



2010-06-24
Ärende ANM 2010/812
Handling 51

Arbetsdomstolen
Box 2018
103 11 Stockholm

Ansökan om stämning

Kärande: Diskrimineringsombudsmannen
Box 3686
103 59 Stockholm

Ombud: Jur. kand. TÖ

Svarande 1: Electrolux Home AB
Org nr: 556030-8313
Personalkontoret
105 45 STOCKHOLM

Svarande 2: Teknikföretagen
Box 5510
114 85 STOCKHOLM

Uppgivet ombud: HE

Saken: Skadestånd för missgynnande som har samband
med föräldraledighet

Diskrimineringsombudsmannen (DO) ansöker härmed om stämning mot
Electrolux Home AB (Bilaga 1).

JE har medgivit att DO för hennes talan mot Electrolux Home AB. JE är
inte medlem i något fackförbund.

Yrkanden

DO yrkar att Arbetsdomstolen förpliktar Electrolux Home AB att till JE
utge skadestånd för kränkning med 80 000 kronor.

På beloppet yrkas ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning till dess betalning sker.

DO yrkar också ersättning för rättegångskostnader jämte ränta med ett belopp som senare kommer att anges.

Grund

Den 7 april 2008 anställdes JE på Elektrolux Home AB som butikssäljare av vitvaror, kok- och småsprodukter. Under hösten 2008 fick JE en förfrågan från dåvarande butikschef NS om hon var intresserad av tjänsten som vice butikschef eller köksritare/köksinredare. JE tackade ja till tjänsten som köksritare/köksinredare då hennes uppfattning var att den tjänsten skulle vara mera utvecklande för henne.

Enligt NS var detta en permanent tjänst. NS informerade personalen om att JE skulle börja som köksritare/köksinredare. Hon genomgick tre utbildningar i Electrolux Home ABs egen köksskola. I samband med att JE bytte tjänst fick hon en egen dator, egen e-postadress, en egen telefon, ett eget skrivbord samt visitkort. På visitkorten angavs JEs titel som köksinredare (bilaga 2). Arbetet som köksritare/köksinredare innebar att JE fick ett större ansvar. JE arbetade självständigt och sålde fram till mitten av februari 2009, när hon gick på föräldraledighet, åtta kök för vilka hon erhöll provision för (bilaga 3). Att arbeta som köksritare/köksinredare ger en möjlighet till en rörlig individbaserad högre provision än som säljare av vitvaror, kok- och småsprodukter.

JE var föräldraledig från och med den 2 mars 2009 till och med den 18 mars 2010.

Den 15 januari 2010 meddelade butikschefen JB JE att han hade gjort en omorganisation som enbart berörde henne. Omorganisationen innebar att JE skulle arbeta som vitvarusäljare. Efter diskussioner erbjöds hon att arbeta i receptionen för kökssäljarna bland annat med att boka in möten för kökssäljarna samt att rita enklare köksritningar som t.ex. bänkskivor.

Den 25 januari 2010 bekräftar butikschef JB i ett mail (bilaga 4) till JE att hon kommer att få andra arbetsuppgifter. JB hänvisar till att skälet för detta är att det var ett tag sedan JE sålde kök, att det kan vara svårt att gå ner i tid på tjänsten samt vara borta stor del av sommaren. JE hade inte begärt att få ta del av sin lagstadgade rätt till deltid enligt föräldraledighetslagen eller begärt någon längre ledighet inför sommaren utan detta förutsattes av JB. JB

skrev att eftersom JE varit borta från arbetet en längre tid var detta bäst för henne.

I februari 2009 anställde Electrolux Home AB en köksritare/köksinredare. Den 6 april 2010 anställdes ytterligare en köksritare/köksinredare.

Genom att inte låta JE återgå till tjänsten som köksritare efter hennes föräldraledighet har Electrolux Home AB brutit mot förbudet mot missgynnande som har samband med föräldraledighet i 16 § 6 p alternativt 7 p föräldraledighetslagen. Att inte låta en person återgå till i första hand samma tjänst eller i andra hand i vart fall likvärdig tjänst, med hänvisning till frånvaron från arbetsplatsen under föräldraledigheten, är ett missgynnande som har samband med föräldraledighet.

Bakgrund och sakomständigheter

JE påbörjade sin tjänst som butikssäljare vid butiken i Barkaby april 2008. Hon hade ansvar för ”cookshop”. Det innebar att beställa hem varor såsom stekpannor, vattenkokare, knivar, brödrost och små el-apparater m.m. Hon lärde upp kollegor om sortimentet på avdelningen, hade kontakter med leverantörer samt ansvar för att se över statistik.

I sina kontakter med DO har JE anlitat ombudet JE. Ombudet JE kontaktade den 8 april 2010 personalchefen RB. Under telefonsamtalet uppgav RB att Electrolux Home AB hade rätt att omplacera JE och att det nog inte skulle bli så kul för JE om hon valde att driva detta vidare. Med anledning av detta uttalande kände sig JE tvingad att säga upp sig från sin anställning den 9 mars 2010. På begäran från Electrolux Home AB gjorde JE en skriftlig uppsägning den 12 mars 2010. JE arbetade under sin uppsägningstid i receptionen i butiken och fick även i uppgift att städa lagret.

DO har utan framgång försökt nå Electrolux Home AB för att nå en förlikning.

Rättsliga grunder

Av 16 § föräldraledighetslagen framgår att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet.

Syftet med bestämmelsen är att uppnå reell likabehandling av arbetstagare, oberoende av frågan om föräldraledighet (Prop. 2005/06:185, s. 80-81).

Av 16 § p 6 framgår det att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet när arbetsgivaren leder eller fördelar arbetet.

Av 16 § p 7 framgår det att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet när arbetsgivaren säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare. Förbudet omfattar uppsägningar, avskedanden, permitteringar och andra ingripande åtgärder. Med ingripande åtgärd avses konkreta åtgärder som är till nackdel för en arbetstagare, t.ex. indragning av förmåner och utebliven befordran som arbetstagaren haft anledning att räkna med i den mån dessa frågor inte omfattas av någon annan punkt.

Omplaceringar eller förflyttningar med mindre ingripande verkningar är snarast att hänföra till arbetsledningsbesluten, medan en omplacering som påtagligt försämrar en arbetstagares inkomst och arbetsförhållanden, och kanske rent av syftar till att provocera en arbetstagare till att själv säga upp sig, får anses höra till den nu behandlade kategorin (Prop. 2005/06:185, s. 124).

Bakgrunden till förbudet mot missgynnande i 16 § föräldraledighetslagen som trädde i kraft den 1 juli 2006 är att det ansetts klarlagt att arbetstagare som är föräldrar möter särskilda svårigheter i arbetslivet. Det har inte ansetts acceptabelt att arbetstagare med barn behandlas på sämre sätt än andra arbetstagare (prop 2005/06: 185 s. 74-75).

Bevisning

Muntlig bevisning

1. Förhör under sanningsförsäkran med JE åberopas. Hon ska höras om den information hon fick av JB inför hennes återgång i arbetet. Hon ska vidare höras om omständigheterna när hon fick tjänsten som köksritare/köksinredare, tjänstens innehåll och lönevillkor och hennes tidigare arbetsuppgifter samt lönevillkor för denna tjänst. Förhöret ska styrka att hon fått en annan mindre kvalificerad tjänst vilket utgör ett missgynnande samt att missgynnandet har samband med föräldraledighet.
2. Vittnesförhör under sanningsförsäkran med NS åberopas. Han ska höras om JEs arbetsuppgifter innan hon gick på föräldraledighet. Han ska vidare höras om anställningens form. Förhöret åberopas till styrkande av att hon efter sin föräldraledighet fått andra och mindre kvalificerade arbetsuppgifter.

Skriftlig bevisning

1. JEs visitkort som köksinredare
2. Lönespecifikationer för oktober, november och december 2008
3. E-mail skickat den 25 januari 2010 från butikschef JB till JE.

DO förbehåller sig rätten att inkomma med ytterligare bevisning.

BILAGOR

1. Registreringsbevis för Electrolux Home AB
2. JEs visitkort som köksinredare
3. Lönespecifikationer för oktober, november och december 2008
4. E-mail skickat den 25 januari 2010 från butikschef JB till JE.

Stockholm som ovan

TÖ
Jurist

Fullmakt bifogas.