

Sammanfattning

Ett biltillverkningsföretag har nekat en kvinna anställning med hänvisning till att hon inte uppfyllde företagets krav på viss kroppslängd. Fråga om företaget härigenom gjort sig skyldigt till indirekt könsdiskriminering.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2005-09-21
StockholmDom nr 87/05
Mål nr A 192/03

KÄRANDE

Jämställdhetsombudsmannen (JämO) Claes Borgström, Box 3397,
103 68 STOCKHOLM

SVARANDE

1. Teknikarbetsgivarna, Box 5510, 114 85 STOCKHOLM
2. Volvo Personvagnar Aktiebolag, 556074–3089, 405 31 GÖTEBORG
Ombud för båda: chefsjuristen Anders Weihe och jur. kand. Anna Nordin,
Teknikföretagens Service AB, Box 5510, 114 85 STOCKHOLM

SAKEN

Skadestånd på grund av brott mot jämställdhetslagen

De i målet tillämpliga bestämmelserna i jämställdhetslagen (1991:433) finns i 16 och 17 §§ i lagens lydelse före den 1 juli 2005. Bestämmelserna innehåller följande.

Indirekt diskriminering

16 § En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer av det ena könet, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet är lämpligt och nödvändigt och kan motiveras med objektiva faktorer som inte har samband med personernas kön.

När förbuden gäller

17 § Förbuden mot könsdiskriminering i 15 och 16 §§ gäller när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,
3. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga,
4. leder och fördelar arbetet, eller
5. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Genom en intresseanmälan den 18 oktober 2002 ansökte A-C.N. om anställning hos Volvo Personvagnar Aktiebolag (bolaget). Hon angav, genom att kryssa i olika rutor på den blankett som hon använde, att hon sökte anställning i karosfabriken (A-fabriken), målerifabriken (B-fabriken) eller monteringsfabriken (C-fabriken). I ansökan uppgav A-C.N. att hon var 159,7 cm lång. I ett brev till henne den 31 oktober 2002 meddelade bolaget att hon inte, med anledning av bolagets längdkrav, kunde erbjudas något arbete.

Längdkravet innebär att det för anställning i bolagets A-, B- eller C-fabriker erfordras att sökanden är mellan 163 och 195 cm lång.

JämO har gjort gällande att bolaget, genom att uppställa ett krav på viss kroppslängd för anställning av A-C.N., har brutit mot bestämmelserna i 16 och 17 §§ jämställdhetslagen.

A-C.N. är medlem i Svenska Kommunalarbetareförbundet. Sedan förbundet har förklarat sig avstå från att föra talan för henne i tvisten, har JämO vid Arbetsdomstolen väckt talan mot Teknikarbetsgivarna och bolaget och därvid gjort gällande att bolaget har gjort sig skyldigt till könsdiskriminering.

JämO har yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta bolaget att till A-C.N. utge allmänt skadestånd med 200 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 12 september 2003) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandet. Räntheyrskandet har vitsordats som skäligt i sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har till utveckling av sin talan anfört i huvudsak följande.

JämO

Det krav på viss kroppslängd som bolaget tillämpar är ett typiskt exempel på ett kriterium som framstår som neutralt men som i praktiken missgynnar kvinnor. Genom tillämpningen av längdkravet har bolaget missgynnat A-C.N. i hennes egenskap av kvinna. Kravet på en kroppslängd om minst 163 cm innebär att 28,2 procent av den kvinnliga befolkningen i arbetsför ålder utesluts från anställning i bolagets fabriker. Motsvarande siffra för männen är under en procent. Dessa siffror avser åren 2000 och 2001. Målet rör visserligen förhållanden under år 2002, men det görs gällande att några förändringar i nämnda hänseenden inte har skett.

Det vitsordas att längdkravet är motiverat av objektiva faktorer som inte har samband med kön, nämligen av ergonomiska skäl i syfte att begränsa risken för arbetsskador. JämO gör emellertid gällande, i första hand, att kravet inte är lämpligt vare sig i A- B- eller C-fabriken. Om Arbetsdomstolen skulle finna att längdkravet är lämpligt gör JämO gällande, i andra hand, att kravet inte är nödvändigt i någon av fabrikenas eftersom det finns handlingsalternativ i form av tekniska och/eller organisatoriska åtgärder.

A-C.N. sökte anställning i samtliga tre fabriker och nekades anställning i alla dessa med åberopande av längdkravet.

JämO gör gällande att det är vanligt förekommande att personal till A- och B-fabrikerna rekryteras externt. Det förekommer också att personal till A- och B-fabrikerna rekryteras internt inom bolaget från C-fabriken. Under den tid A-C.N. sökte anställning hos bolaget förekom extern rekrytering till

samtliga tre fabriker. A-C.N. kände till detta. I ansökningshandlingen angav hon att hennes ansökan avsåg alla tre fabriker. A-C.N. prövades för anställning i C-fabriken och nekades sådan eftersom hon inte uppfyllde längdkravet. Vad beträffar rekryteringen till A- och B-fabrikerna gör JämO i första hand gällande att A-C.N. även prövades för anställning i dessa fabriker, men nekades anställning eftersom hon inte uppfyllde längdkravet. Det har således varit fråga om ett beslut i en anställningsfråga enligt 17 § 1 jämställdhetslagen. I andra hand, om Arbetsdomstolen skulle finna att A-C.N. inte har prövats för anställning i A- eller B-fabrikerna, hävdar JämO att hon i allt fall har utsattas för könsdiskriminering även beträffande anställning till dessa fabriker eftersom hon sällades bort under rekryteringen till dessa med tillämpning av längdkravet till C-fabriken. Hon fick alltså på grund av detta krav inte möjlighet att genomgå något prov eller komma på anställningsintervju. Det har då varit fråga om åtgärder under anställningsförfarandet enligt 17 § 1 jämställdhetslagen.

JämO gör alltså gällande att kravet på en längd om minst 163 cm inte är ett lämpligt kriterium. Det finns visserligen ett samband mellan kroppslängd och risk för arbetskada men det är osäkert hur starkt sambandet är. Det finns ingen utredning i målet som visar på ett samband mellan arbetsskador i A-, B- eller C-fabrikerna och arbetstagarnas längd. Det är vidare oklart vid vilken längd ett längdkriterium skulle kunna vara adekvat. Det är inte heller klarlagt hur stor riskökning det kan vara fråga om. Alla som arbetar i fabriker löper en risk att drabbas av arbetskada. Arbetsdomstolen har att bedöma hur stor riskökningen är om gränsen går vid 163 cm i jämförelse med exempelvis 160 cm. JämO anser att gränsen vid 163 cm är godtyckligt satt. Om gränsen hade gått vid 160 cm hade 12,6 procent av kvinnorna undantagits från möjligheten att få anställning i någon av fabriker. Vid den nivån hade det varit tveksamt om det varit fråga om indirekt diskriminering eftersom skillnaden mellan män och kvinnor då inte skulle vara så stor. Vid gränsen 163 cm är det ostridigt att skillnaden mellan könen är så stor att det i och för sig kan vara fråga om indirekt diskriminering.

JämO anser att längdkravet är olämpligt eftersom detta kriterium är alltför trubbigt för att fylla det syfte som det är avsett att ha. Det finns andra faktorer som måste vägas in när en bedömning av risken för arbetskada görs, framför allt i vilken utsträckning personen tidigare har varit drabbad av belastningsskador. Om ett kategoriskt krav på viss längd krävs för anställning innebär det att det finns en risk för att personer anställs som löper en inte acceptabel risk för arbetskada med hänsyn till andra fysiska egenskaper. Personer som är kortare än 163 cm utesluts också härigenom från anställning trots att de kan ha andra fysiska egenskaper som kompenserar längden och som gör att de löper mindre risk att drabbas av arbetskada än dem som är längre. Det finns inte någon vetenskapligt verifierad metod att välja ut individer som är mindre mottagliga än andra för sjukdomar i rörelseorganen. Längdkravet är således inte lämpligt eftersom det utesluter individer som vid en helhetsbedömning skulle kunna bedömas som lämpliga. A-C.N. är en sådan person. Bolaget utgår från kroppslängden inför en eventuell anställning medan det, utifrån bolagets inställning, borde vara mera relevant att utgå från axelhöjden. Risken för arbetskada påverkas nämligen enligt expertisen av i vilken utsträckning en arbetstagare måste arbeta med armarna

ovanför axelhöjd. Olika människor har olika kropps-konstitutioner. En bedömning borde därför i stället även grundas på bl.a. muskelstyrka, vighet och kroppsvikt. Företaget Saab Scania tillämpar en sådan mer allsidig bedömning vid anställning till arbete i sin lastbilsproduktion. Den utredning som professor J.E. har gjort visar att det är lämpligare och mera rättvisande att göra en allsidig bedömning.

A-C.N. är född år 1978. Hon är utbildad undersköterska. Hon har gymnasiekompetens i matematik, svenska, engelska och samhällskunskap. Hon har arbetslivserfarenhet från praktikplatser i olika idrottshallar, från vården och från förskolan. Hon har en kropps-konstitution som gör att hon är lämplig för arbete i alla tre fabrikena. Nu arbetar A-C.N. med paketering hos ett annat företag i Göteborg. För anställning i bolaget krävs, förutom det omtvistade kravet på viss längd, även gymnasiekompetens i matematik, svenska, engelska och samhällskunskap, att man klarar ett praktiskt prov samt att man genomgår en hälsoundersökning. A-C.N. har inte fått tillfälle att visa att hon klarar det praktiska provet eller hälsoundersökningen. Inte heller har hon blivit kallad till intervju.

Sammanfattningsvis kan sägas att A-C.N. har nekats anställning på grund av att hon är under 163 cm lång. JämO anser att bolaget har tillämpat ett kriterium som missgynnar kvinnor på ett sådant sätt att det blir fråga om indirekt könsdiskriminering. Längdkravet är varken lämpligt eller nödvändigt. JämO har lagt fram fakta som gör det antagligt att A-C.N. har utsatts för könsdiskriminering. Bevisbördan för att så inte är fallet åvilar arbetsgivarparterna.

Arbetsgivarparterna

Det är ostridigt att det krav på viss kroppslängd som bolaget tillämpar i sig utesluter betydligt fler kvinnor än män. Bolaget anser dock att de relevanta procentsatserna vad gäller gränsen på 163 cm är 25 procent kvinnor och två procent män. Yngre kvinnor och män mellan 16–19 år bör inte tas med i jämförelsen eftersom de inte har växt färdigt i den åldern. Bolaget tillämpar längdkravet enbart för att minska risken för belastningsskador, dvs. kravet motiveras av objektiva faktorer som inte har samband med kön. Kravet är vidare både lämpligt och nödvändigt. Det är riktigt att arbetsgivaren har bevisbördan för att dessa krav är uppfyllda. Arbetsgivarparterna gör gällande att beviskravet vad gäller lämplighetskriteriet skall sättas på så sätt att bolaget har uppfyllt sin bevisbörda om bolaget kan göra sannolikt att längdkravet minskar risken för arbetsskador. Om något annat skulle gälla är det nödvändigt att utsätta de anställda för experiment. Det går inte att säkerställa någon bevisning om att personer i ett visst längdintervall är överrepresenterade vad gäller arbetsskador. Arbetsgivarparterna gör dock gällande att det finns bevisning som visar att kroppslängd och arbetsskador är direkt kopplade till varandra. Vad gäller nödvändighetskriteriet måste bolaget kunna visa att det inte finns andra rimliga tekniska förändringar i produktionen eller arbetsorganisatoriska åtgärder som skulle få samma skadebegränsande effekt som längdkravet och därmed onödiggöra detta. Arbetsgivarparterna gör gällande att det inte finns några möjligheter att förändra de tekniska produktionsbetingelserna så att längdkravet blir onödigt. Det går inte heller att

förändra arbetsorganisationen med mindre än att andra anställda skulle utsättas för en kraftigt ökad risk för belastningsskador.

Rekryteringsprocessen på Torslandafabriken går till på följande sätt. Det finns sedan år 2000 ett centralt rekryteringskontor. Samma år fastställdes också vilka allmänna krav som skulle gälla för anställning. Det krävs, förutom det omtvistade kravet på viss längd, gymnasiekompetens i svenska, matematik, samhällskunskap och engelska alternativt motsvarande industrierfarenhet, godkänt praktiskt test och hälsotest. Vid det praktiska testet kontrolleras sökandens finmotorik. Hälsotestet görs på företagshälsovården. Vid denna görs bl.a. en allsidig bedömning av den risk som sökanden löper att drabbas av belastningsskador. Om det finns indikationer på att risken kan vara förhöjd görs en fördjupad läkarundersökning. Först när sökanden har klarat dessa tester, samt uppfyller övriga allmänna krav, kan han eller hon komma ifråga för anställning. Under den i målet relevanta tidsperioden tillämpades det förfarandet att sökandenas handlingar placerades efter godkända tester i särskilda pärmar. En ansökan fanns i pärmarna under sex månader. Därefter fick respektive person en förfrågan om han eller hon ville kvarstå som sökande. I så fall fanns ansökan kvar i pärmen i ytterligare sex månader. Om ett rekryteringsbehov uppstod kunde den som skötte rekryteringsprocessen välja bland sökandena i pärmarna och kalla ett antal personer till intervju.

Kravet på viss kroppslängd innebär att en person som är under 163 cm lång blir utsorterad direkt och inte kommer ifråga för det praktiska testet eller för hälsoundersökningen. Bolaget har denna policy eftersom det redan från början står klart att den som är under 163 cm lång kommer att behöva inta sådana arbetsställningar att risken för belastningsskador är mycket stor. En av de avgörande orsakerna till att ett formellt längdkrav fastställdes år 2000 var att den nya bilmodellen XC 90, som är väsentligt större än övriga modeller, hade introducerats. Det var också lämpligt att kravet gällde generellt i samtliga tre fabriker.

Normalt sett behöver inte bolaget annonsera efter arbetskraft. Genom att använda en särskild blankett kan personer anmäla sitt intresse för arbete. Blanketten finns tillgänglig på bolagets hemsida och hos arbetsförmedlingen. A-C.N. fyllde i en sådan blankett och lämnade till bolaget. Bolaget får in 100–200 intresseanmälningar per vecka. Rekrytering av extern arbetskraft sker vanligen endast till C-fabriken. Man anställs då som montör. Omsättningsrekryteringen i C-fabriken uppgår till omkring 200 personer per år. I A- och B-fabrikerna kallas de anställda operatörer. I dessa fabriker är personalomsättningen betydligt lägre än i C-fabriken. De tekniska kompetenskraven för anställning i A- och B-fabrikerna är också betydligt högre. Till A- och B-fabrikerna rekryterar man i princip endast internt inom bolaget via internannonsering bl.a. på anslagstavlor. I speciella fall kan det uppkomma ett behov av att rekrytera externt även till A- och B-fabrikerna. Under den relevanta tidsperioden, dvs. den tid under vilken A-C.N:s intresseanmälan fanns hos bolaget, uppkom ett behov av extern rekrytering till samtliga fabriker. Behovet av personal till A- och B-fabrikerna kunde således inte som var brukligt fyllas genom intern rekrytering inom bolaget. Den rekryteringsansvarige tittade därför i de pärmar med godkända sökande

som fanns på rekryteringskontoret. På detta sätt rekryterades under den relevanta tidsperioden tre personer till A-fabriken och sju personer till B-fabriken. Dessa personer kunde dels ha svarat på annonsen om fordonsmontörer till C-fabriken, dels ha anmält sitt intresse för arbete hos bolaget upp till ett år dessförinnan. De som anställdes hade en betydande teknisk erfarenhet och/eller utbildning och därmed en mera relevant kompetensprofil än den A-C.N. hade. Det är således riktigt att extern rekrytering ägde rum till A- och B-fabrikerna under den relevanta tidsperioden. Det bestrids dock att A-C.N. är att betrakta som arbetssökande i jämställdhetslagens mening till A- och B-fabrikerna.

Under år 2004 tillverkade bolaget drygt 460 000 bilar. Bolaget producerar 880 bilar per dygn i en takt om 67 bilar per timme. Fyra olika bilmodeller tillverkas, nämligen S 80, V 70, XC 70 och XC 90. I A-fabriken sätts karossen samman. En stor del av det arbetet utförs av robotar. I B-fabriken tätas och målas karossen i ett antal olika steg. I C-fabriken monteras bilarna. Arbetet är indelat i ett stort antal arbetsmoment. Ett eller flera moment utgör en balans. I C-fabriken monteras bilarna utmed en 1,3 km lång s.k. line som är gemensam för samtliga fyra modeller. Linen omfattar omkring 750 balanser. Den är indelad i fem produktionsavsnitt som i sin tur är indelade i banavsnitt och produktionsledarområden. Cykeltiden, dvs. den tid som arbetstagaren har på sig att utföra arbetet, är 60 sekunder per balans. Man arbetar i tvåskift med rullande vaktavlösning. De anställda är indelade i KLE-lag (Kvalitet, Leverans och Ekonomi). Ett lag omfattar mellan 10 och 20 personer. Laget har ansvar för ett visst banavsnitt samt även för kringliggande administrativa uppgifter såsom kvalitetsuppföljning, leveranskontroll och ekonomiska frågor. Lagmedlemmarna roterar mellan balanserna, vilket bl.a. är viktigt för att undvika belastningsskador. Det pågår ständigt en diskussion mellan bolaget och arbetstagarorganisationen om i vilken utsträckning rotation skall ske. Arbetstagersidan vill ha mer rotation och bolaget vill begränsa denna mot bakgrund av de kvalitetsproblem och den sänkning i effektivitet som kan följa av en återkommande rotation. Arbetet är indelat och organiserat på motsvarande sätt i A- och B-fabrikerna.

Bolaget har sedan lång tid tillbaka ägnat stort intresse åt belastningsergonomiska frågor och bolaget är världsledande på detta område. Bolaget har alltsedan 1970-talet samarbetat med bl.a. Arbetsmiljöverket, vars föreskrifter i mångt och mycket bygger på detta samarbete. Enligt verkets föreskrifter kan olika arbetsmoment delas in i röda, gula och gröna moment beroende på i vilken utsträckning dessa kan ge upphov till belastningsbesvär. De moment som klassas som röda bör undvikas, gula bör ses över och gröna innebär en låg risk för belastningsskador. Arbete på en röd balans under en längre tid medför typiskt sett risk för belastningsbesvär. Volvo använder detta klassificeringssystem i modellen Belastningsmodell Ergonomi, BME. Samtliga balanser bedöms ur ergonomisk synvinkel och klassificeras i färg och på en skala. Detta arbete utförs efter en okulär besiktning i samarbete mellan bolagets ergonomiska experter och skyddsombuden. Vid klassificeringen utgår man från en montör som är 170–180 cm lång. Inom detta intervall finns huvuddelen av de anställda. Antalet röda balanser i C-fabriken har uppmätts till 11–12 procent. Om i stället kroppslängden 160–165 cm skulle användas skulle ytterligare omkring 30 procent av

balanserna bli röda. Om en balans blir klassificerad som röd undersöks om något tekniskt hjälpmedel kan underlätta arbetet. Om så inte är fallet beaktas förekomsten av en röd balans i rotationsschemat. Arbetslaget får därmed turas om att arbeta på denna balans.

Redan på designstadiet av en ny bilmodell beaktas hur produktionen kan utformas på bästa möjliga sätt ur ergonomisk synvinkel. Även på detta område är bolaget ledande och dess kunskaper har givit innehåll åt Arbetsmiljöverkets föreskrifter. I dataprogram och med hjälp av datoriserade dockor, s.k. mannekiner, kan olika arbetsställningar simuleras. Vid dessa simuleringar utgår man från kroppslängden 154–191 cm. Utanför detta intervall hamnar fem procent av männen och fem procent av kvinnorna. På så sätt kan man redan på konstruktionsstadiet planera för bästa möjliga ergonomi vid produktionen. I en prototypverkstad utförs provmonteringar av den nya modellen. Erfarenheter från dessa används i den fortsatta konstruktionen av modellen.

Produktionsbetingelserna är inte utformade utifrån en manlig norm utan från ett snitt av kroppslängden för män och kvinnor sammanviktade. Bolagets senaste modell XC 90 är väsentligt större och högre än övriga modeller. Bilens storlek är en kundfråga. Modellen XC 90 är mycket efterfrågad och tillverkningen av den utgör hälften av bolagets nuvarande produktion.

Sedan år 2000 har bolaget investerat 500 miljoner kr i belastningsergonomiska hjälpmedel, bl.a. lyftverktyg, höj- och sänkbara plattformar och olika typer av mekaniseringar. Bolaget har ägnat mycket resurser åt att utarbeta lämpliga handverktyg som skall passa en så stor del av befolkningen som möjligt. På detta sätt har bolaget så långt detta är möjligt lyckats eliminera kravet på viss kroppsstyrka i C-fabriken. Utvecklingen på världsmarknaden gör det svårt att genomföra ytterligare mekanisering. Bilindustrin strävar efter att kunna bygga så många bilmodeller som möjligt på samma tekniska plattform som då också är gemensam inom en koncern. Volvo ingår i Ford-koncernen tillsammans med Jaguar, Landrover och Lincoln. Utvecklingen med samma plattform innebär ett krav på ökad utbytbarhet mellan produktionsenheterna inom koncernen. Den sätter också gränser för en fabriks möjligheter att på egen hand t.ex. robotisera ett visst arbetsmoment. Varje investering som genomförs måste vara kostnadseffektiv och produktivitetshöjande. Annars riskerar man att bli utkonkurrerad av en annan produktionsenhet inom koncernen. De investeringar som bolaget har gjort i ergonomiska hänseenden kan i detta sammanhang snarare vara en nackdel än en fördel för bolaget.

Det finns ett tydligt samband mellan arbetsställning och arbetstagarens längd. Det finns mycket forskning på området som bekräftar att det finns ett sådant samband. När en montering skall utföras är det ställe där monteringen skall ske bestämd av bilens storlek och konstruktion. Vidare är den punkt där montören måste placera sina fötter given på förhand. Det är exempelvis inte möjligt att klättra eller stå på en pall för att nå bättre. Montörens längd och räckvidd är alltså de dimensionerande faktorerna för arbetsställningen. Enligt bl.a. Arbetsmiljöverkets föreskrifter framgår att arbetsställningar som innebär arbete utanför normal räckvidd eller med armarna ovanför axelhöjd är

olämpliga om de intas alltför ofta. Då belastas framför allt skuldror, axlar och ländrygg. Kortare arbetstagare är tvungna att inta sådana arbetsställningar oftare än längre arbetstagare. Kortare arbetstagare får oftare än andra belastningsbesvär i skuldror, axlar, ländrygg och halsrygg.

Det är inte möjligt att fullt ut anpassa alla arbetsmoment till alla människor. När det gäller såväl teknisk utformning som arbetsrotation har bolaget i sin strävan att undvika arbetsskador kommit så långt det är möjligt och rimligt. Det finns visserligen balanser utmed produktionsflödet där operatörens respektive montörens längd inte har någon större betydelse. Om kortare personer enbart skulle arbeta på sådana balanser skulle detta i sin tur innebära att övriga arbetstagare inte skulle få erforderlig arbetsrotation. De skulle därmed bli utsatta för kraftigt ökade risker för belastningsskador. De riskfyllda balanserna är utspridda över hela produktionsflödet. Det finns således inga ”problemfria öar”.

Den utredning som bolaget har inhämtat i målet, och som professor R.K. har utfört, bekräftar att det finns många arbetsmoment där arbetstagare som är kortare än 160–165 cm utsätts för en ökad risk för belastningsskador. R.K. kommer till slutsatsen att ett längdkrav därför måste uppställas. Längdkravet 163 cm är fastställt utifrån vetskapen att risken för arbetsskador ökar kraftigt i intervallet 160–165 cm på grund av de arbetsställningar som måste intas. Det kan diskuteras om gränsen skall gå vid 163 eller 165 cm. Det beror på hur försiktig man som arbetsgivare vill vara. En arbetsgivare måste emellertid kunna lita på de råd som företagshälsovården och ergonomisk expertis ger.

Arbetsgivarparterna menar att en mer allsidig bedömning, som JämO förespråkar och som Scania tycks använda sig av, skulle innebära att färre kvinnor skulle komma ifråga för anställning. Vidare är betydelsen av flera av de faktorer som skulle kunna ingå i en sådan bedömning mycket omstridd. Scanias verksamhet är inte heller jämförbar med den som bolaget bedriver. Scania tillverkar lastbilar med helt andra mått och i en annan takt. Med ett krav på viss kroppslängd uppnås en så träffsäker bedömning som möjligt.

Det finns ett fåtal arbetstagare hos bolaget som är under 163 cm, i vart fall i C-fabriken. Bolaget har kännedom om att några av dem är eller har varit sjukskrivna för belastningsbesvär. På bolagets företagshälsovård har man inte fört någon statistik över varje belastningsskada utifrån arbetstagarens längd. Det är emellertid allmänt känt att belastningsskador är det enskilt största arbetsskadeproblemet inom fordonsindustrin i allmänhet. Detta visar också statistik från företagshälsovården inom bolaget över antalet besök hos läkare, sjuksköterska och sjukgymnast.

Domskäl

Tvisten

Tvisten i målet gäller frågan om bolaget har diskriminerat A-C.N. genom att uppställa och tillämpa ett krav på en kroppslängd om minst 163 cm för att anställa henne.

JämO har gjort gällande följande. Bolagets längdkrav missgynnar kvinnor eftersom kvinnor typiskt sett är kortare än män. Kravet kan förvisso motiveras med objektiva faktorer som inte har samband med kön. Kravet är emellertid varken lämpligt eller nödvändigt. Bolaget har därför brutit mot förbudet mot indirekt diskriminering i 16 § jämställdhetslagen.

Arbetsgivarparterna har invänt följande. Det är riktigt att längdkravet i praktiken missgynnar kvinnor. Kravet kan emellertid motiveras av objektiva faktorer som saknar samband med kön, nämligen ambitionen att minska risken för belastningsskador hos arbetstagarna. Vidare är kravet både lämpligt och nödvändigt. Missgynnandet är därför försvarligt och utgör således inte något brott mot diskrimineringsförbudet.

Utredningen i målet

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på JämO:s begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med A-C.N. samt vittnesförhör med arbetstagarna hos bolaget C.S. och E.S., handläggaren vid länsarbetsnämnden L.F. och med professorn J.E. På begäran av arbetsgivarparterna har hållits vittnesförhör med fabrikscheferna M.B., A.J., M.D. och H.B., miljöchefen E.Ö., produktionschefen J.A., tidigare personalchefen L.B., huvudskyddsombudet R.J., tidigare personalansvarige F.Z. samt med professorn R.K. På arbetsgivarparternas begäran har hållits syn av bolagets A- B- och C-fabriker. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Rättslig bakgrund

Enligt 16 § jämställdhetslagen i den tillämpliga lydelsen föreligger indirekt könsdiskriminering om en arbetsgivare missgynnar en arbetssökande eller en arbetstagar genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer av det ena könet, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet är lämpligt och nödvändigt och kan motiveras med objektiva faktorer som inte har samband med personens kön. Förbudet mot indirekt könsdiskriminering gäller bl.a. när en arbetsgivare beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet (17 § 1 samma lag).

Indirekt könsdiskriminering anses föreligga när ett krav som framstår som neutralt medför att personer av det ena könet sätts i ett sämre läge än personer av det andra. I förarbetena till bestämmelsen (se prop. 1999/2000:143 s. 41) anges som exempel att en till sin lydelse könsneutral regel t.ex. i ett kollektivavtal som säger att vissa förmåner inte utbetalas till dem som arbetar deltid kan antas typiskt sett missgynna kvinnor jämfört med män eftersom fler kvinnor än män arbetar deltid. Som ytterligare exempel anges att kvinnor kan ha svårare än män att uppfylla kravet på t.ex. att den som skall arbeta som polis skall ha viss minimilängd eller att gymnastiklärare skall kunna springa 100 m på viss tid. På motsvarande sätt, anförs det vidare, kan män typiskt sett antas ha svårare än kvinnor att uppfylla andra krav. Det förutsätts

inte någon avsikt att diskriminera för att en bestämmelse etc. skall strida mot förbudet mot indirekt diskriminering utan det är det diskriminerande resultatet som är relevant.

Inom EG-rätten finns begreppet indirekt könsdiskriminering definierat i rådets direktiv (97/80/EG) om bevisbördan vid mål om könsdiskriminering, det s.k. bevisbördedirektivet. Bestämmelsen i 16 § jämställdhetslagen är utformad efter förebild av EG-rättens bestämmelser och praxis.

Begreppet indirekt diskriminering är uppbyggt kring uttrycken missgynnande, jämförelsen och intresseavvägningen (prop. 1999/2000:143 s. 42).

Ett missgynnande uppstår när en arbetsgivare tillämpar en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt, som verkar neutralt men som vid en närmare granskning i praktiken särskilt missgynnar personer av det ena könet. Missgynnandet tar sig uttryck i att de personerna jämfört med andra har svårare att uppfylla kriteriet eller bestämmelsen eller att förfaringsättet medför en negativ effekt för dem (prop. 1999/2000:143 s. 42).

För att avgöra om en bestämmelse etc. särskilt missgynnar personer av det ena könet skall en jämförelse göras. Jämförelsen skall ske mellan å ena sidan den andel kvinnor som kan respektive inte kan uppfylla bestämmelsen och å andra sidan den andel män som kan respektive inte kan uppfylla denna. Syftet är att utröna om bestämmelsen särskilt missgynnar personer av något av könen som grupp. Skillnaden mellan de bland kvinnorna som kan respektive inte kan uppfylla bestämmelsen och de män som kan respektive inte kan uppfylla bestämmelsen bör vara betydande för att det ena könet som grupp skall anses ha missgynnats. Det är de faktiska förhållandena som skall bedömas. Lagstiftaren och EG-domstolen har överlämnat till de enskilda domstolarna att bedöma den närmare innebörden av den jämförelse som skall göras. (Se prop. 1999/2000:143 s. 42).

Det finns ett visst utrymme för en arbetsgivare att få tillämpa ett kriterium, ett förfarande eller en bestämmelse trots att tillämpningen har negativ effekt för personer av det ena könet. Bedömningen av detta utrymme sker vid en intresseavvägning. Den ifrågasatta bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet skall prövas utifrån arbetsgivarens verksamhetsbehov. Utöver ett godtagbart verksamhetsbehov bör även godtas att en arbetsgivare tillämpar nationellt bestämda regler som avser att tillgodose viktiga samhällsliga mål inom ramen för social- eller sysselsättningspolitiken (prop. 1999/2000:143 s. 43). I ett flertal rättsfall har EG-domstolen haft att bedöma hur en intresseavvägning skall göras. I allt väsentligt handlar det om en tillämpning av den s.k. proportionalitetsprincipen (se t.ex. målet *Bilka Kaufhaus C-170/84*).

Vad gäller bevisbördan i ett mål om könsdiskriminering framgår av förarbetena till jämställdhetslagen att det åligger den som anser sig diskrimineras att lägga fram fakta som ger anledning att anta att det förekommit diskriminering, varefter bevisbördan övergår till arbetsgivaren som har att visa att missgynnandet inte har samband med könstillhörigheten. När det gäller frågor om indirekt diskriminering innebär detta att arbetstagaren eller den arbetssökande skall visa att den till synes neutrala bestämmelsen, kriteriet

eller förfaringssättet särskilt missgynnar personer av det kön som arbetstagaren eller arbetssökanden tillhör. Det ankommer därefter på arbetsgivaren att visa både att syftet med bestämmelsen etc. kan motiveras av sakliga skäl och att åtgärden är lämplig och nödvändig för att syftet skall uppnås. (Se prop. 1999/2000:143 s. 48 f.). Denna reglering bygger i sin tur på bevisbördedirektivet och EG-domstolens rättstillämpning.

Utgångspunkter i målet

För att det skall vara fråga om indirekt könsdiskriminering skall alltså för det första det ena könet särskilt ha missgynnats i förhållande till det andra. Mot bakgrund av vad som har upplysts i målet står det klart att många kvinnor utesluts från anställning hos bolaget genom tillämpningen av det längdkrav som bolaget ställt upp och som innebär att en arbetssökande för att komma ifråga för anställning skall vara mellan 163 och 195 cm lång. Parterna är ense om att längdkravet medför att cirka 25 procent av kvinnorna utesluts från anställning hos bolaget medan enbart omkring två procent av männen utesluts. Skillnaden beror på att kvinnor typiskt sett är kortare än män och därför i betydligt större utsträckning inte når upp till längdkravets nedre gräns, 163 cm. Parterna är ense om att skillnaden är så betydande att tillämpningen av längdkravet i praktiken särskilt missgynnar kvinnor.

Parterna är vidare ense om att JämO har lagt fram sådana fakta som ger anledning att anta att det förekommit diskriminering och att bevisbördan därmed har övergått på arbetsgivarparterna. Det ankommer alltså på arbetsgivarparterna att visa att syftet med längdkravet kan motiveras av sakliga skäl som inte har samband med könstillhörigheten och att det är lämpligt och nödvändigt för att syftet skall uppnås.

Arbetsgivarparterna har angett att syftet med längdkravet är att minska risken för belastningsskador hos arbetstagarna. Det är ostridigt mellan parterna att bolagets motiv för kravet är ett i lagens mening objektivet sett godtagbart skäl. Däremot är det tvistigt om kravet är lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet.

Något om utredningen i frågan om längdkravet är lämpligt och nödvändigt

Arbetsgivarparterna menar att längdkravet är lämpligt för att uppnå målet att minska risken för belastningsskador. De hävdar vidare att kravet är nödvändigt eftersom det inte finns några andra sätt att uppnå detta mål.

JämO har gjort gällande att längdkravet är olämpligt eftersom det är ett alltför trubbigt kriterium för att fylla syftet att minska belastningsskador. Det finns enligt JämO andra faktorer som har betydelse för risken att drabbas av arbetsskador. Vidare menar JämO att det finns handlingsalternativ i form av tekniska och/eller organisatoriska åtgärder. Kravet är därför enligt JämO inte heller nödvändigt.

Utredningen i dessa tvistefrågor består bl.a. av de utredningar som har gjorts av och de förhör som har ägt rum med professorerna R.K. och J.E. R.K. är adjungerad professor i maskinteknik, industriell ergonomi vid Chalmers

tekniska högskola. Han har under lång tid bedrivit ergonomisk forskning, bl.a. vid Arbetslivsinstitutet. J.E. är professor i industriell arbetsvetenskap vid Linköpings Universitet. Han har bl.a. sysslat med ergonomiska frågor i befintlig fordonsindustri.

R.K. har på bolagets uppdrag gjort en utredning angående relevansen av att kräva att en person är 163–195 cm lång för att komma i fråga för en anställning som montör eller operatör i bolagets fabriker. Utredningen genomfördes på det sättet att ett antal balanser, närmast motsvarande arbetsmoment, valdes ut och studerades närmare ur ergonomisk synvinkel med hjälp av ett särskilt dataprogram. I programmet kan olika typiska arbetsställningar simuleras utifrån varierande kroppslängder på montören respektive operatören. På så sätt kan den faktiska belastningen i den simulerade situationen utvärderas. Resultatet har ställts mot gällande bedömningskriterier, bl.a. Arbetsmiljöverkets allmänna råd, men även frivilliga internationella standarder. Ett antal typsituationer har då identifierats som är ergonomiskt olämpliga, nämligen arbete med handen över huvudet, arbete utanför normal räckvidd, arbete i hopkrupen eller böjd arbetsställning samt arbete med nacken i extrem böjning eller vridning.

R.K. har i korthet dragit följande slutsatser av sin utredning.

Arbetet i fabriken innebär att kortare operatörer och montörer (under cirka 160–165 cm) måste inta olämpliga arbetsställningar. Det finns en omfattande vetenskaplig litteratur som bekräftar att det finns ett samband mellan risk för belastningsskador och de arbetsställningar som måste intas. I allmänhet är inte arbetsställningarna i sig skadliga om de inte förekommer i samband med andra försvårande omständigheter, framför allt en alltför stor tidsmässig exponering.

I A-fabriken finns många situationer där kortare operatörer löper en förhöjd risk för arbetsskador p.g.a. arbete i extrem framåtböjning av ryggen och/eller utanför normal räckvidd. I vissa situationer når inte en kort operatör tillräckligt långt för att kunna utföra arbetsmomentet över huvudet. I A-fabriken finns även ett antal situationer som kan innebära en risk för arbetsskador till följd av dels arbete med händerna över huvudet och överarmarna lyfta mer än 60 grader, dels arbete med böjd nacke. I B-fabriken finns många situationer där kortare operatörer löper en förhöjd risk för arbetsskador p.g.a. återkommande arbete i extrem framåtböjning av ryggen och arbete med armarna extremt utsträckta. Det finns även situationer med en viss risk för skador till följd av arbete med nacken i bakåtböjning. I C-fabriken finns många olika moment som är ergonomiskt belastande. För kortare montörer uppstår höga risker för belastningsskador eftersom det finns ett stort antal situationer som innebär arbete med händerna över huvudet och överarmarna lyfta mer än 60 grader, återkommande arbete i extrem framåtböjning av ryggen samt arbete med upprepade bakåtböjningar i nacken. Den gjorda genomgången visar tydligt enligt R.K. att det är oundvikligt att ett längdkrav måste uppställas. Det går inte att säga att gränsen skall gå just vid 163 cm, men inget motsäger rimligheten av detta. Eftersom problemen ökar redan vid en kroppslängd av 165 cm borde längdkravet egentligen inte sättas lägre än så.

J.E. har på JämO:s uppdrag kommenterat R.K:s utredning. Han har uppgett i huvudsak följande. Dagens forskning på ergonomiområdet visar att det finns många olika orsaker till att en arbetstagare drabbas av belastningsskador. Många anser att de psykosociala orsakerna är minst lika viktiga att beakta som de fysiska belastningarna. Det är viktigt att utforma och organisera en arbetsplats på bästa möjliga sätt i ergonomiskt hänseende. Först när detta inte är tillräckligt blir det fråga om selektion, dvs. att välja bort arbetstagare som löper större risk än andra att drabbas av arbetsskador. Vid en sådan selektion är det lämpligt att göra en sammanvägning av ett antal olika faktorer, bl.a. ålder, kroppslängd, muskelstyrka, kroppsvikt, rökning, tidigare belastningsbesvär, fysisk aktivitet/kondition, sjukdomar, koordinationsförmåga och rörelseomfång. Olika faktorer har olika stor betydelse. Genom en sammanvägd bedömning har en arbetsgivare större möjligheter att hitta den lämpligaste arbetskraften. Vidare kan då också göras en bättre och mera träffsäker bedömning av om en viss arbetstagare löper risk att drabbas av belastningsskador. Ett förfarande av det här slaget skulle enligt hans uppfattning leda till att flera kvinnor skulle komma ifråga för anställning. Självklart har operatörens respektive montörens längd betydelse för den arbetsställning som han eller hon intar i ett visst arbetsmoment. Arbetsställningen är en av många viktiga faktorer som har betydelse när risken för belastningsskador skall bedömas. Den har dock inte någon avgörande betydelse. Vidare har den typ av simuleringar som R.K. har gjort av arbetsställningar sina begränsningar på så sätt att de inte ger en helt verklig bild av en viss situation. Ju kortare en arbetstagare emellertid är desto större risk löper han eller hon att drabbas av arbetsskador. Var gränsen för ett eventuellt längdkrav skall gå beror bl.a. på vilken risk för belastningsskador som arbetsgivaren kan acceptera.

R.K. har i sin tur kommenterat metoden att göra en mer allsidig bedömning på i huvudsak följande sätt. När de gäller en individs övriga egenskaper, utöver kroppslängden, som skulle kunna ha betydelse för risken att drabbas av belastningsskador saknas i många avseenden tillförlitliga forskningsunderlag. Betydelsen av ålder, rökning och i vilken utsträckning en arbetstagare tidigare har varit drabbad av belastningsskador kan dock ha viss relevans. Han har svårt att se att mätningar av exempelvis armlängd eller huvudlängd skulle ge något annat resultat än mätning av kroppslängd. En större muskelstyrka skulle kunna vara en skyddande faktor i en annan industri, dock inte i bolagets verksamhet. Det finns inget belägg för att en allmänt god fysisk kondition medför en mindre risk för belastningsskador. En undersökning av exempelvis koordinationsförmåga vore intressant, men en sådan faktor har inte alls samma relevans som kroppslängden.

När det gäller bolagets möjligheter att genom tekniska och organisatoriska åtgärder uppnå samma mål som motiverat längdkravet har de personer som har hörts i dessa frågor uttryckt olika åsikter. Det torde dock råda enighet om att det inte finns något rimligt utrymme för några ytterligare åtgärder av avgörande betydelse.

Föreligger indirekt könsdiskriminering?

Av den omfattande utredningen i målet kan till en början den slutsatsen dras att frågor som rör arbetsmiljön är ett mycket betydelsefullt inslag i bolagets verksamhet och att stora ansträngningar har gjorts och görs för att arbetsförhållandena skall bli så gynnsamma som möjligt. Detta framgår av bl.a. uppgifter som E.Ö., J.A. och R.J. har lämnat. Det har sålunda bl.a. framkommit att de belastningsergonomiska förhållandena beaktas redan under konstruktionsstadiet av en ny bilmodell för att produktionen skall kunna utformas på ett ur ergonomisk synvinkel så bra sätt som möjligt och att bolaget ligger mycket långt fram i att utveckla arbetet med arbetsmiljön. Sett i belysning av det nu anförda är det tveklöst så att bolagets krav på viss kroppslängd har förestavats av en verklig strävan att minska riskerna för belastningsskador hos arbetstagarna. Som redan anförts har detta inte heller ifrågasatts av JämO liksom inte heller att bolagets syfte med åtgärden är ett i och för sig objektivt godtagbart skäl som inte har samband med könstillhörigheten.

Av utredningen framgår att det omtvistade längdkravet började tillämpas under år 2000 och att det gäller för alla tre fabrikena. Det går emellertid inte att av utredningen få någon klar uppfattning om vilka närmare överväganden som legat bakom kravet. Bl.a. E.Ö. och L.B. har i allmänt hållna ordalag uppgett att längdkravet torde ha uppställts efter rekommendation från företagshälsovården. Varken de eller någon annan som hörts har kunnat ange varför den nedre gränsen för kroppslängden bestämdes till 163 cm. R.J. har uppgett att han anser att ett längdkrav i och för sig är en del av vad som behövs för att bemöta riskerna för belastningsskador i arbetet, men har samtidigt förklarat att den fackliga organisationen inte är överens med bolaget om att den nedre gränsen skall gå vid 163 cm. Vidare har från några av de förhörspersoner som arbetsgivarparterna åberopat lämnats uppgifter om att det tidigare i praktiken tillämpades ett längdkrav i måleriet, den s.k. B-fabriken, som förut i större utsträckning än i dag innehöll manuella arbetsuppgifter. Ingen har dock kunnat redogöra för den närmare tillämpningen av detta krav eller vilken längd som då gällde.

Enligt vad som framgår av utredningen tycks enighet råda om att arbetet i de berörda fabrikena är sådant att det, även med de omfattande arbetsmiljöinsatser som gjorts, är generellt ergonomiskt belastande. Såväl R.K. som J.E. är således ense om att det finns arbetssituationer som är olämpliga ur belastningssynpunkt för alla, oberoende av kroppslängd.

R.K. har vidare, med hänvisning till att den utredning som han vidtagit visar att korta personer i stor utsträckning måste arbeta i olämpliga arbetsställningar, bedömt att dessa utsätts för risk för belastningsskador på rörelseorganen i högre utsträckning än andra. Enligt honom utsätts arbetstagare med en kroppslängd ”under cirka 160–165 cm” för denna ökade risk. Enligt Arbetsdomstolens mening är det dock inte möjligt att av R.K:s utredning få någon uppfattning om hur den skillnad i risk för personer av olika längd som han anser föreligga mera konkret ter sig. Inte heller kan någon säker slutsats dras om skillnaden i risknivå för personer med en

kroppslängd som ligger inom det intervall där R.K. anser att det finns en förhöjd risk.

J.E. är på så sätt ense med R.K. som att även han anser att arbetstagarens längd är en viktig faktor när det gäller att för aktuell typ av arbete bedöma risken för belastningsskador. Enligt hans uppfattning är det dock – när det gäller att genom ett urval av personer som skall anställas till ett visst arbete försöka minska risken för belastningsskador – betydligt effektivare med en bredare avvägning där även andra individuella riskfaktorer beaktas. Den riskfaktor som J.E. framhållit som särskilt betydelsefull vid en sådan sammanvägd bedömning är om personen tidigare haft belastningsbesvär. Även R.K. har uppgett att det finns belägg för att den som tidigare drabbats av arbetsskador löper ökad risk att drabbas på nytt.

När det gäller de faktiska förhållandena hos bolaget framgår det av utredningen att det finns anställda som är kortare än 163 cm. Från bolagets sida har dock inte kunnat anges hur många de är och följaktligen inte heller hur stor del av det totala antalet anställda som inte uppfyller längdkravet. Det har inte heller presenterats någon utredning som belyst i vilken omfattning anställda av olika längd rent faktiskt har drabbats av belastningsskador i rörelseapparaten.

Arbetstagarna C.S. och E.S., som båda är kortare än 163 cm, har berättat att de för sin del inte har upplevt att arbetsuppgifterna medfört några kroppsliga besvär. R.J. har uppgett att det för de anställda uppstår ergonomiska problem oavsett vilken kroppslängd de har och att han har uppfattningen att dessa problem föreligger i lika hög utsträckning hos dem som är 170–180 cm långa som hos dem som är kortare. Han har vidare berättat att det inte har hänt att någon anställd påtalat just längden som ett problem.

Enligt Arbetsdomstolens mening ger det anförda och vad som i övrigt framkommit av utredningen inte någon entydig bild av längdkravets betydelse för att minska risken för belastningsskador hos de anställda. Tillämpningen av den nedre gränsen för längdkravet har en klart negativ effekt för kvinnliga arbetssökande som, när de inte uppfyller detta krav, automatiskt sällas bort och alltså helt utesluts från möjligheten till en vidare prövning i anställningsärendet. Enligt domstolens mening kan bolaget genom den utredning som förebringats inte anses ha på ett övertygande sätt visat att längdkravet varit en sådan lämplig och nödvändig åtgärd för att uppnå bolagets syfte med kravet, att åtgärden, trots den negativa effekten för kvinnor, skall anses tillåten. Det har inte av utredningen framkommit något som ger anledning att bedöma frågan olika beroende på vilken av de tre fabriker som avses. Genom att tillämpa längdkravet gentemot A-C.N. när hon sökte arbete hos bolaget har bolaget alltså gjort sig skyldigt till indirekt könsdiskriminering enligt 16 § jämställdhetslagen.

I vilka fall har diskriminering skett?

Med den gjorda bedömningen är det ostridigt att bolaget, när det gällt frågan om anställning i C-fabriken, gjort sig skyldigt till indirekt könsdiskriminering i strid med reglerna i 16 § och 17 § 1 jämställdhetslagen. När det gäller

anställning i de två andra fabriker är arbetsgivarparternas ståndpunkt att bolaget inte handlat i strid med förbuden i 17 § 1 jämställdhetslagen eftersom A-C.N. inte enligt dem kan anses ha varit arbetssökande till arbeten i dessa fabriker.

Av utredningen har framkommit att rekrytering till A- och B-fabriken i regel skedde genom intern rekrytering. Det har vidare framkommit att A-C.N. ansökte om arbete hos bolaget den 18 oktober 2002, att hon därvid använde sig av den blankett som bolaget tillhandahåller och att hon, genom att göra en markering i förtryckta rutor, angav att hon sökte arbete i alla tre fabriker. I ett brev från bolaget den 31 oktober 2002 fick A-C.N. sedan beskedet att hennes möjligheter till anställning hos bolaget hade undersökts, men att hon, med anledning av företagets längdkrav inte kunde erbjudas något arbete. Det är ostridigt att bolaget under tiden mellan A-C.N:s ansökan och bolagets brev om avslag rekryterade externt till arbeten även i A- och B-fabriker. A-C.N. har uppgett att hon, när hon lämnade in sin ansökan om anställning, kände till att bolaget hade behov av extern rekrytering inte bara till C-fabriken utan även till de andra två fabriker.

Arbetsdomstolen finner mot bakgrund av det anförda att A-C.N. varit att betrakta som arbetssökande även till de anställningar som var aktuella i A- och B-fabriker. Det innebär att bolaget även i dessa anställningsärenden agerat i strid med förbuden i 17 § 1 jämställdhetslagen genom att i förhållande till A-C.N. tillämpa längdkravet. Det finns, enligt domstolens mening, inte anledning att inom ramen för den föreliggande tvisten ta ställning till om handlandet skall anses falla in under det första eller det andra ledet i bestämmelsen.

Skadestånd

Vid den gjorda bedömningen skall bolaget betala ett allmänt skadestånd till A-C.N. Vid bestämmandet av skadeståndets storlek bör beaktas att bolagets agerande uppenbarligen inte förestavats av någon avsikt att diskriminera. Det är snarare fråga om att bolaget gjort en, som det visat sig, inte godtagbar bedömning av det berättigade i det tillämpade längdkravet. Vid en samlad bedömning mot bakgrund av dessa omständigheter och den kränkning som A-C.N. utsatts för bestämmer Arbetsdomstolen skadeståndet till 40 000 kr.

Rättegångskostnader

Vid denna utgång skall arbetsgivarparterna ersätta JämO:s rättegångskostnader. Det råder inte någon tvist om beloppet.

Domslut

1. Volvo Personvagnar Aktiebolag skall till A-C.N. betala fyrtyotusen (40 000) kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 12 september 2003 till dess betalning sker.
2. Teknikarbetsgivarna och Volvo Personvagnar Aktiebolag skall med hälften vardera ersätta Jämställdhetsombudsmannen för rättegångskostnader

med etthundraåttioniotusensjuhundraåttioen (189 781) kr, varav 90 000 kr för ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Lars Johan Eklund, Berndt Molin, Peter Ander, Anders Hagman, Stina Nilsen och Henry Sjöström. Enhälligt.

Sekreterare: Anna Flodin