

Sammanfattning

En kommun har annonserat ut en ledig anställning vid miljöförvaltningen. Fråga om en man av jugoslavisk härkomst blivit utsatt för etnisk diskriminering genom att han inte blev kallad till anställningsintervju. I målet är tvistigt vilket underlag som kommunen haft tillgång till för bedömningen av hans kvalifikationer.

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2005-12-21  
StockholmDom nr 126/05  
Mål nr A 301/04**KÄRANDE**

Sveriges Civilingenjörskörbundet, Box 1419, 111 81 STOCKHOLM  
Ombud: förbundsjuristen Björn-Erik Björck, samma adress

**SVARANDE**

Klippans kommun, 264 80 KLIPPAN  
Ombud: jur. kand. Gunnar Bergström, Gunnar Bergström Juridik AB,  
Kvarnhagsvägen 157, 145 60 NORSBORG

**SAKEN**

etnisk diskriminering

---

Mellan Klippans kommun och Sveriges Civilingenjörskörbundet gäller varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal.

Kommunen tillkännagav under hösten 2002 att kommunens miljökontor sökte en miljöinspektör för arbete med livsmedelstillsyn. Förbundets medlem Z.S., som ursprungligen kommer från dåvarande Jugoslavien, sökte anställningen. Han kallades inte till anställningsintervju. Tvist har uppkommit om kommunen därigenom gjorde sig skyldig till etnisk diskriminering. Parterna har förhandlat såväl lokalt som centralt utan att tvisten har kunnat lösas.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen mot kommunen och har därvid yrkat att kommunen skall förpliktas att till Z.S. utge allmänt skadestånd med 100 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 4 januari 2005 till dess betalning sker.

Kommunen har bestritt förbundets talan. Rätteyrkandet har vitsordats som skäligt i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

## Förbundet

### *Annonser*

Klippans kommun tillkännagav under hösten 2002 i en annons att miljökontoret sökte en ”Miljöinspektör-livsmedelstillsyn”. Av annonsen framgick att det var fråga om en tillsvidareanställning på 50 procent. Arbetsuppgifterna bestod i att bedriva livsmedelstillsyn enligt livsmedelslagen och att bereda ärenden inför beslut i miljönämnden. Under rubriken kvalifikationskrav angavs: ”Miljöinspektör eller högskoleutbildning inom livsmedelsområdet. Erfarenhet inom området är meriterande”. För tjänsten krävdes även B-körkort och tillgång till egen bil samt förtrogenhet med MS Office-program. Den sökande skulle ha en kreativ och utåtriktad läggning och god förmåga att uttrycka sig i tal och skrift.

### *Anställningsförfarandet*

Z.S. sökte den utannonserade tjänsten. I själva ansökningshandlingen redovisade Z.S. bl.a. att han arbetade på miljö- och hälsoskyddskontoret i Halmstad med tillsyn och rådgivning enligt livsmedelslagen och miljöbalken. Vidare angav han att han hade en 4-årig högskoleutbildning i livsmedelsteknik och livsmedelsteknologi samt en kompletterande påbyggnadsutbildning i miljö- och hälsoskydd vid Göteborgs universitet. Han angav även att han hade arbetat under två år inom livsmedelsindustrin och under tiden mars–maj 2001 med miljöredovisning för Halmstads kommun. Han angav vidare att han hade körkort och tillgång till egen bil samt var väl förtrogen med MS Office-program. Z.S:s brev avslutades med ett PS där han angav att han hoppades att kommunen skulle tycka att hans utbildningar och erfarenheter var intressanta för kommunen. Med detta PS syftade Z.S. på den meritförteckning som bifogades ansökan.

Den bilagda meritförteckningen utvisade mer i detalj Z.S:s utbildningar och tidigare anställningar. I förteckningen preciserades beträffande den teoretiska bakgrunden bl.a. *dels* att han under åren 1985–1990 genomgått utbildning i livsmedelsteknik och livsmedelsteknologi vid universitetet i Sarajevo, en utbildning som högskoleverket värderat till 150 poäng, *dels* att den i ansökningshandlingen angivna påbyggnadsutbildningen i miljö- och hälsoskydd vid Göteborgs universitet motsvarade 40 poäng. Beträffande tidigare anställningar angavs *dels* att han under åren 1990–1992 hade arbetat som livsmedelsingenjör vid ett företag i Jugoslavien med organisation av produktion, kontroll av råvaror, produkter och produktutveckling, *dels* att han alltsedan år 1998 hade arbetat som miljö- och hälsoskyddsinspektör (livsmedelsinspektör) vid Halmstads kommun med huvudsaklig arbetsuppgift att bedriva tillsyn enligt livsmedelslagen. Vidare framgick följande. Z.S. hade sommararbetat vid ett mejeri i Jugoslavien. Han hade en fyraårig gymnasieutbildning från Jugoslavien. Gymnasieutbildningen hade kompletterats i Sverige genom studier vid Komvux. Även hans akademiska examen hade kompletterats genom olika kurser vid universitet. Han hade bl.a. läst ”Kommunikation, tänkande, kultur och samhälle”, ”Miljöinformatör”,

”Joniserande strålning i samhället” och ”Radioaktiva isotoper och strålskydd”. Under åren 2000–2001 studerade han miljörevision samt miljö- och hälsoskyddsarbete på universitetsnivå.

Det var sammanlagt 15 personer som sökte den utannonserade tjänsten, men bara tre som kallades till intervju. Z.S. fanns inte med bland dem. De som kallades till intervju var E-B.B., C.N. och Y.B. Det var E-B.B. som erhöll den utannonserade tjänsten.

Sedan Z.S. underrättats om att tjänsten tillsatts med annan sökande erhöll han på begäran en förklaring från kommunen genom ett brev den 8 oktober 2003. I brevet betonade kommunens företrädare att det var sökandenas erfarenheter som varit ett viktigt moment vid bedömningen.

Z.S. fick även del av ansökningshandlingarna för de tre personer som hade tagits ut till intervju. Han konstaterade då att hans egna meriter såväl utbildningsmässigt som yrkesmässigt var bättre än E-B.B:s och att han därmed var mer kvalificerad än hon. Beträffande de två övriga hade Z.S. minst likvärdiga meriter. Z.S. ansåg sig därmed ha blivit förbigången i rekryteringsförfarandet. Han kunde inte föreställa sig annat än att detta hade att göra med hans utländska härkomst.

#### *Kommunens argumentation under tvisteförhandlingarna*

Vid den lokala tvisteförhandlingen under hösten 2003 bestred kommunen förbundets påståenden om etnisk diskriminering och gjorde gällande endast att förbundet inte styrkt att det förelåg en jämförbar situation. Vid den centrala förhandlingen under hösten 2004 förtydligades samma ståndpunkt med hänvisning till att det av Z.S:s intresseanmälan för tjänsten inte gick att utläsa att han hade den utbildning som efterfrågades. Först i samband med den centrala tvisteförhandlingen har kommunen gjort gällande att Z.S:s meritförteckning inte hade getts in och att kommunens bedömning av hans praktiska erfarenheter gjorts på grundval enbart av själva ansökningshandlingarna. Detta påstående hade alltså inte framförts tidigare. I kommunens brev den 8 oktober 2003 till Z.S. hade inte anförts något om att kommunen saknade en meritförteckning som underlag för bedömningen av hans kvalifikationer.

Av kommunens förteckning över inkommande post finns under den aktuella perioden ett antal registrerade platsansökningar. Några bilagor i form av t.ex. meritförteckningar har däremot inte diarieförts. Det kan i detta sammanhang noteras att E-B.B. inte fogade någon meritförteckning till sin ansökan.

#### *Kommunens sammanställning av sökandenas meriter*

Kommunen gjorde under rekryteringen en sammanställning över utbildningar och arbetslivserfarenhet för de personer, utöver Z.S., som sökte den aktuella tjänsten. Av den framgick att C.N. har en lantmästarutbildning och 5 poäng i miljöskydd samt att hon var anställd som miljöinspektör vid Åstorps kommun.

Vidare framgick att Y.B. hade genomgått utbildning som livsmedelsagronom, 200 poäng, och mejeriteknologiutbildning samt att hon hade anställning som teknisk produktchef vid ett livsmedelsföretag. E-B.B., som senare fick anställningen, hade enligt förteckningen utbildning vid Yrkesteknisk högskola/livsmedel och hade varit kökschef på äldreboende, egen företagare med utbildningar i livsmedelshygien samt varit timanställd laboratorieoperatör på Bio Farmab. I sammanställningen antecknades beträffande Z.S. att han hade en högskoleutbildning inom miljö- och hälsoskydd och att han arbetade som miljö- och hälsoskyddsinspektör vid Halmstads kommun.

#### *Övriga aktuella sökandes meriter*

Av C.N:s ansökan framgick att hon hade läst ett år på Sveriges lantbruksuniversitet, en utbildning som inte efterfrågas i annonsen. Hon hade vidare läst en termin på lärarlinjen vilket inte heller är en relevant utbildning för den sökta tjänsten. C.N. hade genomgått en kurs för hälsoskyddsinspektörer, men av ansökan framgick varken kursens omfattning eller nivå. C.N. hade inte arbetat som enbart livsmedelsinspektör utan som miljöinspektör – ensaminspektör, vilket innebär att hon endast delvis sysslade med livsmedelsinspektion.

Y.B. hade inte arbetat som miljöinspektör och inte heller med livsmedelstillsyn. I hennes fall frånföll kommunen uppenbarligen det krav som uppställts i annonsen.

E-B.B. redovisade i sin ansökan studier vid Lunds universitet under åren 1998–2000, yrkesteknisk högskola, gren livsmedel. Därefter hade hon drivit ett eget företagande som tydligen varit av mindre omfattning. Hon angav nämligen beträffande företagandet att sysselsättningsgraden och inkomsten endast uppgått till 50 procent av en heltidstjänst. Hon hade vid en jämförelse med övriga sökande ringa utbildning.

#### *Grunder för förbundets talan*

Förbundet gör gällande att Klippans kommun har missgynnat Z.S. genom att vid tillsättningsförfarandet underlåta att kalla honom till intervju trots att han i jämförelse med de andra berörda sökandena hade bättre eller i varje fall lika goda kvalifikationer. Missgynnandet har haft ett direkt samband med Z.S:s etniska tillhörighet. Därmed föreligger det skyldighet för kommunen att utge allmänt skadestånd till Z.S. för brott mot lagen om etnisk diskriminering.

#### **Kommunen**

Det finns omkring 16 000 invånare i Klippans kommun. Hos kommunen finns omkring 1 500 personer anställda. Näringslivet i kommunen är rikt och varierat med ledande företag inom livsmedels- och transportindustrierna. På kommunens miljöförvaltning finns en chef, tre inspektörer och en assistent. Under år 2002 fick miljöförvaltningen möjlighet att utöka sin personalstyrka med en halvtidstjänst. En sådan tjänst skulle tillsättas under hösten 2002.

Kommunen annonserade därför ut en tjänst som miljöinspektör för livsmedelstillsynen. För tjänsten gällde som kvalifikationskrav att sökanden skulle vara miljöinspektör eller ha högskoleutbildning inom livsmedelsområdet. I annonsen angavs att erfarenhet inom livsmedelsområdet var meriterande. Det angavs även att personliga egenskaper som kreativitet och utåtriktad läggning värdesattes. Det var 15 personer som anmälde sig som sökande. Tre av dem togs ut till intervju. Z.S. tillhörde inte dem.

Anställningsförfarandet kom i allt väsentligt att handläggas av kommunens miljöchef B.J.S. med biträde av de tre inspektörerna.

Vid urvalet av sökande som skulle kallas till anställningsintervju gick miljöchefen tillväga på det sättet att hon med utgångspunkt i ansökningshandlingarna valde ut sådana sökande som hade den teoretiska utbildning som efterfrågades för tjänsten. Det var sju sökande som bedömdes ha adekvata utbildningar inom just livsmedelsområdet. Bland dessa återfanns Z.S. Han hade redovisat att han genomgått en fyraårig högskoleutbildning i livsmedelsteknik och livsmedelsteknologi samt en påbyggnadsutbildning i miljö- och hälsoskydd vid Göteborgs universitet. I nästa omgång beaktades även sökandenas praktiska meriter inom livsmedelsområdet. Efter denna genomgång framstod tre personer som klart bäst meriterade. Dessa personer var C.N., Y.B. och E-B.B.

Som underlag för bedömningen utgick kommunen, som tidigare nämnts, endast från de ansökningshandlingar med eventuella bilagor som hade kommit in till kommunen. Vid anställningsförfarandet hade kommunen såvitt gäller Z.S. tillgång endast till hans undertecknade ansökningshandling. Denna var oprecist utformad vad gäller särskilt de praktiska meriterna. Det gick att utläsa att Z.S., under viss tid och i vart fall under cirka ett och ett halvt år, arbetat som miljöinspektör samt att han även arbetat inom livsmedelsindustrin i två år. Det framgick emellertid inte vilken sorts arbete han hade utfört inom livsmedelsindustrin eller var arbetet hade utförts. I detta hänseende var Z.S:s ansökan otydligare än övriga aktuella sökandes. Kommunen fann därför att Z.S:s praktiska erfarenhet från livsmedelsområdet inte var jämförbar med vad som redovisats i de övrigas ansökningar. Detta ledde till att kommunen valde ut de personer som lämnat mer utförlig information om sina praktiska meriter. Någon närmare efterforskning av sökandes meriter skedde inte, utan man utgick från uppgifterna i ansökningshandlingarna.

Förbundet har i tvisten försökt att leda i bevis att kommunen faktiskt haft tillgång till Z.S:s meritförteckning vid tidpunkten för bedömningen och urvalet av sökande som skulle tas ut till intervju. Kommunen förnekar att så varit fallet. Under förhandlingarna har kommunen framfört invändningar mot Z.S:s bristfälliga ansökningshandling. Av protokollet från den lokala tvisteförhandlingen framgår att kommunen ansett att arbetstagarorganisationen inte gjort antagligt att arbetstagaren diskriminerats på grund av sin etniska tillhörighet då förbundet inte förmått styrka att det förelegat en jämförbar situation. Denna formulering tar sikte på de ofullständigheter som gällde i fråga om Z.S:s ansökan. I protokollet från den centrala tviste-

förhandlingen den 15 oktober 2004 angavs att arbetstagarparten inte gjort antagligt att Z.S. diskriminerats då han inte kunde anses ha befunnit sig i en jämförbar situation eftersom det inte gick att utläsa att Z.S. hade den utbildning som efterfrågades. Det framgår visserligen inte av protokollet att kommunen haft synpunkter på Z.S:s redovisning av de praktiska meriterna. Men det kan konstateras att de praktiska meriterna var mycket bristfälligt redovisade i ansökningshandlingen. Först i samband med den centrala förhandlingen i maj 2004 mottog arbetsrättsjuristen J.R.H. Z.S:s meritförteckning från förbundet. Detta har särskilt antecknats på handlingen. Den 7 september 2004 vidarebefordrade hon meritförteckningen till kommunens förhandlingschef C-E.I. I meritförteckningen har Z.S:s utbildningsmeriter och praktiska meriter redovisats på ett godtagbart sätt. Men denna förteckning hade kommunen som sagt inte tillgång till under anställningsförfarandet.

Kommunen bestrider att Z.S. befunnit sig i en jämförbar situation med de sökande som kallades till anställningsintervju. Ett eventuellt missgynnande har i alla händelser inte haft något samband med Z.S:s etniska tillhörighet. Förbundet har i denna del endast angett att Z.S. varit övertygad om att han blivit missgynnad på grund av sin etniska tillhörighet. Detta är inte tillräckligt för att man skall kunna konstatera ett orsakssamband. Kommunen skulle ha behandlat en annan sökande med bristfällig ansökan på samma sätt som man har behandlat Z.S. Kommunen vill klargöra att det inte kan uteslutas att även Z.S. hade blivit kallad till anställningsintervju om han hade presenterat sin meritförteckning innan kommunen fattade sitt beslut om anställningsintervju.

#### *Rättsliga grunder för kommunens bestridande*

Z.S. har inte befunnit sig i en situation som varit jämförbar med de sökande som kom att intervjuas för den i målet aktuella anställningen. I alla händelser har missgynnandet inte haft samband med Z.S:s etniska tillhörighet.

#### **Domskäl**

Under hösten 2002 utannonserade kommunen en ledig anställning vid miljöförvaltningen för arbete på halvtid med livsmedelstillsyn. Z.S. var en av de 15 personer som sökte anställningen. Kommunen kallade tre sökande – Y.B., E-B.B. och C.N. – till anställningsintervju. Z.S. kallades alltså inte till intervju.

Förbundet har gjort gällande att kommunen gjort sig skyldig till etnisk diskriminering genom att Z.S. inte kallades till intervju. Enligt förbundets uppfattning hade han i jämförelse med övriga aktuella sökande bättre eller likvärdiga kvalifikationer.

Kommunen har bestritt att Z.S. blev diskriminerad. Enligt kommunen hade Z.S. enligt vad som framgick av ansökningshandlingen inte bättre eller likvärdiga meriter i jämförelse med övriga aktuella sökande.

#### *Utredningen i målet*

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Därvid har på begäran av förbundet hållits förhör under sanningsförsäkran med Z.S. samt vittnesförhör med ombudsmannen A.B. På begäran av kommunen har hållits vittnesförhör med miljö- och hälsoskyddschefen B.J.S., registratören U.B. och förhandlingschefen C-E.I.

#### *Kort om den rättsliga bakgrunden*

Regler om förbud mot etnisk diskriminering finns i 1999 års lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Domstolen har i detta fall att tillämpa lagen i dess lydelse före den 1 juli 2003. Lagen benämndes då lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet.

Enligt 8 § får en arbetsgivare inte missgynna en arbetssökande eller arbetstagare genom att behandla honom eller henne mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat personer med annan etnisk tillhörighet i en likartad situation, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med etnisk tillhörighet (direkt diskriminering). Detta förbud är enligt 10 § tillämpligt bl.a. när arbetsgivaren tar ut en arbetssökande till anställningsintervju.

Som närmare har utvecklats bl.a. i Arbetsdomstolens dom 2005 nr 3 gäller beträffande bevisbördan i mål av detta slag att den arbetssökande har bevisbördan för de av honom eller henne påstådda faktiska omständigheterna. Om dessa styrkta fakta ger anledning att anta att diskriminering förekommit, övergår bevisbördan på arbetsgivaren, som då har att visa att missgynnandet inte har samband med arbetssökandens etniska tillhörighet.

#### *Närmare om parternas argumentation i tvisten*

Som har framgått i det föregående har förbundet gjort gällande att Z.S. genom sina meriter befann sig i en likartad situation som de sökande vilka kommunen kallade till anställningsintervju.

Kommunen har anfört att Z.S. såvitt gäller teoretisk utbildning hade meriter som var likvärdiga med de övrigas, men har menat att det av hans ansökan inte framgick annat än att han saknade praktisk erfarenhet inom området som var jämförbar med deras. Kommunen har därvid gjort gällande att kommunen vid anställningsförfarandet endast hade tillgång till den av Z.S. undertecknade ansökningshandlingen, men däremot inte till den av förbundet åberopade meritförteckningen. Kommunen har tillagt att det inte är osannolikt att även Z.S. hade kallats till intervju om kommunen hade fått klart för sig vilken praktisk erfarenhet han hade inom området.

Som framgår av det anförda är det tvistigt vilket underlag för sin bedömning som kommunen hade under anställningsförfarandet. Domstolen finner anledning att först behandla denna fråga.



*Vilket underlag för bedömningen av Z.S:s kvalifikationer hade kommunen?*

I själva ansökningshandlingen redovisade Z.S. att han arbetade på miljö- och hälsoskyddskontoret i Halmstad med tillsyn och rådgivning enligt livsmedelslagen och miljöbalken. Vidare angav han att han hade en 4-årig högskoleutbildning i livsmedelsteknik och livsmedelsteknologi samt att han genomgått en kompletterande påbyggnadsutbildning i miljö- och hälsoskydd vid Göteborgs universitet. Han angav även att han hade arbetat under två år inom livsmedelsindustrin samt under tiden mars–maj 2001 med miljöredovisning för Halmstad kommun. Z.S:s brev avslutades med ett post scriptum där han angav att han hoppades att kommunen skulle tycka att hans utbildningar och erfarenheter var intressanta.

Z.S:s ansökningshandling innehåller ingen hänvisning till någon bilaga med meritförteckning. Det tillägg han gjort i sitt post scriptum med hänvisning till hans utbildningar och erfarenheter ger ingen antydning om att därmed skulle avses utbildning och erfarenhet utöver vad som framgår av den föregående texten i handlingen. Ansökningshandlingen ger enligt domstolens mening intryck av att utgöra en självständig och fullständig ansökningshandling, låt vara att den brister i tydlighet särskilt i fråga om Z.S:s yrkeserfarenheter under senare tid.

Att Z.S:s ansökningshandling inte innehåller någon hänvisning till särskild meritförteckning utesluter givetvis inte att han faktiskt lade en meritförteckning som bilaga till ansökningshandling. Z.S. har inför domstolen uppgett att han har ett klart minne av att han lade även meritförteckningen i det kuvert som han postade till kommunen. B.J.S., som hos kommunen hade ansvaret för rekryteringsärendet, har däremot inför domstolen anfört att hon minns ansökningshandlingen men är säker på att hon inte hade tillgång till någon meritförteckning. Av den skriftliga bevisningen, som bekräftats av U.B:s uppgifter inför domstolen, framgår att det i miljökontorets diarium antecknas endast vad en ingiven handling gäller samt att bilagor inte anges särskilt i diariet. U.B. har anfört att hon minns att Z.S:s ansökan utgjordes av ett personligt brev, inget mer.

Av det anförda framgår att uppgift står mot uppgift i frågan huruvida Z.S:s ansökningshandling har varit kompletterad med en meritförteckning. Det förekommer enligt domstolens mening i utredningen inte något som föranleder bedömningen att Z.S:s utsaga bör ges företräde framför B.J.S:s och U.B:s uppgifter. Det skall tilläggas att vad som i målet har framkommit om diskussionerna under parternas tvisteförhandlingar inte ger något stöd för förbundets uppfattning att kommunens inställning i denna fråga utgör en efterhandskonstruktion.

På grund av det anförda finner domstolen att det inte är visat i målet att Z.S:s ansökan har innehållit mer än den handling han undertecknade. Det är med andra ord inte styrkt att kommunen under anställningsförfarandet hade tillgång till den av förbundet åberopade särskilda meritförteckningen. Med

tanke på vad som har anförts i det föregående om ansökningshandlingens innehåll kan det vidare inte, som förbundet har gjort gällande, anses att kommunen hade bort inse att ansökningen var ofullständig och därför hade bort ge Z.S. tillfälle att komplettera den med en meritförteckning.

Slutsatsen av det anförda blir att bedömningen av kommunens urval av sökande till intervju, såvitt gäller Z.S., bör göras på grundval enbart av innehållet i hans ansökningshandling.

*Hade Z.S. i jämförelse med de andra aktuella sökandena minst likvärdiga meriter?*

Som har anförts i det föregående har kommunen menat att Z.S:s teoretiska utbildning var likvärdig med de övriga sökandenas. Förbundet har som domstolen uppfattat saken ifrågasatt att de övriga sökandena i detta hänseende hade meriter som kan jämföras med Z.S:s.

Av handlingarna i målet framgår följande beträffande de övriga sökandena. Y.B. hade examen som livsmedelsagronom, en examen om 200 poäng avseende främst mikrobiologi, kemi, livsmedelsproduktlära och fysiologi. Av hennes ansökan framgick dessutom att hon genomgått en fortsättningskurs i mejeriteknologi vid Lunds tekniska högskola. E-B.B. hade enligt sin ansökan under åren 1998-2000 genomgått utbildning vid Lunds universitet, YTH-livsmedel (yrkesteknisk högskola, gren livsmedel). Av C.N:s ansökan framgick att hon genomgått bl.a. lantbruksskola, jordbrukslinje, med animalieproduktionskurs.

Det råder enligt domstolens mening inget tvivel om att Y.B:s och E-B.B:s teoretiska meriter varit jämförliga med Z.S:s. På grundval av den utredning som föreligger i målet har domstolen något svårare att bedöma C.N:s meriter i detta hänseende.

Av kommunens platsannons framgår att det ställs som kvalifikationskrav att sökanden är miljöinspektör eller har högskoleutbildning inom livsmedelsområdet samt att erfarenhet inom området är meriterande. Det betyder att högskoleutbildning inte var ensamt utslagsgivande eller ens ett ovillkorligt krav.

Såvitt gäller de övriga sökandenas praktiska erfarenheter inom området har framkommit följande. Y.B. hade under åren 1995–1999 anställning som bl.a. projektledare på ett livsmedelsföretag och under åren 1999–2002 anställning som produktutvecklare vid ett annat livsmedelsföretag. E-B.B. hade före universitetsutbildningen under omkring 25 år arbetat inom storkökssektorn, varav de sista 8 åren som kökschef. Hon hade därefter arbetat som egen företagare med inriktning på utbildning i livsmedelshygien. C.N. hade sedan år 1989 arbetat som just miljöinspektör i en annan kommun med ansvar bl.a. för livsmedelstillsyn.

De nu angivna uppgifterna skall jämföras med vad som framgår av Z.S:s ansökningshandling beträffande hans yrkeserfarenheter. I handlingen angavs

att han under två år hade arbetat inom livsmedelsindustrin. Vidare angavs att han vid tidpunkten för ansökan arbetade vid miljö- och hälsoskyddskontoret i Halmstad med tillsyn och rådgivning enligt livsmedelslagen och miljöbalken. Av ansökningshandlingen framgick inte närmare vari arbetet inom livsmedelsindustrin hade bestått. Inte heller framgick det hur länge han hade haft anställningen vid Halmstads kommun. Det framgick strängt taget endast att han hade haft anställning där under tiden mars–maj 2001 samt att han hade anställning där vid tidpunkten för ansökan.

Enligt domstolens mening föranleder utredningen i målet slutsatsen att Z.S., med utgångspunkt i de uppgifter som kommunen hade tillgång till vid uttagningen till intervju, inte hade meriter som var likvärdiga med meriterna hos de sökande som kallades till intervju.

#### *Sammanfattande ställningstagande, rättegångskostnader*

Vad som anförts i det föregående innebär att domstolen inte kan dela förbundets uppfattning att Z.S. har blivit diskriminerad. Förbundets talan skall därför avslås.

Med denna utgång i målet skall förbundet förpliktas att ersätta kommunen för dess rättegångskostnader. Det belopp som kommunen yrkat har vitsordats som skäligt av förbundet.

#### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår Sveriges Civilingenjörersförbunds talan.

2. Sveriges Civilingenjörskörbundet skall ersätta Klippans kommun för dess rättegångskostnader med åttiofyrausenettthundrasjuttio (84 170) kr, varav 67 220 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Michaël Koch, Sören Öman, Berndt Molin, Kerstin Brodowsky, Ylva Tengblad, Birgitta Kihlberg och Bo Almgren. Enhälligt.

Sekreterare: Inge-Marie Nilsson