravet kan variera med hänsyn till vad arbetsuppgifterna kräver.

Direkt och indirekt diskriminering enligt 8 och 9 §§ är förbjuden enligt 10 § 1 när en arbetsgivare beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet.

Före den 1 juli 2003 och i den i målet tillämpliga lydelsen av lagen fanns det inte någon uttrycklig regel om bevisbördans placering i mål om etnisk diskriminering. Av 8 §, i dess lydelse före den 1 juli 2003, framgår dock att

diskriminering föreligger ”om inte arbetsgivaren *visar* att missgynnandet saknar samband med etnisk tillhörighet”. För att lagens förbud skall kunna upprätthållas har i förarbetena till lagen anförts att någon form av bevislättning bör tillämpas. I förarbetena anförts i huvudsak följande (jfr a. prop. s. 41). 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.

Arbetsdomstolen har i tidigare domar om etnisk diskriminering tillämpat det anförda sättet att fördela bevisbördan (se AD 2002 nr 128 och 2003 nr 55, 58 och 73). Det finns inte anledning att fördela bevisbördan på annat sätt i nu aktuellt mål. En regel om delad bevisbörda har införts i lagen fr.o.m. den 1 juli 2003. Av förarbetena framgår att regeln inte innebär någon ändring av det beskrivna rättsläget (se prop. 2000/03:65 s. 107).

Har bolaget avbrutit rekryteringsförfarandet i förhållande till V.W. redan i samband med telefonsamtalet den 10 februari 2003?

DO har i denna del av målet gjort gällande att bolaget genom J.A. gjort sig skyldigt till både direkt och indirekt diskriminering genom att avbryta anställningsförfarandet i förhållande till V.W. i samband med ett telefonsamtal den 10 februari 2003 enligt följande. Bolaget ville boka en tid för anställningsintervju med V.W. varför hon ringde upp J.A. på bolaget. Samtalet ledde inte till någon intervjutid. V.W. uppfattade samtalet som att hon inte längre var intressant för anställningen. Orsaken till detta var att det under samtalet kom att stå klart för bolaget att V.W. hade en språklig brytning och att hon kom från Ryssland. Bolaget har genom att grunda sitt beslut för det första på V.W:s nationalitet gjort sig skyldigt till direkt diskriminering och för det andra på hennes språkliga brytning ställt och tillämpat ett krav på tydlig och korrekt svenska, vilket utgjort indirekt diskriminering.

Bolaget har bestritt att bolaget avbröt anställningsförfarandet i förhållande till V.W. i samband med telefonsamtalet eller över huvud taget på grund av hennes nationella ursprung eller språkliga brytning. Bolaget har bestritt att det för anställningen uppställts eller tillämpats krav på tydlig och korrekt svenska. Bolaget har anförts att det har många personer av olika nationaliteter anställda i bolaget och att V.W:s nationalitet därför inte haft någon som helst betydelse för hanteringen av henne som arbetssökande.

Beträffande vad som sades under telefonsamtalet har hållits förhör under sanningsförsäkran med V.W. och vittnesförhör med M.W., I.Å-K. och J.A.

V.W. har berättat i huvudsak följande. Hon sände in sin ansökan till bolaget per e-post på kvällen den 9 februari 2003. Hennes make ringde till henne på arbetet på morgonen den 10 februari 2003 och berättade att hon hade fått ett

e-postmeddelande från J.A. där det stod att hon skulle ta kontakt med honom för att boka tid för intervju. Hon blev mycket glad över att ha fått svar så snabbt och ringde därför upp J.A. på en gång på förmiddagen samma dag. Hon hänvisade till e-postmeddelandet och att hon blivit ombedd att ta kontakt för att boka intervjutid. J.A. frågade hur länge hon hade bott i Ryssland respektive Sverige och påpekade att arbetet innefattade många kontakter med leverantörer på svenska. Hon uppfattade honom som att han ifrågasatte hennes kunskaper i svenska språket. Hon fick försvara sig och förklara att hon i sitt arbete på Tradevision AB hade många kontakter med leverantörer och kunder utan problem med språket. Telefonsamtalet avslutades med att J.A. bad henne skicka sina betyg till bolaget. Han nämnde inte någonting om att boka tid för intervju. Hon uppfattade att han ville avsluta telefonsamtalet så fort som möjligt. Hon blev ledsen. Hon tyckte att han agerade ologiskt eftersom anledningen till telefonsamtalet var att de skulle boka tid för intervju. Det kändes som att J.A:s intresse för henne som arbetssökande försvann under samtalet och som att det inte passade hur hon lät. Hon upplevde att J.A. avbröt anställningsförfarandet i förhållande till henne under telefonsamtalet. De pratade med varandra under ca 5–7 minuter och samtalet handlade huvudsakligen om hennes härkomst och språkkunskaper. Hon fick inte några frågor om sina kunskaper i ekonomi eller vad hon arbetade med. Hon skickade ändå in sina betyg eftersom hon gärna ville ha jobbet.

J.A. har berättat i huvudsak följande. Han minns inte längre telefonsamtalet med V.W., eftersom han hade så många telefonsamtal i samband med rekryteringen. Det kan stämma att de pratade om hennes ryska bakgrund. Det berodde i så fall enbart på att han ville vara artig och att han var nyfiken. Han försöker ofta få till en konversation för att lära känna den arbetssökande. I telefonsamtal med andra sökanden ställde han säkert liknande frågor. Han kan däremot inte förstå varför han skulle ha reagerat på hennes språkliga brytning. Han reagerar nämligen inte på om en person inte talar perfekt svenska. Det finns flera i bolaget som har annan härkomst än svensk och som därför inte talar perfekt svenska. Han skulle inte ha bett V.W. skicka in betygskopior om hon inte längre var intressant för anställningen. V.W. skickade emellertid inte in fullständiga handlingar och de betyg och intyg som hon skickade till bolaget stämde heller inte riktigt överens med vad hon uppgivit i sin ansökan. Det ledde till att hon inte längre var intressant för bolaget.

I.Å-K. har berättat i huvudsak följande. Hon arbetade tidigare tillsammans med V.W. och de satt i samma arbetsrum. Hon hörde när V.W. ringde till J.A. på bolaget. Hon kunde dock inte höra vad J.A. sa under samtalet. Det var något i V.W:s tonläge som gjorde att hon började lyssna på samtalet. Hon hörde när V.W. sade att hon förstod kund- och leverantörsfakturor och att hon inte hade några svårigheter av klara av dem. Hon hörde även V.W. berätta att hon var född i Ryssland och hur länge hon hade bott där. Efter samtalet var V.W. upprörd. Hon berättade att hon hade fått ett e-postmeddelande från bolaget i vilket hon hade blivit ombedd att ta kontakt för att boka tid för anställningsintervju, men att telefonsamtalet istället resulterat i att hon hade blivit ombedd att komplettera sin ansökan med

betyg. Hon sade att telefonsamtalet hade handlat mest om hennes uppväxt i Ryssland och hennes språkliga förståelse för fakturor och reskontra. Hon uppgav även att samtalet inte alls hade handlat om hennes kunskaper för arbetsuppgifterna vid bolaget.

M.W. har berättat i huvudsak följande. Hans fru hade fått ett e-postmeddelande från J.A. på bolaget i vilket han bad henne ta kontakt med honom för att boka tid för intervju. Han ringde till sin fru som var på arbetet och berättade det. Hon blev glad. Hon berättade sedan för honom att hon hade ringt till J.A. Hon uppgav att hon hade presenterat sig och refererat till e-postmeddelandet. J.A. hade reagerat på hennes språkliga brytning och samtalet hade bara handlat om hennes ursprung från Ryssland. Hon kände att hon hade fått försvara sig och var ledsen över samtalet. Han tog själv senare kontakt med J.A. per telefon. Han förklarade att han tyckte att bolaget hade agerat på ett dåligt sätt när de bett hans fru ringa för att boka tid för den intervju som de ställt i utsikt och sedan, efter hennes komplettering, bara skickat tillbaka ansökan utan kommentar. J.A. sade inte så mycket under samtalet, men uppgav att han kom ihåg telefonsamtalet med hans fru.

Den första frågan som Arbetsdomstolen här har att ta ställning till är om bolaget kom att avbryta anställningsförfarandet under eller i samband med telefonsamtalet. Har V.W. missgynnats redan i detta skede genom att inte längre vara aktuell som sökande i den fortsatta rekryteringsprocessen?

Arbetsdomstolen kan konstatera att DO:s påstående om att bolaget kom att avbryta anställningsförfarandet i förhållande till V.W. i detta tidiga skede inte har sin grund i att J.A. uttryckligen sagt att bolaget inte längre var intresserat av henne. Påståendet bottnar snarare i en känsla som V.W. uppgivit sig ha fått under samtalet. Att hon upplevt resultatet av samtalet som att hon inte längre var intressant och att hon även förmedlat denna känsla till M.W. och I.Å-K. finner domstolen inte anledning att ifrågasätta. Att denna känsla kan ha överensstämmt med de faktiska förhållandena talar därutöver den omständigheten att J.A. hade bett V.W. att ta kontakt med honom för att boka tid för intervju men att så inte blev fallet. Mot detta står emellertid J.A:s uppgifter om att han inte alls avbrutit rekryteringsförfarandet i förhållande till V.W. redan under eller i samband med samtalet och att han bad henne skicka in betygskopior eftersom han inte redan under samtalet bestämt att hon inte längre var aktuell för arbetet samt att det var uppgifterna i hennes kompletterande handlingar – hennes brist på treårig gymnasieekonomiutbildning – som gjorde att hon inte längre var intressant för bolaget.

Av vad som sålunda framkommit om telefonsamtalet och med beaktande av vad J.A. uppgivit om när och varför rekryteringen av V.W. avbröts kan enligt Arbetsdomstolens mening slutsatsen inte bli att det är utrett att bolaget genom J.A. redan under eller i samband med telefonsamtalet med V.W. bestämde sig för att inte längre beakta hennes ansökan. Arbetsdomstolen finner alltså inte utrett att bolaget avbröt rekryteringen i förhållande till V.W. redan i anledning av telefonsamtalet. Någon prövning av om bolaget i detta

skede tillämpat ett krav på korrekt och tydlig svenska eller direkt diskriminerat V.W. på grund av hennes nationalitet blir därmed inte aktuell.

Domstolen prövar härefter om V.W. blev direkt diskriminerad genom att hon inte kallades till intervju och inte heller blev anställd.

Blev V.W. direkt diskriminerad ?

I målet är ostridigt att bolaget beslutat att inte kalla V.W. till intervju och beslutat att anställa en annan sökande än V.W. Det utgör åtgärder som i och för sig är att betrakta som missgynnande av henne i lagens mening. För att direkt diskriminering i förevarande fall skall kunna föreligga krävs därutöver att V.W. var i en likartad situation som J.H. och de personer som kallades till intervju samt därtill att den mindre förmånliga behandlingen av henne hade samband med hennes etniska tillhörighet.

Enligt DO var V.W. i en likartad situation som J.H. som anställdes och de övriga sökandena som kallades till intervju och hon hade bättre eller i vart fall lika meriter jämfört med dessa. V.W. har därmed blivit direkt diskriminerad.

Bolaget har bestritt att V.W. var i en likartad situation och att hon haft bättre eller lika meriter jämfört med J.H. och de övriga som kallades till intervju. Bolaget har gjort gällande att V.W. inte var i en likartad situation som jämförelsepersonerna eftersom hon inte visat att hon uppfyllde kravet på treårig ekonomisk utbildning från gymnasiet. Bolaget har bestritt att det krävt att utbildningen skulle vara ”svensk ” utan hävdad att det varit berett att pröva om hennes ryska utbildning i kombination med den ekonomiska utbildning som hon hade genomgått i Sverige var likvärdig. Bolaget har dock inte kunnat göra denna prövning eftersom V.W. inte skickade in några handlingar som visade att hon genomgått någon motsvarande utbildning.

Som en utgångspunkt gäller att en likartad situation för arbetssökande föreligger om de har sökt samma anställning och i huvudsak har lika meriter i form av utbildning, erfarenhet och personlig lämplighet för ett visst arbete. Den arbetssökande som har nekats anställning måste härvid visa att han eller hon har haft tillräckliga kvalifikationer och i övrigt varit konkurrenskraftig jämfört med övriga sökande. Om situationen inte är likartad har inte någon direkt diskriminering ägt rum.

I prövningen om det förelagat direkt diskriminering har domstolen först att ta ställning till om V.W. var i en likartad situation som J.H. och de övriga som kallades till intervju, såvitt avser bolagets krav på treårig ekonomisk utbildning från gymnasiet. Från bolagets sida har anförts att stor vikt lades vid kravet på att sökandena hade denna utbildning.

Av utredningen i målet framgår att V.W. i sin ansökan uppgivit att hon hade ”gymnasieekonomutbildning” och att hon i den till ansökan bifogade meritförteckningen uppgivit sina utbildningsmeriter enligt följande.

<i>Far Eastern State University</i> <i>Lingvistik och litteraturvetenskap</i> <i>Ryssland</i>	1986-1991
<i>Modern Administration med EDI</i> <i>Info Komp, Stockholm</i>	1998
<i>Redovisning och beskattning</i> <i>Frans Schartaus Gymnasium</i>	1999

Det är i målet ostridigt att V.W. uppmanades av bolaget, genom J.A., att komplettera sin ansökan och meritförteckning med betyg samt att hon såvitt avser sina utbildningsmeriter skickade in betyg från sina studier i ekonomiämnen på gymnasienivå i Sverige. Av dessa betyg framgår att hon läst sammanlagt 600 gymnasiepoäng, bl.a. företagsekonomi, redovisning och beskattning, inom ramen för den kommunala vuxenutbildningen. Detta motsvarar cirka ett års studier.

Det är också ostridigt i målet att V.W. inte bifogade något intyg eller betyg såvitt avsåg hennes läroverksutbildning från Ryssland, den utbildning som enligt henne motsvarar en svensk gymnasieutbildning, och inte heller såvitt avsåg universitetsutbildningen i Ryssland.

DO har gjort gällande följande. V.W. har genom de handlingar hon ingivit till bolaget visat att hon hade en utbildning motsvarande en treårig gymnasieekonomutbildning. Av hennes meritförteckning framgår nämligen att hon studerat fem år vid universitet i Ryssland. Av detta borde bolaget ha förstått att V.W. dessförinnan måste ha genomgått utbildning på gymnasienivå. Hon har alltså genom sin läroverksutbildning erhållit de allmänna kunskaper som en gymnasieutbildning i Sverige ger. De ämnen som därutöver finns i samhällsvetenskapliga programmet, ekonomisk gren, har hon kompletterat sin utbildning med genom studierna inom vuxenutbildningen.

När det gäller meritvärderingsfrågor framgår följande av förarbetena till lagen (prop. 1997/98:177 s. 31). Det är viktigt att slå fast att den som söker arbete och åberopar vissa meriter, har en grundläggande skyldighet att själv göra sina meriter, t.ex. utländska examina, ”förståeliga” för arbetsgivaren. Detta gäller oavsett etnisk tillhörighet. Situationen skiljer sig alltså inte från de krav som normalt ställs på en svensk arbetssökande med en utländsk utbildning att själv ta fram det underlag, t.ex. så kallad ekvivalering, som krävs för att arbetsgivaren skall kunna bedöma om den arbetssökande har den utbildning som är relevant för visst arbete. På samma sätt åligger det den arbetssökande att själv sörja för att arbetsgivaren får det underlag som behövs för att kunna bedöma värdet för det sökta arbetet av de övriga utländska meriter som arbetssökanden åberopar. Bara en arbetssökande som gjort vad som kan krävas och ändå blir mindre förmånligt behandlad kan ha fog för ett påstående om diskriminering om arbetsgivaren inte bedömer meriterna rättvist.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning. Den ankommer på den sökande att åberopa de meriter som han eller hon finner relevanta för det sökta arbe-

tet. Som redogjorts för ovan framgår därtill av förarbetena till lagen att det åligger den arbetssökande att själv sörja för att arbetsgivaren får det underlag som behövs för att kunna bedöma värdet för det sökta arbetet av de utländska meriter som arbetssökanden åberopar. Arbetsdomstolen anser inte att det av V.W:s uppgift i ansökan om att hon studerat på ryskt universitet kan dras slutsatsen att hon för bolaget gjort gällande hon haft motsvarande kunskaper som en treårig gymnasieutbildning eller att en arbetsgivare av en sådan uppgift skall förstå att sökanden har gymnasiekompetens. I målet har till Arbetsdomstolen ingivits och åberopats V.W:s betyg från läroverksutbildningen i Ryssland och diplom från universitet samt handlingar från Verket för högskoleservice om V.W:s ryska utbildning. Dessa handlingar gav dock V.W. inte in till bolaget. Eftersom V.W., trots uppmaning att komplettera sin ansökan, inte gav in några handlingar som visade att hon hade utbildning från Ryssland som, enligt henne, motsvarade de allmänna kunskaperna i en gymnasieutbildning anser Arbetsdomstolen att bolaget inte hade underlag för att bedöma om hon hade en likvärdig utbildning.

DO har därutöver gjort gällande att bolaget kallat andra sökande till intervju utan att ha haft tillgång till deras betygskopior. Arbetsdomstolen uppfattar DO:s talan i denna del på så sätt att det görs gällande att V.W. i vart fall var i en likartad situation som den eller de som kallades till intervju utan att betygshandlingar fanns ingivna. Det är i målet ostridigt att i vart fall en av sökandena som kallades till intervju inte hade gett in sina betygskopior före intervjutillfället. Arbetsdomstolen gör följande bedömning. Bolaget hade i ett första skede att avgöra om sökandena var i en likartad situation såvitt avser kravet på utbildning och därefter att göra en meritvärdering och lämplighetsprövning av sökandena. Att bolaget inte hade tillgång till betygskopior före beslutet att kalla till intervju betyder inte att bolaget hade så knapphändiga uppgifter att det inte kunde avgöra om den sökande i vart fall genomgått den efterfrågade utbildningen. Som Arbetsdomstolen redan funnit hade dock V.W. genom de handlingar hon ingivit inte visat för bolaget att hon hade den efterfrågade utbildningen.

Arbetsdomstolens slutsats blir därmed att eftersom V.W. inte ens gentemot bolaget åberopat sin ryska läroverksutbildning än mindre vid kompletteringen bifogat handlingar om sin ryska utbildning så har bolaget inte kunnat pröva hennes samlade utbildningsmeriter och hon kan därför inte anses ha varit i en likartad situation som J.H. och de övriga som kallades till intervju.

Vid den bedömning som Arbetsdomstolen har gjort finns det inte anledning att gå in på en vidare prövning av V.W:s, J.H:s och de övriga av bolaget intervjuade personernas meriter.

DO:s talan om direkt diskriminering i denna del kan alltså inte vinna bifall.

Kravet på treårig ekonomisk utbildning från gymnasiet

DO har också gjort gällande att V.W. blivit indirekt diskriminerad genom att bolaget ställt och tillämpat ett krav på treårig ekonomisk gymnasieutbildning från Sverige.

Bolaget har bestritt att det ställt eller tillämpat ett krav på svensk gymnasieutbildning. Som bolaget tidigare anfört har det varit berett att pröva om V.W. genomgått motsvarande utbildning.

I denna del består utredningen i huvudsak av bolagets annons och förhör under sanningsförsäkran med J.A.

Av annonsen framgår att bolaget som ett kvalifikationskrav angav ”3-årig ekonomisk utbildning från gymnasiet”. Av den formuleringen går det enligt Arbetsdomstolen inte att utläsa att bolaget uppställt ett absolut krav på att sökandena skulle ha genomgått svenskt gymnasium. För att det skall vara fråga om indirekt diskriminering är det relevanta dessutom att ett krav har tillämpats. Frågan är alltså om bolaget lagt V.W:s ansökan åt sidan och inte kallat henne till intervju på grund av att hon inte hade svensk treårig ekonomisk gymnasieutbildning.

J.A. har i denna del uppgett följande. Bolaget angav som kvalifikationskrav i annonsen treårig ekonomisk utbildning från gymnasiet. Detta krävdes för att man ville att sökandena skulle ha en viss grund att stå på. V.W. angav i sin ansökan att hon hade ”gymnasieekonomutbildning”. Han utgick på grund av ordvalet ifrån att hon hade en treårig ekonomisk utbildning från gymnasiet. När V.W. kompletterade sin ansökan med betygshandlingar stämde inte hennes uppgift. Han tyckte då att hon inte längre var intressant för bolaget. Om V.W. hade sagt att det inte fanns treårigt ekonomiskt gymnasium i Ryssland hade bolaget kanske kunnat titta närmare på hennes meriter. Han tog i och för sig för givet att det finns ekonomiskt gymnasium i princip i alla länder.

Av vittnesförhöret med J.A. kan möjligen dras den slutsatsen att V.W:s ansökan lades åt sidan just på grund av att hon inte gått treårigt gymnasium i Sverige *och* att det inte hade spelat någon roll om hon tydligt åberopat sina studier i Ryssland och givit in handlingar om dessa. Som tidigare har framgått gav V.W. dock inte in till bolaget t.ex. sitt läroverksbetyg från Ryssland som tillsammans med den svenska gymnasieutbildningen skulle kunnat bedömas likvärdig med en svensk treårig ekonomisk gymnasieutbildning. Som domstolen redan funnit innebär detta att det aldrig ens blev möjligt för bolaget att pröva om hennes utbildning var likvärdig med en treårig svensk gymnasieutbildning med ekonomisk inriktning. Hur bolaget således skulle ha agerat om ytterligare merithandlingar ingivits kan Arbetsdomstolen inte bedöma. Arbetsdomstolen har därför att utgå från att rekryteringen avbröts i förhållande till V.W. på grund av det bristfälliga ansökningsunderlaget. Arbetsdomstolen finner därför inte utrett att bolaget tillämpat ett krav på svensk treårig ekonomisk gymnasieutbildning. DO:s talan kan därför inte heller i denna del vinna bifall.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Domstolen har således inte funnit utrett att V.W. har blivit diskriminerad av bolaget på grund av hennes etniska tillhörighet. DO:s yrkande skall följaktligen avslås. Vid denna utgång skall DO ersätta bolaget för dess rättegångskostnader. Arbetsdomstolen finner att det yrkade beloppet är skäligt. Beträffande ersättningen till bolaget konstaterar dock domstolen att bolaget är berättigat att göra avdrag för mervärdesskatt. Det yrkade beloppet skall därför sättas ned motsvarande yrkat belopp för mervärdesskatt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Ombudsmannens mot etnisk diskriminering talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Ombudsmannen mot etnisk diskriminering att ersätta Comsol AB för dess rättegångskostnader med etthundrafemtiofyrtio senfyrtioåtta (154 048) kr, varav 150 000 kr utgör ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Peter Syrén, Ingrid Lyberg, Elisabeth Ankarcrona, Ulf Perbeck, Håkan Pettersson och Kjell Eriksson. Enhälligt.

Sekreterare: Cecilia Tallkvist

Domsbilaga

Sökande som kallades till intervju	Utbildning	Arbetslivserfarenhet
1	2-årig gymnasieutbildning Komvux motsvarande 3-årig ekonomisk gymnasieutbildning Universitetsutbildning 5 p företagsekonomi	Redovisningsassistent 7 år Kundhandläggare 7 år
2	3-årig ekonomisk gymnasieutbildning	Extern, intern kommunikation 5 år
3	3-årig ekonomisk gymnasieutbildning	Redovisningskonsult 1 år Receptionschef 12 år
4	3-årig gymnasieutbildning 1 år påbyggnadslinje (ekonomiprogrammet)	Redovisningsekonom 2 år
5	3-årig ekonomisk gymnasieutbildning Bokföringskurs 40 p	Sekreterare med faktureringsansvar 2 år
6	3-årig gymnasieutbildning 80 veckor heltidsstudier i ekonomi bl.a. redovisning, finansiell analys, revision, beskattning och handelsrätt	Redovisningsassistent 6 månader
7	3-årig ekonomisk gymnasieutbildning Redovisningsekonom 2 terminers utbildning	Butikssäljare och butikschef cirka 10 år