

Sammanfattning

Ett företag i biluthyrningsbranschen har annonserat ut en ledig anställning som biluthyrare/bilvårdare. Fråga om en kvinna med tjeckiskt ursprung har blivit utsatt för bl.a. etnisk diskriminering genom att hon inte fick anställningen och inte ens kallades till anställningsintervju.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2009-01-21
StockholmDom nr 11/09
Mål nr A 237/07**KÄRANDE**

Diskrimineringsombudsmannen (tidigare Ombudsmannen mot etnisk diskriminering), Box 3686, 103 59 STOCKHOLM
Ombud: advokaten Birgitta Lind, Advokat Birgitta Lind AB,
Fleminggatan 21, 112 26 STOCKHOLM

SVARANDE

1. Almega Tjänsteföretagen, Box 55545, 102 04 STOCKHOLM (för ej talan)
2. First Rent A Car Aktiebolag, 556434-7820, Box 12850,
112 97 STOCKHOLM
Ombud för bolaget: advokaten Stefan Flemström och jur. kand. Martina Slorach, Advance Advokatbyrå Stefan Flemström AB, Box 1501,
183 15 TÄBY

SAKEN

skadestånd för brott mot jämställdhetslagen m.m.

First Rent A Car Aktiebolag bedriver biluthyrning i Sverige. Bolaget finns representerat i Sverige med över 170 uthyrningskontor.

I maj 2007 sökte bolaget genom annons en person som skulle arbeta som biluthyrare/bilvårdare vid bolagets station i Lund. S.KA., som ursprungligen kommer från Tjeckien, sökte anställningen. Bolaget kallade henne inte till anställningsintervju, och anställde slutligen en annan sökande.

Mellan parterna har uppkommit tvist huruvida bolaget har gjort sig skyldigt till etnisk diskriminering, könsdiskriminering och åldersdiskriminering under rekryteringsförfarandet och genom anställningsbeslutet.

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (numera Diskrimineringsombudsmannen) har väckt talan i Arbetsdomstolen mot arbetsgivarparterna och har därvid yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till S.KA. utge allmänt skadestånd med 120 000 kr jämte ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från dagen för delgivning av stämningen till dess betalning sker.

Almega Tjänsteföretagen har förklarat att organisationen inte för talan i målet.

Bolaget har bestritt käromålet, men har vitsordat ränteyrkandet som skäligt i och för sig. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget gjort sig skyldigt till diskriminering har bolaget yrkat att det allmänna skadeståndet ska jämkas till noll.

DO och bolaget har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

DO

S.KA. är född år 1945 i Tjeckien. År 1975 flyttade hon till Sverige. I slutet av maj 2007 sökte hon anställning som biluthyrare/bilvårdare vid First Rent A Car AB i Lund. Det var fråga om en visstidsanställning på sex månader med möjlighet till förlängning.

Annonsen

Enligt annonsen bestod arbetsuppgifterna i att tvätta och städa bolagets bilar, leverera bilar till kunder, planera stationens tillgängliga vagnpark och utföra enklare ekonomisk redovisning. Det angavs att sökanden skulle tala perfekt svenska och ha goda kunskaper i engelska och gärna något ytterligare språk. Terminalvana och körkort var ett krav. Personliga egenskaper som värdesattes var initiativrikedom, hög servicenivå och stresstålighet. Erfarenhet från resebranschen eller annat serviceyrke var meriterande. Ansökan skulle göras till bolaget senast den 8 juni 2007 och endast till bolagets webbadress.

Rekryteringsförfarandet

S.KA. besökte bolagets kontor vid två tillfällen i slutet av maj 2007 innan hon sökte anställningen. Före besöken hade hon telefonkontakt med stationschefen K.P. och hörde sig för om anställningen. Vid det första besöket fick hon besked om att stationschefen inte kunde ta emot henne. Hon hänvisades till att återkomma nästa dag, vilket hon gjorde. Vid det andra besöket träffade hon stationschefen K.P. S.KA. berättade för K.P. att hon var intresserad av arbetet och ställde några frågor. Hon lämnade även över ett visitkort. S.KA. har tidigare bedrivit en egen rörelse. Hon hade därför två olika visitkort. På det ena kortet framgår S.KA:s fullständiga namn och hemadress. Av det andra visitkortet framgår namnet på hennes firma och hennes hemadress. Något av dessa båda visitkort överlämnades till K.P. Samma dag som hon besökte stationen skickade hon in sin ansökan. Det skedde via internet på det formulär som bolaget hänvisade till. I ansökan angav hon efternamnet K. Hon angav inte sin hemadress eller sitt födelseår.

I ansökan uppgav S.KA. bl.a. följande. Hon har utbildning som maskiningenjör. Hon har erfarenhet av planering och ekonomisk redovisning samt goda datakunskaper. Förutom god svenska talar hon flytande tjeckiska, franska, engelska och tyska. Hon har arbetat inom hotell och reception under åren 1992-1998. Hon hade varit verkställande direktör för en egen firma under åren 1999-2006.

Den 21 juni 2007 fick S.KA. besked om att hon inte skulle kallas till intervju hos bolaget. Bolaget kallade i stället sex andra sökande till intervju. Samtliga var födda på 1980-talet. Den sökande som slutligen erbjöds anställningen var F.K.

Bedömningen av S.KA:s meriter

S.KA. har i sin meritförteckning skrivit att hon varit VD i sitt eget företag under sju års tid men inte närmare angett vad detta inneburit. Bolaget har gjort gällande att S.KA. borde ha närmare motiverat varför hon var beredd att sänka sin ambitions- och lönenivå genom att söka ett arbete av enklare beskaffenhet. DO anser att en arbetssökande inte ska behöva motivera varför han eller hon söker ett arbete som är mindre kvalificerat än det som personen haft tidigare. Vad S.KA. angav i denna del innebär inte att hon var överkvalificerad för anställningen.

I annonsen har det uppställts ett krav på att de som söker anställningen ska tala perfekt svenska. Detta krav är direkt diskriminerande och inte motiverat för befattningen. Bolaget har vid urvalet tagit hänsyn till att S.KA. talar svenska med brytning. I Arbetsdomstolen har bolaget emellertid ändrat uppfattning och menar numera att S.KA. har mycket goda kunskaper i svenska.

Bolaget har anfört att S.KA. saknar erfarenhet av logistik eller, som det uttryckts i annonsen, planering av bolagets tillgängliga vagnpark. En annan sökande som togs ut till intervju bedömdes emellertid ha kunskaper i logistik eftersom personen hade arbetat i en egen firma. DO menar att S.KA. skulle ha bedömts på samma sätt då även hon arbetat i en egen firma. Av de sökande som togs ut till intervju var det endast två personer som hade erfarenhet av logistik. Bolaget har även påstått att S.KA. saknar tillräckliga kunskaper i datahantering då hon inte fyllt i sin ansökningsblankett på ett korrekt sätt. Det framgår emellertid av hennes ansökan att hon arbetat med flera dataprogram.

Av S.KA:s meritsammanställning framgår att hon har de meriter som framgår av annonsen. Vid en jämförelse med de personer som togs ut till intervju har samtliga sämre meriter än S.KA. om man ser till de krav som angetts i annonsen.

Rättsliga grunder för talan

DO gör gällande att S.KA. inte fick anställningen och inte ens kallades till intervju på grund av att hon var en 62-årig invandrarkvinna. Det innebär att hon blev diskriminerad på grund av kön, etnicitet och ålder.

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetstagare genom att behandla henne eller honom sämre än arbetsgivaren behandlar någon annan i en jämförbar situation om missgynnandet har samband med etnisk tillhörighet. S.KA. hade bättre meriter än alla de övriga sökandena till anställningen.

Att hon inte kallades till intervju eller fick anställningen beror på hennes utländska bakgrund. Alla de som kallades till intervju har svensk etnisk bakgrund. Att bolaget i annonsen angett ett krav på perfekt svenska tyder på att bolaget ville anställa en person som var född i Sverige. Bolaget har därmed

brutit mot 8 § och 10 § i 1999 års lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Detta innebär att bolaget enligt 16 § samma lag ska betala ett allmänt skadestånd till S.K.A. för den kränkning som diskrimineringen inneburit.

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetsökande genom att behandla henne eller honom sämre än arbetsgivaren behandlar någon annan i en jämförbar situation om missgynnandet har samband kön. S.K.A. har missgynnats vid tillsättningen av den i målet aktuella anställningen på grund av att hon är kvinna. Fem av de sex sökande som kallades till intervju var män, och bolaget har uttryckt att det vid urvalet togs hänsyn till att arbetet var "tungt och skitigt", vilket tyder på att bolaget ansåg att en man skulle ha anställningen. Bolaget har brutit mot 15 § och 17 § första stycket 1. jämställdhetslagen. Bolaget ska enligt 25 § första stycket samma lag betala ett allmänt skadestånd till S.K.A. för den kränkning som diskrimineringen inneburit.

Samtliga sökande som kallades till intervju samt den som fick tjänsten är födda på 1980-talet. Bolaget har vidare uppgivit att det var viktigt med profil och intressen då tjänsten skulle tillsättas, men har inte närmare förklarat vad som avsågs med detta. Det kan antas att bolaget ville anställa någon person som liknade dem som redan arbetade på stationen i Lund. Med hänsyn till urvalet av kandidater som kallades till intervju framstår det som uppenbart att bolaget ville anställa en ung person. S.K.A. är 62 år. Hon har missgynnats på grund av sin ålder vid tillsättningen av tjänsten. Bolaget ska betala ett allmänt skadestånd till S.K.A. på grund av den kränkning som även åldersdiskrimineringen inneburit.

Beträffande diskriminering på grund av ålder bör tilläggas följande. I EG-domstolens dom C 144-04 (Mangold) fastslogs att förbudet mot åldersdiskriminering är en allmän rättsprincip i gemenskapsrätten som kan härledas ur diverse internationella överenskommelser och ur medlemstaternas gemensamma konstitutionella traditioner. Denna princip befinner sig på en högre författningsnivå än ett direktiv. Ett direktiv som inte implementerats i tid kan få direkt effekt i förhållandet mellan en enskild och staten om den regel som avses ger en enskild person en rättighet och är ovillkorlig och tillräckligt klar och precis, se t.ex. fallet C 152/84 (Marshall). En sådan effekt har dock av EG-domstolen inte ansetts kunna uppstå i förhållandet mellan enskilda. Grunden för EG-rättslig reglering om förbud mot åldersdiskriminering framgår av art. 13 i fördraget. Detta förbud har konkretiserats i direktivet 2000/78/EG om inrättandet av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet. I detta direktiv anges förbudet mot diskriminering på grund av ålder så precist och klart att förbudet har direkt effekt. Genom att principen om förbud mot åldersdiskriminering är en allmän rättsprincip gör DO gällande att denna princip kan åberopas även i privata rättsförhållanden, dvs. ha horisontell direkt effekt. Särskilt gäller detta mot bakgrund av att implementeringstiden av direktivet 2000/78/EG gått ut utan att reglerna om förbud mot diskriminering på grund av ålder införts i svensk rätt. Mot bakgrund av detta bör principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder tillämpas av domstolen på samma sätt som om den redan hade införts i svensk lag. Över-

trädelse av förbudet bör kunna leda till skadeståndsansvar. Detta följer av den allmänna lojalitetsplikten i artikel 10 i EG-fördraget. Lojalitetsplikten innebär att ett medlemsland har en skyldighet att vidta alla lämpliga åtgärder för att följa de skyldigheter som följer av fördraget eller av andra åtgärder av EG:s institutioner. Detta framgår även direkt av EG-domstolens praxis. Så t.ex. anges i Mangolddomen att den nationella domstolen i en tvist som rör principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder, inom ramen för sin behörighet, ska säkerställa det rättsliga skydd som den enskilde tillerkänns enligt gemenskapsbestämmelserna. Att det ska följa en sanktion för brott mot förbudet mot åldersdiskriminering följer även av art. 17 i direktivet 2000/78/EG, där det också framgår att sanktionerna ska vara effektiva.

First Rent A Car AB

Bolaget tillhör en världsomspännande biluthyrningsfirma som heter Hertz. Hertz grundades i Chicago år 1918 och är världens äldsta biluthyrningsföretag. I dag har Hertz mer än 7 500 uthyrningskontor i 154 länder. I Sverige drivs Hertz genom bolaget First Rent A Car AB, som är franchisetagare till Hertz Corporation. Bolaget är marknadsledande och har ett rikstäckande nät med cirka 170 uthyrningskontor. I dag arbetar drygt 500 personer inom First Rent A Car AB:s organisation.

Bolaget har klara riktlinjer för mångfald och jämställdhet. Det finns en jämställdhetsplan och en mångfaldspolicy som tillämpas vid bolaget. Av de anställda i bolaget utgör 52,9 procent män och 47,1 procent kvinnor. Bolaget har många anställda med utländsk bakgrund. Bolaget anställer gärna personer med utländsk härkomst, eftersom företagets verksamhet i stor utsträckning vänder sig till utländska medborgare som är på besök i Sverige och hyr bilar. Som exempel kan nämnas att Hertz Arlanda har 17 personer anställda, varav sex är av utländsk härkomst. De anställdas ålder varierar mellan 21 och 58 år. Det finns för närvarande personer anställda i bolaget som har etnisk bakgrund från Turkiet, Spanien, Chile, Paraguay, Bangladesh, USA, Finland, Frankrike, Tyskland, Kroatien och Sverige. Av statistik från år 2007 framgår bl.a. att det då fanns 116 kvinnor respektive 127 män anställda i bolaget. Av dessa var 104 personer mellan 20 och 29 år och 16 personer mellan 50 och 59 år. Att det fanns så många anställda i åldern mellan 20 och 29 år har sin förklaring i att det övervägande antalet arbetssökande är i denna ålder.

Den aktuella anställningen gällde uthyrningsstationen i Lund. Den bemannas av stationschefen K.P. och ytterligare två personer, en man och en kvinna. Det var sammanlagt 48 personer som sökte den aktuella anställningen som biluthyrare/bilvårdare. Av det totala antalet sökande var 80-85 procent under 30 år. Av dem som inte kallades till intervju var 75 procent under 30 år. Omkring 75 procent av de sökande hade svensk etnicitet, såvitt kan bedömas med ledning av de namn och språkkunskaper som framkom av ansökningshandlingarna. Det var elva personer, inklusive S.K.A., som bedömdes ha utländsk härkomst. Det faktum att flertalet av de sökande var av svensk härkomst innebär att det naturligen blev fler personer av denna härkomst som kallades till intervju. Det är för övrigt normalt fler män än kvinnor som söker den här typen av arbete.

Det var i detta fall fråga om en tidsbegränsad kombinerad anställning som biluthyrare/bilvårdare. Det ingick i arbetsuppgifterna att ta emot beställningar och frågor från kunder som besökte kontoret. Vidare ingick i arbetsuppgifterna att ta emot beställningar och frågor från kunder per telefon, genom e-post och genom det internetbaserade bokningssystem som bolaget använder. Arbetsuppgifterna kräver god servicekänsla och mycket goda språkkunskaper. Det språkkrav som uppställts för tjänsten var såväl nödvändigt som lämpligt. Personalen ska kunna fylla i ett beställningsformulär i datorn. För detta krävs kunskap om moderna dataprogram, noggrannhet och språkkunskaper. I arbetsuppgifterna ingår även att leverera bilar till olika adresser i Lund med några mils omkrets. Det krävs därför även god lokalkännedom. Arbetet sker efter en noggrann tidsplanering. Arbetet kräver kunskaper om och erfarenhet av logistik, dvs. i detta fall att kunna planera bilparken efter de bokningar som kommit in. I arbetsuppgifterna ingår även att rengöra och underhålla bilarna och vid behov byta däck på dem.

Något krav på god lokalkännedom angavs inte i annonsen. Det är emellertid en fördel om den sökande känner till närområdet, eftersom en av arbetsuppgifterna är att leverera bilar på ett effektivt sätt. Vissa leveranser sker till adresser i industriområden och liknande, och det är inte lätt att hitta sådana adresser med hjälp av karta.

Ansökningsförfarandet

Det angavs i annonsen att frågor om anställningen besvarades per telefon av stationschefen K.P. eller av distriktschefen C.H. Det angavs vidare att ansökan skulle göras på bolagets hemsida, där det fanns ett formulär som den sökande skulle fylla i. Det angavs särskilt i annonsen att bolaget inte tog emot ansökningar via e-post. Inom bolaget tillämpas detta förfarande generellt vid rekryteringar. Detta har sin bakgrund i att bolaget rekryterar personal i stor omfattning och över hela landet. Under år 2007 anställde bolaget sammanlagt 62 personer varav 32 män och 30 kvinnor, vilket innebar att bolaget genomsnittligt anställde mer än en person per vecka.

Det var stationschefen K.P. som vid sidan av sina ordinarie arbetsuppgifter kom att ansvara för rekryteringen i den första fasen. K.P. gick översiktligt igenom samtliga 48 ansökningar och sorterade bort de ansökningar som inte bedömdes vara intressanta. Två ansökningar sorterades genast bort såsom ofullständiga. Den ena var S.KA:s ansökan, som saknade uppgift om hemadress och ålder. Den omständigheten att formuläret inte hade fyllts i på ett korrekt sätt tydde på att S.KA. inte heller uppfyllde de krav på noggrannhet och datorvana som krävdes för anställningen.

Bolaget tog vid urvalet av dem som skulle kallas till intervju viss hänsyn till att vissa sökande hade uppgett sig vara intresserade av bilvård. Arbetet som bilvårdare kan vara tungt och smutsigt. Personer som inte särskilt hade uppgett i sin ansökan att de var intresserade av bilvård sorterades därför bort.

S.KA:s ansökan kom alltså inte att bedömas i sak eftersom ansökningsblanketten var ofullständigt ifylld. Den bedömdes som ointressant. I detta sammanhang bör upprepas att det var fråga om en tidsbegränsad anställning om sex månader. Sådana anställningar sker ett stort antal gånger per år. Ansökningar som inte är kompletta eller innehåller uppenbara brister lämnas regelmässigt därhän.

S.KA:s besök på stationen

S.KA. besökte stationen vid två tillfällen. Bolaget känner inte till om hon vid det första tillfället blivit hänvisad av personalen att återkomma dagen därpå. I alla händelser besökte S.KA. stationen vid ytterligare ett tillfälle. Hon fick då träffa stationschefen K.P. Detta besök var oanmält. Detta var i sig i viss mån anmärkningsvärt med hänsyn till att det av annonsen framgick hur ansökningsförfarandet skulle gå till. Även hennes beteende vid besöket har legat till grund för bedömningen att S.KA. saknar personlig lämplighet för den sökta tjänsten. Stationschefen K.P. uppfattade vid besöket S.KA. som framfusig och arrogant. K.P. fick därför uppfattningen att S.KA. inte skulle passa in i arbetsgruppen och att hon inte heller skulle kunna hantera kundkontakter på ett korrekt och serviceinriktat sätt. Påståendet om att bolaget även tagit hänsyn till att S.KA. talade svenska med brytning är inte korrekt. Vid besöket på kontoret framkom att S.KA. pratade närmast perfekt svenska. När det gäller S.KA:s ålder fick K.P. den uppfattningen att hon kunde vara mellan 40 och 50 år. K.P. blev förvånad när det i efterhand visade sig att hon var betydligt äldre. Det är korrekt att S.KA. överlämnat ett visitkort vid besöket på stationen. Bolaget vet dock inte vilket av de två uppgivna korten som överlämnades eftersom det inte har kunnat återfinnas. Bolaget vet inte heller om hemadressen fanns angiven på kortet. Eftersom visitkortet inte hade bifogats till ansökningshandlingen har det inte använts under rekryteringsförfarandet. Adressuppgifter och personuppgifter skulle lämnas inom ramen för det av bolaget anvisade ansökningsproceduren via internet.

S.KA:s meriter

Även för det fall bolaget skulle ha bedömt S.KA:s meriter hade hon inte kommit i fråga för anställning. Ett av skälen till detta är att det vid senare kontakter med DO framkommit att S.KA. medvetet lämnade felaktiga uppgifter om sina meriter. Enligt ansökan har S.KA. arbetat inom hotell och butik under perioden 1992-1998 och därefter som VD i egen firma under perioden 1999-2006. Detta var oriktiga uppgifter. S.KA:s arbete i butik och hotell har bedrivits under tillfälliga korttidsanställningar. Hon har vidare bekräftat att hon drev en egen firma under något år, troligen 1999, och sedan varit arbetslös. Att S.KA:s uppgifter i meritförteckningen var oriktiga har DO bekräftat redan i stämningsansökan. Där anger DO att S.KA. skrivit att hon varit VD i sitt eget företag därför att hon inte ville skriva att hon varit arbetssökande under ett flertal år. Enligt DO bedömde hon att detta skulle ha försvårat hennes chanser att få ett arbete.

Det har dessutom framkommit att S.KA. angav ett felaktigt efternamn i sin ansökan då hon skrivit efternamnet K. Eftersom ansökan saknade även andra personuppgifter hade bolaget inte möjlighet att identifiera henne. S.KA:s förfarandet tyder på att hon inte uppfyllde kravet på noggrannhet. Bolaget har även ansett att hon på grundval av de lämnade – oriktiga – uppgifterna var överkvalificerad för den sökta tjänsten.

Bolaget ansåg att S.KA. uppfyllde språkravet bl.a. därför att det framgick av hennes ansökan och det besök hon gjorde på stationen att hon talade närmast perfekt svenska. Det kan tilläggas att uttrycket "perfekt" i annonsen är ett olyckligt valt uttryck.

Ett krav för att erhålla tjänsten var att den sökande hade viss erfarenhet av logistik eller, som det uttrycktes i annonsen, planering av stationens tillängliga vagnpark. Det framgick inte av S.KA:s ansökan att hon hade erfarenhet av logistik. Eftersom det inte heller framgick av hennes ansökan var hon var bosatt ansågs hon inte uppfylla kravet på lokalkännedom.

Efter besöket på stationen upplevde stationschefen och övrig personal att S.KA. saknade samarbetsförmåga och hon förväntades inte heller kunna ta hand om kunderna på ett bra sätt.

Samtliga sökande som kallades till intervju hade fyllt i sina ansökningshandlingar på ett korrekt sätt och även visat att de hade god lokalkännedom.

Rättsliga grunder för bestridandet

Bolaget har varken direkt eller indirekt diskriminerat S.KA. på grund av hennes kön, etnicitet eller ålder vid urvalet till intervju eller vid tillsättningen av anställningen. S.KA. och de personer som kallades till intervju befann sig inte i en jämförbar situation. För det fall S.KA. befunnit sig i en jämförbar situation har det i vart fall inte förelegat något orsakssamband mellan missgynnandet och det faktum att S.KA. var en 62-årig kvinna som kom från Tjeckien.

Det gällde vid tidpunkten för bolagets rekrytering för övrigt inte någon svensk lag som förbjuder diskriminering på grund av ålder. Det är en oprövad fråga huruvida det går att åberopa förbudet mot åldersdiskriminering i likabehandlingsdirektivet (2000/78/EG) i en tvist mellan privaträttsliga subjekt. DO har åberopat den s.k. Mangolddomen till stöd för påståendet om att det numera även skulle föreligga direkt horisontell effekt mellan privaträttsliga subjekt. Domen i detta mål rörde emellertid ett i nationell lagstiftning angivet undantag från förbudet mot diskriminering på grund av ålder vilket inte är fallet i denna tvist. Eftersom Sverige inte hade genomfört likabehandlingsdirektivet i svensk lagstiftning saknas det ett lagförbud mot åldersdiskriminering. Någon rättslig grund för att utdöma allmänt skadestånd på grund av åldersdiskriminering föreligger därmed inte.

DO

I Arbetsdomstolen har bolaget gjort gällande att S.KA:s ansökan sorterades bort då den var ofullständig med avseende på vissa personuppgifter. Bolaget har emellertid i yttrandet till DO redogjort för hur rekryteringsprocessen gått till och särskilt uppgivit att alla ansökningar lästs igenom av stationschefen. Utöver de meriter som framgår av annonsen har bolaget i yttrandet till DO även uppgett att det vid urvalet togs hänsyn dels till att arbetet var tungt och skitigt, dels till eventuell lokalkännedom. Kravet på "perfekt" svenska, som angetts i annonsen, har i yttrandet till DO ändrats till "mycket goda kunskaper i svenska såväl i tal som skrift". Däremot har bolaget inte angett till DO att S.KA:s besök på stationen skulle ha bedömts som diskvalificerande i sig. DO gör gällande att bolagets påstående om att S.KA:s ansökan sorterats bort och överhuvudtaget inte bedömts är en efterhandskonstruktion. DO anser att bolaget kände till S.KA:s hemadress eftersom den fanns angiven på det visitkort som överlämnades till stationschefen K.P. vid besöket på stationen. Det framgår för övrigt inte av annonsen att det uppställdes ett krav på att sökanden skulle ha lokalkännedom.

DO anser att uppgift om S.KA:s ålder saknat betydelse för bedömningen av hennes lämplighet för tjänsten. Bolaget hade möjlighet att bilda sig en uppfattning om S.KA:s ålder när hon besökte stationen. S.KA:s ålder framgick även indirekt av ansökningshandlingen. S.KA. angav i sin ansökan att hon heter K. i efternamn. Förklaringen till detta är att hon använder både maskulinformen K. och femininformen KA. när hon skriver sitt efternamn.

Bolaget har anfört att S.KA. medvetet har lämnat felaktiga uppgifter i sin meritförteckning när hon angett att hon under en viss period varit verkställande direktör i sitt eget företag. DO:s uppfattning är att de uppgifter som S.KA. lämnat var förenklade, men inte medvetet felaktiga.

I tvisten har bolaget gjort gällande att S.KA. uppträdde olämpligt genom att besöka stationen vid två tillfällen utan att anmäla besöken i förväg. S.KA. kom emellertid inte oanmäld till stationen vid det andra besöket, eftersom personalen vid det första besöket hänvisade henne att ta kontakt med K.P. påföljande dag. Det kan tilläggas att Arbetsförmedlingen rekommenderar arbetsökande att göra spontanbesök hos presumtiva arbetsgivare. Även om det skulle vara så att S.KA. kommit oanmäld till stationen är detta inte en omständighet som visar att hon varit olämplig för anställningen. Det bestrids att S.KA. vid besöket på stationen uppträdde framfusigt på det sätt som görs gällande från bolagets sida. Det har för övrigt inte varit möjligt för bolaget att bedöma S.KA:s personliga lämplighet med utgångspunkt i hennes ansökningshandling eller detta korta besök.

Domskäl

Tvisten i målet har som bakgrund att bolaget i maj 2007 utannonserade en ledig anställning som biluthyrare/bilvårdare vid uthyrningsstationen i Lund. Annonsen besvarades av 48 personer. En av dessa var S.KA., som är född år 1945 och är av tjeckiskt ursprung. Hon fick inte anställningen och var inte heller en av de sex sökande som togs ut till anställningsintervju.

Tvisten gäller frågorna om bolaget har diskriminerat S.KA. på grund av hennes etnicitet, kön och ålder genom att inte anställa henne och genom att inte ens kalla henne till anställningsintervju.

Arbetsdomstolen kommer i det följande att inrikta sina överväganden på frågan om bolaget gjort sig skyldigt till diskriminering genom att inte ta ut S.KA. till anställningsintervju. Om den frågan besvaras nekande, står det utan vidare klart att bolaget inte har diskriminerat henne genom att anställa en annan person.

Utredningen i målet

Vid huvudförhandlingen i målet har på DO:s begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med S.KA. På bolagets begäran har hållits vittnesförhör med dåvarande chefen för uthyrningskontoret i Lund, K.P. DO har åberopat viss skriftlig bevisning.

Kort om den rättsliga bakgrunden

Enligt 15 § jämställdhetslagen får en arbetsgivare inte missgynna en arbetsökande 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. Detta förbud mot direkt diskriminering gäller enligt 17 § jämställdhetslagen bl.a. när arbetsgivaren beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetsökande till anställningsintervju eller vidtar någon annan åtgärd under anställningsförfarandet.

Enligt 8 och 10 §§ lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning får en arbetsgivare på motsvarande sätt inte missgynna en arbetsökande eller en arbetstagare, om missgynnandet har samband med etnisk tillhörighet.

Direktivet 2000/78/EG om inrättandet av en allmän ram för likabehandling innehåller regler för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av bl.a. ålder. Direktivets förbud mot diskriminering är i rättsligt hänseende uppbyggt på motsvarande sätt som förbuden i de nyssnämnda lagarna. Direktivet har genomförts i svensk lag först genom ikraftträdandet den 1 januari 2009 av diskrimineringslagen (2008:567). Den lagen var alltså inte tillämplig vid tiden för de i målet aktuella händelserna.

Har bolaget diskriminerat S.KA.?

Innan Arbetsdomstolen går närmare in på parternas argumentation rörande rekryteringen vill domstolen anmärka följande. I sin ansökan uppgav S.KA. att hon under åren 1999–2006 arbetat som VD i en egen firma. Inför domstolen har hon förklarat att det rätta förhållandet var att hon under år 1999 bedrev viss näringsverksamhet men att hon under de följande åren varit arbetslös. Det kan alltså konstateras att de uppgifter hon lämnat till bolaget i ett väsentligt hänseende var klart oriktiga. Alldeles oavsett hur man skulle ha

bedömt S.KA:s faktiska meriter jämfört med de övriga sökandenas kan det mot den bakgrunden sättas i fråga om hon skulle kunna anses berättigad till skadestånd på grund av diskriminering. Som kommer att framgå i det följande saknar emellertid domstolen anledning att ta ställning till denna fråga.

Bolagets invändningar mot DO:s påståenden kan sammanfattas enligt följande. S.KA. och de personer som kallades till intervju var inte i en jämförbar situation med hänsyn dels till att hennes ansökan var ofullständig, dels till att hon inte hade lika bra meriter som de övriga. För det fall S.KA. befunnit sig i en jämförbar situation har det i vart fall inte förelegat något orsakssamband mellan missgynnandet och det faktum att S.KA. är kvinna och kommer från Tjeckien. Bolaget har inte diskriminerat S.KA. på grund av hennes kön, etnicitet eller ålder vid urvalet till intervju eller vid tillsättningen av anställningen. Något förbud mot åldersdiskriminering gällde för övrigt inte i Sverige vid den aktuella tidpunkten.

Utredningen i målet om bolagets urval av arbetssökande till intervju består främst av de uppgifter som har lämnats av K.P. Hon har inför Arbetsdomstolen berättat i huvudsak följande. Det var hon som i första hand hade ansvaret för den första fasen av rekryteringen på så sätt att det var hon som gjorde urvalet av de sökande som skulle kallas till anställningsintervju. S.KA. gjorde innan hon ansökte om anställningen ett oanmält besök vid uthyrningsstationen och träffade då K.P. Det var just när en hyrbil skulle lämnas ut till en kund och det var lite bråttom. Det framgick av vad S.KA. sade att hon hade varit där tidigare. Eftersom besöket var oanmält sade K.P. ifrån att det inte passade. S.KA. brydde sig inte om detta utan gick igenom kravspecifikationen och sade att K.P. inte hade något annat val än att anställa henne. K.P. tyckte att S.KA. gjorde ett osympatiskt intryck och att hon brast i respekt för henne och bolaget. K.P. sade åt S.KA. att skicka in ansökan. S.KA. lämnade ett visitkort som K.P. inte tittade närmare på men som hon behöll fram till dess hon gallrat ansökningshandlingarna. När K.P. några dagar senare under en förmiddag granskade de sammanlagt 48 ansökningshandlingarna insåg hon inte att S.KA:s ansökan var gjord av den person som hade besökt henne några dagar innan och lämnat visitkortet. Det fanns i ansökan ingen hänvisning till besöket, och det visitkort hon mottagit kopplade hon inte ihop med ansökningshandlingen. Ansökan var inte komplett ifylld. Namn och mobiltelefonnummer angavs, men varken hemadress eller ålder. K.P. granskade därför endast flyktigt handlingarna och lade dem åt sidan. Hon tyckte att ansökan var ointressant dels därför att den var ofullständig, dels därför att hon på grundval av den inte kunde bedöma om S.KA. hade lokalkännedom. Det var bara S.KA:s ansökan som var inkomplett. K.P. reagerade på uppgiften om att S.KA. hade arbetat som VD ett antal år och tyckte att hon inte passade för det förhållandevis enkla arbetet på uthyrningsstationen, i varje fall inte utan en särskild förklaring till att hon sökte det.

K.P:s uppgifter innebär att hon inte insåg att det var S.KA. som hon hade träffat på arbetsplatsen och att den händelsen alltså inte hade någon betydelse för K.P:s beslut att gallra ut ansökan. Att ansökan gallrades ut berodde enligt

K.P. uteslutande på den bedömning av ansökningshandlingarna som hon gjorde. Arbetsdomstolen anser inte att det finns anledning att ifrågasätta K.P:s uppgifter om att skälet till att hon sorterade ut S.KA:s ansökningshandlingar var att de var ofullständiga. Domstolen kan därför inte dela DO:s uppfattning om att det i den delen är fråga om en efterhandskonstruktion.

Som har framgått i det föregående mottog bolaget 48 ansökningar med anledning av annonsen. Att en arbetsgivares rekryteringsannons ger många svar är inte ovanligt, och det ligger i sakens natur att arbetsgivaren i en sådan situation kan behöva göra urvalet i flera steg. Ett första steg blir då typiskt sett att arbetsgivaren sorterar ut ansökningar som av någon anledning faller utanför ramen. Det kanske framgår av ansökningshandlingarna att den arbetssökande inte har den bakgrund som har efterfrågats av arbetsgivaren i annonsen. Det kan också vara så att ansökningshandlingen är ofullständig i något hänseende som är av betydelse för bedömningen av den arbetssökande. Det kan i sådana fall inte begäras att arbetsgivaren ber den arbetssökande komplettera ansökningen eller själv gör efterforskningar i syfte att få klarhet om ett visst förhållande.

Det är i enlighet med det anförda naturligt att K.P. redan vid den inledande granskningen av de 48 ansökningarna sorterade ut dem som kunde bedömas sakna intresse. I S.KA:s fall kunde K.P. genast konstatera att ansökningen inte var fullständigt ifylld på så sätt att efterfrågade uppgifter om hemadress och ålder saknades. Eftersom S.KA:s e-postadress och mobiltelefonnummer angavs betyder detta visserligen inte att kontaktuppgifter helt saknades. Bolaget hade dock tillhandahållit en ansökningsblankett, i detta fall i form av ett formulär på hemsidan, och måste anses ha haft rätt att förvänta sig att de arbetssökande skulle lämna de uppgifter som efterfrågats. Uppgifter om hemadress och ålder är sådana som en arbetssökande vanligen lämnar spontant, och när nu bolaget särskilt efterfrågade uppgifterna är det svårt att förstå varför S.KA. inte fyllde i formuläret i dessa delar. Det ska tilläggas att uppgifterna uppenbarligen inte var betydelselösa för den granskning som K.P. måste göra för att skapa sig en första bild av S.KA:s person. Avsaknaden av uppgifterna gjorde det svårare för K.P. att bilda sig en uppfattning om S.KA:s bakgrund. Att hemadressen framgick av ett visitkort som S.KA. lämnat vid besöket på arbetsplatsen hade ingen betydelse eftersom K.P. inte insåg att ansökan var gjord av den person som hade besökt henne. I målet är för övrigt inte utrett att det visitkort som lämnades innehöll uppgift om S.KA:s namn. Och visserligen framgick det indirekt av S.KA:s uppgifter om tidigare anställningar att hon var en något äldre person, men detta förhållande förändrar inte domstolens bedömning. Avsaknaden av de efterfrågade uppgifterna var ägnad att ge intrycket att S.KA. antingen brast i noggrannhet eller avsiktligt nonchalerade bolagets önskemål om uppgifter. Dessutom tillkom S.KA:s uppgift om att hon de senaste åren arbetat som verkställande direktör i en egen verksamhet. Det är förstäligt att K.P. tyckte att det var förvånande att en person med den bakgrunden sökte den aktuella anställningen. Det är enligt domstolens mening inte självklart att en sådan erfarenhet måste ses som meriterande för det utannonserade arbetet som biluthyrare/bilvårdare.

Redan den omständigheten att S.KA. underlåtit att fylla i ansökningsformuläret på ett fullständigt sätt innebär enligt Arbetsdomstolens mening att S.KA. och de sökande som faktiskt gjort detta inte kan anses ha varit i en jämförbar situation. Det har för övrigt i målet inte framkommit något som tyder på att bolaget underlät att välja ut S.KA. till anställningsintervju av något ovidkommande skäl. Detta betyder att domstolen inte kan finna att någon diskriminering av S.KA. har förekommit.

Sammanfattande slutsats, rättegångskostnader

Det anförda innebär att DO:s talan inte kan bifallas. Vid denna utgång i målet ska DO förpliktas att ersätta bolagets rättegångskostnader. Bolaget har yrkat ersättning med 321 734 kr, varav 309 000 kr för ombudsarvode, 5 000 kr för tidsspillan och 7 734 kr för utlägg. Av kostnadsräkningen framgår att ombudsarvodet och tidsspillan avser bolagets båda ombud. Enligt domstolens mening har emellertid tvisten inte varit av sådan art eller omfattning att det för tillvaratagande av bolagets rätt har varit skäligen påkallat att lägga ner ett så stort arbete som angetts i kostnadsräkningen. Ersättningen avseende ombudsarvode och tidsspillan bör bestämmas till 200 000 respektive 2 500 kr.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår DO:s talan.
2. DO förpliktas att utge ersättning för First Rent A Car Aktiebolags rättegångskostnader med tvåhundraotusentvåhundra-trettiofyra (210 234) kr, varav 200 000 kr för ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det sammanlagda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Michaël Koch, Cecilia Tallkvist, Kurt Eriksson, Peter Jeppsson, Ulf Perbeck, Birgitta Widén och Inger Efraimsson. Enhälligt.

Sekreterare: Inge-Marie Nilsson