

Arbetsdomstolen
Box 2018
103 11 STOCKHOLM

Ansökan om stämning

Kärande: Diskrimineringsombudsmannen
Box 4057
169 04 Solna

Företrädd av: Enhetschefen Martin Mörk
E-post: do@do.se och martin.mork@do.se
Telefon 08-120 20 737

Processföraren Karin Ernfors
E-post: do@do.se och karin.ernfors@do.se
Telefon 08-120 20 802

Svarande: 1. Jobzone Stockholm AB (556639-3954)
Arenavägen 47
121 77 Johanneshov

2. Kompetensföretagen (802414-4324)
ALMEGA
Box 55545
102 01 Stockholm

3. Svenska Byggnadsarbetareförbundet
(802000-4936)
106 32 Stockholm

4. Svenska Elektrikerförbundet
(802000-7392)
Box 1123
111 81 Stockholm

5. Fastighetsanställdas förbund (802000-8622)
Box 70446
107 25 Stockholm
6. GS Facket för Skogs-, Trä- och Grafisk Bransch
(802005-1218)
Box 1152
111 81 Stockholm
7. Handelsanställdas förbund (846000-1996)
Box 1146
111 81 Stockholm
8. Hotell- och restaurangfacket (802001-4760)
Box 1143
111 81 Stockholm
9. Industrifacket Metall (802002-2896)
105 52 Stockholm
10. Svenska Kommunalarbetareförbundet
(802001-7888)
Box 19039
104 32 Stockholm
11. Livsmedelsförbundet (802002-1062)
Box 1156
111 81 Stockholm
12. Svenska Musikerförbundet (802002-3753)
Alströmergatan 23 1 tr
112 47 Stockholm
13. Svenska Målarförbundet (802002-3894)
Box 1113
111 81 Stockholm
14. Svenska Pappersindustriarbetareförbundet
(802002-6004)
Box 1127
111 81 Stockholm
15. Seko, Service- och Kommunikationsfacket
(802004-5509)
Box 1105
111 81 Stockholm

16. Svenska Transportarbetareförbundet
(802003-5476)
Box 714
101 33 Stockholm

Saken: Diskriminering genom kollektivavtalsbestämmelse
samt jämkning av densamma.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) ansöker härmed om stämning mot Jobzone Stockholm AB, arbetsgivarorganisationen Kompetensföretagen och samtliga LO-förbund (enligt ovan).

DO för som part talan för A.A. med stöd av 6 kap. 2 § diskrimineringslagen (2008:567). A.A. har medgett att DO för hennes talan. A.A. är inte medlem i någon arbetstagarorganisation.

Yrkanden

DO yrkar att

Arbetsdomstolen förpliktar Jobzone Stockholm AB att till A.A. betala diskrimineringsersättning med 80 000 kronor jämte ränta enligt 6 § räntelagen (1975:635) från dagen för delgivning av stämning till dess full betalning sker,

samt att

Arbetsdomstolen jämkar bestämmelsen i avsnitt 2 § 3 Mom 1 sjätte stycket Bemanningsavtalet för arbetare (2017-05-01 – 2020-04-30) på så sätt att, vid bedömningen av om A.A. uppfyller kravet på annan huvudsaklig sysselsättning ska med sysselsättning jämföras avsaknad av möjlighet till sysselsättning som beror på en funktionsnedsättning i form av en sådan varaktigt nedsatt arbetsförmåga som ger rätt till sjukersättning.

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

Sammanfattning av grunderna för talan

Kompetensföretagen och LO-förbunden har tecknat kollektivavtalet Bemanningsavtalet för arbetare (Bemanningsavtalet) med en bindningstid för organisationernas medlemmar under perioden den 1 maj 2017 – 30 april

2020. Bemanningsavtalet innehåller bland annat bestämmelser om möjligheterna för arbetsgivare att anställa personer på visstid och deltid för upprepade kortare anställningar. I avsnitt 2 § 3 Mom 1 sjätte stycket Bemanningsavtalet föreskrivs att arbetstagare kan få återkommande korta anställningar under förutsättning att de innehar en annan huvudsaklig sysselsättning. Detta sysselsättningskrav innebär att personer som har en varaktigt nedsatt arbetsförmåga om 75 procent är helt uteslutna från möjligheten till sådant arbete.

Kravet missgynnar därmed särskilt personer som har en funktionsnedsättning som innebär ett hinder mot att arbeta mer än 25 procent av heltid. Kravet kan inte rättfärdigas som lämpligt och nödvändigt dels (i) eftersom den sjukersättning som personer med varaktigt nedsatt arbetsförmåga får tryggar försörjningen på samma sätt som inkomst från en annan sysselsättning, dels (ii) eftersom kravet utestänger personer som på grund av sin funktionsnedsättning inte kan arbeta heltid och därför får anses ha ett mycket starkt intresse av att få arbeta i den utsträckning de kan.

A.A. som på grund av sin funktionsnedsättning ingår i den av regeln uteslutna gruppen, har diskriminerats genom att Jobzone Stockholm AB (bolaget) i mars 2019 har tillämpat sysselsättningskravet i förhållande till henne i samband med att hon visade intresse för extraarbete i bolagets bemanningsverksamhet.

Vid detta tillfälle gav bolaget henne information med innebörden att hon inte uppfyllde det sysselsättningskrav som gällde för arbetet enligt kollektivavtal.

Bolaget har därigenom utsatt A.A. för indirekt diskriminering i strid med 2 kap. 1 § jämfört med 1 kap. 4 § 2 diskrimineringslagen.

Bolaget ska därför jämlikt 5 kap. 1 § samma lag betala diskrimineringsersättning till A.A. för den kränkning som diskrimineringen har inneburit.

Eftersom den aktuella kollektivavtalsbestämmelsens efterlevnad har lett till och leder till diskriminering från bolagets sida, inskränker den A.A. rättigheter på ett sätt som gör den ogiltig i den mening som avses 1 kap. 3 § diskrimineringslagen.

För att förhindra att avtalsbestämmelsen fortsatt begränsar A.A. möjligheter att få arbete, ska den jämlikt 5 kap. 3 § diskrimineringslagen och artikel 16 b Rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling därför jämkas på ett sådant sätt att den otillåtna inskränkningen undanröjs.

Omständigheter

Kompetensföretagen tecknade tillsammans med LO-förbunden den 10 maj 2017 kollektivavtalet Bemanningsavtalet för arbetare med giltighetstiden den 1 maj 2017 – 30 april 2020 (bilaga 3). I Avsnitt 2 § 3 Mom 1 sjätte stycket framgår att personer som har en annan huvudsaklig sysselsättning kan anställas i bemanningsverksamhet för återkommande korta anställningar.

Avsnitt 2 Anställning och arbetsskyldighet

§ 3 Anställning

Mom 1 Anställningsformer

Istället för 5 och 6 §§ i lagen om anställningsskydd gäller följande:

Anställning gäller tills vidare om inte annat avtalats enligt nedanstående:

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan träffa överenskommelse om anställning för viss tid. Sådant anställningsavtal ska vara skriftligt och får inte överstiga 6 månader, men kan uppgå till 12 månader om det godkänns av den lokala arbetstagarorganisationen.

Ny visstidsanställning, enligt ovan, kan träffas efter 6 månader från det att senaste visstidsanställningen slutade eller tidigare efter lokal överenskommelse.

Överenskommelse om visstidsanställning kan träffas mellan den som är studerande och med avtals- och ålderspensionär. Studerande ska skriftligen ha styrkt att de är studerande.

Om arbetstagare särskilt begär det kan anställning på viss tid ske för att erbjuda möjlighet till återkommande korta anställningar. Detta avser arbetstagare med annan huvudsaklig sysselsättning som önskar tillfälligt extraarbete.

Anmärkning:

om den fackliga organisationen anser att missbruk av denna bestämmelse sker, äger den påkalla lokal respektive central förhandling i ärendet. Löses ej tvisten erfordras i fortsättningen överenskommelse med lokal facklig organisation omfattande det företag som tvisten gäller.

Visstidsanställning kan avbrytas i förtid med en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar.

Därutöver kan avtal enligt lag träffas för vikariat, praktikarbete, feriearbete och med anledning av tjänstgöring enligt lagen om totalförsvarsplikt.

Bestämmelsens lydelse överensstämmer med lydelsen i det tidigare bemanningsavtalet "Arbetare – avtal för bemanningsföretag" (med giltighetstiden den 1 maj 2015 – 30 april) och medför att personer vars funktionsnedsättning innebär en nedsatt arbetsförmåga till 75 procent är helt uteslutna från arbete eftersom de inte kan uppfylla sysselsättningskravet. Kravet kan inte rättfärdigas som lämpligt och nödvändigt dels (i) eftersom den sjukersättning som personer med varaktigt nedsatt arbetsförmåga får tryggar försörjningen på samma sätt som inkomst från en annan sysselsättning, dels (ii) eftersom kravet utestänger personer som på grund av sin funktionsnedsättning inte kan arbeta heltid och därför får anses ha ett mycket starkt intresse av att få arbeta i den utsträckning de kan (se här AD 2018 nr 42).

A.A. har en funktionsnedsättning i form av nedsatt arbetsförmåga som innebär att hon bara kan arbeta 25 procent av heltid. Hon har beviljats sjukersättning i en omfattning som motsvarar nedsättningen, det vill säga på 75 procent.

Den 5 mars 2019 publicerades en av Jobzone Stockholm AB:s annonser på Arbetsförmedlingens annonsida Platsbanken (bilaga 4). Annonserna avsåg bemanningsarbete som arenavärd via bolaget. Antalet lediga platser uppgavs vara 50.

Av annonsen framgick att den riktade sig till studenter, pensionärer eller personer som redan hade ett jobb men som ville arbeta extra. Som krav för anställning uppgav bolaget följande.

"För att jobba på våra arenor behöver du ha en annan huvudsaklig sysselsättning, detta innebär att du idag studerar på en minst 50 procent (ej gymnasieelev) eller har ett annat arbete på minst 50 procent eller är ålderspensionär."

Arbetets omfattning angavs vara 20 procent.

Den 7 mars 2019 såg A.A. annonsen och ringde bolaget. B.B. som är kundansvarig och delägare i bolaget svarade.

När det under samtalet framkom att A.A. hade sjukersättning till 75 procent gav B.B. henne information med innebörden att hon inte uppfyllde det sysselsättningskrav som gällde för arbetet. B.B. förklarade att kravet hade sin bakgrund i ett kollektivavtal som bolaget var skyldigt att följa.

Eftersom B.B:s besked innebar att A.A. inte kunde få arbetet avstod hon från att skicka in en skriftlig ansökan på bolagets webbplats, vilket hon annars hade gjort.

A.A. berättade om händelsen för en handläggare på Arbetsförmedlingen i samband med att hon lämnade sin aktivitetsrapport. Handläggaren uppmanade A.A. att kontakta DO vilket hon gjorde den 13 mars 2019 (bilaga 5).

På grundval av A.A. uppgifter inledde DO tillsyn mot bolaget i enlighet med 4 kap. 1 § diskrimineringslagen.

I samband med tillsynen uppgav bolaget för DO att de krav som uppställts för den aktuella rekryteringen följer av Bemanningsavtalet Avsnitt 2 § 3 Mom 1 (bilaga 6).

Bolaget bekräftade också att B.B. vid samtalet den 7 mars 2019 hade informerat A.A. om att kravet på annan huvudsaklig sysselsättning följde av kollektivavtal.

Av bolagets svar framgick vidare att bolaget hade rekryterat och utbildat 657 personer till den medarbetarpool som ska kunna ta arbete för den aktuella uppdragsgivaren.

Bevisning

DO åberopar för närvarande ingen bevisning.

Martin Mörk

Karin Ernfors

Bilagor

1. Rättegångsfullmakt
2. Registreringsbevis
3. Bemanningsavtalet för arbetare (2017-05-01-2020-04-30)
4. Annons från Platsbanken publicerad den 5 mars 2019
5. A.A. DO-anmälan den 13 mars 2019
6. Bolagets svar till DO daterat den 28 maj 2019