



Cirkulärnr: 2005:113
Diariernr: 2005/2877
P-cirknr: 2005-2:41
Nyckelord: AD, Lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i
arbetslivet
Handläggare: Christina Madfors
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen
Datum: 2005-12-16
Mottagare: Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen i Skåne respektive Västra Götaland
Medlem i Pacta
Personalfrågor
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2005 nr 98 angående fråga om
etnisk diskriminering på grund av språkkrav
Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2005 nr 98



CIRKULÄR 2005:113

Arbetsgivarpolitik: 2005-2:41

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättssektionen
Christina Madfors

Nyckelord: AD, Lagen om åtgärder mot
etnisk diskriminering i arbetslivet

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

Arbetsdomstolens dom 2005 nr 98 angående fråga om etnisk diskriminering på grund av språkkrav

Arbetsdomstolen har i rubricerade dom mellan Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, DO, och Norrköpings kommun prövat om kommunen vid tillsättning av en anställning som bygglovarkitekt gjort sig skyldig etnisk diskriminering enligt 8 och 9 § lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet genom inte att anställa MD som bygglovarkitekt i kommunen. Arbetsdomstolen ansåg att det vare sig förelåg direkt eller indirekt diskriminering.

Bakgrund

Våren 2002 sökte kommunen en bygglovarkitekt till nuvarande byggnadsnämndskontoret. Kommunen fick 18 sökande till anställningen. Fem av dessa kallades till intervju varav MD var en av dem. MD kommer från f.d. Jugoslavien och har svensk arkitektexamen. Anställningen tillsattes med en kvinna med svensk etnicitet. DO gjorde gällande att kommunen brutit mot 8 § nämnda lag (direkt diskriminering) och 9 § (indirekt diskriminering) genom att inte anställa MD. I första hand gjorde kommunen gällande att MD inte uppfyllde språkkravet på god förmåga att uttrycka sig i tal och skrift med vilket avses i förevarande fall att uttrycka sig på ett förståeligt och entydigt sätt så att missförstånd inte uppkommer samt även juridiskt korrekt. Därmed var det enligt kommunens uppfattning inte fråga om direkt diskriminering. I andra hand gjorde kommunen gällande att DO inte styrkt att språkkravet särskilt missgynnar personer med viss etnisk tillhörighet. I vart fall var språkkravet sakligt motiverat, lämpligt och nödvändigt. Kommunens bedömningsunderlag inför anställningsbeslutet bestod av MD:s ansökningshandlingar samt vad som framkom vid anställningsintervjun med honom.

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

Arbetsdomstolen

Direkt diskriminering?

Arbetsdomstolen konstaterar att MD:s ansökningshandling innehåller vissa språkfel och att kommunen enbart av ansökningshandlingen inte dragit den slutsatsen att MD inte uppfyllde språkravet. Det som kom att fälla avgörandet vid kommunens bedömning var i stället vad som framkom vid anställningsintervjun med MD. Enligt Arbetsdomstolen var det inte avgörande vilka språkkunskaper som MD rent faktiskt kan ha haft utan i stället vad han lyckades visa under anställningsförfarandet. Enligt domstolen hade kommunen grund för bedömningen att MD, på grund av det sätt på vilket han svarade på frågor och deltog i samtalet vid intervjutillfället, inte nådde upp till det uppställda språkravet. Domstolen konstaterade även att intervjun och rekryteringsförfarandet genomfördes på ett korrekt sätt och utan förutfattade meningar i något avseende.

Enligt Arbetsdomstolen hade DO inte visat att MD nådde upp till kommunens språkrav och därmed förelåg inte direkt diskriminering.

Indirekt diskriminering?

Arbetsdomstolen konstaterar att det är ostridigt mellan parterna att det i sig är motiverat med ett språkrav för anställning som bygglovarkitekt. DO gjorde gällande att språkravet i detta fall var för högt ställt varför det inte var sakligt motiverat samt att MD uppfyllde det språkrav som är rimligt att ställa. Arbetsdomstolen delade inte kommunens förstahandsinvändning om att språkravet i vart fall inte särskilt missgynnar just den grupp personer som har samma etniska tillhörighet som MD. Enligt domstolen avses med begreppet ”viss etnisk tillhörighet” i ett fall som det förevarande alla personer med annat än svenska som modersmål.

Kommunens andrahandsinvändning var att språkravet motiverats av sakligt skäl och att kravet varit lämpligt och nödvändigt för att syftet ska uppnås. Enligt Arbetsdomstolen framstod språkravet som sakligt motiverat med hänsyn till verksamhetens behov att kommunen kräver att dess bygglovarkitekt har god förmåga att uttrycka sig i tal och skrift. Domstolen ansåg att det språkravet var både lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet att arbetsuppgifterna blir utförda på ett riktigt sätt, främst att fattade beslut blir korrekta och begripliga för berörda parter.

Arbetsdomstolen fann att kommunen haft rätt att uppställa språkravet och därmed förelåg inte indirekt diskriminering.

Kommentar

Domen slår fast att en arbetsgivare kan ställa krav på god språkbehandling såväl i tal som i skrift vid anställning av arbetstagare som söker ett kvalificerat och självständigt arbete, i förevarande fall som bygglovarkitekt innefattande myndighetsutövning.

Generellt gäller att nivån på språkraven kan variera beroende på det arbete som ska utföras. Språkraven ska inte vara högre än nödvändigt med tanke på de arbetsuppgifter som den arbetssökande skulle ha haft som anställd hos arbetsgivaren. Om ett relevant krav har ställts upp i det enskilda fallet men som inte står i relation till de krav som är rimliga att ställa för arbetet i fråga, beaktas inte vad arbetsgivaren har framfört i detta avseende.

Vid bedömningen av om en arbetssökande uppfyller ett uppställt krav enligt en annons, i detta fall god förmåga att uttrycka sig i tal och skrift, är det avgörande inte vilka faktiska kunskaper och färdigheter som vederbörande har under anställningsförfarandet utan vad hon/han lyckas visa för arbetsgivaren. I förevarande fall hade det gått tre år från det att anställningsförfarandet genomfördes i kommunen fram till huvudförhandlingen i Arbetsdomstolen. Mot bakgrund av att kommunen hade fört noggranna anteckningar under hela rekryteringsförfarandet samt även sparats ansökningshandlingarna med tanke på preskriptionsreglerna, kunde kommunen visa att MD inte nådde upp till språkravet för att arbeta som bygglovarkitekt. Vid avsaknad av noggranna uppgifter som styrker det arbetsgivaren gör gällande, blir det vanligtvis mycket svårt att styrka att missgynnandet, i förevarande fall att MD inte blev anställd som bygglovarkitekt, saknar samband med etnisk tillhörighet vid påstådd direkt diskriminering.

Vidare är det av vikt i diskrimineringsmål, när andrahandsgrunden är påstådd indirekt diskriminering, att arbetsgivaren kan visa att det uppställda kravet står i relation till arbetsuppgifterna i fråga. Kommunen kunde visa att det var sakligt motiverat med hänsyn till verksamhetens behov och att språkravet ansågs både lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet, vilket var att arbetsuppgifterna som bygglovarkitekten ska utföra blir utförda på ett riktigt sätt, främst att fattade beslut blir korrekta och begripliga för berörda parter.

Vid handläggning av diskriminerings tvister, hänvisas till cirkulär 2003:79 som beskriver hur dessa tvister hanteras arbetsrättsligt.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättssektionen

Sophie Thörne

Christina Madfors

Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2005 nr 98