



2010-04-22
Ärende ANM 2009/1528
Handling

Arbetsdomstolen
Box 2018
103 11 STOCKHOLM

ANSÖKAN OM STÄMNING

Kärande: Diskrimineringsombudsmannen
Box 3686
103 59 Stockholm

Ombud: Jur. kand. Anders Wilhelmsson
Adress som ovan

Svarande 1: Bruhns Barnvagnar AB, 556651-4179
Bolagsvägen 4-6
702 31 ÖREBRO

Uppgivet ombud: Aimo Pekkala
Svensk Handel
Köpmangatan 23-25
702 23 ÖREBRO

Svarande 2: Svensk Handel
Regeringsgatan 60
103 29 Stockholm

Uppgivet ombud: Aimo Pekkala
Adress som ovan

Saken: Diskriminering enligt diskrimineringslagen
(2008:567)

Diskrimineringsombudsmannen (nedan DO) ansöker härmed om stämning mot Bruhns Barnvagnar AB (nedan Babyproffsen) och Svensk Handel.

DO för som part talan för H.Å. i enlighet med 6 kap 2 § diskrimineringslagen. H.Å. är inte medlem i någon arbetstagarorganisation och har medgivit att DO för hennes talan.

YRKANDEN

DO yrkar att Arbetsdomstolen förpliktar Babyproffsen att till H.Å. utge diskrimineringsersättning med 200 000 kr.

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

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

SAKOMSTÄNDIGHETER

H.Å. började arbeta hos Babyproffsen i april 2008. Inledningsvis arbetade hon extra vid behov, men under sommarsemestrarna 2008 erbjöds hon ett vikariat.

Från och med hösten 2008 fick hon ytterligare ett vikariat om 30 tim/vecka för en anställd, S.L., som var tjänstledig på grund av studier. Vikariatet var sex månader långt men det uttalade syftet var att det skulle förlängas successivt under de tre och ett halvt år som studierna planerades till. Efter årsskiftet 2008/2009 förlängdes vikariatet i enlighet med överenskommelsen med sex månader. Under sommaren 2009 kom S.L. tillfälligt tillbaka under studieuppehållet varför H.Å. under denna period istället erbjöds ett annat vikariat på 36 tim/vecka.

H.Å. fick under våren 2009 veta att hon var gravid. Hon var lite orolig för hur arbetsgivaren skulle reagera på nyheten, bl. a. eftersom en kollega, A.G., nyligen blivit uppsagd efter det att hon berättat om sin graviditet.

Under maj månad 2009 frågade hon därför en av delägarna, T.A., hur det såg ut för henne framåt hösten. Han förklarade att det inte fanns något att oroa sig för utan att hennes vikariat skulle rulla på som vanligt.

I början av juni 2009 berättade hon för arbetsgivaren att hon var gravid och när barnet beräknades komma. Barnet beräknades till den 4 januari 2010.

Den 23 juli 2009 fick hon schemat för hösten av T.A. av vilket framgick att hon endast hade fått 13 timmars arbete totalt under hösten och att I.J. istället skulle erbjudas vikariatet för S.L. under hösten. I.J. hade praktiserat hos Babyproffsen under våren och under sommaren även ersatt A.G. när hon blev gravid.

H.Å. blev väldigt ledsen eftersom arbetsgivarens beslut innebar att hon inte skulle kunna försörja sig själv och sitt barn. Hon sa också till T.A. att de aldrig skulle ha gett jobbet till I.J. om det inte var för graviditeten.

T.A. besvarade inte anklagelsen utan gick därifrån. Han hade dock lämnat ett brev som delades ut till hela personalen där man förklarade varför I.J. skulle erbjudas den aktuella tjänsten under hösten istället för H.Å.. Arbetsgivaren förklarade i detta brev att det var osäkert hur länge och hur mycket H.Å. skulle kunna arbeta under hösten och att de därför gjort ett val som passade verksamheten bra.

Den enda osäkerheten om hur länge och hur mycket H.Å. skulle kunna arbeta under hösten var relaterad till hennes graviditet.

Den 2 augusti 2009 bad T.A. H.Å. att komma med in på kontoret. Han ville att de skulle skriva på anställningsavtalen för hennes tjänstgöring under perioden 24 augusti – 26 september 2009, vilket hon gick med på. Han ville också diskutera några inlägg på internetforumet Facebook där vänner till H.Å. beklagat sig över Babyproffsens agerande.

En diskussion om arbetsgivarens beslut uppstod därför återigen varpå H.Å. frågade T.A. om det inte var så att hon i själva verket hade företrädesrätt till det vikariat som nu I.J. istället fått.

T.A. förklarade att man ska ha två års anställningstid för företrädesrätt och tog fram kollektivavtalet för att hitta stöd för detta. Då han inte hittade vad han letade efter bad han att få återkomma dagen efter.

Den 4 augusti 2009 bad T.A. om ett möte med både H.Å. och I.J.. Han berättade då att han haft ett möte med jurister från Svensk Handel. De besked han fått av juristerna var att företrädesrätten inträdde efter 360 dagars tjänstgöring. Detta skulle alltså innebära att H.Å. i princip hade företrädesrätt till återanställning.

Emellertid hade juristerna kommit fram till att en helt annan tjej hade företrädde framför både H.Å. och I.J., nämligen en L.G.. L.G. var anställd på deltid sedan 2006 och hade under sommaren framfört önskemål om att få arbeta fler timmar. T.A. uppgav att han inte hade haft en tanke på att L.G. skulle ha företrädesrätt, utan att juristerna uppmärksammat honom på detta när de gått igenom alla papper.

Trots H.Ås företrädesrätt fick I.J. behålla vikariatet under perioden 17 augusti till den 13 september 2009, varefter L.G. övertog detta fram till årsskiftet.

H.Å. mådde alltmer dåligt över att behöva arbeta hos en arbetsgivare som på ett så tydligt och ogenerat sätt diskriminerat henne på grund av hennes graviditet. Hon meddelade därför arbetsgivaren att hon inte hade för avsikt att arbeta det fåtal timmar hon fått i slutet av augusti och början av september. Hon arbetade därför sin sista dag hos Babyproffsen den 16 augusti 2009.

GRUNDER FÖR TALAN

H.Å. har arbetat hos Babyproffsen sedan april 2008. Från och med hösten 2008 fick hon ett vikariat för en anställd som var tjänstledig på grund av studier. Tjänstledigheten planerades till tre och ett halvt år.

Anställningsavtal träffades för sex månader i taget, med avsikten att den skulle förlängas allt eftersom. Vikariatet förlängdes sålunda sex månader under våren 2009.

Under maj månad fick hon besked från arbetsgivaren om att hennes vikariat skulle förlängas som vanligt till hösten.

I början av juni berättade hon för arbetsgivaren att hon var gravid och att barnet beräknades till den 4 januari 2010.

Den 23 juli 2009 fick hon besked från arbetsgivaren om att hon inte skulle erbjudas ett fortsatt vikariat under hösten, utan bara några få timmar vid behov. En tjej som praktiserat och sommararbetat hos Babyproffsen, I.J., skulle få tjänsten istället. Detta trots tidigare besked och trots det faktum att H.Å. hade företrädesrätt till anställningen eftersom hon arbetat mer än 360 dagar hos Babyproffsen.

I ett brev till de anställda förklarade arbetsgivaren sitt beslut med att det var osäkert hur länge och hur mycket H.Å. skulle kunna arbeta under hösten och att de därför gjort ett val som passade verksamheten bra.

Den enda osäkerheten om hur länge och hur mycket H.Å. skulle kunna arbeta under hösten var relaterad till hennes graviditet.

H.Å. kom till följd av arbetsgivarens agerande att arbeta sin sista dag hos Babyproffsen den 16 augusti 2009.

Babyproffsen har sålunda missgynnat H.Å. i samband med sitt anställningsbeslut genom att inte erbjuda henne ett fortsatt vikariat under hösten 2009 utan istället ett mindre antal timmar. Babyproffsens beslut har haft samband med H.Å.s graviditet. Eftersom bara kvinnor kan bli gravida har beslutet också ett direkt samband med A.G.s kön.

Babyproffsens agerande utgör direkt diskriminering enligt 1 kap 4 § diskrimineringslagen och bryter mot diskrimineringsförbudet för arbetsgivare i 2 kap 1 § samma lag. För överträdelsen av detta förbud ska Babyproffsen betala diskrimineringsersättning enligt 5 kap 1 §.

BEVISNING

DO ber att få återkomma med bevisuppgift efter att vi fått del av svaromål från Babyproffsen.

ÖVRIGA FRÅGOR

DO har även ansökt om stämning för A.Gs räkning. DO anser det lämpligt att dessa båda mål handläggs gemensamt.

Stockholm som ovan

Anders Wilhelmsson

Bifogas:
Registreringsbevis
Fullmakt