



Sveriges
Kommuner
och Landsting

Cirkulärnr: 2006:27
Diariernr: 2006/1219
P-cirknr: 2006-2:10
Nyckelord: AD, Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning
Handläggare: Hedda Mann
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen
Datum: 2006-05-08
Mottagare: Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen i Skåne respektive Västra Götaland
Medlem i Pacta
Personalfrågor
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2005 nr 126 angående fråga om etnisk diskriminering vid rekrytering av miljöinspektör
Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2005 nr 126



CIRKULÄR 2006:27

Arbetsgivarpolitik: 2006-2:10

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättssektionen
Hedda Mann

Nyckelord: AD, Lagen om åtgärder mot
diskriminering i arbetslivet på grund av
etnisk tillhörighet, religion eller annan
trosuppfattning

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen i Skåne
respektive Västra Götaland
Medlem i Pacta
Personalfrågor

Arbetsdomstolens dom 2005 nr 126 angående fråga om etnisk diskriminering vid rekrytering av miljöinspektör

Arbetsdomstolen (AD) har i dom 2005 nr 126 mellan Sveriges Civilingenjörskförbund (CF) och Klippans kommun prövat om kommunen vid tillsättning av en miljöinspektör diskriminerat en sökande, ZS, som ursprungligen kommer från forna Jugoslavien.

Bakgrund

Hösten 2002 sökte kommunen en miljöinspektör för arbete med livsmedelstillsyn. Det var 15 sökande och av dessa kallades tre till intervju. ZS var inte en av dem. De tre personer som kallades var samtliga av svenskt ursprung.

CF gjorde gällande att kommunen gjort sig skyldig till direkt diskriminering genom att inte kalla ZS till intervju trots att han hade jämförbara eller bättre kvalifikationer än de personer som kallades, (nedan jämförelsepersoner). CF yrkade att kommunen skulle utge ett allmänt skadestånd om 100 000 kronor till ZS.

Kommunen menade att ZS hade den teoretiska utbildning som efterfrågades för arbetet. Däremot ansåg inte kommunen att ZS hade en jämförbar praktisk erfarenhet i förhållande till jämförelsepersonerna. I vart fall hade missgynnandet inte samband med ZS' etnicitet.

Vid bedömningen av ZS' meriter hade kommunen utgått från ZS' ansökningshandling. I målet åberopade emellertid ZS även en meritförteckning som han påstod att han bifogat till ansökan. Kommunen gjorde gällande att man inte haft till-

Sveriges Kommuner och Landsting

118 82 Stockholm, Besök: Hornsgatan 20
Tfn: växel 08-452 70 00, Fax: 08-452 70 50
info@skl.se, www.skl.se

gång till meritförteckningen. Om så hade varit fallet kunde kommunen inte utsluta att även ZS hade blivit kallad till intervju.

Arbetsdomstolen

Arbetsdomstolen svarade först på frågan vilket underlag kommunen hade för bedömningen av ZS' kvalifikationer

AD konstaterade att uppgift stod mot uppgift i frågan om ansökningshandlingen var kompletterad med en meritförteckning eller ej. AD satte inte mer tilltro till någondera utsaga.

Visserligen hade ansökningshandlingen brister i tydlighet när det gällde yrkeserfarenhet men den saknade hänvisning till någon meritförteckning varför den gav intryck av att utgöra en självständig och fullständig ansökningshandling. Mot denna bakgrund menade AD att kommunen inte bort inse att ansökan var ofullständig och gett ZS tillfälle att komplettera densamma.

Därmed ansåg AD inte att ZS visat att ansökan innehållit mer än själva ansökningshandlingen.

Därefter tog AD ställning till om ZS i jämförelse med de personer som kallats till intervju hade minst likvärdiga meriter

Av kommunens platsannons framgick att man sökte en miljöinspektör *eller* en person med högskoleutbildning inom livsmedelsområdet samt att erfarenhet inom området var meriterande.

ZS och två av jämförelsepersonerna hade högskoleutbildning och den tredje hade arbetat som miljöinspektör sedan 1989. I denna del var meriterna således likvärdiga.

När det gällde erfarenheter hade jämförelsepersonerna många års erfarenhet från livsmedelsindustrin eller av livsmedelsfrågor. Av ZS' ansökningshandling framgick inte mer än att han arbetat två år inom livsmedelsindustrin och att han arbetade i Halmstad med tillsyn och rådgivning enligt livsmedelslagen samt miljöbalken. Det framgick emellertid inte vari arbetet inom livsmedelsindustrin hade bestått eller hur länge han haft anställningen i Halmstad kommun.

Mot bakgrund av de uppgifter kommunen hade tillgång till fann AD därmed inte att ZS' erfarenhet var likvärdig med de sökande som kallats till intervju. Således hade inte heller ZS diskriminerats på grund av sin etnicitet.

Kommentar

Vid bedömningen av en arbetssökandes meriter utgår AD från de handlingar arbetsgivaren har tillgång till under rekryteringsförfarandet. Det ankommer på den arbetssökande att visa att hon eller han sökt anställningen och att arbetsgivaren haft tillgång till samtliga i målet åberopade ansökningshandlingar. I det aktuella

målet lyckades ZS inte visa att arbetsgivaren hade haft tillgång till meritförteckningen.

Vidare ska den arbetssökande i diskrimineringstvister som rör rekryteringsförfarandet, visa att hon eller han utifrån annonsens kvalifikationskrav har likvärdiga meriter som jämförelsepersonerna. När den arbetssökande lyckats visa dessa omständigheter antas diskriminering föreligga. Bevisbördan går då över till arbetsgivaren som därmed ska visa att beslutet att inte kalla eller anställa personen i fråga, saknar samband med hans eller hennes etnicitet. I det aktuella målet gick aldrig bevisbördan över till arbetsgivaren.

Se även följande cirkulär från Svenska Kommunförbundet och Sveriges Kommuner och Landsting:

- 2003:79 – om hur man hanterar diskrimineringstvister och den delade bevisbördan
- 2005:77 – om vad man bör tänka på vid rekrytering, AD:s dom 2005 nr 69
- 2005:113 – om språkkrav vid rekrytering, AD:s dom 2005 nr 98

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättssektionen

Sophie Thörne

Hedda Mann

Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2005 nr 126