

Sammanfattning

Fråga om en arbetssökande av kosovoalbansk härkomst blev diskriminerad genom att inte ha blivit uttagen till anställningsintervju vid rekrytering av en utannonserad anställning som truckförare vid ett sjukhus.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2006-05-10
StockholmDom nr 60/06
Mål nr A 273/04**KÄRANDE**

Svenska Kommunalarbetareförbundet, Box 19039, 104 25 STOCKHOLM
Ombud: förbundsjuristen Maria Tingnell, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 STOCKHOLM

SVARANDE

Region Skåne, 291 89 KRISTIANSTAD
Ombud: jur. kand. Gunnar Bergström, Gunnar Bergström Juridik AB,
Kvarnhagsvägen 157, 145 60 NORSBORG

SAKEN

skadestånd på grund av etnisk diskriminering

Mellan Region Skåne och Svenska Kommunalarbetareförbundet (förbundet) gäller varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal.

Region Skåne utannonserade i augusti 2003 tre lediga anställningar som bilförare/vaktmästare vid Universitetssjukhuset i Lund.

M.O., som är medlem i förbundet, kommer ursprungligen från Kosovo men har sedan år 1992 bott i Sverige. Han sökte den 8 augusti 2003 de utannonserade tjänsterna. Han blev dock inte kallad till någon anställningsintervju. Tvist har uppkommit om Region Skåne gjort sig skyldig till etnisk diskriminering under rekryteringsförfarandet genom beslutet att inte kalla M.O. till anställningsintervju.

Lokal och central förhandling har förts mellan parterna utan att de har kunnat komma överens i tvisten.

Förbundet har väckt talan vid Arbetsdomstolen och yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta Region Skåne att till M.O. utge allmänt skadestånd med 60 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämningen, dvs. från den 27 december 2004, till dess betalning sker.

Region Skåne 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.

Förbundet

Region Skåne hade den 5 augusti 2003 en annons hos Arbetsförmedlingen där man sökte personal till tre anställningar som bilförare/vaktmästare vid Universitetssjukhuset i Lund. Arbetsuppgifterna bestod i diverse gods-transporter med hjälp av el- och dragtruckar, som skulle köras i universitetssjukhusets kulvertsystem. I annonsen angavs därutöver att det var fråga om en tillsvidareanställning på heltid, att det krävdes körkort eller truckkort samt att det var en fördel om man kände till Universitetssjukhuset i Lund och hittade bra i området.

M.O. blev intresserad av tjänsten. Han tog den 6 augusti 2003 per telefon kontakt med transportchefen M.W., som i annonsen hade angivits som kontaktperson. M.O. förklarade för M.W. att han sett annonsen och att han var intresserad av arbetet. M.W. berättade om vad tjänsten innebar med utgångspunkt från det som hade stått i annonsen. På förfrågan av M.W. berättade M.O. bl. a. om sin utbildning och arbetslivserfarenhet. Han uppgav bl.a. att han hade kör- och truckkort samt att han arbetat som taxichaufför i Lund och att han således hittade bra i Lund. Han uppgav vidare att han var väl bekant med sjukhusområdet i och med att han vid åtskilliga tillfällen hade kört färdtjänst till sjukhuset och mellan sjukhusets olika avdelningar. Sedan M.O. gått igenom sina meriter förklarade M.W. att M.O. verkade intressant för tjänsten och uppmanade honom att skicka in en ansökan.

Den 8 augusti 2003 skickade M.O. in sin ansökan till Region Skåne. I ansökan angavs bl.a. att han ursprungligen kom från Kosovo och vilken utbildning och arbetserfarenhet han hade från hemlandet, att han hade svenskt körkort, att han hade utbildat sig till truckförare och taxiförare, att han hade arbetat som taxichaufför i Lund samt att han hade arbetat som vaktmästare i Luleå kommun. M.O. uppfyllde således de kvalifikationer som var uppställda för tjänsten.

Av samtliga sökande uttogs åtta till intervju. Trots att M.O. hade goda kvalifikationer för arbetet blev han inte kallad till intervju.

Den 23 september 2003 fick M.O. per brev besked om att intervjuer hade genomförts och att tjänsterna blivit tillsatta med andra sökande. M.O. kontaktade då åter M.W. för att få reda på varför han inte hade fått komma på anställningsintervju. M.W. förklarade att det hade kommit in närmare 150 ansökningar, att alla sökandena inte kunde bli kallade till anställningsintervju och att arbetsgivaren för detta ändamål valt ut dem som framstod som mest lämpliga. M.W. förklarade vidare att en av dem som hade blivit anställd hade 27 års erfarenhet av att köra truck. M.O. bad att få information om hur urvalsprocessen hade gått till, om dem som hade erhållit anställning och om dem som hade kallats till intervju. M.W. vägrade dock att lämna ut uppgifterna med hänvisning till att Region Skåne inte brukade lämna ut handlingar beträffande andra personer.

M.O. kontaktade därefter Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) och anmälde att han hade blivit utsatt för etnisk diskriminering. Den 20 november 2003 fick förbundet en förfrågan från DO om man ville ta över

ärendet. I februari 2004 erhöll M.O. med förbundets hjälp de begärda handlingarna. När han tittade igenom dem kunde han konstatera att hans egna meriter var bättre eller åtminstone likvärdiga i jämförelse med några av de personer som hade kallats till intervju. Bland dem som kallats till intervju fanns 2-3 sökande som i sina ansökningshandlingar knappt hade angett några av de relevanta kvalifikationer som hade efterfrågats i annonsen. M.O. ansåg sig därför ha blivit förbigången i rekryteringsförfarandet. Han kunde inte föreställa sig annat än att detta hade med hans etniska härkomst att göra. Förbundet påkallade lokal tvisteförhandling och genomförde lokal och central tvisteförhandling som avslutades i oenighet. I förhandlingarna hävdade Region Skåne att förbundets talan var preskriberad och man bemötte inte förbundets talan i sak.

Preskriptionsfrågan

Det bestrids att förbundets talan skulle vara preskriberad. I 41 § lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet finns regler om preskription av nu aktuella skadeståndsanspråk. Där anges att 64-66 och 68 §§ medbestämmandelagen skall tillämpas. Medbestämmandelagen har, såvitt gäller arbetstagarorganisationerna, i den här delen kompletterats med en bestämmelse i 13 § i KHA 94 som innebär att, i tvist som avses i 64 § första meningen varom nu är fråga, tidsfristerna skall vara fyra månader respektive två år.

Den avgörande frågan av bedömningen huruvida preskription inträtt är när fyramånadersfristen enligt lagbestämmelserna och KHA 94 har börjat löpa. Denna fråga beror i sin tur på frågan om vem som i detta fall är förhandlingsberättigad part enligt 10 § medbestämmandelagen.

Region Skåne har gjort gällande att preskriptionsfristen börjat löpa från den tidpunkt då förbundets facklige förtroendeman G.K., som till viss del deltog i rekryteringsarbetet, fick kännedom om de faktiska omständigheter som förbundets yrkande i målet hänför sig till. Enligt Region Skånes uppfattning var detta senast den 23 september 2003.

Förbundets uppfattning i denna fråga är att G.K., som är förtroendeman och arbetsplatsombud, inte är förhandlingsberättigad part enligt 10 § medbestämmandelagen. G.K. har inget förhandlingsmandat eller delegation från förbundet och har således inget mandat att företräda förbundet. Arbetsplatsombud brukar heller inte delta vid tillsättningen av tjänster. Det är i stället avdelningen på förbundet som är lokal part och som har rätt att tvisteförhandla. Den avgörande tidpunkten för bedömningen av preskriptionsfrågan är således när behörig ombudsman på avdelningen fick kännedom om sakomständigheterna, dvs. att den arbetssökande upplever sig missgynnad i förhållande till andra arbetssökande. Fyramånadersfristen börjar löpa från den tidpunkten. Berörd avdelning inom förbundet fick kännedom om att M.O. ansett sig ha blivit utsatt för etnisk diskriminering i samband med rekryteringen när DO underrättade förbundet härom den 20 november 2003. Förbundet påkallade lokal tvisteförhandling den 25 februari 2004, dvs. inom fyramånadersfristen. Preskription har således inte inträtt. När

arbetsplatsombudet fick kännedom om sakomständigheterna i ärendet saknar relevans.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att G.K. är förhandlingsberättigad part, gör förbundet gällande att den information som G.K. hade den 23 september 2003 beträffande rekryteringsförfarandet inte var tillräcklig för att förbundet skall anses ha fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig till. Preskriptionsfristen skall börja löpa från det datum då behörig facklig företrädare får kännedom om att en sökande ansett sig ha blivit diskriminerad. G.K. fick aldrig kännedom om att M.O. kände sig kränkt. Denne kände heller inte till om M.O. var medlem i förbundet.

Region Skånes invändning om preskription skall således lämnas utan avseende.

Etnisk diskriminering?

Region Skåne har gjort en sammanställning över de åtta personer som blev kallade till intervju. Förbundet gör gällande att M.O. hade bättre eller åtminstone likvärdiga meriter i jämförelse med tre av dessa, nämligen J.N., A.J. och A.S. Av enbart sammanställningen framgår att A.S. över huvud taget inte hade någon erfarenhet av truckkörning och att varken J.N. eller A.J. hade någon erfarenhet av truckkörning i universitetssjukhusets kulvertar.

Vid en jämförelse mellan J.N:s, A.J:s och A.S:s ansökningshandlingar och M.O:s ansökan kan därutöver följande konstateras.

Av J.N:s ansökan framgår inte om han hade körkort. J.N. har heller inte i sin ansökan nämnt någonting om huruvida han hade erfarenhet av att köra bil, om han hade truckkort eller om han hade någon erfarenhet av vaktmästarsysslor. Han har i stället beskrivit att hans utbildning består av 9-årig grundskola och 3-årig gymnasieutbildning inom handel och administration. J.N. har inte redovisat någon kännedom om sjukhuset i sin ansökan. Den enda anknytning till sjukhuset som han hade var att han beskrev att han hade en vän som arbetade där. Den omständigheten att ha en vän som arbetar på sjukhuset medför i sig inte kännedom om arbetsstället eller området däromkring. Det bestrids att det förekom någon kontakt mellan J.N. och företrädare för Region Skåne innan J.N. skickade in sin ansökan.

A.S. har i sin ansökan inte nämnt någonting om eventuell erfarenhet av arbete som bilförare eller om innehav av truckkort. Han har heller inte redovisat om han hade någon erfarenhet av vaktmästarsysslor. Han har i stället berättat att han var anställd på universitetssjukhuset som undersköterska och att han hade mångårig erfarenhet av det.

Av A.J:s ansökan framgår att han inte hade någon erfarenhet av truckkörning i sjukhusområdets kulvertar. Han har inte i sin ansökan berättat om han hade någon erfarenhet av vaktmästarsysslor. Den enda anknytning som A.J. hade till sjukhuset och sjukhusområdet var att han hade en far som arbetade där.

Denna omständighet medför inte kännedom om själva sjukhuset eller lokalkännedom i övrigt.

Det i målet aktuella arbetet handlar huvudsakligen om att köra gods-transporter med truck i sjukhusets kulvertsystem. Truckkort och truckförarutbildning måste således ha varit av betydelse när man söker en sådan tjänst. M.O. uppfyllde detta krav. När det sedan gäller frågan om kännedom om sjukhusområdet var det endast ett önskemål och inte något ovillkorligt krav. Eftersom lokalkännedom enbart var ett önskemål måste kriteriet ha bedömts som mindre intressant än körkort. Region Skåne har dock i målet framhållit vikten av att de som sökte tjänsten skulle ha kännedom om sjukhuset och dess område. M.O. har i sin ansökan angett att han arbetat som taxichaufför i Lund och bl.a. kört färdtjänsttransporter till och från sjukhuset samt mellan dess olika avdelningar. M.O. har också redovisat detta till Region Skåne vid sin kontakt med M.W. Han uppfyllde därmed även detta kriterium. Region Skåne fick alltså redan på ett tidigt stadium reda på M.O:s kännedom om sjukhuset och dess område. Region Skåne har däremot frånfallit detta önskemål när det gäller A.J. och J.N. eftersom de har kallats till intervju.

M.O. hade de kvalifikationer som angavs i annonsen, men blev inte kallad till intervju. J.N., A.J. och A.S. blev kallade trots att de inte hade de efterfrågade kvalifikationerna. Den sämre behandling som M.O. utsattes för föranleddes enligt förbundets uppfattning av hans etniska tillhörighet.

Sammanfattningsvis åberopar förbundet följande till stöd för sin talan.

Region Skåne har missgynnat M.O., som är av kosovo-albanskt ursprung, som arbetssökande genom att behandla honom sämre än vad regionen behandlar, har behandlat eller skulle ha behandlat en arbetssökande med annan etnisk tillhörighet i en jämförbar situation. Missgynnandet har bestått i att vid tillsättningsförfarandet underlåta att ta ut M.O. till anställningsintervju, trots att han i jämförelse med åtminstone tre av de andra sökande som kallats till intervju hade bättre eller i vart fall jämförbara kvalifikationer. Missgynnandet hade ett direkt samband med M.O:s etniska tillhörighet. Region Skåne har därigenom ådragit sig skyldighet att utge allmänt skadestånd till M.O. för brott mot lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet.

Region Skåne

Det är riktigt att Region Skåne i augusti 2003 sökte tre personer till enheten Transportservice vid Universitetssjukhuset i Lund för arbete som bilförare/vaktmästare. På enheten Transportservice finns 60 medarbetare och flertalet av dessa arbetar som truckförare. Chef för enheten är M.W. Enheten sysslar med transporter i sjukhusets kulvertsystem. Kulvertsystemet är mycket komplicerat och svårt att hitta i.

Annonsens benämning av de aktuella tjänsterna som ”bilförare/vaktmästare” är något missvisande. Arbetet bestod endast i att utföra trucktransporter i sjukhusets kulvertsystem. Det var alltså inte fråga om vaktmästarsysslor eller

bilkörning utanför kulvertarna. Benämningen ”bilförare/vaktmästare” är en kvarleva från gamla kollektivavtal.

Den i målet aktuella annonsen utformades av M.W. Tanken var att tjänsterna skulle tillsättas genom internrekrytering, men annonsen kom av misstag att distribueras till Arbetsförmedlingen. Det inkom 148 ansökningar. Åtta sökande kallades till anställningsintervju, däribland de tre personer som slutligen fick anställning. Det bestrids att Region Skåne under rekryteringsförfarandet gjort sig skyldig till etnisk diskriminering. Enligt Region Skånes mening är talan dessutom preskriberad.

Preskriptionsfrågan

Under merparten av anställningsförfarandet deltog förbundets facklige förtroendemän och arbetsplatsombud G.K. Han tog del av samtliga ansökningar. Han fick också information om vilka som skulle kallas till anställningsintervju. Den 23 september 2003 hade G.K. kännedom om vilka som hade sökt tjänsterna, däribland M.O., vilka meriter dessa hade, vilka som hade kallats till intervju och vilka som hade erhållit anställning.

Enligt de bestämmelser som förbundet redogjort för är preskriptionsfristen fyra månader respektive två år. I 64 § medbestämmandelagen stadgas bl.a. att den som har förhandlingsrätt enligt 10 § samma lag och som vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse skall påkalla förhandling inom fyra månader efter det att han fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänförs sig till.

Region Skåne gör gällande att förbundet den 23 september 2003, vid den tidpunkt då G.K. hade full kännedom om de faktiska omständigheterna i målet, måste anses ha haft kännedom om den omständighet som förbundets yrkande hänförs sig till. Preskriptionsfristen började således löpa den 23 september 2003. Förbundet påkallade lokal tvisteförhandling först den 25 februari 2004, dvs. mer än fyra månader efter den 23 september 2003. Därmed har preskription inträtt.

Förbundet har emellertid invänt att det är avdelningsombudsmannens kännedom om omständigheterna som gör att preskriptionsfristen börjar löpa. Detta bestrids. Frågan om organisationen har fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänförs sig måste i stället bedömas efter vem eller vilka fackliga funktionärer som på ett naturligt sätt, och för arbetsgivaren tydligt och behörigt sätt, medverkar i ett anställningsförfarande. På enheten Transport-service vid Universitetssjukhuset i Lund har arbetsplatsombudet alltid medverkat och samverkat med arbetsgivarens företrädare vid samtliga anställningar. Det är korrekt att någon sådan förpliktelse grundad på medbestämmandelagen inte finns och att det inte heller finns något lokalt kollektivavtal som utpekar denna ordning. G.K. har dock som arbetsplatsombud tagit på sig uppgiften. Detta har inneburit att arbetsplatsombudet har haft full insyn i ärendet. Region Skåne har också uppfattat att G.K. haft den här rollen. Såvitt Region Skåne förstår deltar inte avdelningsombudsmännen vid tillsättningsprocesserna. Det ter sig mot den bakgrunden onaturligt och

främmande att villkora rekvisitet i 64 § medbestämmandelagen till att det skall vara en funktionär av sådant slag som skall få kännedom om relevanta omständigheter.

Region Skåne gör sammanfattningsvis i första hand gällande att talan är preskriberad enligt 41 § lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet jämförd med 64 § medbestämmandelagen och § 13 i KHA 94. Förbundets talan skall därmed ogillas redan på den grunden.

Diskriminering?

Det är riktigt att den aktuella annonsen innehöll de uppgifter som förbundet har angett. Det krävdes ”körkort och/eller truckkort”. Det fanns alltså inget ovillkorligt krav på truckkort. I arbetsuppgiften ingick dock att köra truck i kulvertsystemet till sjukhusets olika enheter.

Kulvertsystemet är stort och komplicerat. Region Skåne lade därför stor vikt vid sökandenas lokalkännedom om sjukhuset, framför allt deras kunskaper och kännedom om geografin i kulvertsystemet. Samtliga personer som kallades till intervju hade truckkort och kännedom om sjukhusets organisation. Utgångspunkt var därvid vad personerna i fråga hade redovisat i sina ansökningshandlingar och vad Region Skåne på annat sätt fått reda på om deras kunskaper och meriter. Flera av dem som kallades till intervju arbetade redan på universitetssjukhuset, och deras kunskaper och meriter kände man redan till.

De som kallades till anställningsintervju var F.N., D.B., T.T., R.H., J.N., A.S., A.B. och A.J. Vid en genomgång av deras meriter kan följande konstateras.

F.N. hade en visstidsanställning på Transportservice och arbetade redan med sådana arbetsuppgifter som den utannonserade tjänsten innebar. Han hade därvid god kännedom om kulvertsystemet. Region Skåne visste också vem D.B. var sedan tidigare. Han arbetade som vaktmästare på sjukhuset och han hade därmed också god lokalkännedom. A.J. arbetade inte på sjukhuset. Han presenterade dock i sin ansökan att han körde truck, traktor och bil i tjänsten. När det gällde lokalkännedom uppgav han att han hittade bra på sjukhusområdet eftersom hans far arbetade där. T.T. var ytterligare en person som redan arbetade på sjukhuset. Han hade ett vikariat på Transportservice. Även R.H. hade haft en anställning på sjukhuset och angav explicit i sin ansökan att han hade erfarenhet av kulvertkörning. A.S. hade redan anställning vid universitetssjukhuset. Han var undersköterska och kände till sjukhusets alla avdelningar väl. Han uppgav innehav av körkort i sin ansökan. Det kan med tanke på tvistens karaktär tilläggas att A.S. var av polsk härkomst. A.B. arbetade på sjukhuset och hade körkort, men ville byta arbete för att slippa arbeta helger. J.N. hade inte någon direkt kunskap om geografin på universitetssjukhuset. Han uppgav dock att han hade en nära vän som arbetade på den enhet som skulle bemannas. Han hade därigenom en hygglig kännedom om såväl organisationen som geografin. Han skulle också lätt ha kunnat skaffa sig geografiska kunskaper om sjukhusets

kulvertsystem genom de kontakter som han hade. Regionen hade också sedan tidigare kännedom om att J.N. hade körkort och truckkort. Denna kännedom hade man fått på annat sätt än genom hans ansökan.

Av de åtta personer som kom att intervjuas hade således alla utom två pågående eller tidigare anställning vid universitetssjukhuset och förväntades också kunna hitta bra i sjukhuset och i kulvertarna. De två som inte arbetade på sjukhuset hade skaffat sig kunskaper om sjukhuset på andra sätt, i det ena fallet genom sin far och i det andra fallet genom en kamrat.

M.O. redovisade i sin ansökan ingen som helst kännedom om verksamheten på sjukhuset eller verksamheten på Transportservice. Han åberopade heller ingen särskild lokalkännedom om sjukhusområdet. Han valdes därför, i likhet med flera andra sökande som saknade sådan erfarenhet, inte ut till intervju. Han redovisade att han hade kört taxi i Lund. Det bedömdes dock inte som särskilt värdefullt eftersom det inte ger någon erfarenhet av kulvertsystemet. Det fanns för övrigt inte angivet i hans ansökan hur omfattande hans taximeriter var. Det fanns andra sökande som redovisade ”taximeriter”, men som i likhet med M.O. inte kallades till anställningsintervju.

Det kan vitsordas att M.O. i diskrimineringslagstiftningens mening blev missgynnad genom att han inte blev uttagen till intervju. Enligt Region Skånes uppfattning befann sig emellertid M.O., på grund av sina brister när det gäller kunskaper om verksamheten och brister i fråga om lokalkännedom, vid en jämförelse med dem som blev intervjuade inte i en likartad situation.

Det förelåg heller inget orsakssamband mellan M.O:s etniska tillhörighet och missgynnandet. Det finns inga som helst omständigheter som pekar i riktning mot ett orsakssamband av det slag som krävs för att det ska vara fråga om etnisk diskriminering.

Sammanfattningsvis skall talan ogillas eftersom M.O. inte befunnit sig i en likartad situation jämfört med de arbetsökande som kom att intervjuas för den i målet aktuella anställningen. I vart fall har missgynnandet inte haft samband med M.O:s etniska tillhörighet. Det kan i det sammanhanget tilläggas att det inom sjukhuset, inte minst vid avdelningen för transportservice, finns många anställda av annan etnicitet än svensk.

Domskäl

Bakgrunden till tvisten är att Region Skåne i augusti 2003 utannonserade tre lediga anställningar som bilförare/vaktmästare vid Universitetssjukhuset i Lund. Annonserna besvarades av 148 sökande, av vilka 8 togs ut till anställningsintervju.

Tvisten gäller frågan om Region Skåne gjort sig skyldig till etnisk diskriminering genom att inte kalla M.O., som är av kosovo-albanskt ursprung, till anställningsintervju avseende de utannonserade anställningarna. I målet har också uppkommit fråga om förbundet har förlorat rätten till talan på grund av preskription.

Förbundet, som gjort gällande att talan har väckts i rätt tid, har anfört att M.O. och tre av de sökande som blev kallade till anställningsintervju har befunnit sig i en jämförbar situation. Förbundet har vidare gjort gällande att den omständigheten att M.O. inte valdes ut till intervju har ett direkt samband hans etniska tillhörighet.

Region Skåne har i första hand invänt att förbundets talan är preskriberad. I andra hand har invänts att M.O. och de arbetssökande som kom att intervjuas för de i målet aktuella anställningarna inte befann sig i en jämförbar situation. Enligt Region Skåne har missgynnandet i vart fall inte haft samband med M.O:s etniska tillhörighet.

Utredningen i målet

Arbetsdomstolen har hållit huvudförhandling i målet. Vid denna har på begäran av förbundet hållits förhör under sanningsförsäkran med M.O. och vittnesförhör med f.d. avtalsombudsmannen J.S., avdelningsombudsmannen N-G.H. och avdelningsordföranden A.E. På Region Skånes begäran har hållits vittnesförhör med arbetsplatsombudet G.K. och transportchefen vid Universitetssjukhuset M.W. Parterna har också åberopat skriftlig bevisning.

Arbetsdomstolen finner anledning att först inrikta sina överväganden på frågan om Region Skåne har gjort sig skyldig till etnisk diskriminering.

Den rättsliga bakgrunden

Enligt 8 § lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning får en arbetsgivare inte missgynna en arbetssökande eller arbetstagare genom att behandla honom eller henne sämre än arbetsgivaren behandlar, har behandlat eller skulle ha behandlat någon annan i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (direkt diskriminering). Detta förbud är enligt 10 § tillämpligt bl.a. när arbetsgivaren tar ut en arbetssökande till anställningsintervju.

Begreppet direkt diskriminering är uppbyggt kring uttrycken missgynnande, jämförbar situation och orsakssamband. Med missgynnande avses en handling eller en underlåtenhet som försätter en arbetstagare eller en arbetssökande i ett sämre läge. För att avgöra om ett missgynnande i lagens mening har skett måste en jämförelse göras mellan den som påstår sig ha missgynnats och en annan person av – i detta fall – annan etnisk tillhörighet. För att en jämförelse skall kunna ske krävs att personerna befinner sig i en jämförbar situation. Som en utgångspunkt gäller att en jämförbar situation för arbetssökande föreligger om de har sökt samma anställning och har i huvudsak lika meriter i form av utbildning, erfarenhet och personlig lämplighet för visst arbete. Den arbetssökande som anser sig ha blivit missgynnad måste för att vinna framgång visa att han eller hon haft tillräckliga kvalifikationer och i övrigt varit konkurrenskraftig jämfört med övriga sökande. Om

situationen inte är jämförbar har inte någon direkt diskriminering ägt rum (se t.ex. AD 2005 nr 98 med där gjorda hänvisningar).

I 36 a § lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning finns en uttrycklig regel om bevisbördan i mål om etnisk diskriminering. Om den som anser sig ha blivit diskriminerad visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon blivit diskriminerad, är det enligt denna regel arbetsgivaren som skall visa att diskriminering inte har förekommit. Regeln infördes i lagen fr.o.m. den 1 juli 2003. Av förarbetena framgår dock att regeln inte innebär någon ändring av det rättsläge beträffande bevisbörda som gällde tidigare (se prop. 2002/03:65 s. 107). Arbetsdomstolens tidigare domar om etnisk diskriminering, och vad som i dessa anförts i fråga om bevisbörda och beviskrav, är därvid alltjämt av betydelse (se t.ex. AD 2003 nr 55 med där gjorda hänvisningar).

Har M.O. och övriga sökande befunnit sig i en jämförbar situation?

Det är ostridigt att M.O. inte blev kallad till någon anställningsintervju. Det innebär att han i lagens mening blev missgynnad. För att direkt diskriminering i förevarande fall skall kunna föreligga krävs därutöver till en början att M.O. och de som togs ut till intervju befann sig i en jämförbar situation.

Förbundet har i denna del gjort gällande att M.O. hade bättre eller åtminstone likvärdiga meriter i jämförelse med tre av de åtta personer som kallades till intervju, nämligen J.N., A.J. och A.S. Detta har bestritts av Region Skåne.

Av handlingarna i målet framgår att M.O. i sin ansökan bl. a. uppgett att han hade svenskt körkort, att han var utbildad truckförare och taxiförare samt att han hade arbetat som taxichaufför i Lund. Detta skall jämföras med vad de tre ovan nämnda personerna uppgett i sina ansökningar och den kännedom som Region Skåne i övrigt hade om dem vid tidpunkten för uttagningen till anställningsintervju. Därvid är det av betydelse vilka meriter och vilka erfarenheter som var av värde för arbetsgivaren vid rekryteringen.

Av utredningen framgår att de utannonserade anställningarna i huvudsak avsåg godstransporter med hjälp av el- och dragtruckar i universitetssjukhusets kulvertsystem samt att innehav av körkort eller truckkort var ett krav för anställning. Vidare framgår av annonsen att det var en fördel om sökanden kände till universitetssjukhuset och hittade bra i området.

M.W. har i sitt vittnesförhör berättat att det tar lång tid att lära sig att hitta i det komplicerade kulvertsystemet, som består av ett stort antal olika rum och hundratals hissar. Han har uppgett att Region Skåne därför i första hand sökte medarbetare som redan hade lokalkännedom om kulvertsystemet och sjukhusets organisation och som visste vad det utannonserade arbetet innebar. Arbetsdomstolen kan konstatera att det inte klart framgår av annonsen att det var lokalkännedom avseende kulvertsystemet som avsågs. Det finns dock ingen anledning att betvivla att förtrogenhet med kulvertsystemet

faktiskt var av betydelse vid uttagningen av sökande, även om detta alltså inte tydligt framgår av annonsen.

När det till att börja med gäller jämförelsen mellan A.S. och M.O. kan konstateras att båda i sina respektive ansökningar angett att de hade körkort. M.O:s meriter kan därmed i detta avseende inte anses ha varit sämre än A.S:s. Av A.S:s ansökan samt av vittnesförhøret med M.W. framgår dock att A.S. redan var anställd på sjukhuset och att han därför hade en god lokalkännedom om sjukhuset invändigt. M.W. har uppgett att det sistnämnda väjde tungt vid uttagningen av A.S. till intervju. Däremot kan konstateras att M.O. i sin ansökan inte kunnat redovisa någon motsvarande lokalkännedom. Vid en sammantagen bedömning anser Arbetsdomstolen därför att M.O. inte kan anses ha haft meriter som var likvärdiga med A.S:s. Någon diskriminering genom uttagningen av denne har det alltså inte varit fråga om.

När det sedan gäller jämförelsen mellan å ena sidan M.O. och å andra sidan J.N. och A.J. gör Arbetsdomstolen följande överväganden. Av A.J:s ansökan framgår att han arbetade som truckförare. J.N. har i sin ansökan inte redovisat någon liknande erfarenhet, men av vittnesförhøret med M.W. har framgått att denne vid tidpunkten för uttagning till intervju redan väl kände till att J.N. var truckförare. Varken J.N. eller A.J. har i sina ansökningar redovisat någon egen erfarenhet eller egen lokalkännedom av sjukhusområdet. J.N. uppgav i sin ansökan att han hade en kamrat som arbetade på den enhet som skulle bemannas med de utannonserade tjänsterna, medan A.J. i sin ansökan framhöll att hans far arbetade på sjukhuset. A.J:s och J.N:s personliga lokalkännedom om sjukhusområdet kan under dessa omständigheter inte anses vara bättre än M.O:s. Enligt Arbetsdomstolens mening måste vidare M.O:s innehav av kör- och truckkort anses som en tämligen likvärdig merit i jämförelse med J.N:s och A.J:s erfarenheter i detta avseende. Sammantaget kan Arbetsdomstolen inte finna annat än att M.O., A.J. och J.N. i lagens mening alla befann sig i en jämförbar situation.

Slutsatsen av det hittills anförda är att M.O. blev mindre förmånligt behandlad än A.J. och J.N. trots att dessa tre personers meriter varit att betrakta som likvärdiga.

Blev M.O. diskriminerad?

Det är ostridigt att företrädarna för Region Skåne varit införstådda med M.O:s etniska tillhörighet. Region Skåne har dock bestritt att det funnits något samband mellan denna omständighet och regionens agerande vid rekryteringsförfarandet.

Vad Arbetsdomstolen har kommit fram till i det föregående avsnittet föranleder att det bör ankomma på Region Skåne att förklara sitt handlande. Frågan blir därmed huruvida Region Skåne kan visa att det funnits sådana godtagbara skäl för sitt agerande som inte har att göra med den etniska faktorn. Det avgörande är därvid om det på ett övertygande sätt kan visas att det är de

åberopade skälen, om det är skäl som inte hänför sig till M.O:s etniska tillhörighet, som faktiskt har varit styrande för handlandet.

Region Skåne har till stöd för beslutet att inte kalla M.O. till intervju åberopat att han i sin ansökan inte redovisade någon kännedom om verksamheten på sjukhuset, verksamheten på enheten Transportservice eller någon lokalkännedom om sjukhusområdet. Detta har bekräftats av M.W. som också uppgett att eventuella kunskaper om sjukhusområdet utvändigt, som man kunnat erhålla genom att köra taxi på området, inte är detsamma som att känna till hur sjukhuset ser ut invändigt. M.W. har därutöver uppgett att Region Skåne sökte personer som snabbt skulle kunna lära sig att hitta i kulvertsystemet.

M.W. har vidare uppgett följande inför domstolen. J.N. och A.J. bedömdes som mer intressanta för arbetet än M.O. Av M.O:s ansökan framgick inte närmare vilka praktiska erfarenheter av truckkörning han hade. Beträffande J.N. var situationen den att M.W. indirekt kände till honom sedan tidigare genom att J.N:s kamrat D.N. arbetade på sjukhusets enhet för transportservice. D.N. hade nämligen tidigare frågat om det fanns något arbete åt J.N. och hade därvid rekommenderat denne som medarbetare. Av J.N:s uppgifter vid ett telefonsamtal med M.W. framgick att han hade erfarenhet av truckkörning och genom D.N. hade fått goda kunskaper om vad arbetet gick ut på. Beträffande A.J. var det som M.W. bedömde saken av betydelse att han i sin ansökan skrev att han kört truck i en tidigare anställning och hittade bra i sjukhuset genom att hans far arbetade där. Dessa uppgifter godtogs vid utgallringen till anställningsintervjuerna.

Det saknas enligt domstolen varje anledning att ifrågasätta M.W:s uppgifter om de överväganden han gjorde. Det kan visserligen som framgått konstateras att M.O., J.N. och A.J. i stort hade likvärdiga meriter och därmed befann sig i en jämförbar situation i lagens mening. Det är emellertid som domstolen ser saken fullt förklarligt att M.W. vid urvalet till intervjuer fäste avseende vid sådana i och för sig relativt marginella omständigheter som att vissa sökande hade kontakter med anställda inom sjukhuset. Det framgår av utredningen att det var på detta sätt han fick kompletterande uppgifter som tydde på att dessa sökande skulle passa bra för anställningarna. Att M.W. gjorde urvalet på detta sätt är förklarligt i synnerhet med tanke på det mycket stora antalet sökande till de utannonserade anställningarna.

Utredningen ger sammanfattningsvis inte stöd för någon annan slutsats än att Region Skånes agerande styrts av andra faktorer än M.O:s etniska tillhörighet. Region Skåne har följaktligen inte gjort sig skyldig till etnisk diskriminering.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Den bedömning som Arbetsdomstolen sålunda gjort innebär att förbundets talan skall avslås. Med denna bedömning i sakfrågan saknas anledning att ta ställning till Region Skånes invändning om preskription. På grund av ut-

gången i målet skall förbundet åläggas att ersätta Region Skåne för dess rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Kommunalarbetareförbundets talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Svenska Kommunalarbetareförbundet att ersätta Region Skåne för dess rättegångskostnader med etthundraelvtusenfemhundrafemton (111 515) kr, varav 99 217 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Michaël Koch, Inger Andersson, Eva Plogeus, Bengt Huldt, Håkan Torngren, Gunilla Kevdal, Margareta Zandén. Enhälligt.

Sekreterare: Anu Rintala