

Aktbilaga 17

HÖGSTA DOMSTOLENS DOM

meddelad i Stockholm den 26 juni 2014

Mål nr

T 3592-13

KLAGANDE

Diskrimineringsombudsmannen

Box 3686

103 59 Stockholm

Ombud: Jur.kand. Laine Nõu Englesson

Samma adress

MOTPART

Veolia Transport Sverige AB, 556042-4391

Box 1820

171 24 Solna

Ombud: Advokat Anders Karlsson

Advokatfirman Axelsson & Karlsson AB

Box 3388

103 68 Stockholm

SAKEN

Diskrimineringsersättning m.m.

Dok.Id 93638

HÖGSTA DOMSTOLEN	Postadress	Telefon 08-561 666 00	Expeditionstid
Riddarhustorget 8	Box 2066	Telefax 08-561 666 86	08:45-12:00
	103 12 Stockholm	E-post: hogsta.domstolen@dom.se	13:15-15:00
		www.hogstadamstolen.se	

ÖVERKLAGAT AVGÖRANDE

Svea hovrätts dom 2013-06-12 i mål T 9569-12

Hovrätts dom

se Bilaga

DOMSLUT

Högsta domstolen ändrar endast på det sättet hovrätts domslut att det belopp som Veolia Transport Sverige AB ska betala till var och en av [REDACTED] och [REDACTED] bestäms till 25 000 kr.

Högsta domstolen förpliktar Diskrimineringsombudsmannen att ersätta Veolia Transport Sverige AB för rättegångskostnad i Högsta domstolen med 43 125 kr, avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för Högsta domstolens dom.

Högsta domstolen avvisar Veolia Transport Sverige AB:s yrkande om ersättning för rättegångskostnader i tingsrätten och hovrätten.

YRKANDEN I HÖGSTA DOMSTOLEN

Diskrimineringsombudsmannen har yrkat att Högsta domstolen bestämmer det belopp som Veolia Transport Sverige AB ska betala till var och en av [REDACTED] och [REDACTED] i diskrimineringsersättning till 100 000 kr. Diskrimineringsombudsmannen har vidare yrkat full ersättning för rättegångskostnad i tingsrätten och ersättning för rättegångskostnad i hovrätten.

Veolia Transport Sverige AB har motsatt sig att hovrättens dom ändras. Veolia Transport Sverige AB har yrkat ersättning för rättegångskostnader i tingsrätten och hovrätten.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Högsta domstolen.

SKÄL

Händelsen

1. Veolia bedriver bl.a. busstrafik. I januari 2010 åkte [REDACTED] och [REDACTED] i en av Veolias bussar. I en barnvagn hade de med sig sin nyfödde son. Bussen var fullsatt.
2. [REDACTED] satt närmast väggen med ena foten på ett element för att värma sig. Hennes knä var i jämnhöjd med en stoppknapp, som hon kom i kontakt med. Busschauffören stördes av stoppsignaler som tvingade honom att stanna bussen vid varje hållplats för att öppna och stänga dörrarna trots att ingen skulle stiga av.
3. Vid en hållplats gick det inte att stänga dörrarna. Chauffören lämnade då förarplatsen och gick bak till [REDACTED] och [REDACTED] där han förde eller slog undan [REDACTED] knä (se p.10). Det uppstod en ordväxling mellan chauffören och [REDACTED]. När chauffören inte förstod vad [REDACTED] sa, svarade han något i stil med att om [REDACTED] och [REDACTED] inte talade svenska så kunde de ”åka hem till talibanlandet”. Han kallade dem även för idioter. Senare gjorde han en obscen gest mot dem.
4. [REDACTED] har berättat att alla passagerare i bussen såg och hörde vad som hände. Eftersom han är imam i Eskilstuna är det många som

vet vem han är. Han blev skrämmd av chauffören och kände sig kränkt. Han slutade att åka buss efter händelsen.

5. [REDACTED] har berättat att deras son var endast en månad gammal när händelsen utspelade sig. Det var första gången hon åkte buss med barnvagn. Hon var svag efter graviditeten. Alla passagerare tittade på dem och hon kände sig kränkt. Hon uppfattade det så att det som hände berodde på att hon bar sjal och att [REDACTED] hade skägg. Hon ville genast stiga av bussen. Efter händelsen åker hon ogärna buss, speciellt när hon är ensam, eftersom hon är rädd att bli kränkt på samma sätt igen.

6. [REDACTED] och [REDACTED] anmälde händelsen till Diskrimineringsombudsmannen.

7. Omedelbart efter det att Veolia genom anmälningen hade fått kännedom om händelsen fick busschauffören besked om att hans uppträdande var oacceptabelt och i direkt strid med Veolias värdegrund och diskrimineringspolicy. Veolias affärschef tog också genast kontakt per telefon med [REDACTED] och bad om ursäkt för det inträffade.

8. Veolia följde upp händelsen även på andra sätt. Chauffören fick senare en skriftlig varning. Samtidigt bestämdes det att han skulle genomgå en särskild utbildning om kundbemötande, vilket han sedermera också gjorde. Händelsen föranledde vidare Veolia att kalla bolagets chaufförer till ett antal arbetsplatsmöten för att framhålla vikten av ett gott bemötande av resenärerna samt klargöra att det var absolut förbjudet att trakassera eller på annat sätt diskriminera dessa.

Domstolarnas bedömningar

9. Diskrimineringsombudsmannen väckte talan vid tingsrätten och yrkade att Veolia skulle förpliktas utge diskrimineringsersättning med 100 000 kr till var och en av [REDACTED] och [REDACTED] för att busschauffören hade kränkt deras värdighet genom trakasserier som hade samband med deras etniska tillhörighet och religion.

10. Domstolarna har funnit att [REDACTED] och [REDACTED] har diskriminerats. Veolia har förpliktats att till var och en av dem betala diskrimineringsersättning med 20 000 kr. Till grund för domstolarnas bedömningar ligger de omständigheter för vilka har redogjorts i det föregående. Domstolarnas bedömningar skiljer sig dock på en punkt, nämligen att tingsrätten till skillnad från hovrätten fann det vara styrkt att chauffören inte endast förde utan slog undan [REDACTED] knä.

Tillämpliga regler

11. Diskrimineringslagen (2008:567) har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Lagen omfattar många skilda verksamhetsområden och gäller inom såväl offentlig som privat verksamhet. Diskriminering är enligt olika bestämmelser i lagens 2 kap. förbjuden bl.a. för arbetsgivare (1 §), för den som tillhandahåller tjänster till allmänheten (12 § första stycket 1) och i fråga om hälso- och sjukvård (13 §). Lagen är utformad med beaktande av olika diskrimineringsförbud i FN- och Europarådskonventioner, liksom i olika EU-instrument, bl.a. ett stort antal direktiv. Lagen har dock ett bredare tillämpningsområde än vad som följer av unionsrätten och konventionsåtaganden.

12. Med diskriminering avses enligt 1 kap. 4 § 3 diskrimineringslagen bl.a. trakasserier som definieras som ett uppträdande som kränker någons värdighet och har samband med någon av ett antal uppräknade diskrimineringsgrunder, bl.a. etnisk tillhörighet och religion. Trakasserier kan avse fysiskt, verbalt eller annat uppträdande. Exempel på diskriminerande trakasserier är nedsättande tillmälen. Trakasserier kan också bestå i nedsvärtning eller ett förlöjligande eller förnedrande uppförande, såsom kommentarer om utseende eller beteende.

13. Enligt 5 kap. 1 § första stycket diskrimineringslagen ska den som bryter mot förbuden mot diskriminering betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär. När ersättningen bestäms ska särskilt beaktas syftet att motverka överträdelser av lagen. Ersättningen ska betalas till den som har kränkts av överträdelsen. Enligt bestämmelsens tredje stycke kan ersättningen sättas ned helt eller delvis om det finns särskilda skäl för detta.

14. Beträffande förbudet mot diskriminering på området för tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder m.m. i 2 kap. 12 § diskrimineringslagen – den bestämmelse som är aktuell i detta mål – har tillhandahållaren ett direkt ansvar för överträdelser mot förbudet (2 kap. 12 § andra stycket). Om en anställd bryter mot det diskrimineringsförbudet tillräknas detta således tillhandahållaren, och av detta följer skyldighet att betala diskrimineringsersättning. I 5 kap. 2 § första stycket finns det bestämmelser som beträffande vissa andra diskrimineringsförbud föreskriver principalansvar för arbetsgivare samt för uppdragsgivare vid anställningsliknande förhållanden.

15. Frågan huruvida en viss överträdelse samtidigt utgör en överträdelse av ett diskrimineringsförbud i t.ex. ett EU-direktiv (jfr p. 11) saknar i allmänhet betydelse för diskrimineringsersättningens storlek. Reglerna om ersättning är utformade så att de avses uppfylla Sveriges förpliktelser enligt unionsrätten och konventionsåtaganden.

Allmänt om syftet med regleringen om diskrimineringsersättning

16. Diskrimineringsersättningen är tänkt som en påföljd av ett eget slag. Den avses fylla en dubbel funktion genom att den ska ersätta den kränkning som överträdelsen innebär och samtidigt avskräcka från diskriminering. Enligt förarbetena ska ersättningen generellt ligga på en betydligt högre nivå än den som enligt 2 kap. 3 § skadeståndslagen tillämpas för kränkingsersättning på grund av brott. (Prop. 2007/08:95 s. 390 ff.)

17. En utgångspunkt vid bestämmandet av ersättningen bör enligt förarbetena vara allvaret i överträdelsen, varvid överträdelsens art och omfattning ska beaktas. En överträdelse är allvarligare om den får mer ingripande konsekvenser för den drabbade, t.ex. om den diskriminerade förlorar arbete, bostad eller möjlighet till utbildning. Det är försvårande om överträdelsen har tagit ett skändligt uttryck eller har skett offentligt. Även avsikten hos den som har diskriminerat kan beaktas; typiskt sett är det försvårande att kränkningen har åsyftats. I det enskilda fallet ska en sammanvägning göras av de olika faktorerna. (A. prop. s. 398 f. och 553 f.)

18. Enligt förarbetena ska möjligheten till jämkning med stöd av 5 kap. 1 § tredje stycket diskrimineringslagen tillämpas restriktivt. Skäl för jämkning bör kunna vara att ett spontant och allvarligt menat försök har gjorts för att komma till rätta med situationen. När frågan om jämkning övervägs bör den kränktes intresse beaktas. Om det rör sig om en allvarlig kränkning bör jämkning bli aktuell endast i särpräglade undantagsfall. (A. prop. s. 403 och 554 f.)

Diskrimineringsersättningens två komponenter

19. Diskrimineringsersättningen ska alltså i varje enskilt fall bestämmas så att den utgör en rimlig kompensation till den drabbade – utifrån allvaret i överträdelsen – och dessutom bidrar till att på ett effektivt sätt motverka

förekomsten av diskriminering i samhället. Diskrimineringsersättningen rymmer därmed två olika komponenter.

20. När det gäller att bestämma en rimlig kompensation för det lidande som kränkningen har fört med sig finns det anledning att hämta ledning från den allmänna skadeståndsrätten. Men när det handlar om den ytterligare ersättning som ska tillgodose preventionssyftet gör sig andra överväganden gällande; i det hänseendet skiljer sig diskrimineringsersättningen från skadeståndspåföljden.

21. I det följande kommer att talas om upprättelseersättning och preventivpåslag för att uttrycka de två komponenter som tillsammans utgör diskrimineringsersättningen. Eftersom upprättelseersättningen ska bestämmas med ledning av den allmänna skadeståndsrätten, så kommer först att beröras vad som gäller i det hänseendet.

Om ideell ersättning i allmänhet

22. Ersättning för ideell skada ska betalas vid rättighetskränkningar av olika slag. Exempelvis är ett brottsoffer berättigat till kränkningersättning enligt 2 kap. 3 § skadeståndslagen, om han eller hon har varit utsatt för en allvarlig kränkning. Vidare kan med stöd av artikel 13 i Europakonventionen ideell ersättning utgå som ett kompensatoriskt rättsmedel, när en konventionsbestämmelse har åsidosatts. Många andra exempel finns.

23. Principiellt sett utgör den ideella ersättningen en särskild form av skadestånd. En sådan ersättning ska på samma sätt som skadestånd för andra skador ställa den skadelidande i samma läge som han eller hon skulle ha varit, om den skadegörande handlingen (kränkningen) inte hade inträffat (jfr NJA 2012 s. 211 I p. 20). Tanken är att ersättningen ska vara ägnad att ge den kränkte en adekvat känsla av upprättelse (jfr NJA 2013 s. 1046 p. 2).

24. Oberoende av vad för slags kränkning det rör sig om uppkommer i fråga om ideell ersättning en och samma fundamentala svårighet, nämligen att bestämma hur stor ersättningen ska vara för en skada som inte låter sig värderas i pengar eftersom den är ideell. En given utgångspunkt är att ersättningen ska stå i proportion till skadan, d.v.s. kränkningens allvar. Men ersättningens storlek i det enskilda fallet kan inte bestämmas genom enbart en värdering av kränkningens allvar; den värderingen måste relateras till vissa ersättningsnivåer.

25. Svensk rätt har en jämförelsevis återhållsam syn när det gäller storleken på ideell ersättning. När sådant skadestånd utgår för t.ex. olaga hot bestäms ersättningen till som lägst 5 000 kr vid verbalt hot och till normalt 10 000 kr vid allvarligare hot, exempelvis om gärningsmannen har hotat med livsfarligt vapen. För ofredande bestäms ersättningen ofta till 5 000 kr eller, vid t.ex. förföljelse, till 10 000 kr. Högre ersättningsbelopp förekommer vid mer allvarliga gärningar. Ersättningen vid våldtäkt är således ofta 100 000 kr. Det kan tilläggas att kravet i 2 kap. 3 § skadeståndslagen på att det ska röra sig om en allvarlig kränkning för att ersättning ska utgå snarast är att se som en tröskelregel; det kravet säger inget om ersättningens storlek för det fall rätt till ersättning föreligger.

26. Bilden är emellertid inte entydig. I rättspraxis framträder visserligen en strävan att harmonisera ersättningsnivåerna för olika typer av likartade kränkningar (jfr NJA 2012 s. 211 I p. 18 beträffande kompensation för överträdelser av Europakonventionen). Men vid åsidosättande av åtminstone vissa konventionsrättigheter bestäms ideell ersättning till belopp, som får ersättningsnivåerna enligt 2 kap. 3 § skadeståndslagen att framstå som låga. De något högre ersättningsnivåerna för sådana kränkningar förklaras delvis av den hänsyn som har tagits till Europadomstolens praxis. I detta sammanhang finns det också anledning att notera de högre ersättningsnivåer som förekommer på arbetsrättens område.

27. En kränkings allvar bestäms i regel objektiverat efter förhållandena i det enskilda fallet. Det avgörande är främst inte vad den enskilde faktiskt har känt utan vad en person i motsvarande belägenhet typiskt sett har haft anledning att uppleva. Hur olika kränkings allvar ska bedömas i förhållande till varandra beror med den utgångspunkten på de värderingar som råder i samhället.

Bestämningen av den del av diskrimineringsersättningen som syftar till upprättelse

28. Diskriminering är ett slags kränkning som till sin art liknar åtminstone vissa sådana kränkingsfall, som berättigar till ersättning enligt 2 kap. 3 § skadeståndslagen. En naturlig utgångspunkt när det gäller att i det enskilda fallet bestämma vad som är en rimlig compensation till den enskilde är därför att söka ledning i de principer som gäller för kränkingsersättning (jfr p. 20). Det betyder att diskrimineringens allvar sett ur den kränktes perspektiv i princip ska bestämmas efter en objektiverad bedömning (jfr p. 27; jfr även NJA 2008 s. 915).

29. Inom de ramar som för likartade fall gäller beträffande ideell ersättning i allmänhet ska fastställas ett belopp, som bedöms ge erforderlig upprättelse för diskrimineringen (upprättelseersättning). Det rör sig här om att bestämma ett ideellt skadestånd i mer traditionell mening, låt vara att diskriminering typiskt sett utgör ett sådant intrång i den enskildes integritet att kraven på upprättelse är betydande. Det finns också anledning att beakta att kränkingsersättningar enligt 2 kap. 3 § skadeståndslagen, som har framhållits i det föregående (se p. 25), många gånger framstår som låga. Det saknas skäl för motsvarande återhållsamhet i fråga om upprättelseersättning på grund av diskriminering (jfr p. 16).

30. På motsvarande sätt som vid kränkning av andra rättigheter bestäms allvaret av diskrimineringen efter främst de negativa känslor av förnedring, ringaktande, utsatthet eller liknande som kränkningen – i betraktande av dess orsak, art, omfattning och verkningar och med beaktande av omständigheterna runt denna – typiskt sett är ägnad att framkalla (jfr NJA 2013 s. 842 p. 58). I förarbetena framhålls det också att en överträdelse är allvarligare om den diskriminerade förlorar arbete, bostad eller möjlighet till utbildning (se p. 17). Uttalandet får anses ta sikte på de negativa känslor som verkningar av det slaget är ägnade att föra med sig.

31. Den helhetsbedömning som ska ligga till grund för bestämningen av diskrimineringens allvar (jfr p. 17) föranleder att det ofta är motiverat att se det skadegörande handlandet som ett i tiden utsträckt förlopp som ska värderas sammantaget. Det kan få betydelse i olika hänseenden. Således kan en serie enskilda diskriminerande handlingar inte sällan bedömas som en överträdelse, låt vara att den tid som handlandet har pågått naturligtvis har betydelse för bedömningen av kränkningens allvar. Vidare kan förhållanden som vid sak- eller personskada närmast skulle få jämningsrelevans inverka direkt på ersättnings storlek genom att de tillmäts betydelse för bestämningen av diskrimineringens allvar. Ett exempel är att medvållande föreligger på den diskriminerades sida genom att han eller hon på ett klandervärt sätt har provocerat fram kränkningen.

32. I anslutning till det anförda kan det finnas anledning att framhålla att vissa omständigheter som i förarbetena har angetts kunna ha betydelse i jämningshänseende snarare bör beaktas redan vid bestämmandet av kränkningens allvar. Ett exempel på en sådan omständighet är att gärningsmannen i direkt anslutning till diskrimineringsgärningen ber om ursäkt för denna (jfr p. 18). Om ursäkten framstår som uppriktig bör den således kunna beaktas vid allvarlighetsbedömningen. Efterföljande förhållanden – såsom en senare

ursäkt eller åtgärder för att förhindra upprepningar – får närmast sin betydelse när det gäller preventionspåslaget (se vidare p. 38).

Bestämningen av den del av diskrimineringsersättningen som syftar till prevention

33. Eftersom diskrimineringsersättning ska utgå med avsevärt högre belopp än vad som gäller för ideell ersättning avseende kränkningar enligt 2 kap. 3 § skadeståndslagen måste utöver upprättelseersättningen utgå viss ytterligare ersättning (preventionspåslag). Bestämningen av diskrimineringsersättning rymmer således i den delen överväganden som avviker från allmänna skadeståndsrättsliga principer (jfr p. 20). Preventionspåslaget har i stället karaktär av ett slags straff.

34. I förarbetena motiveras preventionspåslaget med diskrimineringsersättningens preventiva verkan. Den högre ersättningsnivån tydliggör det kraftfulla avståndstagande som samhället visar mot diskriminerande handlingar av det slag som diskrimineringslagen tar sikte på. Uttalandena kan emellertid ge intryck av att preventionssyftet ska tillmätas betydelse också för påslagets storlek i det enskilda fallet. De bedömningar som en domstol skulle kunna göra i det hänseendet blir dock med nödvändighet så osäkra och kommer att vila på så svag grund att de inte svarar mot kraven på normstyrd rättstillämpning. Det finns i stället anledning att ta fasta på det förhållandet att andra bedömningsfaktorer som nämns i förarbetena närmast tar sikte på framför allt det klander som diskrimineringen bör föranleda (jfr straffvärde enligt 29 kap. 1 § andra stycket brottsbalken).

35. Eftersom straffskadestånd inte har hävd i svensk rättstradition och saknar motsvarighet vid andra slags kränkningar, bör inte preventionspåslaget bli så stort att upprättelseersättningen framstår som oväsentlig. En riktpunkt bör vara

att preventionsspåslaget ska vara lika stort som upprättelseersättningen. Genom en sådan riktpunkt kommer diskrimineringsersättningen i normalfallet att vara betydligt högre än ersättningen för andra likvärdiga kränkningar utan att kontakten med den allmänna ersättningsnivån inom skadeståndsrätten går förlorad. Kopplingen till upprättelseersättningen medför att diskrimineringens allvar får betydelse även för preventionsspåslagets storlek, vilket ligger i linje med att kränkningens allvar är det viktigaste momentet vid bestämmandet av det mått av klander som diskrimineringen bör föranleda.

36. Särskilda förhållanden bör kunna påverka klanderbedömningen och därmed föranleda en justering av preventionsspåslaget, såväl uppåt som nedåt. Eftersom sådana omständigheter som har betydelse för bedömningen av diskrimineringens allvar inverkar indirekt på preventionsspåslaget med utgångspunkten att detta ska vara lika stort som upprättelseersättningen, rör det sig främst om andra förhållanden av betydelse för det klander som det finns fog för. Det kan handla om sådana förhållanden på gärningsmannens sida, som inte har varit synbara för den diskriminerade och därför inte har varit ägnade att kränka denne. Vidare kan det röra sig om omständigheter som ligger i tiden efter diskrimineringsgärningens fullbordan. Vad som bör beaktas kan i viss mån hänga samman med vilket diskrimineringsförbud som har överträtts.

37. Utrymmet för en uppjustering av preventionsspåslaget bör vara förhållandevis stort och kunna sträcka sig upp till en fördubbling, eller ännu mer för de mest graverande fallen. Ett förhållande som bör kunna föranleda en uppjustering är att gärningsmannen, eller någon som denne har velat gynna, har haft en fördel förbunden med diskrimineringen. Ett annat är att det rör sig om ett återkommande handlingsmönster. Även det förhållandet att det har funnits skäl att förvänta sig särskilt långtgående omsorg av den som innehar en viss befattning kan motivera en höjning av preventionsspåslaget. Vidare kan storleken på och arten av den ifrågavarande verksamheten motivera ett speci-

ellt ansvar för att diskriminering förebyggs. Om ett sådant ansvar inte möts kan det förtjäna särskilt klander och därmed föranleda ett förhöjt preventionspåslag.

38. I betraktande av att diskrimineringsersättningen generellt ska ligga på en högre nivå än vad som på skadeståndsrättsliga grunder krävs för en adekvat upprättelse, så bör däremot en justering nedåt förekomma endast mera undantagsvis. En diskriminering som är att hänföra till tanklöshet eller förbiseende kan dock motivera en viss sänkning. Även andra mildrande omständigheter bör kunna tänkas. Åtgärder för att ställa till rätta diskrimineringens skadeverkningar kan i vissa fall tillmätas betydelse, åtminstone så till vida att det bör kunna utgöra skäl för att avstå från en höjning av påslaget, t.ex. när den ifrågavarande verksamhetens art och omfattning är sådan att den motiverar ett speciellt ansvar för att diskriminering förebyggs och därmed utgör ett argument för höjt påslag. Angående betydelsen i annat hänseende av åtgärder av här diskuterat slag, se Högsta domstolens denna dag meddelade dom i mål T 5507-12 p. 20 och 21.

Preventionspåslag när flera är inblandade

39. När flera personer har diskriminerats genom samma handlande, bör preventionspåslagen bestämmas så att summan av dessa står i god proportion till överträdelsen. Det betyder visserligen att de som har diskriminerats i ett och samma sammanhang får lägre ersättning ju fler de är, men det är en konsekvens av att det rör sig om ett straffskadestånd. Det samlade beloppet får fördelas mellan de diskriminerade i förhållande till upprättelseersättningarna.

40. Att flera ansvarar för ett och samma diskriminerande handlande förefaller visserligen inte vara någon särskilt praktisk företeelse. Men om situationen skulle inträffa bör det inte påverka preventionspåslagets storlek; påslaget ska

för var och en som har att ersätta diskrimineringen bestämmas som om det hade varit endast en ansvarig. Spegelvänt i förhållande till det fallet att flera har kränkts betyder det att den som har diskriminerats får högre ersättning ju fler som är ersättningsskyldiga. En ytterligare konsekvens av att det rör sig om ett straffskadestånd torde vara att solidariskt ansvar inte föreligger för preventionsspåslagen.

41. Om flera har deltagit i ett och samma diskriminerande handlande för vilket endast en ansvarar bör det i regel anses föreligga endast en överträdelse, trots att det rör sig om flera gärningsmän. Att flera har deltagit i gärningen föranleder således normalt inte att flera preventionsspåslag ska betalas av den som ansvarar. Däremot kan naturligtvis förhållandet inverka på diskrimineringens allvar och det mått av klander som handlandet motiverar.

Bedömningen i detta fall

42. [REDACTED] och [REDACTED] har genom chaufförens uttalanden och hans gest blivit utsatta för diskriminering i form av trakasserier som har samband med deras etniska tillhörighet. Sambandet står klart genom talet om ”talibanlandet”.

43. Beträffande frågan huruvida chauffören även utdelade ett slag mot [REDACTED] knä gör Högsta domstolen samma bedömning som tingsrätten, men förhållandet är utan betydelse i diskrimineringshänseende. Även om slaget mot knät var oförsvarligt, så kan det inte anses vara klarlagt att det hade att göra med [REDACTED] etniska tillhörighet eller religion.

44. Frågan är då vilken diskrimineringsersättning som Veolia ska betala till [REDACTED] och [REDACTED]. Avgörande i det hänseendet är hur allvarlig diskrimineringen ska anses ha varit.

45. Diskrimineringen har skett på ett sätt och i ett sammanhang som måste bedömas som allvarligt, bl.a. genom att det var bussens chaufför som trakasserade [REDACTED] och [REDACTED] och att händelsen utspelade sig offentligt på en fullsatt buss. En försvårande omständighet är att syftet måste anses ha varit att kränka [REDACTED] och [REDACTED]

46. Det finns inga förmildrande omständigheter i anslutning till händelsen. Chauffören själv vidtog t.ex. inga åtgärder för att mildra effekterna av sitt agerande. Tvärtom gjorde han efteråt en obscen gest mot [REDACTED] och [REDACTED]. Att företrädare för Veolia efter händelsen ringde upp [REDACTED] för att be om ursäkt saknar betydelse för bedömningen av överträdelsens allvar; vid den tiden var gärningen redan fullbordad.

47. Även om [REDACTED] och [REDACTED] blev skrämda och tog mycket illa vid sig av händelsen, så har överträdelsen inte fört med sig några mer ingripande konsekvenser för dem.

48. Storleken på den ersättning som Veolia bör betala såsom upprättelse för den kränkning som var och en av [REDACTED] och [REDACTED] har utsatts för bör vid en samlad bedömning bestämmas till 15 000 kr.

49. När det gäller preventionspåslagen är utgångspunkten att ett sådant ska svara mot upprättelseersättningen. Frågan är om det i detta fall finns skäl för att justera dessa belopp.

50. Veolia är ett företag som det med hänsyn till dess storlek och inriktning finns anledning att ställa stora krav på. Mot det ska dock vägas att företrädare för bolaget omedelbart efter anmälan ringde upp [REDACTED] och bad om ursäkt. Chauffören tillrättavisades, och även i övrigt följde Veolia på ett ansvarsfullt sätt upp vad som hade skett. Visserligen sträcker sig åtgärderna inte längre än vad som kan krävas av ett seriöst företag. Men när nu diskrimi-

neringen hade skett, så måste Veolia sägas ha mött de särskilda krav som det finns anledning att ställa på bolaget. Sammantaget finns det inte tillräckliga skäl för förhöjda preventionspåslag.

51. Emellertid ska hänsyn tas till att en och samma händelse föranleder två preventionspåslag. En tillämpning av den ovan angivna utgångspunkten (se p. 35) skulle ha lett till att preventionspåslagen hade blivit 15 000 kr till var och en av [redacted] och [redacted] alltså sammanlagt 30 000 kr. För att summan av påslagen ska stå i proportion till händelsen bör den emellertid bestämmas till 20 000 kr (jfr p. 39). Preventionspåslagen ska alltså bestämmas till 10 000 kr åt var och en av [redacted] och [redacted]

52. Det finns inte skäl för att jämka ersättningen. Den ersättning Veolia ska betala till envar av [redacted] och [redacted] ska därför bestämmas till $(15\,000 + 10\,000 =) 25\,000$ kr. Hovrättens domslut ska ändras i enlighet med det.

Rättegångskostnader

53. I fråga om rättegångskostnader i diskrimineringsmål gäller 18 kap. rättegångsbalken i mål där diskrimineringsombudsmannen för talan för en enskild (6 kap. 7 § diskrimineringslagen).

54. Utgången i målet föranleder inte annan fördelning av rättegångskostnaderna i tingsrätten och hovrätten.

55. Diskrimineringsombudsmannen bör betala Veolias rättegångskostnad i Högsta domstolen.

56. Veolia har inte överklagat hovrättens dom. Veolias yrkande om ersättning för rättegångskostnader i tingsrätten och hovrätten ska därför avvisas.

I avgörandet har deltagit: justitieråden Stefan Lindskog, Ella Nyström, Lena Moore (referent), Martin Borgeke och Lars Edlund
Föredragande justitiesekreterare: Cecilia Hartman