

Arbetsdomstolen
Box 2018
103 11 STOCKHOLM

Ansökan om stämning

Kärande: Diskrimineringsombudsmannen
Box 4057
169 04 Solna

Företrädd av: Enhetschefen Karin Ahlstrand Oxhamre
Adress som ovan
E-post do@do.se och (e-mail)
(telefon)

Svarande: M.I med enskild firma (företaget), (org. nr)
c/o (namn)
(adress)

Uppgivet ombud: (namn)
(advokatbyrå)
(adress)

Saken: Missgynnande enligt föräldraledighetslagen
(1995:584)

Diskrimineringsombudsmannen (DO) ansöker härmed om stämning mot M.I med enskild firma (företaget).

DO för som part talan för M.A med stöd av 25 § föräldraledighetslagen (1995:584), FLL. M.A har medgett att DO för hans talan. M.A är medlem i Unionen, som har avstått från att föra hans talan.

Yrkanden

DO yrkar att M.I med enskild firma (företaget) (företaget) förpliktigas att till M.A betala

- a) allmänt skadestånd med 100 000 kr för kränkning, jämte ränta enligt 4 § tredje stycket och 6 § räntelagen (1975:635) från i första

hand den 16 april 2022 och i andra hand dagen för delgivning av stämningsansökan till dess betalning sker, ekonomiskt skadestånd med 27 660 kr, jämte ränta enligt 3 § första stycket och 6 § räntelagen från den 30 september 2021 till dess betalning sker, och

- b) ekonomiskt skadestånd med 180 971 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen till dess betalning sker på 8 495 kr från den 25 september 2021, 19 901 kr från den 25 oktober 2021, 28 780 kr från den 25 november 2021, på 28 905 kr från den 25 december 2021, på 31 630 kr från den 25 januari 2022, på 31 630 kr från den 25 februari 2022 och på 31 630 kr från den 25 mars 2022, och
- c) ekonomiskt skadestånd med 31 630 kr per månad från och med den 1 april 2022 fram till och med dagen för huvudförhandling i målet, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25:e i respektive månad till dess betalning sker.

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

Sammanfattning av grunderna för talan

(Företaget) har den 20 juli 2021 sagt upp M.A. Uppsägningen har skett på grund av att M.A har nyttjat sin rätt att vara föräldraledig. (Företaget) har därigenom missgynnat M.A av skäl som har haft samband med hans föräldraledighet. Detta innebär att (företaget) har utsatt M.A för missgynnande i strid med 16 § första stycket 7 FLL.

(Företaget) ska därför enligt 22 § FLL betala allmänt och ekonomiskt skadestånd till M.A för den kränkning och ekonomiska skada som missgynnandet har inneburit.

M.A har under perioden 1 januari – 31 augusti 2021 tjänat in 17 semesterdagar. M.A har till följd av uppsägningen gått miste om möjligheten att nyttja sin semester och få semesterlön. M.A har istället haft rätt att få semesterersättning utbetald av (företaget), jämte tjänstepensionsavsättningar på detta belopp. (företaget) har i strid med 30 § semesterlagen (1977:480) underlåtit att betala ut M.As intjänade semesterersättning efter anställningens upphörande. (Företaget) ska därför förpliktigas att utge semesterersättningen, jämte tjänstepensionsavsättning beräknat på detta belopp, till M.A.

Då M.A genom (företaget)s agerande har gått miste om ett arbete har han också lidit och lider alltjämt ekonomisk skada i form av utebliven lön,

semesterlön (semestertillägg) och tjänstepensionsavsättningar. (Företaget) ska därför även utge ekonomiskt skadestånd för denna förlust.

(Företaget) har den 17 mars 2022 tillställts ett kravbrev om 308 631 kr.

Omständigheter

Bakgrund och händelseförlopp

(Företaget) är en enskild firma som innehas av M.I. (Företaget) bedriver verksamhet inom matleveranser till kunder under namnet (företaget).

M.A påbörjade sin anställning som säljkonsult/business developer hos (företaget) den 1 januari 2021. Anställningen var en tillsvidareanställning på heltid.

I juli 2021 skulle (företaget) lansera ett nytt tekniskt system och en ny app. M.A deltog i arbetet.

Den 6 juli 2021 meddelade M.A sin chef M.I via sms att hans fru hade fött barn under natten och att de skulle behöva befinna sig på sjukhuset ett tag, se bilaga 2. M.A och M.I hade därefter muntlig kontakt. M.A informerade M.I om att hans barn var allvarligt sjukt och att han skulle behöva vara föräldraledig så länge som barnet var i behov av sjukhusvård. Eftersom M.I då uttryckte att det var angeläget att M.A började arbeta igen erbjöd sig M.A att arbeta på distans från sjukhuset i den mån det var möjligt. M.I accepterade emellertid inte M.As erbjudande utan bad honom att komma in till (företaget)s kontor för ett möte.

Den 19 juli 2021 hade M.A och M.I ett möte på (företaget)s kontor. Under mötet skällde M.I ut M.A för att han hade varit borta från arbetet i ett så viktigt skede. Vidare uppgav M.I att om M.A inte började arbeta direkt skulle han få ”sparken”. M.A invände att han hade rätt att vara föräldraledig för att vara på sjukhuset med sitt barn utan att riskera att bli ”sparkad” för det. Mötet avslutades med att M.I uppmanade M.A att säga upp sig, vilket M.A motsatte sig.

I samband med att M.A lämnade kontoret träffade han A.A, som då arbetade som IT-ingenjör hos (företaget). Eftersom M.A hade bråttom tillbaka till sjukhuset stannade han inte för att prata med A.A om mötet med M.I. Han skickade i stället ett e-postmeddelande till A.A senare samma dag. I e-postmeddelandet, som M.A även skickade till M.I och (företaget), förklarade han att han var chockad över hur M.I hade bemött honom under mötet och att denne hade hotat att ”sparka” honom, se bilaga 3. Till e-

postmeddelandet bifogade M.A en kopia av det läkarutlåtande som han erhållit av läkare på neonatalavdelningen där hans barn vårdades, se bilaga 4.

M.A fick inget svar på sitt e-postmeddelande till A.A, M.I och (företaget). Dagen därpå, den 20 juli 2021, erhöll han i stället en skriftlig uppsägning via e-post, se bilaga 5-6. Av uppsägningen framgick att M.A sades upp eftersom (företaget) stod inför en ekonomisk kris och behövde dra ner på kostnaderna genom att säga upp personal.

M.As anställning upphörde formellt den 31 augusti 2021.

Efter uppsägningen av M.A har (företaget) annonserat efter såväl "food delivery riders" (matleveransbud) som en "full stack developer" (fullstack-utvecklare), se bilaga 7-8. En annan person har dessutom angett på LinkedIn att han sedan september 2021 har arbetat som "business development executive" hos (företaget), se bilaga 9.

Semesterersättning för perioden 1 januari – 31 augusti 2021

Under anställningen hos (företaget) har M.A tjänat in semesterförmåner enligt semesterlagen motsvarande 17 betalda semesterdagar. När M.As anställning hos (företaget) upphörde hade han inte tagit ut någon semester, vilket innebär att han till följd av den missgynnande uppsägningen har gått miste om sin intjänade semester och därmed också sin semesterlön. M.A har istället, i enlighet med 28 § semesterlagen, vid anställningens upphörande haft rätt att få 26 469 kr i semesterersättning. Eftersom semesterersättning är pensionsgrundande, och M.A har haft rätt till en tjänstepension om 4,5 % på sina inkomster hos (företaget), har han därtill haft rätt till en tjänstepensionsavsättning om 1 191 kr, se beräkning i bilaga 10.

Trots att semesterersättningen enligt 30 § semesterlagen skulle ha betalats ut till M.A senast en månad efter anställningens upphörande, dvs. senast den 30 september 2021, har (företaget) fortfarande inte betalat ut semesterersättningen till honom. Någon tjänstepensionsavsättning på beloppet har inte heller gjorts.

Ekonomiskt skadestånd för perioden 1 september 2021 – 31 mars 2022

M.A har genom (företaget)s agerande gått miste om en anställning, och därmed lidit en ekonomisk skada i form av utebliven lön, semesterlön (semestertillägg) och tjänstepensionsavsättningar.

Under perioden 1 september – 14 september 2021 var M.A fortsatt föräldraledig för vård av sjukt barn. Ledigheten har varit semesterlönegrundande (se 7 och 17 a §§ semesterlagen), och erhållen

semesterlön (semestertillägg) skulle ha varit tjänstepensionsgrundande. Under denna period har M.A således lidit ekonomisk skada i form av utebliven semesterlön (semestertillägg) och tjänstepensionsavsättningar.

Trots att M.A vid flera tillfällen bad (företaget) om ett arbetsgivarintyg dröjde (företaget) till november 2021 med att utge ett sådant. För att inte stå utan inkomst i väntan på arbetsgivarintyget tog M.A ut föräldraledighet under perioden 15 september 2021 – 31 oktober 2021. M.A skulle inte ha utnyttjat rätten till föräldraledighet under den aktuella perioden om han inte hade blivit uppsagd och (företaget) efter anställningens upphörande hade dröjt med att ge honom ett arbetsgivarintyg. Den ekonomiska förlusten – i form av utebliven lön (med avdrag för vad han erhöll i föräldrapenning), semesterlön (semestertillägg) och tjänstepensionsavsättningar – som M.A har lidit under föräldraledigheten har därmed haft ett direkt samband med uppsägningen (jämför AD 1979 nr 117).

Den 1 november 2021 skrev M.A in sig hos Arbetsförmedlingen och han har sedan dess varit aktivt arbetsökande, med undantag för den 29 november – 2 december 2021 då han tog ut föräldraledighet. Även under denna period har han lidit ekonomisk skada i form av utebliven lön, semesterlön (semestertillägg) och tjänstepensionsavsättningar.

Sedan den 1 september 2021 har M.A gått miste om sammanlagt 180 971 kr i utebliven lön, semesterlön (semestertillägg) och tjänstepensionsavsättningar, se beräkning i bilaga 11.

M.A har ännu inte fått någon ny anställning. Han lider därför fortlöpande en månatlig ekonomisk skada om 31 630 kr i form av utebliven lön (30 000 kr), semesterlön (semestertillägg om 268 kr) och pensionsavsättningar (1 362 kr). Eftersom det ekonomiska skadeståndet ska försätta arbetstagaren i samma situation som om arbetsgivaren inte hade agerat i strid med FLL är (företaget) är skyldig att ersätta M.A för den ytterligare skada han lider fram till och med dagen för huvudförhandling i målet, dock högst med den begränsning som följer av 23 § andra stycket FLL och 38-39 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Bevisning

DO åberopar för närvarande följande bevisning.

1. Förhör under sanningsförsäkran med M.A. Han ska höras om sin anställning hos (företaget), hans möte med M.I den 19 juli 2021 samt omständigheterna kring hans uttag av föräldraledighet och (företaget)s uppsägning av honom. Förhöret åberopas till styrkande av att han har sagts upp av skäl som har haft samband med hans föräldraledighet.
2. E-postmeddelande daterat den 19 juli 2021, bilaga 3. Beviset åberopas till styrkande av att M.I under mötet den 19 juli 2021 hotade att säga upp M.A om han inte avbröt sin föräldraledighet.
3. Platsannons, bilaga 7. Beviset åberopas till vederläggande av att (företaget) vid tidpunkten för M.As uppsägning stod inför en ekonomisk kris och behövde dra ner på kostnaderna genom att säga upp personal.
4. Platsannons, bilaga 8. Beviset åberopas till vederläggande av att (företaget) vid tidpunkten för M.As uppsägning stod inför en ekonomisk kris och behövde dra ner på kostnaderna genom att säga upp personal.
5. Screenshot från LinkedIn, bilaga 9. Beviset åberopas till styrkande av att (företaget), kort efter M.As uppsägning, anställde en annan person för att utföra M.As arbetsuppgifter och att M.A sades upp av skäl som har haft samband med hans föräldraledighet. Beviset åberopas även till vederläggande av att (företaget) vid tidpunkten för M.As uppsägning stod inför en ekonomisk kris och behövde dra ner på kostnaderna genom att säga upp personal.

Karin Ahlstrand Oxhamre

Chef för Processenheten på DO

Bilagor

1. Registreringsbevis
2. Sms daterat den 6 juli 2021
3. E-postmeddelande daterat den 19 juli 2021
4. Läkarutlåtande på Försäkringskassans blankett "Tillfällig föräldrapenning för allvarligt sjukt barn som inte har fyllt 18 år"
5. E-postmeddelande daterat den 20 juli 2021
6. Uppsägning
7. Platsannons avseende "food delivery riders"
8. Platsannons avseende "full stack developer"
9. Screenshot från LinkedIn
10. DO:s beräkning av M.As förlust av semesterersättning m.m.
11. DO:s beräkning av M.As förlust av lön m.m.