

Sammanfattning

En man med ursprung från Iran sökte anställning som bl.a. reporter hos ett produktionsbolag. Några dagar efter att han hade lämnat sin ansökan fick han ett svar per e-post där det angavs att bolaget främst sökte anställda som behärskade det svenska språket och att hans ansökan innehöll alltför många stavfel. Han tackades även för visat intresse. E-postmeddelandet var underskrivet av en anställd hos bolaget med angivande även av bolagets namn. Frågan om bolaget härigenom gjort sig skyldigt till etnisk diskriminering under anställningsförfarandet.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2007-05-16
StockholmDom nr 45/07
Mål nr A 71/06**KÄRANDE**

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, DO, Box 3045,
103 64 STOCKHOLM

Ombud: förbundsjuristen Ellinor Gudmundsson, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 STOCKHOLM, och jur. kand. Karin Lundin, samma
adress som DO

SVARANDE

Laika Film & Television AB, 556664-9355, Tavastgatan 16,
118 24 STOCKHOLM

Ombud: advokaten Lars Viklund, Box 22016, 104 22 STOCKHOLM

SAKEN

skadestånd på grund av etnisk diskriminering

Laika Film & Television AB (bolaget) är ett produktionsbolag som producerar filmer och TV-dokumentärer. I oktober 2005 sökte A.T. per e-post arbete hos bolaget som "line producer", reporter och researcher. Några dagar senare fick A.T. ett svar där det angavs att bolaget främst sökte anställda som behärskade det svenska språket och att det var alltför många stavfel i hans ansökan.

Tvist har uppkommit mellan Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) och bolaget. DO har gjort gällande att bolaget har diskriminerat A.T. under anställningsförfarandet genom att inte ens kalla honom till intervju med hänvisning till hans bristande kunskaper i svenska. Vidare har DO gjort gällande att bolaget ställt högre krav på kunskaper i svenska än vad som har varit nödvändigt för arbetsuppgifterna. Därmed har bolaget enligt DO brutit mot lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (i det följande benämnd 1999 års lag).

DO har yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta bolaget att till A.T. betala allmänt skadestånd med 80 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 4 april 2006 tills betalning sker.

Bolaget har bestritt yrkandet, men vitsordat 15 000 kr såsom ett i och för sig skäligt skadeståndsbelopp. Sättet att beräkna räntan har vitsordats som skäligt i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört i huvudsak följande.

DO

A.T. är utbildad filmfotograf och har arbetat bl.a. som regiassistent, assisterande producent och fotograf i ett antal olika filmproduktionsprojekt. Han har iransk bakgrund och kom till Sverige år 1999.

I oktober 2005 annonserade bolaget i en programtidning för dokumentärfilmfestivalen Tempo. Av annonsen framgick att bolaget sökte producenter, ”line producers”, regissörer, reportrar samt personer som arbetar med research. I annonsen angavs att ansökan skulle skickas till S.G:s e-postadress hos bolaget.

A.T. skickade den 17 oktober 2005 en ansökan till bolaget per e-post. Han sökte arbete som line producer, reporter och researcher. Den 21 oktober 2005 fick han, också per e-post, följande svar från bolaget: ”Hej A., tack för Din ansökan. Du har bra arbetserfarenhet men vi söker främst anställda som behärskar det svenska språket och tyvärr var det alltför många stavfel i den korta presentation som Du skickade oss. Vi tackar för visat intresse!” Svaret var underskrivet av S.G. och med angivande av bolagets namn.

A.T. gjorde en anmälan till DO angående diskriminering. Bolaget tog i en skrivelse till DO avstånd från innehållet i det e-postmeddelande som hade skickats till A.T.. Enligt bolaget var det en tidigare anställd som egenmäktigt och i strid med sina befogenheter hade besvarat A.T:s ansökan. Enligt bolagets yttrande hade A.T. en kompetens som gjorde honom i hög grad intressant för bolaget. A.T. fick senare komma på en intervju hos bolaget, men någon anställning blev aldrig aktuell.

Sammanfattning av den rättsliga grunden

Bolaget har diskriminerat A.T. under anställningsförfarandet genom att med hänvisning till hans bristande kunskaper i svenska inte ens kalla honom till intervju. Bolaget har ställt högre krav på kunskaper i svenska språket än vad som har varit nödvändigt för arbetsuppgifterna. Härigenom har bolaget missgynnat A.T.. Missgynnandet har samband med hans etniska tillhörighet. Bolagets behandling av A.T. strider mot förbuden i 8 och 9 §§ 1999 års lag jämfört med 10 § första stycket 1 samma lag. Bolaget skall enligt 16 § i lagen betala skadestånd till A.T. för den kränkning som diskrimineringen har inneburit för honom.

I första hand görs gällande att bolaget ansvarar för S.G:s agerande oavsett om hon haft behörighet att kontakta A.T. eller inte. Av förarbetena till 1999 års lag framgår att lagstiftningen är avsedd att vara en arbetsrättslig lagstiftning på det sättet att den tar sikte på partsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare respektive arbetssökande samt genom att ansvaret för att diskrimineringsförbudet respekteras och att lagen i övrigt efterlevs helt läggs på arbetsgivaren. Det krävs inte heller någon diskriminerande avsikt från arbetsgivarens sida för att diskrimineringsförbuden i lagen skall vara tillämpliga. Det är arbetsgivaren som leder och fördelar

arbetet och som är den som kan tillse att ingen arbetssökande diskrimineras under anställningsförfarandet.

I andra hand görs gällande att S.G. haft behörighet i form av ställningsfullmakt att företräda bolaget. A.T. har inte haft någon anledning att anta annat än att S.G. var anställd hos bolaget och att hon hade till uppgift att ombesörja anställningsförfarandet. A.T. har inte haft anledning att ifrågasätta hennes behörighet eller göra efterforskningar i denna fråga.

Bolaget

Bolaget är ett mindre, relativt nystartat produktionsbolag som producerar filmer och TV-dokumentärer. Det startades av de tre delägarna E.S., O.H. och A.R.. Verksamheten är i huvudsak inriktad på samhällsprogram och dokumentärer vilka i stor utsträckning produceras för de olika nordiska public service-kanalerna. Delägarna har en gedigen och väldokumenterad erfarenhet och ett gott anseende som oberoende journalister och filmproducenter. Verksamheten startade år 2004. Personal som varit verksam vid bolaget har i huvudsak varit engagerade i olika projekt. Det har förekommit både att dessa personer varit engagerade som egna företagare eller frilansare och som projektanställda. Det har endast i begränsad utsträckning funnits administrativ personal.

Den aktuella annonsen publicerades i oktober 2005 i en katalog till dokumentärfilmfestivalen Tempo i Stockholm. I annonsen beskriver bolaget sig som ”ett av Sveriges få produktionsbolag specialiserat på dokumentärer och journalistik”. Vidare framgick att bolaget arbetade för svenska och utländska kunder och sökte medarbetare för kommande och pågående projekt. Ansökan skulle märkas med respektive yrkeskategori och skickas till S.G:s e-postadress. Tanken med annonsen var i första hand att starta ett nätverk med personer tillhörande olika yrkeskategorier som bolaget sedan kunde kontakta för engagemang i olika projekt. Det fanns dock även pågående projekt som det kunde bli aktuellt att knyta någon person till.

Några veckor före annonseringen hade S.G. anställts som administratör hos bolaget. Hon arbetade på deltid och var provanställd. Vid den aktuella tidpunkten hade hon varit anställd någon månad. Hennes anställning upphörde kort tid därefter när hon på eget initiativ lämnade bolaget. En av S.G:s uppgifter var att via sin e-postadress ta emot ansökningar och intresseanmälningar samt att skriva ut dessa och sortera dem efter yrkeskategori. Därefter skulle materialet presenteras för delägarna.

Trots ovan nämnda instruktioner skickade S.G. det e-postmeddelande som DO har redogjort för. Detta förfarande var bolagsföreträdarna helt ovetande om. Bolagsföreträdarna reagerade kraftigt när de väl fick kännedom om det inträffade. Detta skedde först genom det brev till bolaget som DO skrev med anledning av A.T:s anmälan. I sitt svarsbrev till DO förklarade bolagsföreträdarna att de hade blivit mycket chockade över det inträffade och att de helt tog avstånd från innehållet i e-postmeddelandet. Vidare förklarade bolagsföreträdarna att vad som hade hänt var beklagligt även av den

anledningen att bolaget riskerade att gå miste om en tänkbar, framtida medarbetare. Det redogjordes också noga i brevet för vilka instruktioner S.G. hade och att hennes agerande helt stod i strid med dessa instruktioner. Det framhölls även att bolagets uppfattning var att A.T. var intressant som sökande och att bolaget därför skulle ta kontakt med honom. Slutligen klargjorde bolaget att det inte fanns några ansökningshandlingar för personer som intervjuats och anställts eftersom A.T. var den ende som skulle kallas till en intervju.

Slutresultatet av intervjun var att A.T. inte anställdes eftersom han inte ansågs ha erforderliga yrkeskunskaper. Efter att DO hade framställt skadeståndsanspråk erbjöd bolaget förlikningsvis ett belopp om 10 000 kr till A.T. tillsammans med att han skulle erhålla viss coaching i sitt yrke av bolaget. Därefter höjde bolaget förlikningsbudet till 15 000 kr. Även detta förslag avslogs från A.T:s sida. Det skall även framhållas att DO i inledningen av processen i Arbetsdomstolen yrkade allmänt skadestånd till A.T. med 150 000 kr, vilket nedsattes till 80 000 kr först två dagar före huvudförhandlingen.

Sammanfattning av den rättsliga grunden

Det bestrids att bolaget skulle ha diskriminerat A.T.. Det krävs att S.G. varit behörig i sitt agerande för att binda bolaget. Det bestrids vidare att S.G. har haft någon ställningsfullmakt. En bundenhet för bolaget på den grunden faller redan därför att det inte har företagits någon rättshandling från hennes sida.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget är ansvarigt för S.G:s agerande vitsordas att hennes meddelande i och för sig har varit diskriminerande. Talan bestrids ändå eftersom A.T. inte har lidit någon skada. Bolaget har nämligen, så snart bolaget fått vetskap om det inträffade, kallat honom till intervju och därmed reparerat eventuell skada. A.T:s skada är under alla förhållanden begränsad. Bolaget gör även gällande att om ett eventuellt utdömt skadestånd ligger betydligt närmare det vitsordade beloppet om 15 000 kr än det yrkade beloppet, bör bolaget inte förpliktas att betala ersättning för rättegångskostnader.

Domskäl

Twisten

A.T. skickade i oktober 2005 en ansökan om arbete till bolaget per e-post. Fyra dagar senare fick han, också per e-post, ett svar där det angavs att han hade bra arbetserfarenhet men att bolaget främst sökte anställda som behärskade det svenska språket och att hans ansökan innehöll alltför många stavfel. Vidare tackades han i meddelandet för visat intresse. Svaret var underskrivet av S.G., som var anställd hos bolaget, och med angivande av bolagets namn. Twisten gäller om bolaget genom det som hänt har gjort sig skyldigt till etnisk diskriminering under anställningsförfarandet.

DO har till stöd för sin ståndpunkt anfört sammanfattningsvis följande. Bolaget har diskriminerat A.T. genom att med hänvisning till hans bristande kunskaper i svenska inte ens kalla honom till intervju. Härigenom har bolaget missgynnat A.T. på ett sätt som har samband med hans etniska tillhörighet.

Bolaget har bestritt att A.T. blivit diskriminerad av bolaget och anfört följande. Det vitsordas att S.G:s meddelande i och för sig har varit diskriminerande. Emellertid har bolaget inte diskriminerat A.T. eftersom bolaget i detta fall inte kan göras ansvarigt för S.G:s agerande. Hon har inte varit behörig att skicka meddelandet och har handlat i strid med givna instruktioner. A.T. har i vart fall inte lidit någon skada. Bolaget har nämligen, så snart bolaget fått vetskap om det inträffade, kallat honom till en intervju och därigenom reparerat en eventuell skada. Under alla förhållanden är A.T:s skada begränsad.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på bolagets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med E.S., O.H. och A.R. samt vittnesförhör med S.G..

Tillämpliga lagregler

I 8 § 1999 års lag finns ett förbud mot direkt diskriminering. Enligt den bestämmelsen får en arbetsgivare inte missgynna en arbetssökande eller en 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. Vidare finns i 9 § ett förbud mot indirekt diskriminering. Av bestämmelsen följer att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetssökande eller en 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, religion eller annan trosuppfattning. Detta gäller dock inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.

Enligt 10 § första stycket 1 gäller förbuden mot direkt och indirekt diskriminering när arbetsgivaren beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet.

Av 16 § framgår att om en arbetssökande eller en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot något av diskrimineringsförbuden skall arbetsgivaren betala skadestånd för den kränkning som diskrimineringen inneburit.

De faktiska omständigheterna

Bedömningen av tvistefrågorna skall göras mot bakgrund av följande faktiska omständigheter.

Följande är ostridigt. Bolaget annonserade i oktober 2005 efter producenter, ”line producers”, regissörer, reportrar samt personer som arbetar med research. Enligt annonsen skulle ansökan skickas till S.G:s e-postadress. A.T. skickade den 17 oktober 2005 sin ansökan till den angivna e-postadressen. Den 21 oktober 2005 fick han per e-post det svar som har redovisats ovan under redogörelsen för tvisten.

I målet är alltså klarlagt att A.T. i e-postmeddelandet hade avfärdats som sökande till arbete hos bolaget med hänvisning till bristande språkkunskaper. Bolaget har vitsordat att handlandet som sådant varit diskriminerande. Den huvudsakliga tvistefrågan är i stället om bolaget kan göras ansvarigt för detta handlande. Av betydelse vid denna bedömning är vilka instruktioner S.G. hade fått av bolagets ledning.

Av såväl förhören med de tre bolagsföreträdarna som av förhöret med S.G. framgår till en början följande. S.G. hade vid tidpunkten för den aktuella händelsen nyligen provanställts och arbetade halvtid med allmänna kontorsgöromål. Hennes enda uppgift med anledning av annonsen var att ta emot de ansökningar som kom in och att därefter sortera dem efter yrkeskategori. Tanken var att bolagsföreträdarna sedan skulle gå igenom ansökningarna. Bolagsföreträdarna har vidare alla uppgett att de inte kände till S.G:s agerande förrän bolaget blev kontaktat av DO. Arbetsdomstolen har inte någon anledning att ifrågasätta vad som sålunda framkommit och finner alltså utrett att S.G. när hon skickade meddelandet till A.T. agerade på eget bevåg och gick utöver de instruktioner som hon hade fått från bolagsföreträdarna.

Utifrån dessa faktiska omständigheter har Arbetsdomstolen därmed att ta ställning till om bolaget kan göras ansvarigt för att ha brutit mot det direkta eller indirekta diskrimineringsförbudet i 1999 års lag genom det e-postmeddelande som S.G. skickade till A.T..

Arbetsdomstolen gör följande bedömning

Förbuden mot direkt och indirekt diskriminering i 8 och 9 §§ jämfört med 10 § första stycket 1 1999 års lag gäller för den som är arbetsgivare. I lagen anges inte vad som närmare innefattas i begreppet arbetsgivare eller vem arbetsgivaren svarar för.

Arbetsdomstolen har i en tidigare dom, AD 2007 nr 16, bedömt frågan om omfattningen av arbetsgivarens ansvar i samband med påstådd diskriminering i form av trakasserier i strid med 9 a § 1999 års lag. Frågan var där om arbetsgivaren, en kommun, kunde åläggas ett rättsligt ansvar för brott mot lagen för de påstått trakasserande frågor som de fackliga företrädarna ställde

under en intervju som de höll med en arbetssökande. I domen uttalades bl.a. följande.

Av 9 a § 1999 års lag framgår att förbudet mot trakasserier gäller för den som är arbetsgivare. Vad som närmare innefattas i uttrycket arbetsgivare finns inte angivet i lagtexten. I det utredningsbetänkande (SOU 2002:43) som föregick införandet av bestämmelsen i 9 a § fördes en diskussion om hur man skulle se på den frågan när arbetsgivaren, som ofta är fallet, är en juridisk person (se s. 264 f. i betänkandet). I betänkandet uttalades att förbudet mot trakasserier borde utformas så att det träffade en vidare krets av personer än de som ”är” arbetsgivare i formell mening. Utredningen föreslog därför, efter förebild i 22 § jämställdhetslagen (1991:433), att det i bestämmelsen om trakasserier skulle anges att den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta om en arbetstagares arbetsförhållanden skall vid tillämpningen av trakasseribestämmelsen likställas med arbetsgivare. Det konstaterades vidare att detta innebar att bestämmelsen, med den föreslagna definitionen, ändå tog sikte på en ganska snäv krets av personer. Den av utredningen föreslagna preciseringen av innebörden i begreppet arbetsgivare genomfördes emellertid inte. Det gavs i lagstiftningsärendet inte någon motivering till att utredningens förslag på den här punkten inte följdes.

Den precisering av begreppet arbetsgivare som fanns, och alltså finns, i 22 § jämställdhetslagen tillkom på Lagrådets inrådan. I det lagstiftningsärende där preciseringen tillkom angavs i lagrådsremissen att begreppet arbetsgivare hade samma innebörd som i annan arbetsrättslig lagstiftning. Som exempel angavs att om en arbetsgivare hade delegerat beslutanderätt till någon, t.ex. en personalchef, gällde förbudet personalchefen, men det rättsliga ansvaret vilade på arbetsgivaren. Lagrådet konstaterade att detta uttalande torde återspegla vad som hade anförts av utredningen (SOU 1990:41 s. 278) om att arbetsgivarens ansvar för trakasserier borde omfatta handlandet hos var och en av de personer som getts en ledande ställning över andra och vilkas beslut, inflytande och bedömningar direkt kan påverka den enskilda arbetstagarens arbetsförhållanden eller villkor. Lagrådet, som sade sig inte ha något att erinra mot en så vidsträckt tillämpning, ansåg det ändå vara nödvändigt med det föreslagna tillägget till lagtexten som alltså också följdes av regeringen i den efterföljande propositionen. (Se om det anförda prop. 1990/91:113 s. 113 och s. 181.)

Som anförts ovan gäller enligt 10 § första stycket 1 1999 års lag förbudet mot trakasserier bl.a. när arbetsgivaren vidtar åtgärder under ett anställningsförfarande, dvs. i en sådan situation som tvisten rör. I förarbetena till bestämmelserna i 10 § uttalas att även förfaranden som innebär att en arbetssökande diskrimineras i sådana fall när en arbetsgivare anlitar s.k. headhunters eller särskilda rekryteringsföretag bör omfattas av diskrimineringsförbuden. En sådan ordning, anfördes det vidare, innebär att en arbetsgivare inte kan kringgå diskrimineringsförbudet genom att t.ex. uppdra åt ett rekryteringsföretag att sköta en

rekrytering och därvid ge direktiv att sälla bort arbetsökande av en viss etnisk tillhörighet (prop. 1997/98:177 s. 32).

Av det anförda kan konstateras att det varken i lagtexten eller i förarbetena till de nu omtvistade reglerna i 1999 års lag finns uttryckligt angivet vilken innebörd som ligger i begreppet arbetsgivare. Av de resonemang som förts i frågan i det lagstiftningsärende som ledde fram till lagens förbud mot trakasserier liksom i andra liknande lagstiftnings-sammanhang torde enligt Arbetsdomstolens mening emellertid den slutsatsen kunna dras att det inte finns utrymme för någon mera vidsträckt tillämpning. I huvudsak torde alltså uttrycket arbetsgivare få ges samma innebörd här som i annan arbetsrättslig lagstiftning.

Arbetsdomstolen konstaterade vidare att det i tvisten inte var visat att kommunen på något sätt skulle ha delegerat sin beslutanderätt eller arbetsgivarfunktion i övrigt till de fackliga företrädarna. Domstolens slutsats blev att de fackliga företrädarna inte kunde anses ha agerat på uppdrag av kommunen vid intervjutillfället och att kommunen inte kunde åläggas något rättsligt ansvar för det påstått diskriminerande handlandet från deras sida.

Som konstaterades i detta avgörande torde det inte finnas utrymme för någon mera vidsträckt tillämpning av begreppet arbetsgivare i 1999 års lag. Lagen saknar, som nämnts, någon uttrycklig reglering om vad som närmare skall anses innefattas i uttrycket arbetsgivare. Det finns inte ens någon sådan precisering som för trakasserifallen har gjorts i 22 § jämställdhetslagen. Inte heller finns någon reglering motsvarande den som gjorts i 16 § lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering. Diskrimineringsförbuden i den lagen, som i och för sig inte är tillämplig här, gäller i en rad situationer bl.a. vid arbetsmarknadspolitisk verksamhet, tillhandahållande av varor och tjänster samt hälso- och sjukvård. I den nämnda paragrafen anges att om en arbetstagare diskriminerar någon på ett sätt som är förbjudet i lagen skall skadeståndet för den kränkning som diskrimineringen inneburit betalas av den som har arbetstagaren i sin tjänst (jfr även 17 § som avser skadestånd för repressalier och som innehåller motsvarande regel om vem som skall ansvara för skadeståndet). Här finns alltså, till skillnad mot i 1999 års lag, ett uttryckligt principalansvar. I förarbetena till den redovisade regeln i den nämnda 16 § (prop. 2002/03:65 s. 160 f.) uttalades bl.a. följande. Ansvaret för en icke-diskriminerande hantering inom en verksamhet som drivs av en juridisk person bör ligga hos den som ansvarar för verksamheten. Det föreslås därför att det i lagen skall framgå att arbetsgivaren skall ersätta skada på grund av att arbetstagaren i tjänsten bryter mot förbuden mot diskriminering. Detta innebär att allt som en arbetstagare gör i samband med sina arbetsuppgifter och som är diskriminerande enligt lagen blir arbetsgivaren skadeståndsskyldig för i förhållande till den diskriminerade. Inte ens om arbetstagaren handlar i strid mot arbetsgivarens anvisningar kan arbetsgivaren undgå skadeståndsansvar.

Av de sålunda redovisade förarbetsuttalandena framgår att lagstiftaren uppenbarligen ansett det vara nödvändigt att ange direkt i lagen att arbets-

givaren blir skadeståndsskyldig för ett diskriminerande handlande som en anställd begår i tjänsten.

I detta sammanhang kan anmärkas att någon parallell inte kan dras med principalansvaret i skadeståndslagen (1972:207). Detta ansvar förutsätter, i fråga om kränkingsersättning, att arbetstagaren begått brottslig handling av visst slag (3 kap. 1 § första stycket 3). Något sådan situation är inte för handen här.

Med anledning av vad som citerats ovan ur den tidigare domen AD 2007 nr 16 finns även anledning att framhålla att det inte heller finns skäl att likställa den nu aktuella situationen med den som föreligger när en arbetsgivare anlitar särskilda rekryteringsföretag.

Enligt Arbetsdomstolens mening leder det anförda, på motsvarande sätt som i det tidigare avgörandet, till slutsatsen att det vid tillämpning även av diskrimineringsförbuden i 8 och 9 §§ 1999 års lag saknas utrymme för att ge begreppet arbetsgivaren någon annan innebörd än vad som följer av annan arbetsrättslig lagstiftning. Det saknas alltså utrymme enligt lagen för en mera vidsträckt tillämpning av arbetsgivarens ansvar.

När det gäller situationen i målet har, som angetts ovan, framkommit att S.G. agerat på eget bevåg, helt utanför de instruktioner hon fått av bolagsföreträdarna och utan deras goda minne. Mot bakgrund härav och med hänvisning till det tidigare anförda kommer Arbetsdomstolen till slutsatsen att det av 1999 års lag inte kan anses följa ett rättsligt ansvar för bolaget för S.G:s handlande.

DO har i andra hand påstått att S.G. haft behörighet i form av en ställningsfullmakt att företräda bolaget och att bolaget därigenom är ansvarigt för vad S.G. har gjort. Arbetsdomstolen finner att hon genom sitt agerande inte kan anses ha vidtagit någon sådan rättshandling som gör att reglerna om ställningsfullmakt kan göras gällande (jfr Kurt Grönfors, Avtalslagen, 3 uppl. 1995 s. 179 f.). Det finns därmed inte skäl för domstolen att pröva om S.G. har intagit en sådan ställning som förutsätts för att en ställningsfullmakt skall anses föreligga.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Den bedömning som Arbetsdomstolen har gjort innebär alltså att bolaget inte kan anses ansvarigt för S.G:s agerande. Bolaget har därför inte diskriminerat A.T.. DO:s talan skall följaktligen avslås. Vid denna utgång skall DO ersätta bolaget för dess rättegångskostnader. Om beloppet råder ingen tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Ombudsmannens mot etnisk diskriminering talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Ombudsmannen mot etnisk diskriminering att ersätta Laika Film & Television AB för dess rättegångskostnader med

sjuttiotvåusen (72 000) kr för ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Inger Andersson, Kurt Eriksson, Agne Werneskog, Håkan Torngren, Maria Hansson och Lena Maier Söderberg.
Enhälligt.

Sekreterare: Emma Cardell