

Diarienummer: PRO 2021/2
Handling:

Arbetsdomstolen
Box 2018
103 11 STOCKHOLM

Ansökan om stämning

Kärande: Diskrimineringsombudsmannen
Box 4057
169 04 Solna

Företrädd av: Processföraren Isabelle Arsova
Adress som ovan
E-post do@do.se och isabelle.arsova@do.se
Telefon 08-120 20 766

Svarande: 1. MatHem i Sverige AB, 556775-7264
Slottsbacken 10
111 30 Stockholm

2. Föreningen Svensk Handel, 802001-3630
103 29 Stockholm

Saken: Diskriminering enligt diskrimineringslagen
(2008:567)

Diskrimineringsombudsmannen (DO) ansöker härmed om stämning mot MatHem i Sverige AB (MatHem). MatHem är medlem i arbetsgivarorganisationen Föreningen Svensk Handel.

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

Yrkanden

DO yrkar att MatHem förpliktigas att till A.A betala diskrimineringsersättning med 70 000 kronor. På beloppet yrkas ränta enligt 6 § räntelagen (1975:635) från dagen för delgivningen av stämning till dess full betalning sker.

DO yrkar att Arbetsdomstolen fastställer att MatHem är skyldig att ersätta A.A för den ekonomiska förlust (i form av en lägre föräldrapenning från Försäkringskassan, uteblivet föräldrapenningtillägg från AFA Försäkring, utebliven semesterersättning, uteblivna pensionsavsättningar, utebliven lön, utebliven pension samt lägre ersättningsbelopp från socialförsäkringen på grund av en lägre sjukpenningsgrundande inkomst) som sedan den 24 november 2020 har uppkommit och uppkommer till följd av att MatHem har avbrutit hennes provanställning alternativt har beslutat att hennes provanställning inte skulle övergå till en tillsvidareanställning efter provanställningsperioden löpt ut.

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

Sammanfattning av grunderna för talan

MatHem har den 29 september 2020 avbrutit A.As provanställning alternativt meddelat henne att hennes provanställning inte skulle övergå till en tillsvidareanställning efter provanställningsperioden löpt ut. MatHems beslut har haft samband med A.As graviditet. MatHem har därigenom missgynnat A.A av skäl som har haft samband med hennes kön. Det innebär att bolaget har utsatt A.A för direkt diskriminering i strid med 2 kap. 1 § första stycket 1 diskrimineringslagen jämförd med 1 kap. 4 § 1 i samma lag.

MatHem ska därför betala diskrimineringsersättning till A.A för den kränkning som diskrimineringen har inneburit enligt 5 kap. 1 § diskrimineringslagen.

Då A.A genom MatHems agerande har gått miste om ett arbete har hon också lidit och lider alltjämt ekonomisk skada i form av en lägre föräldrapenning från Försäkringskassan, uteblivet föräldrapenningtillägg från AFA Försäkring, utebliven semesterersättning och uteblivna pensionsavsättningar. Efter hennes föräldraledighet riskerar hon att lida ytterligare ekonomisk skada i form av utebliven lön, semesterersättning och pension. Hon kan också komma att lida ekonomisk skada i form av lägre ersättningsbelopp från socialförsäkringen på grund av en lägre sjukpenningsgrundande inkomst. Eftersom den skada A.A har lidit inte är slutlig är det lämpligt och av väsentligt intresse för henne att MatHems principiella skadeståndsskyldighet enligt 5 kap. 1 § andra stycket diskrimineringslagen fastställs i förhållande till dessa skador.

Omständigheter

A.A påbörjade sin anställning som produktionsmedarbetare på varumottagningen hos MatHem den 25 maj 2020. Anställningen var en tillsvidareanställning på heltid med en inledande provanställning om sex månader.

I slutet av augusti 2020 informerade A.A sin gruppchef på avdelningen, B.B, om att hon var gravid med beräknad förlossning i januari 2021.

A.A sjukanmälde sig den 17 och 24 september 2020 på grund av graviditetsrelaterade besvär. MatHem informerades om anledningen till hennes frånvaro vid båda dessa tillfällen. A.A berättade även för B.B att hon kommer att behöva ansöka om graviditetspenning från Försäkringskassan. A.A ombads då att ge in de aktuella handlingarna från Försäkringskassan, vilket hon också gjorde.

Den 29 september 2020 hade A.A och B.B ett möte. Under mötet underrättades A.A om att hennes anställning hos MatHem skulle avslutas. B.B uppgav att orsaken var att MatHems HR-avdelning inte ansåg att det var lönt att anställa A.A eftersom hon var gravid när hon anställdes och inte skulle arbeta på ett år. A.A fick inte något skriftligt besked om att hennes anställning avslutades. Det är därför oklart om det har varit fråga om att A.As provanställning avbrutits eller om det var ett besked att provanställningen inte skulle övergå till en tillsvidareanställning efter provanställningsperioden löpt ut. Innan mötet avslutades fick A.A tillbaka handlingarna om graviditetspenning från Försäkringskassan, som hade fyllts i och skrivits under.

Den 2 oktober 2020 sjukskrevs A.A på 50 % på grund av graviditetsrelaterade besvär. Senare samma månad sjukskrevs hon på 100 %. Anställningen upphörde formellt den 24 november 2020.

Den 19 november 2020 hade A.A och B.B en sms-konversation, se bilaga 3, där A.A uttryckte att hon kände sig besviken över att MatHem hade avslutat hennes anställning samtidigt som man hade hälsat henne välkommen tillbaka efter hennes föräldraledighet. Av B.Bs svar till A.A, se citat nedan, framgår dels att MatHems skäl för att avsluta A.As provanställning åtminstone delvis har haft samband med hennes graviditet, dels att MatHem bedömt att A.A skulle kunna få jobb på MatHem efter hennes föräldraledighet.

” Som vi pratade om så är provanställning en provotid och den har inte kunnat fullföljas och följas upp pga av bl a frånvaro och begränsning.

Man hade dessutom dolt information kring graviditet vid anställning, vilket både jag och gruppen på HR reagerade över. Jag hälsade dig välkommen tillbaka så vi får en ny chans i ett annat läge, till en provanställning som vi kan fullfölja och förhoppningsvis förlänga till tillsvidare då jag är öppen för det.”

Under år 2020 anställde MatHem 35 personer med liknande arbetsuppgifter som A.A på varumottagningen, samtliga med en inledande provanställning. Av dessa 35 personer var det tre, varav A.A var en av dem, som inte erbjöds en tillsvidareanställning. MatHem har till DO anfört att A.As provanställning avslutades efter en samlad bedömning av prestation, närvaro, lojalitet samt samarbete, och att det framförallt var A.As prestation som var skälet till att hennes anställning avslutades.

Varumottagningen består av olika zoner och stationer. De anställda roterar mellan de olika arbetsuppgifterna. MatHem har förklarat att bolaget bedömer de anställdas prestation genom att i närtid jämföra arbetsuppgift och hur många kollin som har hanterats med ett förväntat medelsnitt för respektive arbetsuppgift. Den sammanställning över medarbetarnas arbetsprestation som MatHem har upprättat och gett in till DO inom ramen för det tillsynsärende som har föregått denna stämningsansökan, se bilaga 4, talar för att A.As prestation generellt sett inte har varit så dålig att den motiverat att hon inte fick en tillsvidareanställning.

Utifrån uppgifterna i MatHems sammanställning i bilaga 4 går det att räkna ut hur många kollin en provanställd har hanterat i snitt per arbetspass (dag). DO har tittat närmare på de provanställda som i likhet med A.A har arbetat heltid på varumottagningen.

- A.A, som i tabellen är medarbetare 7, har under den aktuella perioden arbetat 108 pass och hanterat 21 776 kollin, vilket ger ett snitt om cirka 201,6.
- Medarbetare 6, som anställdes samma dag som A.A, har under den aktuella perioden arbetat 133 pass och hanterat 21 363 kollin, vilket ger ett snitt om cirka 160,6.
- Medarbetare 11, som anställdes den 8 juni 2020, har under den aktuella perioden arbetat 131 pass och hanterat 17 973 kollin, vilket ger ett snitt om cirka 137,1.
- Medarbetare 18, som anställdes den 17 augusti 2020, har under den aktuella perioden arbetat 44 pass och hanterat 6 634 kollin, vilket ger ett snitt om cirka 150,7.

- Medarbetare 19, som anställdes den 10 september 2020, har under den aktuella perioden arbetat 21 pass och hanterat 3 241 kollin, vilket ger ett snitt om cirka 154,3.

På motsvarande sätt går det att räkna ut att medarbetare 22-26, 28-29 och 31-34 har haft ett snitt mellan cirka 122,1 och 195,1 – dvs. under eller betydligt under A.As snitt.

Utifrån den beräkning av snitt som DO har gjort framstår det alltså som att A.A var den provanställda medarbetare på heltid som under den aktuella perioden har haft det bästa snittet. Mot denna bakgrund framstår det också som att MatHem har låtit provanställda som har presterat sämre än A.A få en tillsvidareanställning. Dessa omständigheter, särskilt sedda i ljuset av att MatHem bedömt att A.A skulle kunna få jobb på MatHem efter hennes föräldraledighet, talar för att hon sannolikt skulle ha fått en tillsvidareanställning om hon inte hade varit gravid.

A.A har genom MatHems agerande gått miste om en anställning. Efter den 24 november 2020, då anställningen upphörde, skrev A.A in sig som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen. Eftersom hennes sjukskrivning samtidigt kom att förlängas sökte hon inte något nytt jobb. Hon har istället varit sjukskriven och föräldraledig. Hon går därför fortlöpande miste om inkomster i form av en lägre föräldrapenning från Försäkringskassan, uteblivet föräldrapenningtillägg från AFA Försäkring, utebliven semesterersättning och uteblivna pensionsavsättningar. Efter hennes föräldraledighet riskerar hon att lida ytterligare ekonomisk skada i form av utebliven lön, semesterersättning och pension. Hon kan också komma att lida ekonomisk skada i form av lägre ersättningsbelopp från socialförsäkringen på grund av en lägre sjukpenninggrundande inkomst. Den slutliga skadan går för närvarande inte att beräkna.

Preliminär bevisuppgift

DO åberopar för närvarande följande bevisning.

1. Förhör under sanningsförsäkran med A.A. Hon ska höras om sin anställning hos MatHem och sina kontakter med B.B till styrkande av att hennes provanställning avbrutits alternativt avslutats utan att övergå i en tillsvidareanställning av skäl som helt eller delvis har haft samband med hennes graviditet.
2. Sms-konversation den 19 november 2020 mellan A.A och B.B, bilaga 3. Konversationen åberopas till styrkande av att MatHem har avbrutit A.As provanställning alternativt avslutat provanställningen utan att låta den övergå till en tillsvidareanställning av skäl som helt eller delvis har haft samband med hennes graviditet.
3. Statistiksammanställning från MatHem, bilaga 4. Sammanställningen åberopas till vederläggande av att MatHem har avbrutit provanställningen alternativt avslutat provanställningen utan att låta den övergå till en tillsvidareanställning av skäl som har haft samband med A.As prestation. Beviset åberopas även till styrkande av att A.As provanställning avbrutits alternativt avslutats utan att övergå i en tillsvidareanställning av skäl som helt eller delvis har haft samband med hennes graviditet.

Isabelle Arsova

Bilagor:

1. Rättegångsfullmakt
2. Registreringsbevis
3. Sms-konversation den 19 november 2020 mellan A.A och B.B
4. Statistiksammanställning från MatHem