

Sammanfattning

Ett bolag som sysslade med utbildning av piloter sökte en vikarie för en receptionist som skulle vara föräldraledig. Vikariatet skulle inledas med en praktiktid på två veckor. Två kvinnor kallades till intervju hos bolaget; den ena hade svenskt ursprung och den andra algeriskt. Bolaget valde den förstnämnda. Fråga om kvinnan med algeriskt ursprung blivit diskriminerad på grund av det språkrav som bolaget tillämpade.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2008-06-04
StockholmDom nr 47/08
Mål nr A 152/07**KÄRANDE**Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, DO, Box 3045,
103 64 STOCKHOLMOmbud: advokaten Birgitta Lind, Advokat Birgitta Lind AB,
Fleminggatan 21, 112 26 STOCKHOLM**SVARANDE**

1. Flygarbetsgivarna, Box 5384, 102 49 STOCKHOLM

2. BF Scandinavian Aviation Academy Aktiebolag, 556182-0910,
Hässlögatan 20, 721 31 VÄSTERÅSOmbud: chefsjuristen Pia Schöldström, TransportGruppen TGS Service AB,
adress som 1**SAKEN**

Skadestånd på grund av etnisk diskriminering

Bakgrund

BF Scandinavian Aviation Academy Aktiebolag (bolaget) bedriver utbildning av piloter och är medlem i Flygarbetsgivarna. I februari 2007 sökte bolaget en vikarie för en receptionist som skulle vara föräldraledig. Bolaget kontaktade rekryteringsföretaget Academedia Eductus AB (Eductus) som samarbetar med Arbetsförmedlingen. Eductus tog fram förslag, varefter S.L. och en annan person kallades till intervju hos bolaget. Tanken var att vikariatet skulle inledas med en praktik på två veckor och om praktiken fungerade bra skulle praktikanten därefter erbjudas vikariatet för den föräldralediga receptionisten.

Efter intervjun hos bolaget fick S.L. besked från Eductus om att hon inte skulle få praktikplatsen. Enligt S.L. uppgavs anledningen vara att hon talade för dålig svenska.

S.L. är av algeriskt ursprung. Hon är 45 år och har bott i Sverige sedan år 1985.

S.L. anmälde till Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) att hon ansåg att bolaget vid tillsättningen av praktikplatsen hade diskriminerat henne på grund av hennes etniska tillhörighet.

S.L. är inte medlem i någon facklig organisation.

Yrkanden m.m.

DO har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till S.L. utge 120 000 kr i allmänt skadestånd. På beloppet har ränta yrkats enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämningen, den 30 juli 2007, till dess betalning sker.

Flygarbetsgivarna och bolaget har bestritt käromålet. Av det yrkade skadeståndsbeloppet har 10 000 kr vitsordats såsom skäligt i och för sig. Sättet att beräkna ränta har också vitsordats i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

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

DO

Bakgrund

Twisten gäller om bolaget har gjort sig skyldigt till etnisk diskriminering av S.L. i samband med att bolaget sökte en person till en praktik på två veckor med efterföljande vikariat hos bolaget. Bolaget har diskriminerat S.L. genom att hon inte fick den sökta praktikplatsen. Den praktik det här var fråga om omfattas enligt DO:s mening av begreppet ”yrkespraktik” i lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (fortsättningsvis kallad diskrimineringslagen).

I Arbetsdomstolen har arbetsgivarparterna gjort gällande att S.L. saknade den flexibilitet, det kundbemötande och den stresstålighet som krävdes för praktikplatsen. De har vidare gjort gällande att hon haft brister i sitt sätt att tala generellt sett genom att hon stakade sig i talet och att hon inte hade tillräckliga kunskaper i talad engelska. Arbetsgivarparterna har i Arbetsdomstolen även gjort gällande att personkemin inte stämde. Dessa skäl är enligt DO en efterhandskonstruktion. Bolaget framförde inledningsvis som skäl till att S.L. inte fick praktiken att hon brast i sin talade svenska. Bolaget har i övrigt inte gjort gällande att hon inte hade likvärdiga kvalifikationer som den person som blev erbjuden praktikplatsen.

Enligt DO har bolaget ställt för höga krav på kunskaper i svenska språket. S.L. har tillräckliga kunskaper i svenska.

För att diskriminering ska föreligga räcker det att bolaget har åberopat den etniska faktorn som ett av skälen till att hon inte erbjöds praktikplatsen. Det finns därmed ett orsakssamband mellan den etniska tillhörigheten och den oförmånliga behandlingen. Bolaget har åberopat hennes brister i svenska språket som ett skäl till att hon inte erhöll praktiken. Mot bakgrund av annonsens utformning, arbetsuppgifternas innehåll och S.L:s kunskaper och personliga egenskaper borde hon ha erhållit praktiken med det efterföljande vikariatet hos bolaget.

Beträffande de omständigheter som bolaget enligt DO har åberopat i efter-

hand, såsom att S.L. brast i flexibilitet och kundbemötande, gör DO gällande att detta är sådana egenskaper som inte går att bedöma i en intervjusituation.

S.L. har inte stakat sig vid intervjun. Om hon har stakat sig har det haft samband med att hon inte har svenska som modersmål. Hon har även tillräckliga kunskaper i talad engelska. Brister i personkemin är ett skäl som är alltför vagt för att neka henne praktikplatsen.

Händelseförloppet

S.L. var arbetslös under vintern 2007 och hade sedan en tid tillbaka kontakt med rekryteringsföretaget Eductus. Vid Eductus hade hon P.F. som coach. Eductus roll är att hjälpa arbetslösa att hitta arbete. I februari 2007 berättade P.F. att han hade en presumtiv arbetsgivare till S.L. Det var fråga om ett bolag som sökte en vikarie för en receptionist som skulle vara föräldraledig. Vikariatet skulle inledas med en praktik på två veckor. Under praktiken skulle man arbeta jämsides med receptionisten. P.F. såg till att bolaget fick S.L:s cv och han ordnade en intervju åt henne.

Det fanns en kravspecifikation som bolaget hade lämnat till P.F., men den fick S.L. inte del av. I kravspecifikationen fanns dels en beskrivning av arbetsuppgifterna som receptionist hos bolaget, dels fem punkter som angav krav på datorvana, tidigare vana från växel och reception, att kunna tala och förstå engelska, viss erfarenhet i lönehantering samt viss erfarenhet av redovisning. Det angavs däremot inte några krav på flexibilitet, serviceinriktning och gott kundbemötande m.m. Bolaget har inte nämnt att dessa egenskaper var viktiga för arbetet. Om de var av avgörande betydelse för att komma i fråga för arbetet borde de ha funnits angivna i kravspecifikationen. Enligt DO är kraven på flexibilitet, serviceinriktning och gott kundbemötande en efterhandskonstruktion av bolaget. Bolaget har inte rätt att åberopa krav som inte finns angivna i kravspecifikationen.

Intervjun ägde rum i mitten av februari 2007 och det var K.L. hos bolaget som höll i den. Den tog ca 30-40 minuter. S.L. berättade vid intervjun om sig själv och sina kunskaper först på svenska, och sedan även på engelska. K.L. sade ingenting om att han var missnöjd. S.L. själv var nöjd med både den svenska och den engelska delen av intervjun. K.L. frågade om hon hade bil och om hon skulle skaffa barn. Han nämnde ingenting om att det krävdes medelgoda kunskaper i engelska och ställde inga specifika frågor om hennes cv. Han berättade vad arbetsuppgifterna som receptionist i bolaget bestod av. S.L. tyckte att arbetsuppgifterna verkade lätta. Efter intervjun gick hon runt på arbetsplatsen. Hon pratade med L.E. som skulle vara föräldraledig och en annan anställd i cirka 15 minuter. Totalt varade besöket i knappt en timme. K.L. berättade att han skulle lämna besked till P.F. om S.L. skulle få praktikplatsen eller inte. Några dagar senare berättade P.F. för henne att hon inte fått platsen och att K.L. hade sagt att hon talade dålig svenska. Hon trodde först inte det var sant utan att P.F. skojade, men P.F. förklarade för henne att det var allvar. Något annat skäl fick hon inte. Hon kände sig väldigt ledsen och kränkt på grund av att det påstods vara språket som var skälet till att hon inte hade fått praktikplatsen. Efter ett tag bestämde sig S.L. för att

anmäla händelsen till DO eftersom hon ansåg att hon hade blivit diskriminerad. Hon berättade detta för P.F., som sade att han inte tyckte att hon skulle anmäla. S.L. upplevde att hennes och P.F:s relation därefter blev sämre.

S.L. gjorde en anmälan till DO i mars 2007. Den 21 mars 2007 tillskrev DO bolaget och begärde yttrande och meritförteckning för den person som fick platsen. Skrivelsen var av den karaktär som DO:s skrivelser brukar vara och under punkterna 3-5 ställdes följande frågor.

3. Stämmer det att ni meddelat att S.L. inte talat tillräckligt bra svenska för att klara av jobbet som receptionist?
4. Om det stämmer, förklara vilka krav ni som arbetsgivare ställer på språkkunskaper när det gäller den aktuella tjänsten, och på vilket sätt S. inte skulle nå upp till detta.
5. Ni är också välkommen att i övrigt kommentera anmälan.

I ett brev daterat den 2 april 2007 svarade bolaget genom K.L. på DO:s frågor.

Beträffande DO:s fråga 3 anförde bolaget bl.a. följande.

“När vi valde den andra kandidaten frågade Eductus bara rutinmässigt skälen till detta och jag svarade att dels talade den kandidat vi valde felfri svenska dels var hennes egenskaper (inte meriter) i övrigt sådana att vi ansåg henne som en bättre kandidat. – se vidare p. 5”

På DO:s fråga 4 svarade bolaget följande.

“Verksamheten i Västerås på SAA (*dvs. bolaget, AD:s anm.*) inklusive sitt svenska dotterbolag Sc. AirTech AB ställer krav på att som receptionist vara lite av spindeln i nätet med kontinuerliga besök och frågor av elever (för pilotutbildning) både direkt hos SAA men också via telefon. Tjänsten innebär också sammanställning av underlag för löner mm (mer detaljer framgår av kravspecifikationen). Att tala och skriva svenska flytande samt medelgodas kunskaper i engelska är väsentliga för tjänsten.”

Bolagets kommentarer enligt punkt 5 är bl.a. följande.

“Meriter i form av tidigare tjänster och utbildning finns givetvis med vid varje typ av rekrytering så även här. Avgörande i denna rekrytering förutom svenska språket och vad som framgår av kravspecifikationen är hur vi som arbetsgivare uppfattar att den sökandes sociala kompetens, servicenivå, flexibilitet mm I denna rekrytering har den totala bilden – självfallet – vägts samman och vi valde den andra kandidaten. Hon hoppade dock av under arbetspraktik perioden då arbetet enligt hennes egen utsago inte passade henne. - - - Men en receptionist är företagets ansikte utåt – ibland av andra en underskattad position, så icke av oss. Att felfritt kunna kommunicera med interna och externa kontakter är A o O. Skulle S.L. kunna tillgodogöra sig den enligt vår bedömning nödvändiga felfria kunskapen i svenska? Är ingen expert på området men eftersom hon bott och verkat i Sverige >10 år och vi har ett omedelbart och snart behov av ersättning för den nuvarande receptionisten ställdes frågetecken för detta. Och som sagts ovan det var en sammanvägd bedömning varav kunskaper i svenska var en”

Innehållet i bolagets yttrande utgör ett stöd för DO:s påstående att den andra sökanden fick praktikplatsen för att hon talade felfri svenska och att bolaget

har ansett att det var väsentligt för arbetet att tala och skriva svenska flytande, att det var viktigt för bolaget att den som anställdes felfritt kunde kommunicera med interna och externa kontakter, och att S.L. bedömdes inte kunna tillgodogöra sig de enligt bolaget nödvändiga kunskaperna i svenska.

Bolaget har ställt för höga krav på kunskaper i svenska språket. I de nu återgivna svaren på DO:s frågor anför bolaget ingenting om att S.L. hade stakat sig i talet. Inte heller nämns det någonting om att bolaget bedömde att S.L:s kunskaper i engelska språket hade brustit, trots att DO hade frågat om vilka krav på språkkunskaper som bolaget som arbetsgivare ställde beträffande det aktuella arbetet. Det bolaget nu påstår om att S.L. stakat sig och uppvisat brister i engelska är en efterhandskonstruktion. Om det var andra skäl än brister i svenska språket som låg till grund för att hon inte erhöll praktikplatsen borde bolaget ha angett detta redan i svaret till DO.

Den 29 maj 2007 hölls ett möte som DO hade kallat till. Vid detta möte deltog K.L. från bolaget och P.F. från Eductus. I de minnesanteckningar som fördes över vad som sades på mötet har angetts bl.a. följande.

“Efter att S. valts bort fick P.F. veta av K.L. att skälet till att S. inte fått praktikplatsen var att hon inte behärskade det svenska språket tillräckligt bra. Detta meddelade han i sin tur till S. K.L. ansåg att S. stakat sig under intervjun och att hennes kunskaper i svenska hade bedömts som ej tillräckliga. Skälet till att S. inte erbjudits arbete är inte hennes eventuella brytning utan att hon stakat sig i talet.”

Det var först vid detta möte som K.L. nämnde att han ansåg att S.L. hade stakat sig i talet. Vid detta möte sades ingenting om att S.L. hade brister i engelska språket, utan även vid detta tillfälle var det hennes brister i svenska språket som anfördes som anledning till att hon inte fick praktikplatsen.

Av minnesanteckningar av Hanna Björknäs vid DO, daterade den 20 mars 2007 och gjorda efter ett telefonsamtal med P.F. framgår följande. P.F. uppgav att K.L. efter intervjun med S.L. hade berättat för P.F. att bolaget inte ville anställa S.L. eftersom hon inte pratade tillräckligt bra svenska för att sitta i receptionen. P.F. kom inte ihåg exakt vad K.L. sade, men han kom ihåg att det hade att göra med att S.L. inte kunde svenska tillräckligt bra.

Minnesanteckningarna visar att anledningen till att S.L. inte fick praktiken var att bolaget ansåg att hon inte kunde svenska tillräckligt bra.

Den rättsliga grunden

DO gör i första hand gällande att S.L. har blivit direkt diskriminerad enligt 8 § diskrimineringslagen jämförd med 1 a § och 10 § första stycket 3 i samma lag. S.L. har befunnit sig i en jämförbar situation med den person som bolaget valde till praktikplatsen. Att hon inte fick praktikplatsen har haft samband med hennes sätt att tala svenska.

I andra hand gör DO gällande att S.L. har blivit indirekt diskriminerad enligt 9 § diskrimineringslagen jämförd med 1 a § och 10 § första stycket 3 samma

lag. Bolaget har tillämpat ett kriterium, att tala perfekt svenska, som i praktiken missgynnar personer som inte har svenska som modersmål. Kravet att tala perfekt svenska är dessutom ett för högt ställt krav. Det är inte nödvändigt att tala perfekt svenska vare sig för praktiken eller för det eventuella receptionistvikariatet. S.L. talar tillräckligt bra svenska för det ifrågavarande arbetet. Hon talar med brytning och det kan förekomma uttalsfel eller ordföljdsfel. Språklig brytning är en egenskap som är hänförlig till etnicitet och är inte en kompetensfaktor.

Storleken på det yrkade skadeståndet är motiverad mot bakgrund av att det i detta fall är fråga om en uppenbart avsiktlig diskriminering samt att praktiken var avsedd att leda till ett längre vikariat. Det finns ingen grund för jämkning.

Arbetsgivarparterna

Bakgrund

Bolaget är moderbolag inom en koncern med dotterbolag i Sverige, USA och Schweiz. Det samarbetar med många olika flygbolag och det är viktigt att de anställda utöver flytande svenska kan tala och förstå engelska. Bolaget har vid tidigare rekryteringar använt sig av Eductus, som samarbetar med Arbetsförmedlingen, och gjorde så också i februari 2007, då bolaget sökte en receptionist. Det var inledningsvis fråga om en praktik på två veckor inom ramen för de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna. Ersättning från Arbetsförmedlingen skulle utgå i form av aktivitetsstöd till praktikanten. Arbetsgivarparterna godtar DO:s påstående att även denna typ av praktik omfattas av reglerna i diskrimineringslagen, även om den enligt arbetsgivarparternas mening i viss mån skiljer sig från sådan yrkespraktik som avses i 10 § första stycket 3 i diskrimineringslagen. Praktikperioden innebar att personen skulle praktisera genom att gå bredvid receptionisten L.E., som skulle vara föräldraledig. Därefter fanns en möjlighet för praktikanten att få anställning som vikarie för L.E. under hennes ledighet. Det var inte tal om att praktiken automatiskt skulle övergå till en vikariatsanställning, utan detta förutsatte att praktiken föll väl ut.

Händelseförloppet

Inför rekryteringen lämnade bolaget en förteckning över receptionistens arbetsuppgifter och en kravspecifikation till P.F. på Eductus. Av kravspecifikationen framgår de formella krav som bolaget ställde på receptionisten. I den angavs däremot inte de önskade personliga egenskaperna. Detta brukar inte heller anges i kravspecifikationer av detta slag eftersom det inte är frågan om en sedvanlig anställningsannons. På grund av att en stor del av receptionistarbetet går ut på att ta emot besökare och att besvara och ta emot samtal är det dock självklart väsentligt att kunna bemöta kunder på ett bra sätt, ha hög servicenivå och vara flexibel.

På Eductus görs inte några djupintervjuer med de personer som föreslås för olika praktikplatser och anställningar, utan Eductus har rollen av en mellanhand som försöker hjälpa arbetslösa personer att få arbete. P.F. fick tre förslag från sina kolleger och ansåg att två av dessa, däribland S.L., kunde vara tänkbara för den aktuella praktiken.

S.L. och den andra arbetssökanden blev intervjuade av K.L. och fick också tillsammans med L.E. gå runt på arbetsplatsen och få en redogörelse för de arbetsuppgifter som skulle utföras. Efter det att K.L. och L.E. hade träffat båda sökandena bedömde K.L. och L.E. oberoende av varandra att S.L. saknade de personliga egenskaper som krävs för receptionistarbete. Dessutom hade S.L. dåliga kunskaper i engelska, vilket visade sig då K.L. försökte hålla en viss del av intervjun på det språket. K.L. ställde två frågor till S.L. som hon inte klarade av att besvara. Intervjun återgick då till att hållas på svenska. S.L. stakade sig också på svenska och frågor fick omformuleras. Hon svarade konstigt på vissa frågor och samtalet fördes inte framåt. Att tala och skriva svenska obehindrat och ha medelgoda kunskaper i engelska är väsentligt för arbetet. Det är viktigt att inte missförstånd uppstår. Arbetet som receptionist handlar mycket om kommunikation och den som arbetar som sådan måste kunna svara snabbt och entydigt på frågor. En person med svenskt ursprung med samma svårigheter skulle inte heller ha kommit i fråga för arbetet. K.L. konstaterade alltså de nyssnämnda språkliga bristerna och gjorde dessutom bedömningen att S.L. inte skulle passa in som bolagets ansikte utåt. Enligt hans uppfattning hade hon inte heller den flexibilitet och stresstålighet som behövs i arbetet som receptionist. Han ansåg därtill att personkemin dem emellan inte stämde.

L.E. träffade S.L. under ca 15 minuter. Även L.E. tyckte att det var svårt att kommunicera med S.L. och att hon svarade konstigt på frågorna som ställdes. Ibland fnissade hon i stället för att besvara en fråga. L.E. bedömde att hon inte alls skulle passa som receptionist i bolaget, att hon hade bristande kommunikationsförmåga och att hon inte hade visat tillräckliga kvalifikationer för arbetet. Det var uppträdandet vid intervjun som var avgörande. Den andra personen som hade varit på intervju bedömdes passa in och ha de kunskaper och egenskaper som krävdes för arbetet.

Det var alltså flera orsaker till att bolaget valde den andra personen och inte S.L. för praktikarbetet. Framför allt var det de personliga egenskaperna som

var utslagsgivande för valet. Den andra personen avbröt emellertid sedermera praktiken, och bolaget rekryterade en tredje person.

K.L. har inte själv informerat S.L. om valet utan han meddelade P.F. på Eductus att S.L. inte hade fått praktikplatsen. K.L. berättade för P.F. att det var en sammanvägd bedömning som hade gjorts och att brister i språket var en faktor i denna bedömning. Samtalet var mycket kort och P.F. ställde inga närmare frågor om saken. P.F. har sedan för S.L. uppgett det var en sammanvägd bedömning som hade gjorts och att brister i språket var en av orsakerna.

I bolagets svar på de frågor som DO ställde till bolaget den 21 mars 2007 angav bolaget att det var den totala bilden som gjorde att bolaget valde den andra kandidaten. Bolaget anförde vidare under punkten 5 bl.a. följande.

”Slutligen kan jag tillägga efter årtal av rekryteringar att det är den totala bilden av de sökande som vägs in. Vilket land vederbörande ursprungligen kommer ifrån saknar betydelse. Det kan till och med vara en fördel med andra än svenskar med tanke på den internationella verksamhet vi har i koncernen. Men en receptionist är företagets ansikte utåt – ibland av andra en underskattad position, så icke av oss. Att felfritt kunna kommunicera med interna och externa kontakter är A o O.”

Vid mötet den 29 maj 2007, som DO hade kallat bolaget och P.F. till, anförde bolaget samma sak, dvs. att K.L. ansåg att S.L. hade stakat sig under intervjun och att hennes kunskaper i svenska hade bedömts som otillräckliga. K.L. uppgav vidare bl.a. att skälet till att S.L. inte erbjudits arbete inte var hennes eventuella brytning utan att hon stakat sig i talet. Det framgår vidare från minnesanteckningarna från mötet att bolaget under överläggningen uppgav att receptionisten fungerar som ”spindeln i nätet” och att det är en person som har många kontakter med olika personer både externt och internt. Det anges vidare att tjänsten innebär ett högt arbetstempo utan utrymme för missuppfattningar och kommunikationsproblem och att K.L. poängterade att de formella meriterna inte är speciellt viktiga vid en rekrytering av denna typ utan att det är personkemin och känslan under intervjun som är den viktigaste faktorn när beslut fattas.

Bolaget har således redan vid detta möte poängterat att det varit flera faktorer som har sammanvägts och att det är viktigt att personkemin stämmer.

I ett e-postmeddelande som K.L. skrev till DO efter det att han tagit del av DO:s anteckningar från mötet har K.L. skrivit bl.a. följande.

”Vill bara poängtera det jag sa flera gånger: det är och var en sammanvägd bedömning som görs och det jag sa var att svenska språkets brister var en anledning

Skälet att jag överhuvudtaget sa något till P.F., Eductus var att jag känner till hans roll att professionellt arbeta med sina ”kunder” och försöka lösa deras situationer

Annars hade jag inte sagt något alls.”

Att bolaget inte tidigare har talat om att bolaget ansåg att S.L. hade bristande kunskaper i engelska beror på att DO har inriktat sig på bolagets uppfattning om hennes kunskaper i svenska.

Bolaget har således hela tiden sagt att det var en sammanvägd bedömning av de personliga egenskaperna som gjordes. En arbetsgivare har rätt att vid en intervju bedöma personliga egenskaper utan att det har angetts i kravspecifikationen. En arbetsgivare har rätt att ställa samma meritkrav för en praktikplats som för en anställning. Det har inte någon betydelse vilken typ av anställning det är frågan om, utan vilken typ av arbete som ska utföras.

Bolaget har inte ställt för höga krav på anställningen som receptionist. Bolaget har ställt normala krav för arbetet i fråga, även med beaktande av att det varit frågan om en praktikplats.

Den rättsliga grunden

Vid val av praktikant har bolaget varken direkt eller indirekt diskriminerat S.L. på grund av hennes etniska tillhörighet.

För direkt diskriminering krävs att hon ska ha befunnit sig i en likartad situation som den andra personen. S.L. har inte befunnit sig i en likartad situation som den person som erbjöds praktikplatsen. Hon har inte valts bort på grund av sin etniska tillhörighet. Hon har valts bort efter en sammanvägd bedömning av samtliga personliga egenskaper varav språket, dvs. kommunikationsförmågan på svenska och engelska, var en faktor i bedömningen.

Det har inte heller varit fråga om indirekt diskriminering av S.L. Bolaget har inte ställt krav på att tala svenska utan brytning. Det krav bolaget har ställt upp är att ha bra kunskaper i engelska och att kunna kommunicera på svenska och engelska på ett förståligt sätt och utan att staka sig. Bolaget har vidare ställt krav på personliga egenskaper som flexibilitet, bra kundbemötande och stresstålighet. Dessa krav är sakliga och nödvändiga för att arbetsuppgifterna ska kunna utföras på ett riktigt sätt. S.L:s etniska tillhörighet har inte haft någon betydelse för bolagets beslut.

Det var således andra omständigheter än S.L:s etniska tillhörighet som ledde till att hon inte fick praktikplatsen. Bolaget har inte diskriminerat henne och är därför inte skyldigt att utge skadestånd.

Domskäl

Twisten

Twisten i målet gäller frågan om bolaget gjort sig skyldigt till etnisk diskriminering i samband med uttagning till en praktikplats hos bolaget. S.L. och ytterligare en sökande kallades till intervju vid bolaget, varefter bolaget valde att erbjuda den andra sökanden praktikplatsen. Bolagets avsikt var att praktiken, om den utföll väl, skulle övergå i en ettårig vikariatsanställning.

DO har i första hand gjort gällande att S.L. har utsatts för direkt diskriminering eftersom bolagets skäl för att inte välja henne till praktikplatsen, trots att hon enligt DO hade minst lika bra meriter som den sökande som fick praktikplatsen, var att hon talade för dålig svenska. I andra hand har DO gjort gällande att S.L. blivit indirekt diskriminerad eftersom bolaget vid tillsättningen av praktikerarbetet har tillämpat ett språkrav som inte kan anses befogat och som framstått som neutralt men i praktiken missgynnat S.L. som inte har svenskt utan algeriskt ursprung.

Arbetsgivarparterna har bestritt att bolaget utsatt S.L. för etnisk diskriminering. De har anfört att S.L. inte befunnit sig i en likartad situation som den som fick praktikplatsen och att någon direkt diskriminering därför inte har förekommit. Enligt dem har det inte heller varit fråga om indirekt diskriminering eftersom bolaget inte har satt upp något särskilt språkrav för att komma i fråga för praktikerarbetet, och i vart fall inte något som varit alltför högt.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På DO:s begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med S.L. På bolagets begäran har vittnesförhör hållits med bolagets ekonomi- och personalchef K.L. och receptionisten L.E. På båda partssidornas begäran har vittnesförhör hållits med rekryteraren P.F., Eductus. Skriftlig bevisning har åberopats av båda partssidor.

Rättslig bakgrund

Diskrimineringslagen innehåller förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Enligt 8 § i lagen får en arbetsgivare inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla henne eller honom 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). 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 har nekats anställning måste för att vinna framgång visa att han eller hon har 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 3 samt prop. 1999/2000:143

s. 32). Något krav på en verklig jämförelseperson ställs dock inte upp. En hypotetisk prövning kan räcka (se prop. 1997/98:177 s. 25).

Förbudet mot direkt diskriminering gäller dock inte vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran om viss etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning är nödvändig på grund av arbetets natur eller det sammanhang där det utförs (10 § andra stycket i lagen).

Vidare får en arbetsgivare enligt 9 § i lagen inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt 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 förfaringssättet kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet (indirekt diskriminering). 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. 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.

Enligt 10 § första stycket 3 gäller förbuden mot diskriminering bl.a. när en arbetsgivare beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör ”yrkespraktik”. Av 1 a § följer att den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats ska anses som arbetstagare vid tillämpning av bl.a. 8 och 9 §§. Enligt uttalanden i prop. 2002/03:65 (s. 177 f.) syftar bestämmelsen i första hand på studenter som söker eller fullgör yrkespraktik som ett led i sin utbildning och är tillkommen i syfte att uppfylla artikel 3.1 i direktiv 2000/43/EG. I direktivet lämnas öppet vad som ska förstås med yrkespraktik. Diskrimineringsutredningen 2001 har definierat yrkespraktik som praktisk utbildning på en arbetsplats eller lärande under arbete eller arbetsliknande former. I prop. 2007/08:95 föreslås att lydelsen av denna punkt ändras på så sätt att diskrimineringsförbudet ska avse ”praktik” i stället för ”yrkespraktik”. I samband därmed uttalas att regeringen vill göra klart att förutom studenter även de som tar del av det arbetsmarknadspolitiska programmet arbetspraktik eller annan arbetsmarknadspolitisk verksamhet med inslag av yrkespraktik bör kunna åberopa förbudet (a. prop. s. 135).

Av 16 § följer att en arbetsgivare som bryter mot något av diskrimineringsförbuden ska betala skadestånd till den diskriminerade för den kränkning diskrimineringen innebär.

Diskrimineringslagen innehåller numera en regel om bevisbörda, 36 a §. Där anges att om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, är det arbetsgivaren som ska visa att diskriminering eller repressalier inte förekommit. Av regeln framgår att bevisbördan är delad. Om kändan har visat att det finns anledning att anta att diskriminering förekommit föreligger en s.k. prima facie-situation. I en sådan situation övergår bevisbördan på arbetsgivaren, som för att freda sig

från påståendet att diskriminering föreligger måste styrka att sådan inte förekommit, t.ex. genom att visa att agerandet inte har något samband med den åberopade diskrimineringsgrunden.

Diskrimineringslagens tillämplighet i förevarande fall

Av redogörelsen ovan framgår att det inte kan anses helt klart att begreppet ”yrkespraktik” i diskrimineringslagen (1 a § och 10 § första stycket 3) omfattar den typ av arbetspraktik i form av en arbetsmarknadspolitisk åtgärd som är aktuell i målet, medan den i prop. 2007/08:95 föreslagna diskrimineringslagen tydligt anger att så är fallet. Enligt DO:s uppfattning är lagen tillämplig i målet, medan arbetsgivarparterna har uttryckt tvekan på den punkten. De har emellertid inte gjort någon invändning mot DO:s talan av innebörd att den aktuella praktiken inte skulle omfattas av lagen, utan i stället godtagit DO:s påstående om att praktiken i fråga utgör ”yrkespraktik”. Vid sådant förhållande finns enligt Arbetsdomstolens mening inget hinder mot att tillämpa lagens bestämmelser på tvisten i målet.

De faktiska omständigheterna

De omständigheter som är ostridiga är i korthet följande.

Bolaget är ett företag som utbildar piloter. I februari år 2007 sökte bolaget en vikarie för receptionisten L.E., som skulle vara föräldraledig. Bolaget kontaktade Eductus, som är ett företag som samarbetar med Arbetsförmedlingen, för att få hjälp med rekryteringen. Bolaget överlämnade till P.F. på Eductus en kravspecifikation, av vilken det framgick vilka arbetsuppgifter som vikarien skulle utföra och vilka krav på yrkes- och arbetslivserfarenhet m.m. som ställdes på den sökande. P.F. fick från sina medarbetare förslag på tre personer, som skulle kunna vara lämpliga för arbetet. Han valde ut två av dessa, varav den ena var S.L. De bådas meritförteckningar överlämnades till bolaget, som därefter kallade dem till intervju. Den som bolaget valde skulle först få praktisera hos bolaget i två veckor med ersättning från Arbetsförmedlingen. Om detta fungerade bra skulle praktikanten därefter erbjudas anställning som vikarie för L.E.

Intervjuerna gick till så att de sökande hade ett samtal med K.L. som varade ungefär 40 minuter, och som också innefattade några frågor på engelska. Därefter visades de sökande runt i bolagets lokaler och träffade bland andra L.E. och samtalade under en stund med henne. Några dagar efter intervjutillfället meddelade bolaget att man valt att inte erbjuda praktikplatsen till S.L. utan till den andra sökanden. Det var P.F. som vidarebefordrade bolagets besked till S.L. om att hon inte erhöll praktikplatsen.

Parterna är överens om att S.L. och den som fick arbetet hade likvärdiga formella meriter i form av utbildning samt yrkes- och arbetslivserfarenhet.

Direkt diskriminering?

Att S.L. missgynnats genom att hon inte erhöll den sökta praktikplatsen är ostridigt i målet. För att direkt diskriminering ska ha förekommit i detta fall krävs att DO lyckas visa att S.L. varit i en jämförbar situation med den som fick platsen, dvs. att hon haft i huvudsak lika meriter i form av utbildning, erfarenhet och personlig lämplighet för det aktuella arbetet som receptionist. Det krävs vidare att det finns ett samband mellan det faktum att hon inte fick arbetet och hennes etniska tillhörighet.

Parternas inställning i denna del är sammanfattningsvis följande.

Enligt DO har direkt diskriminering förekommit eftersom S.L. befunnit sig i en jämförbar situation med den sökande som fick platsen och det fanns ett samband mellan S.L:s etniska tillhörighet – de påstådda bristerna i svenska språket – och det faktum att hon inte fick platsen. Arbetsgivarparterna har bestritt att S.L. utsatts för direkt diskriminering och hävdade att S.L. inte befann sig i en likvärdig situation som den som fick arbetet. Enligt dem var S.L:s bristande förmåga att kommunicera på svenska och engelska en del i bedömningen av hennes lämplighet för arbetet, men det var de personliga egenskaperna som var utslagsgivande för valet av sökande, och i den helhetsbedömningen hade den andra sökanden ett försteg. DO har genmält att påståendena om andra skäl till att S.L. inte erhöll arbetet än brister i svenska språket är efterhandskonstruktioner.

Vilka krav ställde arbetet?

Av den kravspecifikation som bolaget lämnade till Eductus framgår att det för arbetet som receptionist krävdes datorvana, framför allt i Office, kunskaper i engelska och viss erfarenhet av lönehantering och redovisning. Det anges också att tidigare vana från växel och reception var ”ett plus”.

Enligt arbetsgivarparterna har det därutöver krävts personlig lämplighet för arbetet i form av förmåga att bemöta kunder på ett bra sätt, dvs. god kommunikationsförmåga och serviceanda, samt flexibilitet och stresstålighet. DO har anmärkt att dessa krav, om de var av avgörande betydelse för bolaget, borde ha funnits med i den skriftliga kravspecifikationen, att de utgör en efterhandskonstruktion och att bolaget inte har rätt att nu åberopa dem. Arbetsgivarparterna har häremot invänt att det är en självklarhet att de ovan nämnda personliga egenskaperna är väsentliga eftersom en stor del av receptionistarbetet går ut på att ta emot besökare.

Arbetsdomstolen finner att de krav som bolaget ställt på personlig lämplighet inte framstår som en efterhandskonstruktion och att det inte finns några hinder mot att bedömningen görs även med beaktande av dessa krav, som bolaget måste anses ha haft rätt att ställa.

Har S.L. befunnit sig i en jämförbar situation med den sökande som fick arbetet?

Som framgått ovan är parterna eniga om att de båda sökandena hade de formella meriter som krävdes för arbetet, men arbetsgivarsidan hävdar att S.L. till skillnad från den andra sökanden inte hade de personliga egenskaper som krävdes och därför inte befann sig i en jämförbar situation. DO har gjort gällande *dels* att påståendet om att S.L. brast i personlig lämplighet är en efterhandskonstruktion i syfte att dölja att det var hennes språkliga brytning som var den verkliga anledningen till att hon inte fick arbetet, *dels* att egenskaper som flexibilitet och gott kundbemötande är sådant som inte går att bedöma i en intervjusituation, *dels* att S.L. med sin yrkesbakgrund hade de av bolaget önskade personliga egenskaperna.

Domstolen behandlar först invändningen att påståendet om S.L:s bristande lämplighet är en efterhandskonstruktion.

Enligt DO var bolagets skäl för att inte erbjuda S.L. praktikplatsen att hon talade för dålig svenska. DO menar att det arbetsgivarparterna har anfört om att det var en sammanvägd bedömning av S.L:s lämplighet, varav språkliga brister var en faktor i bedömningen, som gjorde att bolaget inte erbjöd S.L. praktikplatsen är en efterhandskonstruktion. Arbetsgivarparterna har bestritt detta påstående.

Av utredningen i denna del framgår följande.

Enligt DO visar det telefonbesked om anledningen till att S.L. inte fick arbetet som K.L. lämnade till P.F. att det var hennes dåliga svenska och inte bristande personlig lämplighet som var det avgörande. Innehållet i detta telefonbesked är tvistigt. DO har som skriftlig bevisning till styrkande av sin uppfattning åberopat minnesanteckningar av Hanna Björknäs vid DO förda den 20 mars 2007. Enligt dessa ska P.F. ha uppgett att K.L. sagt att bolaget inte ville anställa S.L. eftersom hon inte pratade tillräckligt bra svenska för att sitta i receptionen, samt vidare att han inte minns exakt vad K.L. sa, men minns att det hade att göra med att S.L. inte kunde svenska tillräckligt bra.

Beträffande de av K.L. själv uppgivna skälen för val av sökande framgår av bolagets skriftliga svar av den 2 april 2007 på DO:s frågor att den person som valdes för praktikplatsen dels talade felfri svenska, dels hade sådana egenskaper att hon ansågs vara bättre lämpad för arbetet. Det framgår vidare att avgörande i den aktuella rekryteringen var förutom svenska språket och vad som framgick av kravspecifikationen hur arbetsgivaren uppfattade den sökandes sociala kompetens, servicenivå, flexibilitet m.m. K.L. framhåller i svaret att receptionisten är företagets ansiktet utåt och att det är A och O att felfritt kunna kommunicera med interna och externa kontakter.

I protokollet från DO:s möte med bolaget den 27 maj 2007 finns antecknat att P.F. fick veta av K.L. att skälet till att S.L. inte fått praktikplatsen var att hon inte behärskade det svenska språket tillräckligt bra och att han i sin tur meddelade S.L. detta. Det anges vidare att K.L. ansåg att S.L. stakat sig under intervjun och att hennes kunskaper i svenska hade bedömts som otillräckliga, samt att skälet till att hon inte erbjudits arbete inte var hennes eventuella brytning utan att hon stakat sig i talet. Av ett av arbetsgivarparterna återopat e-postmeddelande till DO från K.L. framgår emellertid att denne har invänt mot innehållet i protokollet och poängterat att han flera gånger sagt att det var en sammanvägd bedömning som gjordes och att han sagt att S.L:s brister i svenska språket var en anledning till att hon inte fick platsen.

Av förhören i Arbetsdomstolen med de berörda personerna framgår följande.

S.L. har berättat att P.F. berättade för henne att hon inte fått arbetet hos bolaget och att han på fråga från henne om orsaken till det svarat att K.L. ansåg att hon pratade för dålig svenska. P.F. har i förhöret med honom förnekat att han uttryckt sig på det sättet. Han har uppgett att K.L. till honom sagt att det var en sammanvägd bedömning som gjort att bolaget inte valde S.L., och att ”det språkliga” eller ”språkbehandlingen” var en av anledningarna. Han har därefter vidarebefordrat ”andemeningen” i detta besked till S.L. K.L. har i förhöret med honom bekräftat att han lämnat ett besked till P.F. med det innehåll som P.F. inför domstolen redogjort för beträffande orsaken till att S.L. inte fick praktikplatsen.

Arbetsdomstolens slutsats av utredningen i denna del är att arbetsgivarsidans påstående om att den personliga lämpligheten var av betydelse vid bolagets rekrytering och att det gjordes en sammanvägd bedömning varvid språkliga brister var en faktor, inte framstår som en efterhandskonstruktion för att dölja att det i själva verket var S.L:s brytning som var anledningen till att hon inte fick arbetet.

DO har vidare invänt att egenskaper som flexibilitet och gott kundbemötande är sådant som inte går att bedöma i en intervjusituation.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning. I bedömningsgrunden personlig lämplighet kan som viktiga delar ingå egenskaper som flexibilitet, gott kundbemötande, serviceanda och stresstålighet. Bolaget har fäst vikt vid dessa egenskaper för det aktuella arbetet. När det gäller bedömningen av personlig lämplighet har Arbetsdomstolen i mål om ifrågasatt könsdiskriminering uttalat att man inte kan godta en rent subjektivt betonad bedömning eller enbart löst grundade uppgifter, t.ex. från personer som inte har någon första handskunskap om den sökande saken gäller. Vad som kan beaktas är däremot sådana uppgifter som en seriöst syftande arbetsgivare inhämtar och väger in i sitt anställningsbeslut. Även om det är svårt att exakt ange vad som legat till grund för arbetsgivarens bedömning av den personliga lämpligheten, måste den genomföras på ett objektivt sätt och den måste vara förklarlig

och förståelig för en utomstående bedömare (se AD 2005 nr 69 och där anmärkta rättsfall).

Det är ostridigt att bolaget i detta fall inte inhämtat några referenser från tidigare arbetsgivare. S.L. har föreslagits som lämplig för arbetet av Eductus, som lämnat över hennes cv. K.L. har därefter gjort en bedömning som grundar sig på hans intryck vid intervjun med S.L. och på det intryck L.E. fått vid sitt samtal med henne. K.L. har, både i förhöret med honom och enligt vad som finns antecknat i protokollet från överläggningen med DO den 29 maj 2007, framhållit att de formella meriterna inte är speciellt viktiga vid rekrytering till ett arbete som det nu aktuella, utan att det i sådana fall är personkemin och känslan under intervjun som är viktigast.

Att en arbetssökande kan antas inte ha kommit till sin rätt under en intervju-situation kan givetvis medföra att bedömningsunderlaget inte blir tillförlitligt, vare sig det berott på den arbetssökande själv eller på dem som genomfört intervjun. Det finns i detta fall inte någon anledning att bortse från det intryck som S.L. uppenbarligen gav under intervjuerna. När det gäller ett arbete av det slag det här är fråga om är det naturligt att det just är det intryck en arbetssökande gör under en intervju som kan bli avgörande för bedömningen av den personliga lämpligheten.

Den återstående frågan är då om S.L., som DO hävdar, hade de av bolaget önskade personliga egenskaperna, dvs. om S.L. och den andra sökanden hade likvärdiga kvalifikationer.

K.L. har berättat följande. Under intervjun med S.L. ställde han bl.a. kompletterande frågor med anknytning till uppgifterna i hennes cv. Kommunikationen dem emellan gick bra, men hon gjorde ett nervöst och osäkert intryck. Hon stakade sig och han fick inte raka svar på sina frågor. Samtalet flöt inte på som han hade förväntat sig. De frågor han ställde på engelska hade hon svårt att svara på, och han återgick därför till att hålla intervjun på svenska. Han blev osäker på om S.L. skulle klara av det stressiga arbetet i receptionen när hon hade så svårt att ge klara och tydliga svar på hans frågor under intervjun. Det var inte S.L:s brytning som var problemet. Det är enligt hans uppfattning inget konstigt med en brytning. Det kan tvärtom vara en fördel att ha en utländsk bakgrund i en verksamhet som den bolaget bedriver i vilken internationella kontakter förekommer. – Dagen efter intervjuades den andra sökanden. Han upplevde att hon hade det lugn man måste ha i receptionen. L.E. berättade, utan att han nämnt något om sina intryck från de båda intervjuerna, att hon ansåg att den personen gjorde ett lugnare och stabilare intryck. Han var av samma uppfattning.

L.E. har berättat att S.L. efter intervjun hos K.L. kom till receptionen och att de under tio till femton minuter hade ett rätt uppsluppet samtal om arbetsplatsen och arbetsuppgifterna. Hon har vidare berättat följande. Samtalet gick ”lite så där”. Det var svårt att förstå vad S.L. sade och menade och hon gjorde ett osäkert intryck. S.L. frågade om, sökte ord, eller började prata om något annat. Ibland fnissade hon bara i stället för att svara på en fråga. Enligt hennes bedömning skulle S.L. inte fungera i receptionen, där det dels är viktigt med bra kommunikation, dels förväntas snabba svar på frågor som ställs både per telefon och av besökare. Det hade inte med hennes etniska bakgrund att göra. Den kunde vara en fördel, eftersom det bland bolagets elever finns många med utländsk bakgrund. Hon berättade sedan för K.L. att hon föredrog den andra sökanden, som var mycket bättre. Den andra sökanden var lugn, trygg och säker. Hon tyckte inte att S.L. var lämplig för arbetet.

S.L. har uppgett bl.a. följande. Hon var glad efter intervjun som hade känts bra. Hon kände igen arbetsuppgifterna som verkade lätta och hon ansåg sig vara kvalificerad för arbetet. K.L. ställde inga särskilda frågor som rörde hennes förmåga att ha flera bollar i luften samtidigt. Han bad henne berätta om sig själv på engelska, vilket hon gjorde under några minuter, varefter han sade att det räckte. Det gick bra för henne att berätta om sig själv på engelska, eftersom hon var van att göra det. Några frågor på engelska som hon inte kunde svara på ställdes inte. – Hon har inte stakat sig i samtalet med vare sig K.L. eller L.E. Även samtalet med L.E. kändes avslappnat och bra. Det förekom skratt, men hon har inte fnissat i stället för att svara på frågor. Hon hade inga som helst svårigheter med svenska språket. Hon kan inte förstå hur L.E. kunde göra bedömningen att hon inte skulle vara tillräckligt flexibel. Hon har inte visat någon negativ attityd. Hon känner inte alls igen sig själv i den beskrivning som har lämnats i målet av hur hon uppfattades under intervjuerna.

Arbetsdomstolen gör i denna del följande bedömning.

Vad som framkommit under förhören med K.L. och L.E. visar enligt Arbetsdomstolens mening att dessa båda var för sig efter intervjun gjorde bedömningen att S.L., till skillnad från den andra sökanden, inte hade de personliga egenskaper, bland vilka god kommunikationsförmåga var särskilt viktig, som receptionistarbetet krävde. Den slutsatsen förändras inte av att S.L. själv upplevde att intervjuerna gick bra och att hon lätt skulle kunna klara av arbetet. K.L:s och L.E:s bedömning framstår som saklig och förståelig med tanke på det arbete det var fråga om. Den andra sökanden bedömdes således med avseende på personlig lämplighet för arbetet vara lämpligare än S.L. S.L. har därmed inte befunnit sig i en jämförbar situation med den sökande som fick arbetet.

Det framgår av utredningen att det i bolagets bedömning av den personliga lämpligheten ingick en bedömning av S.L:s brister i svenska språket. Som DO framhållit har det därmed funnits ett samband mellan det förhållande att hon inte fick praktikplatsen och hennes sätt att tala svenska. För att direkt diskriminering ska ha förekommit är det emellertid en förutsättning att S.L. befunnit sig i en jämförbar situation i förhållande till den som fick arbetet. Som Arbetsdomstolen nyss funnit har den förutsättningen inte varit uppfylld i detta fall eftersom den andra sökanden, såvitt visats, bedömdes ha ett försteg i fråga om personlig lämplighet. Arbetsdomstolens slutsats är därmed att direkt diskriminering inte förekommit.

Indirekt diskriminering?

DO har i andra hand gjort gällande att S.L. blivit indirekt diskriminerad genom att bolaget tillämpat ett kriterium – att tala perfekt svenska – som i praktiken missgynnar personer som inte har svenska som modersmål. Enligt DO är ett sådant krav dessutom för högt ställt. Det var enligt DO:s mening inte nödvändigt att tala perfekt svenska vare sig för det inledande praktikerbetet eller för det eventuella receptionistvikariatet, och S.L:s svenska var tillräckligt bra för arbetet.

Arbetsgivarparterna har bestritt att bolaget ställt krav på perfekt svenska eller svenska utan brytning för att få arbetet. De har vidare anfört följande. Det krav bolaget har ställt upp är att ha bra kunskaper i engelska och att kunna kommunicera på svenska och engelska på ett förståeligt sätt och utan att staka sig. Dessa krav, liksom kraven på flexibilitet, bra kundbemötande och stresstålighet, är sakliga och nödvändiga för att arbetsuppgifterna ska kunna utföras på ett riktigt sätt.

Parterna får anses vara ense om att det aktuella arbetet krävt goda kunskaper i svenska språket. Vad som är tvistigt är dels vilket språkkrav som bolaget ställt, dels om detta krav varit för högt och därigenom missgynnat personer som S.L. som har annan än svensk etnisk tillhörighet. Som tidigare nämnts är det tillåtet att ställa språkkrav, men nivån på kravet får inte vara högre än vad arbetsuppgifterna kräver.

Det kan först konstateras att bolaget inte i sin kravspecifikation eller på annat sätt inför rekryteringen uttalat att kunskaper i svenska språket på viss nivå var nödvändigt för arbetet. DO:s påståenden om ett alltför högt språkkrav grundar sig på de uttalanden som K.L. gjort i samband med den utredning DO genomförde efter S.L:s anmälan.

Enligt DO visar de skriftliga svar som bolaget den 2 april 2007 lämnade på DO:s frågor, vilka Arbetsdomstolen i föregående avsnitt redogjort för, att bolagets språkkrav varit alltför höga. Som redan framgått har bolaget i dessa skriftliga svar angett att det är väsentligt för arbetet att bl.a. kunna ”tala och skriva svenska flytande” och att det är A och O att ”felfritt kunna kommunicera med interna och externa kontakter” och det talas om den enligt bolagets bedömning nödvändiga ”felfria kunskapen i svenska”.

Enligt Arbetsdomstolens bedömning får DO mot bakgrund av innehållet i det ovan nämnda skriftliga svaret anses ha visat omständigheter som ger anledning att anta att diskriminering förekommit genom att bolaget ställt ett alltför högt språkrav.

Arbetsgivarsidan har därmed att visa att diskriminering inte förekommit, det vill säga i detta fall att det språkrav som i praktiken har tillämpats av bolaget inte varit högre än vad arbetsuppgifterna kräver.

K.L. har, enligt anteckningar i protokollet från överläggningen med DO den 29 maj 2005, uppgett att han ansåg att S.L. stakat sig under intervjun och att hennes kunskaper i svenska bedömdes som otillräckliga, men att hennes brytning saknade betydelse. I förhöret med honom har han, som framgår av redovisningen ovan, vidhållit att hon stakade sig och anförde att det var svårt att få klara och tydliga svar från henne under intervjun. L.E. har också berättat om den osäkerhet i användandet av svenska språket som hon upplevde att S.L. uppvisade i samtalet med henne. Båda gjorde bedömningen att S.L:s språkkunskaper var otillräckliga för att hon skulle kunna utföra arbetet i receptionen på ett bra sätt.

Enligt Arbetsdomstolens mening framstår det som en självklarhet att det för ett arbete som består av kontakter internt och externt i ett utbildningsföretags reception bör krävas så pass goda språkkunskaper att kommunikationen kan ske friktionsfritt så att arbetsuppgifterna kan genomföras på ett tillfredsställande sätt. Enligt domstolens mening har arbetsgivarsidan visat att bolaget i praktiken vid rekryteringen tillämpat ett språkrav som framstår som sakligt motiverat och som ligger på den nivå som arbetsuppgifterna i receptionen kräver samt att S.L. inte nått upp till den nivån. Det tillämpade språkravet får anses som både lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet att arbetsuppgifterna blir utförda på ett bra sätt. Bolaget har därmed haft rätt att ställa kravet. Slutsatsen av det anförda blir att någon indirekt diskriminering inte har förekommit.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har i det föregående funnit att det inte är visat i målet att S.L. blivit diskriminerad på grund av sin etniska tillhörighet vid tillsättandet av praktikarbetet hos bolaget. DO:s yrkanden ska alltså avslås. Vid denna utgång ska DO ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Ombudsmannens mot etnisk diskriminering talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Ombudsmannen mot etnisk diskriminering att ersätta Flygarbetsgivarna och BF Scandinavian Aviation Academy Aktiefbolag för deras rättegångskostnader med åttiosjutusentvåhundra (87 200) kr, varav 86 000 kr utgör ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom tills betalning sker.

Ledamöter: Inga Åkerlund, Anders Eka, Kurt Eriksson, Gunnar Göthberg, Anders Hagman, Lennart Olovsson och Inger Efraimsson. Enhälligt.

Sekreterare: Maria Vereide Dahlberg