

Sammanfattning

Fråga om en svetsare av nigerianskt ursprung har utsatts för etnisk diskriminering genom arbetsgivarens sätt att utöva arbetsledning i olika situationer. Dessutom fråga huruvida arbetsgivaren har åsidosatt skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2012-04-18
Stockholm

Dom nr 27/12
Mål nr A 197/10

KÄRANDE

Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 106 32 Stockholm
Ombud: chefsjuristen Mattias Landgren, Svenska Byggnadsarbetareförbundet,
adress som ovan

SVARANDE

1. VVS Företagen, Box 47160, 100 74 Stockholm
2. IPL Skandinavien Aktiebolag, 556267-5776, Hammervägen 3,
432 32 Varberg
Ombud för 1 och 2: arbetsrättsjuristen Tommy Larsson, VVS Företagens Service
AB, Box 47160, 100 74 Stockholm

SAKEN

diskriminering

Mellan VVS Företagen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet gäller varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal avseende avtals- och löneförhållanden för anställda inom VVS-branschen (VVS-avtalet). Det aktuella VVS-avtalet gällde under tiden fr.o.m. den 1 april 2010 t.o.m. i första hand den 31 mars 2012.

IPL Skandinavien AB (hädanefter bolaget) är ett ingenjör- och konstruktionsföretag vars verksamhet huvudsakligen avser prefabrikation, montage, underhåll och svetsning inom kärnkraftsindustrin. Bolaget är medlem i VVS Företagen.

B.O., som härstammar från Nigeria, anställdes år 2006 som svetsare hos bolaget. Han är medlem i Svenska Byggnadsarbetareförbundet (hädanefter förbundet).

Mellan parterna har uppkommit tvist huruvida B.O. har utsatts för diskriminering i anställningen hos bolaget. Parterna har förhandlat i tvisten såväl lokalt som centralt utan att kunna enas.

Förbundet har väckt talan mot arbetsgivarparterna i Arbetsdomstolen och har därvid yrkat att domstolen ska förplikta bolaget att till B.O. utge diskrimineringsersättning och allmänt skadestånd om 300 000 kr, jämte ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från dagen för delgivning av stämning till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt förbundets talan. Inte något belopp avseende diskrimineringsersättning eller allmänt skadestånd 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.

Förbundet

B.O. är utbildad svetsare och innehar svetslicenser. Svetslicenser gäller för en viss tid, varefter arbetstagaren genomgår svetsprov inför en oberoende kontrollant.

B.O. var anställd i Varberg men utförde arbete vid kärnkraftverket Ringhals. Svetsarbeten vid kärnkraftverk underkastas rigorösa kontroller. Under den i målet aktuella tiden utfördes kontrollerna av företaget Inspecta. Kontroller sker genom okulärbesiktning och röntgen. Om en svets är behäftad med fel, måste den svetsare som utfört svetsen göra om den. Varje svets signeras av arbetstagaren, så att det alltid går att identifiera den som har utfört svetsen. Normalt sker kontrollerna inom högst en månad efter det att svetsen utförts.

De krav som ställs på svetsarbeten på kärnkraftverk framgår av ett särskilt dokument med tekniska bestämmelser för mekaniska anordningar. Dokumentet är skapat av de svenska kärnkraftsföretagen och aktualiseras kontinuerligt.

Diskriminering genom tillmälen

Redan under hösten 2007 började andra arbetstagare trakassera B.O. bl.a. genom att kalla honom ”Mogadishu”. B.O. tog illa vid sig av detta. Kollegorna skrev också med en märkpenna ”Mogadishu” på ett rör inne på det s.k. aktiva området, dvs. innanför säkerhetskontrollerna, på Ringhals.

Under våren 2008 kallade några av B.O:s närmaste kollegor honom även ”koko” och härmade samtidigt ljudet av en gök. B.O. förstod inte innebörden av uttrycket, men fick det i efterhand förklarat av en bekant.

B.O. påtalade händelserna för bolagets ledning genom arbetsledaren B.P. Bolaget tog dock ingen notis om saken och vidtog inte några åtgärder. Trakasserierna pågick från hösten 2007 till juni 2009, då B.O. sjukskrevs. B.O. fick utstå tillmälena i stort sett varje dag.

Vid den centrala tvisteförhandling som hölls mellan parterna bekräftade bolaget förbundets påståenden om tillmälena, men angav att man får räkna med en sådan jargong i branschen.

Krav på läkarintyg

I mars 2009 genomgick B.O. en rutinkontroll vid företagshälsan. B.O. uppvisade därvid ett alltför lågt blodvärde. Detta medförde att företagshälsan avrådde honom från arbete på kärnkraftverk. Några dagar efter hälsoundersökningen upptäckte B.O. att hans passerkort var spärrat. Normalt skulle B.O. ha vänt sig till B.P. angående det spärrade kortet, men eftersom denne var ledig vände han sig till en annan person. Han fick emellertid ingen förklaring till att passerkortet var spärrat. Arbetsledningen försökte inte på något sätt bringa klarhet i situationen, trots kännedom om att kortet var spärrat.

Den 7 april 2009 återkom B.P. till arbetsplatsen och tog tag i saken. Det framkom då att passerkortet hade spärrats på grund av B.O:s låga blodvärde. Den 8 april 2009 besökte B.O. sin vårdcentral. Av de journalanteckningar som upprättades där framgår att B.O. uppvisade blodvärden om 121 och 134 i slutet av mars 2009. Ett blodvärde under 130 anses som lågt. B.O. tycks alltså ha haft ett normalt blodvärde i slutet av mars 2009. B.O. fick järntillskott och återkom sedan i maj 2009 till vårdcentralen för förnyad provtagning. Det blev då klarlagt att han var botad från blodbristen. B.O. meddelade bolaget att han var frisk, men bolaget nöjde sig inte med det utan krävde att han skulle inkomma med läkarintyg. På arbetsplatsen spreds rykten om att B.O. led av en allvarlig sjukdom. B.O. genomgick därför flera tester, och även dessa tester visade att B.O. var frisk. Med anledning av bolagets inställning och de rykten som uppstått på arbetsplatsen begärde B.O. läkarintyg, vilket han tillställde bolaget. I intyget angavs att han inte led av någon allvarlig sjukdom.

Omplacering till okvalificerade arbetsuppgifter

Från första veckan i april 2009 till juni 2009 tjänstgjorde B.O. inte på den aktiva sidan i kärnkraftverket. Han fick utföra visst arbete på den inaktiva sidan. Endast undantagsvis fick han utföra svetsarbeten. Han fick regelmässigt be om arbetsuppgifter, och de arbetsuppgifter han fick var okvalificerade. Arbetsgivarparterna har i tvisten gjort gällande att B.O. skulle ha varit belagd med svetsförbud. Detta är inte riktigt. B.O. har aldrig utfört svetsprov på grund av att han skulle ha meddelats ett sådant förbud. Han upphörde att svetsa i april 2009, när han stängdes av från det aktiva området på Ringhals.

Den 22 maj 2009 fick B.O. akut uppsöka tandläkare på grund av en inflammation. Inflammationen medförde att tandläkaren opererade bort en tand. B.O. var sjukskriven under en vecka. När han den 1 juni 2009 kom tillbaka till arbetsplatsen fann han att han inte var uppsatt på arbetsschemat. Han fick besked om att han skulle omplaceras till bolagets verkstad i Varberg.

Den 4 juni 2009 var B.O:s första dag på verkstaden i Varberg. Han fick även där okvalificerade arbetsuppgifter, bl.a. städning och målning. Inte någon annan arbetstagare hos bolaget utförde denna typ av arbete. Vid den tiden fanns det gott om svetsarbete, och övriga arbetstagare arbetade i tvåskift för att hinna med.

Trakasserier

B.O. blev tillsagd att han fick gå på toaletten enbart under rast. Inga andra arbetstagare hade sådana restriktioner. Det var inte heller ovanligt att arbetsledaren E.S. övervakade B.O. och kritiserade hans arbete. B.O. upplevde det som kränkande.

Vid flera tillfällen hittade B.O. sin matlåda slängd i soporna. Han tog upp saken med ledningen, men inga åtgärder vidtogs. Det gick så långt att B.O. fruktade att någon av kollegorna skulle förgifta hans mat.

B.O. tilläts inte heller att sitta ner när han arbetade. Någon slängde bort hans stol.

Samtalet med H.H.

B.O. hade ett enskilt samtal med konsulten H.H., vilken fungerade som arbetsledare. H.H. gjorde klart för B.O. att han inte var önskvärd hos bolaget. H.H. förklarade också att bolaget kunde antedatera en uppsägningshandling så att B.O. kunde sägas upp omgående. H.H. uttalade sig vidare på ett sätt som utgjorde direkt diskriminering. Samtalet spelades in av B.O. Av inspelningen framgår att H.H. uttalade dels *"you look like a slow-motion movie, when you're walking around here"*, dels *"that's the truth..maybe it's not..maybe it's because you are black, but I think it depends on a cultural thing..not because of your colour"*. Förbundet menar att detta uttalande ligger i linje med bolagets agerande i övrigt.

Nekades begärd ledighet

B.O. sjukskrevs i juni 2009 på grund av det sätt på vilket bolaget behandlade honom.

Under sommaren 2009 avled B.O:s bror i Nigeria. B.O. begärde ledigt för att närvara vid begravningen. Han kontaktade förbundets ombudsman I.R., som tog upp ledighetsfrågan vid ett sammanträffande med bolagets verkställande direktör G.H. Denne ville först inte bevilja den begärda ledigheten. Först efter en längre diskussion godtogs ledighetsansökan. Bolagets företrädare trodde inte ens på att B.O. hade en bror. Det ska tilläggas en arbetstagare enligt gällande kollektivavtal har rätt till permission vid nära anhörigs frånfälle.

Bristande rehabilitering

B.O. mådde som nämnts dåligt på grund av bolagets agerande mot honom. Det gick så långt att B.O. lades in på Sahlgrenska sjukhuset på grund av risk för att han allvarligt skulle skada sig själv. Det bedömdes även föreligga viss suicidrisk.

Bolaget underlät att vidta åtgärder i syfte att rehabilitera B.O. Av den anledningen tog Försäkringskassan över ansvaret för B.O:s rehabilitering. Först vid ett rehabiliteringsmöte med Försäkringskassan den 3 december 2009 åtog sig bolaget att påbörja rehabilitering av B.O. Av Försäkringskassans dokumentation framgår att bolaget, som företrädades av G.H., vid mötet vidgick att vissa olämpliga uttalanden kan ha fällts av B.O:s arbetskamrater. Bolaget åtog sig att

verka för att underlätta hans återgång i arbete, men några rehabiliteringsåtgärder kom inte att vidtas.

De rättsliga grunderna för förbundets talan

Bolaget har utsatt B.O. för diskriminering genom att *kräva att han skulle genomgå en utförlig läkarundersökning samt uppvisa läkarintyg* för att styrka att han inte led av en allvarlig sjukdom. Inte någon annan arbetstagare har avkrävt liknande intyg. Genom att kräva sådant intyg har bolaget utsatt B.O. för direkt eller indirekt diskriminering på grund av hans etniska tillhörighet.

Bolaget har diskriminerat B.O. genom att *omplacera honom till bolagets verkstad och tilldela honom okvalificerade arbetsuppgifter* efter det att han uppvisat blodvärden som var lägre än normalt. B.O. belades då med svetsförbud. Bolagets åtgärder har utgjort direkt eller indirekt diskriminering på grund av B.O:s etnicitet.

Under tiden på verkstaden utsattes B.O. för etnisk diskriminering i form av *trakasserier* på följande sätt. Han nekades att göra toalettbesök och ta rökpauser samt genom att hans matlåda slängdes. Någon tog hans stol när han arbetade, och vid ett tillfälle kastades stolen i en container. Vid flera tillfällen blev B.O. särskilt övervakad av arbetsledaren E.S. Inga andra arbetstagare utsattes för sådana åtgärder. Bolaget har också trakasserat B.O. genom de i det föregående angivna uttalandena av H.H.

B.O. har vidare under en längre tid kallats för ”Mogadishu”, trots att han påtalat för arbetsledningen att han uppfattade det som nedsättande och kränkande. Anledningen till att B.O. tog illa vid sig är att Mogadishu förknippas med laglöshet, våld och religiös fanatism. B.O. har också kallats för ”koko” eller ”koko stupid”. Bolaget har känt till samtliga trakasserier, men har underlåtit att vidta åtgärder eller ens utreda saken. Bolagets företrädare har närmast underblåst trakasserierna genom sin passivitet.

B.O. sjukskrevs i juni 2009 som en följd av den diskriminering han utsatts för. Bolaget har *underlåtit att vidta rehabiliteringsåtgärder*. Bolagets underlåtenhet utgör direkt, alternativt indirekt, diskriminering av B.O.

Bolaget har genom att *neka B.O. permission eller semester* när han önskade bevista sin brors begravning utsatt B.O. för direkt, alternativt indirekt, diskriminering.

Sammanfattningsvis har bolaget diskriminerat B.O. samt underlåtit att utreda och vidta åtgärder mot de trakasserier han utsatts för. Bolaget är skyldigt att utge allmänt skadestånd enligt 1999 års lag om förbud mot etnisk diskriminering samt diskrimineringsersättning enligt diskrimineringslagen för kränkningen av B.O.

Rättegångskostnaderna

Arbetsgivarparterna bör oavsett utgången i målet förpliktas att ersätta de kostnader som drabbat förbundet på grund av att en tidigare huvudförhandling ställdes

in. Förhandlingen ställdes in på föranledande av arbetsgivarparterna, som måste anses ha agerat vårdslöst.

Arbetsgivarparterna

IPL Skandinavien Aktiebolag utför svetsarbeten som underentreprenör åt andra företag. Bolaget är ett familjeföretag som grundades av G.H., vilken alltså är bolagets verkställande direktör. Bolaget har 80–100 anställda. Bolagets kontor med 8–10 anställda finns i Varberg, där det också finns en verkstad med 10–15 arbetstagare.

Efter avklarad svetsutbildning hade B.O. svårt att få arbete. Han fick genom en gemensam bekant kontakt med bolagets arbetsledare B.P. Genom denna kontakt fick B.O. anställning hos bolaget med placering vid verkstaden i Varberg. Han kom dock att utföra arbete främst i kärnkraftverket Ringhals. Detta innebar att han uppbar traktamente.

B.P. var inte bara arbetsledare för B.O., utan fungerade också som en mentor för honom. B.P. var av uppfattningen att allt fungerade väl på arbetsplatsen, och han har aldrig hört talas om de av förbundet påstådda tillmälena. B.P. blev oerhört förvånad när B.O. senare har gjort gällande att han kände sig trakasserad och att han skulle ha informerat B.P. om detta.

På arbetsplatsen kan samtalstonen ha varit tuff, men samtidigt hjärtlig. Det är riktigt att det har förekommit smeknamn på flera arbetstagare. Ingen av bolagets företrädare har emellertid känt till att B.O. skulle ha kallats "Mogadishu" eller "Koko stupid". B.O. har kallats "Tony". Ingen av hans arbetskamrater har känt till tillmälena "Mogadishu" eller "Koko stupid". Vid ett enda tillfällen har "Mogadishu" nämnts, och det var i en diskussion om Afrikas östkust och situationen där. Det hade således inte något med B.O. att göra.

B.O. har varit en uppskattad arbetstagare och har närmast varit positivt särbehandlad. Bolaget hade ett visst överseende med B.O:s uppträdande och ställde t.ex. mer bestämda krav på andra arbetstagare när det gällde att passa tider och liknande.

Svetsförbudet

Arbetet på Ringhals är omgärdat av hårda säkerhetskontroller. I det regelverk som gäller för arbete på kärnkraftverk märks särskilt Tekniska bestämmelser för mekaniska anordningar (TBM) och de kraftverksgemensamma kvalitetsbestämmelserna (KBM). I regelverket anges specificerade krav när det gäller svetsning. Arbetsgivarparterna vill särskilt peka på en bestämmelse i TBM som lyder enligt följande.

Företag och svetsare knutna till företaget ska inneha behörighet för svetsning enligt krav i KBM. Vid installationssvetsning gäller dessutom behörighet enligt krav i KBM. En kompletterande svetsarprovning som komplement till behörighet ska utföras när beställaren bedömer det nödvändigt.

Ringhals har ett ansvar för att kontrollera utfört arbete. Kontrollerna utförs stickprovsvis. Ringhals har överlåtit åt företaget Inspecta Sweden AB att utföra kontroller. Detta företag är ett av de största i Norden inom detta område. Företagets kontrollant fann att svetsarbeten utförda av bl.a. B.O. inte uppfyllde de krav som ställs beträffande kärnkraftverk. Detta redovisades för Ringhals, som beslutade att stänga av B.O. från vidare svetsning inom det aktiva området på Ringhals. Beslutet att belägga B.O. med svetsförbud utgjorde alltså inte något arbetsledningsbeslut från bolagets sida, utan fattades av Ringhals. Bolaget hade inte något intresse av att belägga B.O. med svetsförbud. Beslutet var tvärtom till nackdel för bolaget. Följden av de utförda kontrollerna var att B.O. och ytterligare en arbetstagare avstängdes från svetsarbete. Svetsförbud är i och för sig inte något ovanligt i denna bransch. Enligt uppgift har de flesta svetsare på kärnkraftverk någon gång råkat ut för svetsförbud.

Hälsokontrollen

Den 9 mars 2009 uppdagades vid en rutinkontroll att B.O. hade låga blodvärden. Företagshälsovården avrådde honom från arbete på kärnkraftverk. Syftet med en sådan ordning är givetvis att skydda arbetstagarens hälsa. Inte under några omständigheter har det varit fråga om diskriminering.

B.O. ville inte underkasta sig den företagshälsovård som erbjöds samtliga anställda hos bolaget. Han vände sig i stället till en vårdcentral i Göteborg, där han hade sin bostad. B.O. fick den 26 juni 2009 ett intyg i vilket uttalas att han haft järnbristanemi, vilket botats med järntillskott. Vidare framgår av intyget att B.O. hade begärt intyget i syfte att få klargjort att han inte led av någon allvarlig sjukdom. Det var alltså B.O. som själv önskade få detta intygat av läkare. Det bestrids bestämt att bolaget skulle ha krävt ett sådant intyg av B.O.

Trakasserier

Arbetsgivarparterna bestrider förbundets påståenden om att B.O. har utsatts för trakasserier, såsom att han inte har fått gå på toaletten, inte fått röka, inte fått sitta och att hans mat kastats bort. Inte någon av arbetskamraterna vid Ringhals eller på verkstaden i Varberg känner till någon sådan händelse. Bolaget förnekar vidare att B.O. har övervakats på annat sätt än övriga arbetstagare. Vid ett eller två tillfällen har det dock förekommit särskild övervakning av B.O. Det var när han, efter att ha belagts med svetsförbud, skulle avlägga svetsprov under överinseende av arbetsledaren E.S. Vid själva svetsprovet fick han enligt de krav som ställs inte sitta ned. Det har inte förekommit att B.O. inte har tillåtits att gå på toaletten eller att han inte fått röka. Påståendena om detta är orimliga.

Samtalet mellan B.O. och H.H.

B.O. kom in till H.H:s kontor och önskade ha ett samtal. I hemlighet spelade B.O. in samtalet, och en utskrift av inspelningen har i tvisten åberopats av förbundet. Utskriften överensstämmer emellertid inte med inspelningen. Vid en jämförelse framgår att uttalanden som är till B.O:s fördel är korrekt angivna, medan uttalanden som är till bolagets fördel är utelämnade eller felaktigt återgivna. Som exempel på detta kan nämnas att det i utskriften anges att H.H. sade ”*I don't like you*”. På inspelningen hörs det dock klart att H.H. sade ”*So it's not that I don't like you*”. Det framgår vidare på tre ställen i utskriften att H.H. klargjorde att B.O:s etnicitet inte var av betydelse i sammanhanget.

Permission/semester

Arbetsgivarparterna noterar att förbundet tidigare under målets handläggning gjort gällande att B.O. begärt permission, men att förbundet nu anför att han har begärt semester. En anställd kan enligt kollektivavtalet få permission om högst tre dagar vid nära anhörigs frånfälle. B.O. skulle dock bevista en begravning i Afrika, varför bolaget gjorde bedömningen att tre dagar inte skulle vara tillräckligt. Bolagets företrädare diskuterade saken med B.O. och ombudsmannen I.R. vid två eller tre tillfällen. Det bestrids att bolaget har nekat B.O. permission eller semester. B.O. beviljades semester under perioden den 6 augusti–4 september 2009. B.O. kom inte till arbetet förrän 14 dagar efter semesterns utgång.

Rehabilitering

B.O. arbetade senast hos bolaget i september 2009. Därefter var han sjukskriven under hösten samma år. Bolaget hade två sammanträden med Försäkringskassan i syfte att samordna rehabiliteringen av B.O. B.O. kom dock inte till något av dessa sammanträden. Först den 3 december 2009 hölls ett sammanträde med Försäkringskassan. Därvid deltog bl.a. B.O., ombudsmannen I.R. och G.H. Av dokumentationen från mötet framgår att B.O. hade erhållit erbjudande om företagshälsovård, men avböjt erbjudandet med anledning av att han etablerat kontakt med vårdcentralen i Göteborg. I dokumentet anges att bolaget informerade om att vissa olämpliga uttalanden ”kan” ha fällts av personal som inte har personalansvar. Det framgår vidare att B.O. inte hade velat medverka i

de rehabiliteringsåtgärder som bolaget hade erbjudit samt att han vid sammanträdet vägrade att svara på frågor om sina hälsoförhållanden och möjlighet att återgå i arbete. Under inga omständigheter har det förekommit någon diskriminering i samband med rehabiliteringen av B.O.

Sammanfattning av de rättsliga grunderna

Inte i något av de påstådda fallen har bolaget gjort sig skyldigt till diskriminering, vare sig direkt eller indirekt eller genom trakasserier. Det har inte förekommit något missgynnande av B.O., och bolagets agerande gentemot B.O. har inte haft något samband med hans etnicitet. Om han har fått utstå tillmälen från arbetskamraterna är detta något som inte har varit känt för bolagets företrädare.

Rättegångskostnader

Det bestrids att arbetsgivarparterna har gjort sig skyldiga till vårdslöshet eller försummelse som ledde till att den tidigare utsatta huvudförhandlingen fick ställas in.

Domskäl

Bakgrunden till tvisten är i korthet följande. B.O. anställdes år 2006 som svetsare hos bolaget. Förbundet har gjort gällande att bolaget dels har underlåtit att vidta åtgärder med anledning av trakasserier, dels har utsatt B.O. för diskriminering genom sitt sätt att utöva arbetsledning i ett antal olika situationer. Arbetsgivarparterna har bestritt samtliga påståenden om diskriminering.

Arbetsdomstolen kommer i det följande att i skilda avsnitt behandla de olika händelser som förbundet har angett i tvisten. Dessförinnan ska domstolen dock beskriva utredningen i målet, i korthet ange den rättsliga bakgrunden samt redogöra för det tidsmässiga förloppet av de aktuella händelserna.

Utredningen

Arbetsdomstolen har hållit huvudförhandling i målet. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med B.O., förhör upplysningsvis med ombudsmannen J.C. samt vittnesförhör med ombudsmännen U.K. och I.R. På arbetsgivarparternas begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med verkställande direktören G.H. samt vittnesförhör med f.d. arbetsledaren B.P., konsulten H.H., vice verkställande direktören S.H. och f.d. svetsansvarige J.L. Arbetsgivarparterna har åberopat skriftlig bevisning.

Kort om den rättsliga bakgrunden

Före den 1 januari 2009 gällde lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Lagen innehåller i 13 § en bestämmelse om skyldighet för arbetsgivaren att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier. En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier av en annan arbetstagare ska enligt bestämmelsen utreda omständigheterna kring de uppgivna

trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

Diskrimineringslagen trädde i kraft den 1 januari 2009. Enligt 1 kap. 4 § avses med direkt diskriminering att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med bl.a. etnisk tillhörighet. Med indirekt diskriminering avses enligt samma paragraf att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med bl.a. viss etnisk tillhörighet, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Enligt samma paragraf avses med diskriminering även trakasserier, nämligen sådant uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med t.ex. etnisk tillhörighet.

I 2 kap. 1 § diskrimineringslagen uppställs ett förbud för arbetsgivaren att diskriminera den som är arbetstagare hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren är vidare enligt 2 kap. 3 § diskrimineringslagen skyldig att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier. Regeln har, såvitt här är av intresse, samma innehåll som den motsvarande bestämmelsen i 1999 års lag.

Diskrimineringslagen innehåller en särskild bestämmelse om bevisbördan i diskrimineringsmål. Enligt 6 kap. 3 § har den som anser sig ha blivit diskriminerad att visa omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit diskriminerad. Om sådana omständigheter visas, ska svaranden visa att diskriminering inte har förekommit.

Allmänt om händelseförloppet

Det kronologiska förloppet under den tid som är aktuell i målet har beskrivits på olika sätt av parterna i skilda skeden av handläggningen av målet. Även om det inte har någon avgörande betydelse för domstolens ställningstaganden i det följande finns det anledning att inledningsvis sammanfatta huvuddragen i det kronologiska förloppet på grundval av vad som framkommit bl.a. under huvudförhandlingen i målet.

B.O. anställdes år 2006 hos bolaget med placering i Varberg. Han arbetade fram till våren 2009 med svetsarbeten på den s.k. aktiva sidan inom kärnkraftverket vid Ringhals. Efter kontroller av de utförda svetsarna belades B.O. någon gång under våren 2009 med s.k. svetsförbud. Efter svetsträning fick han återgå i svetsarbete vid slutet av mars 2009. I ett läkarintyg från företagshälsovården utfärdat den 31 mars 2009, på grundval av en läkarundersökning den 8 mars 2009, uttalades att B.O. hade låga blodvärden. Ansvariga på Ringhals gav honom därför inte längre tillträde till den aktiva sidan. B.O. arbetade från början av april 2009 på kärnkraftverkets inaktiva sida. Från omkring den 22 maj 2009 var han sjukskriven under en vecka på grund av besvär med en tand. När han den 1 juni 2009 återgick i arbete möttes han av beskedet att han fortsättningsvis skulle arbeta i bolagets verkstad i Varberg. Han började arbeta där den 4 juni 2009. Från omkring den 20 juni 2009 var han frånvarande från arbetet på grund

av psykiska besvär. Han var sjukskriven under sommaren 2009 och under så gott som hela hösten samma år.

Har bolagets företrädare underlåtit att vidta lämpliga åtgärder för att förhindra trakasserier av B.O.?

Enligt förbundet har andra arbetstagare på arbetsplatsen från hösten 2007 trakasserat B.O. genom att kalla honom "Mogadishu" och "Koko stupid". Förbundet har vidare gjort gällande att bolagets arbetsledning haft kännedom om saken men trots detta har underlåtit att vidta lämpliga åtgärder för att förhindra trakasserier. Arbetsgivarparterna har bestritt att arbetsledningen har fått kännedom om några trakasserier.

B.O. har inför domstolen berättat följande. Han blev vid åtskilliga tillfällen kallad "Tony Mogadishu" eller "Koko". En gång hade någon skrivit "Mogadishu" på ett rör som löpte i anslutning den aktiva sidan av kärnkraftverket. Han talade vid minst fyra tillfällen om saken med arbetsledaren B.P. Han sade då att han inte tyckte om tillmälena. B.P. svarade att det väl inte var så farligt och vidtog inga åtgärder. Tillmälena fortsatte.

B.P. har inför domstolen uppgett följande. Han hade bidragit till att B.O. fick anställning hos bolaget och hade fungerat lite som en mentor för denne. B.O. var en medelmåttig svetsare. Det råder en ganska tuff stämning på arbetsplatsen, och många av dem som arbetar får mer eller mindre skämtsamma smeknamn av kamraterna. B.O. brukade kallas för "Tony". B.P. har aldrig hört honom kallas för "Mogadishu" eller "Koko stupid". B.O. har heller inte berättat för honom om något öknamn. B.P. skulle inte ha accepterat något sådant.

Av det anförda framgår att B.O. och B.P. har lämnat motstridiga uppgifter i frågan om vad som förekommit dem emellan. Ord står mot ord, och även om B.O. kan ha blivit utsatt för trakasserier har B.P. enligt domstolens mening gjort ett trovärdigt intryck när han bestämt har förnekat att B.O. har omnämnt att han kallades för öknamn. Det är vidare enligt domstolens mening inte visat att bolaget vid den centrala tvisteförhandlingen skulle ha vidgått att bolaget kände till några trakasserier. Arbetsdomstolen kommer till slutsatsen att förbundet inte har visat att bolagets företrädare har haft kännedom om att B.O. ansåg sig ha blivit utsatt för trakasserier.

Slutsatsen av det anförda är att domstolen inte kan ansluta sig till vad förbundet har gjort gällande i denna del av målet.

Har bolaget krävt att B.O. skulle genomgå läkarundersökning och uppvisa läkarintyg?

Enligt förbundet har bolaget krävt att B.O. skulle genomgå läkarundersökning och uppvisa läkarintyg som utvisar att han inte led av någon allvarlig sjukdom. Arbetsgivarparterna har bestritt att bolaget skulle ha krävt detta av B.O.

Som redan har anförts konstaterades i ett läkarintyg den 31 mars 2009 från företagshälsovården att B.O. led av låga blodvärden. Av utredningen framgår att

B.O. därefter uppsökte vårdcentralen i Göteborg, där han hade sitt hem. Journalanteckningarna från vårdcentralen synes utvisa att B.O. redan i slutet av mars 2009 hade ett godtagbart blodvärde. I ett läkarintyg den 26 juni 2009 från vårdcentralen anges att B.O. "önskat få utfärdat detta intyg i syfte att han ej lider av någon allvarlig sjukdom".

Det har i målet inte lagts fram någon utredning som ger stöd för förbundets påstående om att bolaget har begärt att B.O. skulle undergå läkarundersökning och inge ett läkarintyg av innebörden att han inte lider av allvarlig sjukdom. Förbundets påstående om detta har alltså inte blivit styrkt.

Har bolaget diskriminerat B.O. genom att omplacera honom till verkstaden och där tilldela honom okvalificerade arbetsuppgifter?

Förbundet har anfört att B.O. har blivit diskriminerad dels genom att bolaget förflyttade honom till verkstaden i Varberg, dels genom att han vid verkstaden inte tilldelades svetsarbete utan olika okvalificerade arbetsuppgifter såsom städning och målningsarbete. Arbetsgivarparterna har bestritt att bolaget genom dessa åtgärder har diskriminerat B.O.

Det kan i denna del först konstateras att B.O. i sin anställning hos bolaget var geografiskt placerad i Varberg och att arbetet i Ringhals utfördes av honom med rätt till traktamente. Bolaget måste mot den bakgrunden i princip ha varit oförhindrat att ge honom arbetsuppgifter i Varberg. Av utredningen framgår vidare att B.O. enligt besked från kärnkraftverkets ledning inte tilläts arbeta på den aktiva sidan på grund av att han led av blodbrist. Det finns visserligen dokumentation i målet som tyder på att B.O. i själva verket var botad från blodbristen redan någon gång i början av april 2009. Det finns dock ingen utredning som ger stöd för att bolaget skulle ha fått kännedom om detta, och förbundet har som domstolen uppfattat saken inte heller gjort gällande att så har varit fallet. Utredningen i målet utvisar alltså att bolaget inte tilläts att sysselsätta B.O. på den aktiva sidan i kärnkraftverket. Av utredningen framgår också att bolaget inte hade arbetsuppgifter för honom på den inaktiva sidan och av det skälet förflyttade honom till verkstaden i Varberg. Bolaget kan på grund av det anförda inte kritiseras för denna förflyttning.

Frågan blir då hur man ska se på de arbetsuppgifter som B.O. tilldelades i verkstaden. Han har inför domstolen uppgett följande. Han blev tillsagd att sopa, och fick ofta bara sitta och vänta. När han frågade sin arbetsledare H.H. varför han inte fick svetsa fick han svaret att det bara fanns städjobb och att någon måste utföra även sådana arbetsuppgifter. Han fick bl.a. ta bort skräp och måla en container. Han blev övervakad av arbetsledningen.

H.H. har inför domstolen berättat följande. B.O. fick träna svetsning på verkstaden. Han fick också undergå ett svetsprov, som han inte klarade. Han fick då hjälpa till med olika förberedelsearbeten. Dessutom fick han på samma sätt som andra arbetstagare vid verkstaden hjälpa till med sedvanligt underhållsarbete, bl.a. målning. När B.O. inte ville skrapa rost på en container placerade H.H. även en annan arbetstagare på uppgiften, så att det blev två

anställda som utförde arbetet. B.O. tyckte inte att det var lönt att arbeta i Varberg eftersom han gärna ville arbeta i Ringhals med rätt till traktamente.

Enligt Arbetsdomstolens mening har det genom utredningen i målet inte framkommit annat än att B.O. vid verkstaden fick arbetsuppgifter av samma slag som andra anställda där. Förbundet har inte visat omständigheter som ger anledning till antagandet att han har blivit särbehandlad på ett negativt sätt och därmed diskriminerad.

Har bolaget på annat sätt trakasserat B.O. i hans arbete på verkstaden?

Förbundet har gjort gällande att B.O. i arbetet på verkstaden blev trakasserad av arbetsledningen genom att han blev övervakad och inte tilläts gå på toaletten annat än på raster. Vidare har gjorts gällande att B.O:s matlåda blev bortkastad och att arbetsledningen inte vidtog någon åtgärd när saken påtalades av honom. Arbetsgivarparterna har bestritt förbundets påståenden.

B.O. har inför domstolen uppgett följande. Vid ett tillfälle när han varit på toaletten gjorde arbetsledaren E.S. en gest och sade att han bara fick göra toalettbesök på raster. Vid två tillfällen hade någon kastat hans matlåda i soporna, vilket han nämnde för G.H. Han var rädd för att någon skulle förgifta honom.

S.H. har i denna del uppgett följande inför domstolen. Det är en trevlig stämning på verkstaden. Det förekommer att de anställda ger varandra smeknamn, men han har aldrig hört om några tillmälen eller andra problem som är relaterade till B.O:s etnicitet. Påståendena om matlådan har han inte hört tidigare. Alla anställda har självklart rätt att gå på toaletten vid behov.

På grundval av utredningen i denna del drar Arbetsdomstolen slutsatsen att det inte har visats omständigheter som föranleder slutsatsen att B.O. har blivit trakasserad av bolagets företrädare eller slutsatsen att andra anställda har trakasserat honom med bolagets kännedom.

Har bolagets företrädare fällt diskriminerande yttranden vid samtal med B.O.?

Enligt förbundet har H.H. vid samtal med B.O. uttryckt sig på ett sätt som innebär att han har blivit trakasserad på grund av sin etnicitet. Arbetsgivarparterna har bestritt att det skulle ha förekommit något yttrande av diskriminerande natur.

Förbundet har i denna del åberopat en inspelning av ett samtal mellan B.O. och H.H. Av inspelningen framgår att H.H. yttrar bl.a. "you look like a slow-motion movie" och "I think it depends on a cultural thing..not because of your colour". Det första citatet måste uppfattas så att H.H. kritiserade B.O. för att arbeta eller röra sig långsamt. Yttrandet kan inte betraktas som diskriminerande. Inledningen av det andra yttrandet skulle i och för sig kunna anses vara olämpligt. Yttrandet avslutas dock med ett tydligt klargörande av att B.O:s hudfärg inte hade med saken att göra.

Mot bakgrund av det anförda kan domstolen inte komma till slutsatsen att B.O. har blivit trakasserad genom H.H:s uttalanden.

Har bolaget diskriminerat B.O. genom att neka honom begärd ledighet?

Förbundet har gjort gällande följande. I början av augusti 2009 dog B.O:s bror, som bodde i Nigeria. När B.O. genom förmedling av ombudsmannen I.R. begärde ledigt för att kunna resa till Nigeria och närvara vid begravningen ville bolaget först inte medge ledighet. Först efter diskussion gick bolaget med på att B.O. skulle få semester.

Arbetsgivarparterna har i denna del framhållit att B.O. faktiskt fick den begärda ledigheten. De har vidare framhållit följande. Byggnadsavtalet ger möjlighet till ledighet i form av permission under tre dagar vid nära anhörigs död. Vad bolaget menade var att tre dagars ledighet inte skulle räcka till för resan till Nigeria. När begäran sedan kom att gälla semester fanns det självklart inget skäl för bolaget att inte medge ledigheten.

Händelseförloppet, som i denna del är ostridigt, utvisar sammanfattningsvis att B.O. genom förmedling av I.R. begärde ledighet för att kunna resa till Nigeria och att bolaget efter diskussion beviljade den begärda ledigheten. Förbundet har enligt domstolens mening inte visat omständigheter som gör det antagligt att B.O. har blivit trakasserad eller på annat sätt missgynnad av bolaget i detta sammanhang.

Har bolaget diskriminerat B.O. genom underlåtenhet att vidta åtgärder i syfte att rehabilitera honom?

I denna del har förbundet gjort gällande följande. B.O. var sjukskriven under sommaren 2009 och blev åter sjukskriven en kort tid efter det att han i början av september 2009 återkommit från resan till Nigeria. Under B.O:s sjukskrivning under hösten 2009 vidtog bolaget ingen åtgärd för att bidra till hans rehabilitering. Rehabiliteringen kom i gång först när Försäkringskassan kallade till ett avstämningsmöte som ägde rum den 3 december 2009. Bolagets underlåtenhet har innefattat diskriminering av B.O.

Arbetsgivarparterna har bestritt att bolaget gjort sig skyldigt till någon underlåtenhet i rehabiliteringen av B.O. De har anfört att B.O. själv uteblev från flera möten med Försäkringskassan och att bolaget har vidtagit alla åtgärder som kunnat krävas.

Utredningen i denna del av målet är knapphändig. B.O. har inför domstolen medgett att han uteblivit från i varje fall ett avstämningsmöte hos Försäkringskassan. G.H., som för bolagets räkning deltog vid mötet den 3 december 2009, har uppgett att B.O. därvid visade bristande samarbetsvilja genom att inte besvara frågor. G.H:s uppgift får anses ha stöd i den dokumentation som Försäkringskassan upprättade efter mötet.

Enligt Arbetsdomstolens mening förekommer det i målet ingen utredning som ger stöd för att bolaget har gjort sig skyldigt till någon underlåtenhet i samband med rehabiliteringen av B.O. Förbundets påstående om diskriminering i detta sammanhang kan alltså inte godtas av domstolen.

Sammanfattande slutsats

Domstolens ställningstaganden i de föregående avsnitten innebär att förbundet inte i något avseende har visat omständigheter som ger anledning till antagandet att B.O. har blivit diskriminerad av bolaget. Det har vidare inte visats i målet att bolaget har åsidosatt skyldighet att utreda och motverka trakasserier. Förbundets talan ska därför avslås.

Rättegångskostnader

Förbundet ska som förlorande part i princip ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader. Förbundet har emellertid anfört att arbetsgivarparterna oavsett utgången i målet ska förpliktas att ersätta förbundets kostnader med anledning av att en tidigare utsatt huvudförhandling ställdes in på föranledande av arbetsgivarparterna. Arbetsgivarparterna har bestritt detta särskilda yrkande.

Förbundets yrkande ska ses mot bakgrund av följande. En kort tid före den utsatta huvudförhandlingen anmälde arbetsgivarparterna att två av deras förhörs personer befann sig på utlandsresa. Arbetsgivarparterna ansåg för sin del att förhören med dessa personer kunde genomföras per telefon. Förbundet motsatte sig detta och krävde att huvudförhandlingen skulle ställas in för den händelse

arbetsgivarparterna alltjämt önskade höra de två personerna. Huvudförhandlingen ställdes sedan in.

I 18 kap. 6 § rättegångsbalken regleras situationer då en part kan bli skyldig att ersätta viss rättegångskostnad oavsett hur rättegångskostnaderna i övrigt ska fördelas. Det handlar, såvitt här är av intresse, om fall då en part genom vårdslöshet eller försummelse har föranlett uppskov i målet eller eljest vållat kostnad för motparten. I det föreliggande fallet har det inte lämnats några närmare uppgifter om omständigheterna kring de båda förhörspersonernas utrikesresa vid tidpunkten för den utsatta huvudförhandlingen. Det har inte framkommit något som ger stöd för slutsatsen att arbetsgivarparterna i detta sammanhang har gjort sig skyldiga till någon sådan vårdslöshet eller försummelse som avses i rättegångsbalken. Förbundets yrkande om ersättning för de särskilda kostnaderna kan därför inte bifallas.

Det av arbetsgivarparterna yrkade beloppet avseende rättegångskostnader har av förbundet vitsordats som skäligt utom såvitt gäller H.H:s ersättning för resor och förlorad arbetsförtjänst. I denna del har begärts ersättning med 65 000 kr. Av utredningen framgår att H.H:s resekostnader, vilka uppgår till 41 287 kr, avser resor från Mexiko till Stockholm och därefter från Stockholm till Sao Paolo. Den förlorade arbetsförtjänsten avser fem dagars arbete och uppgår till sammanlagt 21 844 kr. Det av arbetsgivarparterna yrkade beloppet framstår enligt domstolens mening som skäligt med hänsyn till omständigheterna. Efter justering av en felsummering ska ersättningsbeloppet avseende H.H:s kostnader bestämmas till 63 131 kr.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Byggnadsarbetareförbundets talan.
2. Svenska Byggnadsarbetareförbundet förpliktas att ersätta VVS Företagens och IPL Skandinavien Aktiebolags rättegångskostnader med 308 002 kr, varav 222 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Michaël Koch, Ulla Erlandsson, Inga Jerkeman, Charlott Richardson och Inger Öhrn Karlsson. Enhälligt.

Sekreterare: Martin Ulfving