

Sammanfattning

Två kvinnor, som är troende muslimer och bär huvudduk, arbetade under en tid som s.k. timvikarier hos en ideell idrottsförening. Fråga om föreningen har gjort sig skyldig till diskriminering genom att ha utsatt dem för trakasserier som haft samband med deras kön och deras religion.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2010-03-24
StockholmDom nr 21/10
Mål nr A 219/08**KÄRANDE**

Diskrimineringsombudsmannen (tidigare Ombudsmannen mot etnisk diskriminering), Box 3686, 103 59 Stockholm
Ombud: jur. kand. Eva Hagström och jur. kand. Marie Nordström,
Diskrimineringsombudsmannen, adress som ovan

SVARANDE

1. Idea, Box 55545, 102 04 Stockholm
2. IF Friskis & Svettis, 846002-2182, Barkgatan 15, 214 22 Malmö
Ombud för 1 och 2: arbetsrättsjuristen Peter Lindgren, Almega AB, adress som under 1

SAKEN

skadestånd för brott mot lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning m.m.

S.Z. och S.D., som är troende muslimer och bär huvudduk, har arbetat som receptionister hos IF Friskis & Svettis, Malmö (föreningen).
Diskrimineringsombudsmannen (DO) har gjort gällande att föreningen diskriminerat kvinnorna genom att de utsatts för trakasserier som har haft samband med deras kön och deras religion.

S.Z. och S.D., som inte är medlemmar i någon facklig organisation, har anmält föreningen till DO. De har medgett att DO för deras talan.

DO har väckt talan i Arbetsdomstolen och yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta föreningen att till var och en av S.Z. och S.D. betala skadestånd med 100 000 kr, jämte ränta på beloppet enligt 4 och 6 §§ räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 24 september 2008) tills betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena och inte vitsordat något skadeståndsbelopp som skäligt i och för sig. Sättet att beräkna räntan har vitsordats som skäligt. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att föreningen har gjort sig skyldig till diskriminering har arbetsgivarparterna yrkat att skadeståndet ska sättas ned eller helt bortfalla.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Diskrimineringsombudsmannen

S.Z. och S.D. kommer ursprungligen från Libanon. De kom till Sverige när de var åtta månader respektive sex år gamla. S.Z. är i dag 25 år och har läst samhällsprogrammet på gymnasiet och även studerat juridik. S.D. är 27 år och arbetar numera som undersköterska. Båda kvinnorna är troende muslimer och bär huvudduk.

Arbetet hos föreningen

S.Z. och S.D. påbörjade timavlönade anställningar som receptionister vid föreningens anläggning på Ystadvägen i Malmö den 22 november respektive den 3 december 2007. Anställningarna hade förmedlats genom kommunens kontaktperson L.K. (tidigare R.K.). S.Z:s och S.D:s arbetsuppgifter var att stå i receptionen och ta emot medlemmar, att sälja biljetter och träningskort samt att bistå med allmän information. M.A. var ansvarig för anläggningen och kvinnornas närmaste chef.

Inledningsvis trivdes S.Z. och S.D. mycket bra på arbetsplatsen. Efter en tid började framför allt M.A. att trakassera S.Z. och S.D. genom att ifrågasätta islam samt muslimers klädsel och levnadssätt. M.A. fällde även kränkande uttalanden som hade samband med deras kön. Trakasserierna gick till slut så långt att S.Z. och S.D. valde att avsluta sina anställningar och anmäla föreningen till DO.

Trakasserier

S.Z. och S.D. kände tidigt att de inte var accepterade på arbetsplatsen med anledning av att de var muslimer. Trots att de mycket tydligt visade att de inte var intresserade av att diskutera sin trosuppfattning på arbetsplatsen och heller inte tog initiativ till sådana diskussioner blev islam och muslimers levnadssätt ett vanligt samtalsämne. Ledande i diskussionerna var M.A. som inför S.Z. och S.D. ofta ifrågasatte islam och de levnadsregler som en muslim följer. M.A:s frågor handlade oftast om anledningen till att de bar huvudduk och skälet till att muslimer fastar och inte äter fläskkött. Han föreslog att S.Z. och S.D. skulle äta fläsk och skämtade om att den mat han åt var "halalgris". M.A:s uttalanden hade också bäring på att de var kvinnor. Vid flera tillfällen ville han titta under deras sjalar och föreslog att de kunde visa håret "bara för honom". M.A. hade kränkande åsikter och ställde kränkande frågor, bl.a. frågade han varför arabiska män dödar kvinnor som är otrogna.

S.Z. och S.D. har svårt att komma ihåg de exakta tidpunkterna när M.A. uttalade sig kränkande. Klart är dock att trakasserierna skett fortlöpande och vid upprepade tillfällen under praktiskt taget hela deras anställningsperiod.

Följande händelser utgör typiska exempel på de trakasserier som M.A. utsatt S.Z. och S.D. för.

– I anslutning till den muslimska högtiden Bajram frågade M.A. om S.Z. fastade, vilket hon svarade att hon gjorde. M.A. tog då fram en chokladkaka som han frestade henne med. M.A. ifrågasatte hennes fastande och avslutade med att säga "Ni muslimer är dumma i huvudet som svälter ihjäl er". S.D., som också var närvarande, blev upprörd och sade ifrån. M.A. brydde sig inte om hennes anmärkning utan skrattade bara åt henne.

– Vid ett tillfälle när S.D. arbetade i receptionen hade hon ärmarna uppdragna. M.A. kommenterade detta och sade: "Ni muslimska kvinnor är mycket håriga".

– M.A. kommenterade ofta det förhållandet att S.Z. var gift och hade barn vid så ung ålder. Han undrade hur hennes man, som är arab, kunde acceptera att hon arbetade på kvällarna. Han framförde även att han visste att muslimska kvinnor blir slagna av sina män.

– M.A. gick vid ett flertal tillfällen utan förvarning in i omklädningsrummet när S.Z. och/eller S.D. bytte om. Vid ett av dessa tillfällen såg M.A. S.D. utan slöja, vilket han kommenterade. S.D. tog illa vid sig av det inträffade och beslöt sig för att börja byta om hemma.

– Den 24 januari 2008 inträffade den händelse som blev avgörande för S.Z:s och S.D:s beslut att avsluta anställningarna med anledning av trakasserierna. På föreningen hölls två möten den dagen. Vid det första mötet träffades M.A., S.Z. och L.H. för att diskutera vad som hade hänt i början av månaden. Det som åsyftades var de samarbetsproblem som hade uppstått mellan S.Z. och L.H. under den tid då L.H. vikarierade som chef för M.A. Enligt S.Z:s uppfattning var samarbetssvårigheterna en följd av den då extremt höga arbetsbelastningen i receptionen. Det är alltid en hög arbetsbelastning i början av året när nya kunder ska köpa träningskort och gamla medlemmar ska förnya sina medlemskap. Vid mötet den 24 januari 2008 lade M.A. dock hela skulden till samarbetsproblemen på S.Z. Han menade att hennes bristande svenska hade orsakat att det uppstått missförstånd med L.H. Det var ingen bra stämning på mötet och M.A. höjde rösten mot S.Z. Hon blev mycket illa berörd av mötet och valde att inte delta i det inplanerade personalmötet som hölls senare under dagen. I det mötet deltog emellertid S.D. Efter mötet bad M.A. S.D. att stanna kvar för att de skulle prata enskilt. Mot slutet av diskussionen sade M.A. till S.D. att hon aldrig skulle få fast anställning hos föreningen om hon inte tog av sig slöjan. S.Z., som satt utanför rummet, hörde uttalandet eftersom dörren till rummet då var öppen. När M.A. gick ut från rummet sade han till S.Z. att detta med fast anställning och slöja även gällde henne.

Eftersom S.Z. och S.D. arbetade mycket tillsammans riktades vanligtvis M.A:s kränkande uttalanden mot dem gemensamt. Till en början ansträngde sig S.Z. och S.D. för att bemöta M.A:s påståenden och försökte vid upprepade tillfällen exempelvis förklara för honom varför de bär huvudduk.

För att få slut på frågorna och bli accepterade av M.A. och övriga arbetskollegor bjöd S.Z. och S.D. en kväll på libanesisk mat och berättade om sin kultur. Trots detta samt att de bad M.A. att sluta med sina frågor och påtalade för honom att de upplevde hans påståenden som kränkande upphörde inte M.A:s agerande. Kränkningarna uttrycktes i vissa fall i rent hånfull ton för att i andra situationer döljas som skämt. De var dock aldrig menade som skämt eller som ett led i någon slags jargong på arbetsplatsen. När M.A. vid händelsen den 24 januari 2008 krävde att de skulle ta av sig slöjorna för att få fast anställning orkade S.Z. och S.D. inte med trakasserierna längre. På eftermiddagen samma dag meddelade de föreningen att de avslutade sina anställningar.

Utredningen av trakasserierna

Den 25 januari 2008 besökte S.Z. och S.D. kommunens kontaktperson L.K. för att redogöra för vad som hade försiggått på föreningen. De berättade att M.A. hade krävt att de skulle ta av sig slöjorna för att de skulle kunna få fast anställning. De beskrev även hur M.A. vid tidigare tillfällen hade kommit med kränkande uttalanden med anledning av deras trosuppfattning och kön. L.K. gick in i ett angränsande rum och ringde högste chefen för föreningen i Malmö, L.T. Vid samtalet med honom redogjorde L.K. för kvinnornas anklagelser om trakasserier.

Händelserna hos föreningen resulterade sedermera i att S.Z. och S.D. anmälde föreningen till DO. O.S. vid DO hade hand om utredningen. Han kontaktade den 9 maj 2008 L.K. för att få de trakasserier som S.Z. och S.D. hade berättat om verifierade. L.K. bekräftade att S.Z. och S.D. hade uppgett att M.A. ställt krav på att de skulle ta av sig slöjorna för att få fast anställning. Enligt L.K. hade kvinnorna inte använt själva ordet trakasserier, men de hade redogjort för den dåliga stämningen på arbetsplatsen. L.K. bekräftade också att hon hade ringt till L.T. och upplyst honom om detta.

Sammanfattning av grunderna för käromålet

S.Z. och S.D. har genom anläggningschefen M.A:s agerande utsatts för diskriminering av föreningen. M.A. har vid upprepade tillfällen uttalat sig om och till S.Z. och S.D. på ett sätt som kränkt deras värdighet. Trakasserierna har haft samband med S.Z:s och S.D:s kön och trosuppfattning. De har därmed utgjort sådan diskriminering som är förbjuden enligt 16 a § jämställdhetslagen (1991:433) och 9 a § lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Föreningen ska därför åläggas att betala allmänt skadestånd till S.Z. och S.D.

Arbetsgivarparterna

IF Friskis & Svettis, Malmö

IF Friskis & Svettis, Malmö är en ideell idrottsförening som är ansluten till Svenska Friidrottsförbundet och därigenom till Svenska Riksidrottsförbundet. Föreningen ingår som en av Friskis & Svettis Riks cirka hundra medlemmar och utgör en egen juridisk person. Föreningens fyra anläggningar sköts av 30 anställda. Därtill anlitas cirka 400 funktionärer för att leda gymna- och spinningsskolor. Föreningens centrala verksamhetsidé är att erbjuda lättillgänglig träning av hög kvalitet för alla.

S.Z:s och S.D:s anställningar hos föreningen

Vid föreningens anläggning på Ystadvägen i Malmö arbetade anläggningschefen M.A., receptionisten K.W-B. och L.T., som är övergripande chef över föreningens fyra anläggningar. I slutet av år 2007 behövde föreningen anställa timvikarier som receptionister. Föreningen såg gärna att receptionisterna hade ett annat ursprung än svenskt eftersom många av dem som tränade på anläggningen hade invandrarbakgrund. Genom förmedling av kommunens kontaktperson hos Arbets- och Integrationscentret, L.K., kom S.Z. och S.D. till en anställningsintervju hos M.A. M.A. såg det som en fördel att S.Z. och S.D. bar huvudduk och behärskade arabiska. Han erbjöd dem anställning.

S.Z. och S.D. började arbeta hos föreningen den 22 november respektive den 3 december 2007. Arbetet innebar att S.Z. och S.D. tog emot kunder och bistod med allmän service vid receptionen. Inledningsvis fungerade S.Z. och S.D. bra i arbetet och de gav uttryck för att de trivdes. I januari 2008 uppstod dock vissa samarbetsproblem mellan S.Z. och S.D. å ena sidan och receptionisten L.H. å andra sidan. Det kom även en del skriftliga klagomål på S.D:s bemötande från föreningens kunder. Föreningen tog upp problemen med S.Z. och S.D. Det var dock aldrig tal om att S.Z:s eller S.D:s anställningar skulle avslutas i förtid.

Den 24 januari 2008 meddelade S.Z. och S.D. att de ville avsluta sina anställningar. Dagen efter fick L.T. ett telefonsamtal från L.K. L.K. berättade att S.Z. och S.D. hade valt att avsluta sina anställningar med anledning av de

samarbetsproblem som uppstått med L.H. S.Z. och S.D. slutade sina anställningar hos föreningen den 24 januari 2008. Den tid de hade varit anställda kom därför inte att uppgå till mer än cirka två månader.

Påstådda trakasserier

Varken S.Z. eller S.D. framförde någon gång under anställningen att de kände sig trakasserade, än mindre diskriminerade, av föreningen. Inte heller när de avslutade sina anställningar nämnde de något om trakasserier eller diskriminering. I stället var det samarbetsproblemen med L.H. som framfördes som orsak till att de inte ville jobba kvar. Första gången föreningen fick vetskap om anklagelserna om diskriminering var i brevet från Antidiskrimineringsbyrån den 25 februari 2008.

Varken M.A. eller någon annan hos föreningen har uttalat sig om S.Z. och S.D. på ett sätt som de kan ha upplevt som kränkande. Än mindre har S.Z. eller S.D. blivit trakasserade eller på annat sätt diskriminerade av föreningen. Det är visserligen riktigt att religion och trosuppfattning i sak diskuterades bland de anställda. De diskussioner som fördes med S.Z. och S.D. angående deras trosuppfattning skedde dock alltid på deras eget initiativ. Ett naturligt tillfälle för sådana diskussioner lämnades exempelvis vid det tillfälle då S.Z. och S.D. bjöd de övriga anställda på libanesisk mat och gav dem presenter i form av huvuddukar.

De uttalanden som DO har lagt föreningen till last bestrids alltså i sin helhet. Arbetsgivarparterna gör gällande att de uttalanden och ageranden som DO åberopat över huvud taget inte har inträffat. Händelserna har i varje fall inte utspelat sig på det sätt som DO hävdar. I det fall Arbetsdomstolen skulle komma fram till att händelserna har ägt rum enligt DO:s beskrivning menar arbetsgivarparterna att M.A:s agerande inte kan anses utgöra trakasserier i lagens mening. Den enda handling som skulle kunna anses kränkande är M.A:s påstådda krav om att S.Z. och S.D. skulle ta av sig slöjorna för att få fast anställning. Att M.A. vid ett enstaka tillfälle skulle ha uttalat sig kränkande kan inte vara tillräckligt för att S.Z. och S.D. ska anses ha blivit trakasserade.

Angående de uttalanden som DO har åberopat gör arbetsgivarparterna särskilt gällande följande.

- M.A. har aldrig sagt att den som fastar skulle vara dum i huvudet. På en arbetsplats där det bedrivs idrottsverksamhet är det naturligt att diskutera kost och hur det påverkar kroppen, vilket M.A. har gjort. Däremot har han aldrig uttryckt någon värdering om att vissa personer fastar.
- Det är riktigt att M.A. vid ett tillfälle frågat varför muslimska kvinnor bär slöja. Han har dock aldrig bett om att få se under slöjan. Däremot har S.Z. tagit med sig ett foto till arbetet som visar henne utan slöja och visat det för andra kolleger.

– M.A. har aldrig trängt sig på när S.Z. eller S.D. bytt om. Det finns inget omklädningsrum utan alla anställda byter om i en passage, vilken man måste passera när man förflyttar sig i anläggningen. Det går inte att veta om någon byter om i passagen varför man helt enkelt får öppna och se. Vissa anställda väljer att i stället byta om hemma eller på toaletten.

– Det är riktigt att en artikel i tidningen om en kvinna som hade stenats till döds med anledning av att hon varit otrogen ledde till diskussioner på föreningen. Diskussionen lades dock snabbt ned eftersom S.D:s reaktion tydde på att ämnet var känsligt.

– Bakgrunden till händelserna som utspelade sig den 24 januari 2008 var de problem som hade uppstått i receptionen i början av månaden. I början av år 2008 hade arbetsbelastningen i receptionen varit mycket hög med anledning av anstormningen av kunder som behövde nya träningskort. I receptionen arbetade L.H., som vikarierade för M.A., i en kassa och S.Z. och S.D. i en annan. L.H. var oense med S.Z. och S.D. om hur anstormningen skulle hanteras. Det uppstod därför samarbetsproblem dem emellan. Det blev en hel del problem vid S.Z:s och S.D:s kassa, vilket senare medförde skriftliga klagomål från kunder. Händelserna ledde till att L.T. initierade de två möten som M.A. kom att genomföra den 24 januari 2008. Vid det första mötet samtalade M.A. med L.H. och S.Z. för att försöka lösa de samarbetsproblem som hade uppstått dem emellan. Mötet avslutades i god anda och S.Z. och L.H. skakade hand med varandra. Direkt efter mötet talade M.A. enskilt med S.D. för att diskutera de klagomål som kunder hade riktat mot henne. Mötet hölls bakom stängda dörrar och ingen kan ha hört vad som diskuterades. Mötet avlöpte utan större problem och varken S.Z:s eller S.D:s anställning var över huvud taget på tal.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Föreningen har inte trakasserat eller på annat sätt diskriminerat S.Z. och S.D. på grund av deras kön eller trosuppfattning. De uttalanden och händelser som DO lagt föreningen till last har över huvud taget inte inträffat. M.A. har i varje fall inte uttryckt sig på det sätt som DO gjort gällande. Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att händelserna har ägt rum som DO beskrivet dem görs gällande att M.A:s agerande inte kan anses utgöra trakasserier i lagens mening. Den enda handling som skulle kunna bedömas som kränkande är M.A:s påstådda krav om att S.Z. och S.D. skulle ta av sig slöjorna för att få fast anställning. Ett sådant uttalande vid ett enstaka tillfälle kan dock inte vara tillräckligt för att S.Z. och S.D. ska anses ha blivit trakasserade.

Domskäl

Twisten

S.Z. och S.D. arbetade under en tid om cirka två månader som receptionister hos föreningen. Twisten gäller om föreningen har gjort sig skyldig till

diskriminering genom att under anställningen ha utsatt dem för trakasserier som haft samband med deras kön och deras religion.

DO har sammanfattningsvis gjort gällande följande. S.Z. och S.D. har trakasserats av chefen för anläggningen där de arbetade, M.A. Han har vid upprepade tillfällen uttalat sig till dem på ett sätt som har kränkt deras värdighet och som har haft samband med deras kön eller religion. M.A. har bl.a. uttalat att kvinnorna för att få fast anställning hos föreningen måste ta av sina huvuddukar. Andra exempel på trakasserier är hans ifrågasättande uttalanden om kvinnornas huvuddukar, om att muslimer fastar, om muslimska mäns agerande gentemot kvinnor och hans raljerande om fläskkött som "halalgris".

Arbetsgivarparterna har bestritt att föreningen diskriminerat S.Z. och S.D. genom att under anställningen ha utsatt dem för trakasserier och har sammanfattningsvis gjort gällande följande. Det har inte förekommit sådana kränkande uttalanden och ageranden från föreningens sida som har påståtts från DO. Även om det anses visat att föreningen i något hänseende har handlat på påstått sätt kan det inte bedömas som trakasserier i lagens mening.

Den 1 januari 2009 trädde diskrimineringslagen (2008:576) i kraft. Den ersatte då bl.a. jämställdhetslagen (1991:433) och lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (1999 års lag). Dessa två lagar gäller för bedömningen i denna tvist eftersom den påstådda diskrimineringen hänförs sig till tiden före diskrimineringslagens ikraftträdande.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på DO:s begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med S.Z. och S.D. samt vittnesförhör med O.S., jurist hos DO. På arbetsgivarparternas begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med verksamhetschefen L.T. och vittnesförhör med anläggningschefen M.A. samt med L.H. och K.W-B., som båda två var anställda hos föreningen vid tidpunkten för tvisten. På båda partsidornas begäran har vittnesförhör hållits med handläggaren vid Malmö kommun L.K. Viss skriftlig bevisning har åberopats av parterna.

Bakgrund

S.Z. och S.D. anställdes av föreningen som s.k. timvikarier. De är båda troende muslimer och bär huvudduk. Arbetena hade förmedlats av L.K. som arbetade som kontaktperson hos Arbets- och Integrationscentret i kommunen. Innan de anställdes träffade kvinnorna bl.a. M.A. som är ansvarig för den anläggning i Malmö där de kom att arbeta. S.Z. började sin anställning den 22 november 2007 och S.D. började den 3 december 2007. S.Z. och S.D. arbetade i receptionen. Där arbetade även L.H. och K.W-B. S.Z. och S.D. arbetade sin sista dag hos föreningen den 24 januari 2008 då de på eget initiativ avslutade sina anställningar.

De påståenden om trakasserier som DO har gjort innefattar, som Arbetsdomstolen uppfattat det, dels påståenden om att S.Z. och S.D. på ett mer övergripande sätt har trakasserats, dels påståenden om att ett antal särskilt preciserade händelser inneburit trakasserier som haft samband med deras religion eller kön.

I det följande görs först en genomgång av de påståenden om trakasserier som DO har gjort och vad som kan anses vara utrett om dessa påståenden. Denna genomgång inleds med ett avsnitt om vad Arbetsdomstolen har uppfattat vara påståenden om att S.Z. och S.D. på ett mer övergripande sätt har trakasserats. I de två följande avsnitten behandlas övriga, särskilt preciserade händelser och sedan påståendet om trakasserande uttalanden den 24 januari 2008. Slutligen görs, med utgångspunkt i vad Arbetsdomstolen funnit vara utrett, en sammanfattande bedömning av om S.Z. och S.D. har blivit diskriminerade genom att utsättas för trakasserier.

Påståenden om övergripande trakasserier

DO har anfört att föreningen har trakasserat S.Z. och S.D. genom att M.A. återkommande och med en ifrågasättande attityd inledde diskussioner med dem om islam och deras trosuppfattning trots att de tydligt visade att de inte ville delta.

S.Z. och S.D. har rent allmänt om sin anställning hos föreningen berättat att de trivdes mycket bra den första tiden men att de efter hand, av framför allt M.A., fick ständiga frågor med anknytning till sin religion och till muslimers levnadssätt i allmänhet som de upplevde som besvärande och förklenande. M.A. var enligt dem ironisk, fnittrig och skrattade på ett kränkande sätt. S.D. har i sitt förhör gett uttryck för en allmänt avog inställning till M.A. som person genom att beskriva honom bl.a. som "sjuk" och "inte normal". Hon har även använt motsvarande uttryckssätt om L.H.

M.A. har inte velat kännas vid den beskrivning av stämningen på arbetsplatsen som S.Z. och S.D. har lämnat. Han har tillstått att frågor om religion och andra kulturfrågor togs upp och diskuterades regelbundet men har förnekat att han skulle ha på något sätt ältat frågorna eller haft en otillbörlig attityd. Han har uppgett att han upplevde stämningen på arbetsplatsen som lättsam och har beskrivit sig själv som en glad och skämtsam person. Han har också framhållit att han aldrig uppfattade att S.Z. och S.D. skulle ha tyckt att diskussionerna på något sätt "gått över gränsen". L.H. och K.W-B. har i sina förhör gett en liknande bild av stämningen på arbetsplatsen som den M.A. gett. De har berättat att det ofta fördes diskussioner om livsstil, religion och värderingar. L.H. har uppgett att alla i receptionen deltog, att alla var med på noterna, att hon tyckte att de hade roligt samt att alla skrattade och drog skämt. K.W-B. har uppgett att M.A. är sådan att han är glad och skämtar samt att hon upplevde att M.A. uppträdde lika mot alla. Varken L.H. eller K.W-B. har, enligt vad de uppgett, uppfattat att S.Z. och S.D. skulle ha upplevt sig bemötta på något kränkande sätt. De har i sina förhör också lyft fram, det i och för sig ostridiga, förhållandet att S.Z. och S.D. bjudit personalen på mat från sitt hemland och då också delat

ut gåvor i form av huvuddukar och pärlor. De har beskrivit detta initiativ som mycket trevligt och uppskattat av alla.

Enligt Arbetsdomstolens mening ger vad som sålunda framkommit inte belägg för att M.A., eller för övrigt någon annan på arbetsplatsen, skulle ha på något överdrivet och av S.Z. och S.D. klart oönskat sätt rent allmänt dragit in dem i ifrågasättande diskussioner om deras trosuppfattning eller muslimers levnadssätt. Det finns skäl att i sammanhanget framhålla att S.Z:s och S.D:s anställningar pågick under endast en kort tid, att de inte heller själva haft något negativt att anföra om den första tiden samt att M.A. hade semester under jul och nyår och då inte vistades på arbetet. Det har visserligen framkommit att samarbetsproblem uppkommit mellan de två kvinnorna och L.H. under jul och nyår, då L.H. under M.A:s ledighet fungerade som informell arbetsledare. Dessa problem synes dock ha sin bakgrund i den då rådande arbetsbelastningen och har såvitt framkommit ingen bäring på påståendena om trakasserier.

Några särskilt angivna tillfällen då trakasserier påstås ha skett

I detta avsnitt behandlar Arbetsdomstolen de särskilt angivna händelser som DO påtalat som trakasserier, förutom händelserna den 24 januari 2008, som behandlas i ett eget senare avsnitt.

En sådan särskild händelse som DO har påtalat har samband med att S.Z. i anslutning till den muslimska högtiden Bajram fastade. Enligt DO ifrågasatte M.A. hennes fastande, åt inför henne en chokladkaka från en julkorg som föreningen hade fått och sade att muslimer var dumma i huvudet som fastade. S.Z. har berättat om denna händelse i enlighet med DO:s framställan. Enligt S.Z. var hon själv och M.A. närvarande, liksom också S.D. och ytterligare en kvinnlig anställd, som inte har hörts i målet. S.D. har uppgett att hon inte fastade, att hon på M.A:s fråga om varför inte hon fastade svarade att hon inte mådde bra samt att M.A. fnittrade hela tiden. M.A. har uppgett att han pratat om detta med att fasta, att han själv inte förstår varför man ska fasta men att han har respekt för dem som gör det samt framhållit att han aldrig sagt att någon är dum i huvudet som fastar. Han har inte i förhöret särskilt berört påståendet att han ätit en chokladkaka.

Arbetsdomstolens slutsats av utredningen i den här delen är att frågor om fastande har diskuterats men att det inte är styrkt att M.A. skulle ha sagt att muslimer är dumma i huvudet som fastar.

M.A. har också, enligt DO, vid flera tillfällen kommit in i omklädningsrummet när S.Z. och S.D. eller någon av dem bytt om. Enligt DO såg M.A. vid något tillfälle S.D. utan slöja, vilket han då kommenterade, och det i sin tur ledde till att hon därefter bytte om hemma. S.D. har i sitt förhör, utan närmare precisering, berättat att M.A. kommit in i omklädningsrummet bl.a. när hon var utan sjal. M.A. har uppgett att det inte finns något egentligt omklädningsrum för personalen utan man har ett för alla gemensamt låsbart kapprum för förvaring av kläder och andra saker. I anslutning till kapprummet finns, enligt hans uppgifter, toalett och dusch

som man kan använda om man vill låsa om sig, t.ex. vid klädbyten. M.A. har vidare bestritt att han skulle ha öppnat dörren till kapprummet när någon av de två kvinnorna varit där. Arbetsdomstolen finner inte att utredningen ger belägg för DO:s påståenden i denna del.

DO har också lagt föreningen till last att M.A. inför S.D. skulle ha på ett kränkande sätt hävdade att arabiska män dödar otrogna kvinnor. M.A. har om denna händelse berättat att han, med anledning av en artikel han hade läst, frågade S.D. om hon tyckte det var rätt att otrogna kvinnor stenades till döds. Han har vidare berättat att han, sedan hon svarat ja på den frågan även en andra gång, lämnade ämnet eftersom han insåg att de hade olika uppfattningar. Enligt Arbetsdomstolens mening finns det inget i utredningen som vederlägger M.A:s beskrivning av denna händelse.

DO har även gjort gällande att M.A. försökt få S.Z. och S.D. att äta fläskkött och att han i samband därmed raljerat om att det var "halalgris". S.Z. har berättat om ett sådant tillfälle då han till lunch åt en rätt med fläskkött och skrattande uppmanade henne att smaka med orden: "Det är gott – det är halalgris". M.A. har bestritt att han försökt truga på någon av kvinnorna fläskkött men medgett att han, som ett utslag av skämtlynnelse, kan ha använt uttrycket "halalgris". Utredningen ger enligt Arbetsdomstolens mening inte utrymme för att finna mera visat om denna händelse än vad M.A. tillstått i sitt förhör.

En ytterligare händelse som särskilt förts fram av DO är att M.A., när S.D. arbetade i receptionen med uppkavlade armar, kommenterade detta och sade att "muslimska kvinnor är mycket håriga". M.A. har, när han hörts, inte vidgått denna händelse och de påstådda uttalandena men utesluter inte att man i allmänna ordalag kan ha talat om behåring. Enligt Arbetsdomstolens mening ger inte utredningen belägg för att M.A. uttalat sig på det sätt som har påståtts.

DO har vidare, utan närmare precisering, gjort gällande att M.A. vid flera tillfällen velat titta under de två kvinnornas sjalar och föreslagit att de skulle visa sitt hår bara för honom samt att han ofta ifrågasatte S.Z. äktenskap och uttryckte förklenande åsikter om arabiska män. Dessa påståenden har bestritts och får, enligt Arbetsdomstolens mening, inte stöd i utredningen.

Påstådda uttalanden den 24 januari 2008

Den 24 januari 2008 blev S.Z. och S.D. enligt DO utsatta för den trakasserande åtgärd som var den utlösande orsaken till att de två kvinnorna lämnade sina anställningar. Enligt DO sade då M.A. till dem att de inte skulle få några fasta anställningar om de inte tog av sig sina huvuddukar. Inledningsvis gjorde DO gällande att uttalandet skulle ha fällts vid ett möte där M.A. och de båda kvinnorna deltog. Härefter har DO ändrat beskrivningen av händelseförloppet och slutligen anfört följande om de närmare omständigheterna.

På föreningen hölls två möten den dagen. Vid det första mötet träffades M.A., S.Z. och L.H. för att diskutera de samarbetsproblem som hade uppstått mellan S.Z. och L.H. S.Z. blev mycket illa berörd av mötet och valde att inte delta i det inplanerade personalmötet som hölls senare under dagen. I det mötet deltog emellertid S.D. Efter mötet bad M.A. S.D. att stanna kvar för att de skulle prata enskilt. Mot slutet av diskussionen sade M.A. till S.D. att hon aldrig skulle få fast anställning hos föreningen om hon inte tog av sig slöjan. S.Z., som satt utanför rummet, hörde uttalandet eftersom dörren till rummet då var öppen. När M.A. gick ut från rummet sade han till S.Z. att detta med fast anställning och slöja även gällde henne.

S.Z. och S.D. har i sina förhör inför Arbetsdomstolen berättat i överensstämmelse med vad DO sålunda slutligen har anfört om denna händelse.

M.A. har i sitt förhör bestämt förnekat att han skulle ha uttalat sig på det sätt som påståtts. Han har vidare berättat att han alltid har stängd dörr vid enskilda möten med anställda och att han inte har något minne av att han skulle ha stött på S.Z. efter sammanträffandet med S.D. Han har också framhållit att det var han som anställde de två kvinnorna samt att han, då verksamheten har många besökare från andra kulturer, såg det som en fördel att de bar huvudduk. S.Z. har i sitt förhör nämnt att denna aspekt fördes fram vid anställningstillfället som ett skäl för kvinnorna att få arbete hos föreningen.

När det gäller det påstådda uttalandet står alltså S.Z:s och S.D:s uppgifter mot M.A:s. Till stöd för att M.A. uttalade sig på det påstådda sättet har DO emellertid även hänvisat till att S.Z. och S.D. dagen efter berättade om det inträffade för L.K. som i sin tur direkt skulle ha ringt till L.T. och omtalat händelsen. L.K. har inte i sitt förhör bekräftat detta. Hon har i stället uppgett att vad kvinnorna berättade för henne om var problem på arbetsplatsen som hade att göra bl.a. med samarbetet med L.H. och vad de uppfattade som tråkiga skämt från M.A:s sida. Enligt L.K. sade de inget om att M.A. skulle ha krävt att de tog av sina huvuddukar för att få fast anställning. L.T. har bekräftat att han talade med L.K. i telefon den aktuella dagen. Enligt L.T. talade L.K. vid samtalet i svävande ordalag om hur de två kvinnorna upplevde M.A:s agerande på arbetsplatsen och att de inte tyckte om honom som chef utan ansåg att han var en dålig arbetsledare. L.T. har vidare uppgett att han uppfattade L.K:s beskrivning av förhållandena som allmän arbetsplatsproblematik. Han har tillagt att han under samtalet över huvud taget inte fick någon upplysning som kunde föra tankarna till trakasserier eller diskriminering.

DO har till stöd för S.Z:s och S.D:s version av vad som uttalades också hänvisat till att L.K. till DO:s utredare i ärendet, O.S., skulle ha uppgett att de två kvinnorna hade berättat för henne om dessa uttalanden från M.A. O.S. har uppgett att L.K., när han talade med henne i telefon, hade sagt bl.a. att de två kvinnorna upplevde det som ett krav att de skulle ta av sig slöjorna för att få jobba kvar. DO har här även hänvisat till O.S:s tjänsteanteckning den 9 maj 2008 som innehåller anteckningar om telefonsamtalet. Från DO:s sida

har även påtalats att L.K. har en personlig anknytning till L.T. på så sätt att han är sambo med hennes syster.

L.K. har i sitt förhör förnekat att hon över huvud taget skulle ha talat med O.S. Hon har uppgett att hon hade fått ett meddelande intalat på sin telefonsvarare om att hon skulle ringa O.S. och att hon då ringde upp honom men inte fick någon kontakt, eftersom han hade semester. Arbetsgivarparterna har även de åberopat en tjänsteanteckning av O.S. Anteckningen är från den 8 maj 2008 och i den har angetts att L.K. var oanträffbar fram till måndag den 12 maj och då skulle komma att kontaktas.

Av det anförda framgår att den bevisning som hänför sig direkt till vad som uttalades vid det aktuella tillfället är de uppgifter som S.Z., S.D. och M.A. har lämnat. Dessa är som tidigare konstaterats motstridiga. Enligt Arbetsdomstolens mening finns det inte skäl att enbart med utgångspunkt i deras utsagor sätta S.Z:s och S.D:s version före M.A:s. Den bedömningen får även ses mot bakgrund av att de påstådda uttalandena rimmar illa med M.A:s inställning vid anställningstillfället, nämligen att han såg det som en fördel att kvinnorna bar huvudduk. Som redovisats ovan har S.Z. bekräftat att M.A. då gav uttryck för den uppfattningen. Utredningen kring vad som må ha sagts och återberättats efter de påstådda uttalandena den 24 januari 2008 ger enligt Arbetsdomstolens mening heller inte en sådan entydig bild att det med ledning av den finns skäl att ge försteg åt S.Z:s och S.D:s version. Slutsatsen blir därmed att DO inte har styrkt att M.A. uttalat sig på det påstådda sättet.

Har diskriminering i form av trakasserier skett?

De bestämmelser om förbud mot diskriminering som ska tillämpas är bestämmelserna i dels 9 a § 1999 års lag, dels – sedan DO kort före huvudförhandlingen till stöd för sin talan åberopat även att de påstådda trakasserierna haft samband med kön – 16 a § jämställdhetslagen. Av bestämmelserna framgår att en arbetsgivare inte får trakassera en arbetstagare. Med trakasserier i lagens mening avses enligt andra stycket i respektive bestämmelse sådant uppträdande i arbetslivet som kränker arbetstagarens värdighet och som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller med kön. Det har inte ifrågasatts att M.A., som påstås ha stått för det trakasserande uppträdandet, är att anse som arbetsgivare i lagens mening.

Trakasserier är enligt förarbetena (se bl.a. prop. 2002/03:65 s. 97 f. och 2004/05:147 s. 52 f.) handlingar, beteenden eller bemötanden som kränker den utsattes värdighet på ett sätt som har anknytning till en diskrimineringsgrund, i detta fall religion eller kön. Det kan vara fråga om fysiskt, verbalt eller annat uppträdande. Handlingarna eller bemötandet ska innebära missgynnande i form av skada eller obehag som kränker den enskildes värdighet. Diskriminerande trakasserier kan vara nedsättande tillmälen, nedsvärning, förlöjligande eller förnedrande uppträdande, t.ex. kommentarer om utseende och beteende eller kränkande gester. Det är den utsatte som avgör om beteendet eller handlingen är oönskat och kränkande. Det bör åligga den trakasserade att göra klart för den som trakasserar att beteendet upplevs som

kränkande. I vissa fall kan emellertid omständigheterna vara sådana att kränkningen utan vidare måste ha stått klar för den som trakasserat. Helt bagatellartade skillnader i bemötande är inte trakasserier. Det ska vara fråga om tydliga och märkbara kränkningar. Attityder och skämt m.m. som inte riktas mot en eller flera individer omfattas i princip inte. Ett handlingsätt eller bemötande som isolerat framstår som harmlöst, kan dock övergå till att bli trakasserande när det upprepas och den drabbade klargör att beteendet är kränkande.

Av föregående avsnitt framgår att S.Z. och S.D. under sin anställningstid visserligen fick frågor om sin trosuppfattning och muslimers levnadssätt av bl.a. M.A. och att dessa frågor diskuterades. Utredningen har dock inte visat att de två kvinnorna gjort klart att de upplevt dessa diskussioner som kränkande. Det kan här tilläggas att annat inte har framkommit än att inte heller den ansvarige för föreningen i Malmö, L.T., fick kännedom om att kvinnorna hade upplevt sig som trakasserade förrän efter deras anmälan om diskriminering. Omständigheterna kring dessa mer generella diskussioner har enligt Arbetsdomstolens mening inte heller varit sådana att det ändå måste anses ha stått klart för M.A. att S.Z. och S.D. upplevde sig som kränkta.

Vad avser de mer specificerade påståendena kan konstateras att det är visat att M.A. tagit upp frågor om fastande och om behandling av otrogna kvinnor. Enligt Arbetsdomstolens mening kan dessa händelser mot bakgrund av vad som framkommit kring dem inte bedömas som trakasserier i lagens mening.

Det är vidare visat att M.A. vid något tillfälle använt uttrycket "halalgris". Ett sådant uttryckssätt kan naturligtvis uppfattas som förlöjligande. Annat har inte framkommit än att M.A. menade det som ett skämt, även om det var taktlöst. Det har inte framkommit att skämtet upprepats eller att någon av S.Z. eller S.D. gjort klart att uttrycket uppfattades som kränkande eller att det stått klart för M.A. att det varit fråga om en kränkning. Inte heller detta uttalande kan därför anses som trakasserande.

Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen att DO inte har visat att föreningen utsatt S.Z. och S.D. för trakasserier. De har därmed inte blivit diskriminerade vare sig på grund av religion eller på grund av kön.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har alltså kommit fram till att föreningen inte diskriminerat S.Z. och S.D. DO:s talan om skadestånd till dem ska därför avslås.

Med den utgången ska DO förpliktas att betala arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Arbetsdomstolen finner att det yrkade beloppet är skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Diskrimineringsombudsmannens talan.

2. Diskrimineringsombudsmannen ska ersätta Idea och IF Friskis & Svettis för rättegångskostnader med etthundratjugoniotusensjuhundranitton (129 719) kr, varav 118 750 kr för ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom tills betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Lars Dirke, Ingrid Lyberg, Kerstin Brodowsky, Pontus Sjöstrand, Maria Hansson och Inger Efraimsson.
Enhälligt.

Sekreterare: Niklas Berthelson