

Diarienummer: DO 2022/4445

Arbetsdomstolen
Box 2018
103 11 STOCKHOLM

Skickas även med säker e-post

Ansökan om stämning

Kärande: Diskrimineringsombudsmannen
Box 4057
169 04 Solna

Företrädd av: Processföraren Sofie Haggård Larsson
Adress som ovan
E-post do@do.se och sofie.haggard-larsson@do.se
Telefon 08-120 20 777

Svarande: Städföretaget AB
Adress

2. Almega Tjänsteförbunden, 802004-7505
Box 55545
102 04 Stockholm

Saken: Missgynnande enligt 16 § föräldraledighetslagen
(1995:584)

Diskrimineringsombudsmannen (DO) ansöker härmed om stämning mot Städföretaget AB. Företaget är medlem i Almega Tjänsteförbunden.

DO för som part talan för A.A:s räkning med stöd av 25 § föräldraledighetslagen. A.A. har i samband med den aktuella händelsen blivit medlem i Fastighetsanställdas Förbund, som har avstått från att föra hennes talan. A.A. har medgett att DO för hennes talan.

I stämningansökan och dess bilagor förekommer vissa uppgifter om ett hälsotillstånd som kan omfattas av sekretess enligt 21 kap. 1 § respektive 36 kap. 4 § offentlighets- och sekretesslagen.

1 Yrkanden

DO yrkar att Företaget förpliktigas att till A.A. betala

- a) allmänt skadestånd med 200 000 kronor för kränkning, jämte ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen (1975:635) från dagen för delgivning av stämning till dess full betalning sker,
- b) ekonomiskt skadestånd i form av utebliven lön och semesterersättning med 47 253 kronor för perioden 18 november 2022–31 januari 2023, jämte ränta på beloppet från dagen för delgivning av stämning till dess full betalning sker,
- c) ekonomiskt skadestånd i form av utebliven lön och semesterersättning med 7 865 kronor för perioden 1 februari 2023–28 februari 2023, jämte ränta på beloppet från dagen för delgivning av stämning till dess full betalning sker,
- d) löpande ekonomiskt skadestånd i form av utebliven lön och semesterersättning med för närvarande 8 258 kronor per månad från och med mars 2023 till och med dagen för huvudförhandlingens avslutande i målet jämte ränta på beloppet från den 25:e i respektive efterföljande månad till dess full betalning sker.

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

2 Sammanfattning av grunderna för talan

Företaget har i strid med 16 § föräldraledighetslagen missgynnat A.A. genom att den 3 november 2022 avbryta hennes provanställning av skäl som har samband med föräldraledighet enligt 8 § 1 p föräldraledighetslagen (vård av sjukt barn). A.A. arbetade sin sista dag på Företaget den 17 november 2022.

Företaget är därför skyldigt att enligt 22 § föräldraledighetslagen betala skadestånd till A.A. för den kränkning som har inträffat samt den förlust av lön med mera som har uppkommit och som uppkommer löpande från och med den 18 november 2022 fram till dagen för huvudförhandling.

3 Omständigheter

3.1 Bakgrund

Företaget tillhandahåller bland annat städtjänster. A.A. anställdes av bolaget som lokalvårdare den 24 oktober 2022 med en inledande provanställning fram till den 24 april 2023.

3.2 Händelseförlopp

Efter A.A.:s första arbetsvecka (den 24–28 oktober 2022) insjuknade hennes barn, fött år 2021, under helgen mellan den 29 och 30 oktober 2022. Söndagen den 30 oktober meddelade A.A. B.B. på Företaget att hon behövde vara hemma för vård av sjukt barn kommande måndag genom följande sms.¹

”Hej B!

Livet som småbarnsmamma:

[Barnet] har blivit sjuk och fått en besvärlig hosta som gör att han inte sovit inatt. Jag kommer behöva vabba imorgon då [pappan] inte har möjlighet att göra det när [barnet] är sjuk och behöver extra hjälp. Jag återkommer hur han mår under dagen imorgon.

Allt gott

Hälsningar A”

B.B. svarade följande.

”Hej A

Jag förstår .

Men du menar att varje gång [barnet] är sjuk så kommer du vabba , ni kommer inte dela på det?

Bara så vet hur du tänker.

B”

A.A. svarade att det var första gången som hennes barn var sjukt och att hon inte kunde svara på vem av föräldrarna som skulle vara hemma om barnet framöver blev sjukt. Senare under dagen insjuknade även A. Följande måndag var hon därför hemma både på grund av sjukt barn och på grund av egen sjukdom.

A.A. arbetade tisdagen den 1 november 2022.

Onsdagen den 2 november 2022 var A.A. åter hemma för vård av sjukt barn. Under eftermiddagen meddelade hon arbetsgivaren att hon behövde vara hemma även torsdagen den 3 november 2022. Detta skedde i enlighet med nedanstående sms-konversation.

¹ Samtliga sms mellan A,A, och B.B. 30 oktober-3 november 2022, se [bilaga 1](#).

”Hej B!

Sjukstuga här fortfarande. Blir hemma med [barnet] imorgon också,
[bortredigerad, maskad information].

Allt gott

Hälsningar A”

B.B. svarade då följande.

”Hej A

Vi behöver ha ett samtal med dig angående din provanställning hos oss .

B”

Omedelbart efter sms:et ringde B.B. upp A.A. Sammanfattningsvis uppgav hon att A borde ta en provanställning mer seriöst och att A hade varit oärlig under anställningsintervjun då hon sagt att skulle kunna arbeta hundra procent och att hennes man skulle ta det största ansvaret för deras barn.

B.B. uppgav vidare att hon och hennes man alltid hade fixat så att den ena hade vabbat under den andras provanställningar, och att man som anställd får lösa det. B.B. gav även uttryck för att problemet med As ledighet för vård av sjukt barn skulle bli värre när A.A. hade blivit fast anställd. B.B. uppgav att A.A. inte skulle passa in i bolaget och att det fanns andra småbarnsföräldrar i företaget som absolut inte vabbade så mycket som A.A..

A.A. blev chockad av samtalet. Hon försökte förklara och ursäkta sig samt påtalade att hon ville visa framfötterna. Samtalet avslutades med att A.A. lovade att hon skulle lösa vabbandet på något annat sätt och komma in och jobba nästkommande dag.

A.A.:s man var hemma vid tillfället och hörde delar av samtalet. De diskuterade hur de skulle förhålla sig till B.B.s krav. De hörde även av sig till ett par anhöriga för att be om råd i den uppkomna situationen.

A.A. ringde därefter upp B.B. med ambitionen att ha en konstruktiv dialog och för att meddela att hon behövde vara hemma med vård av sjukt barn nästföljande dag om hon inte kunde hitta en barnvakt.

A.A. och hennes man ringde upp B.B. tillsammans. Under samtalet deltog även Företagets styrelseledamot C.C. Även i detta samtal lät B.B. A.A. förstå att hon inte kunde vabba med sitt barn utan att äventyra sin provanställning.

B.B. avslutade samtalet med att meddela A.A. att hennes vabbande skulle leda till en uppsägning och att hon bara hade två veckors arbetstid kvar hos bolaget. B.B. framförde även att det inte handlade om hur A.A. utförde sina arbetsuppgifter utan att arbetsgivaren måste kunna lita på att hon kommer till arbetet.

Det var tydligt för A.A. att samtalet innebar att Företaget skulle avbryta hennes provanställning i förtid. Följande dag den 3 november 2023 fick A.A. en underrättelse från C.C. om att hennes provanställning hade avbrutits, se bilaga 2. A.A. arbetade sin sista dag på Företaget den 17 november 2022.

3.3 A.A.:s ekonomiska förlust

Efter att provanställningen hade avbrutits arbetade A.A. hela sin uppsägningstid om två veckor till och med den 17 november 2022. Hon var därefter arbetssökande från och med den 18 november 2022 till och med den 1 januari 2023. Hon har under denna period haft en ekonomisk förlust bestående av utebliven lön och semesterersättning.

Den 2 januari 2023 påbörjade A.A. en ny provanställning. Den tjänsten omfattar dock endast 75 procent och har en lägre timlön jämfört med anställningen hos Företaget, se bilaga 3. A.A. lider därför fortsatt en löpande ekonomisk förlust till följd av att provanställningen hos Företaget avbröts.

Såvitt avser yrkande 1 d) ovan tar det sikte på den framtida ekonomiska förlust som A.A. kan komma att lida till följd av missgynnandet fram till sista dagen för huvudförhandlingen. Beloppet är beräknat utifrån nedanstående faktorer.

- Timlön hos Företaget: 147 kr/h
- Arbetstid hos Företaget: 8 h/dag
- Genomsnittligt antal arbetsdagar per månad: 21
- Avdrag för lön hos den nya arbetsgivaren beräknad på en timlön om 138 kr/h och en arbetstid om 6 h/dag

Beräkningarna av yrkande 1 b) -1 d) framgår av bilaga 4-6.

4 Den avbrutna provanställningen står i strid med missgynnandeförbudet i 16 § föräldraledighetslagen

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet när arbetsgivaren säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare (16 § 7 p föräldraledighetslagen). A.A. har fått sin provanställning avbruten, vilket utgör ”en annan ingripande åtgärd” i 16 § föräldraledighetslagens mening.

A.A. har därmed gått miste om en möjlig tillsvidareanställning på grund av att hon utnyttjat sin rätt att vara föräldraledig. Det är en av de allvarligaste formerna av missgynnande i föräldraledighetslagens mening.

Det är riktigt att en provanställnings syfte är att pröva arbetstagaren i arbetet inför en tänkt tillsvidareanställning och att det avser såväl arbetstagarens yrkesskicklighet som hans eller hennes personliga egenskaper. Arbetsgivaren har rätt att avbryta en provanställning utan att ange skälen för det. En arbetsgivare får emellertid inte avbryta en provanställning av skäl som har samband med arbetstagarens rättigheter enligt föräldraledighetslagen. Föräldraledigheten behöver inte vara det enda, eller ens det avgörande skälet till att provanställningen avbryts för att etablera ett orsakssamband mellan föräldraledigheten och upphörandet av provanställningen. Det är tillräckligt att föräldraledigheten är en av flera möjliga orsaker till arbetsgivarens åtgärd för att det ska finnas ett adekvat orsakssamband.²

Företaget har i dialog med DO vidgått att parterna under de båda telefonsamtalen den 2 november 2022 diskuterade AA:s vabbande på det sätt som A.A. uppgett i sin anmälan till DO. Det torde vara ostridigt att företrädare för Företaget i dessa telefonsamtal uttryckt en negativ och ifrågasättande hållning till AA:s behov av att vara föräldraledig och hennes kommande behov av att ta ut sådan ledighet.

Det ska särskilt uppmärksammas att B.B. redan innan A.A. uttag av föräldraledighet för vård av sjukt barn agerade ifrågasättande kring familjens disposition och fördelning av "vabben".

Det finns också ett omedelbart tidsmässigt samband mellan å ena sidan AA:s föräldraledighet och avisering av behov av ytterligare vabb och å andra sidan det telefonsamtal där hon fick beskedet att provanställningen skulle upphöra och efterföljande underrättelse om att så skedde.

5 Särskilt om det allmänna skadeståndets storlek

Det allmänna skadeståndet bör i detta fall bestämmas till skäligen ansedda 200 000 kronor. Skälen för detta är följande.

Föräldraledighetslagens skadestandsregler har sin grund i EU-rättens krav på effektiva, proportionerliga och avskräckande sanktioner.³ Motsvarande

² AD 2020 nr 53.

³ Se artikel 13 i balansdirektivet och prop. 2021/22:175, s. 88 f.

krav återfinns i de centrala diskrimineringsdirektiven på arbetsrättens område.⁴ De principer och nivåer som gäller för diskrimineringsersättning enligt 5 kap. 1 § diskrimineringslagen ska därför vara styrande också för de allmänna skadestånden enligt 22 § föräldraledighetslagen.⁵

En diskrimineringsersättning består av två delar; dels kompensation för själva kränkningen (den så kallade upprättelseersättningen), dels en avskräckande effekt (det så kallade preventionspåslaget). Upprättelseersättningen ska fastställas med ledning av de skadeståndsnivåer som gäller för jämförbara kränkingsersättningar på grund av brott enligt 2 kap. 3 § skadeståndslagen.⁶

Med anledning av de nya reglerna i 5 kap. 6 § skadeståndslagen har kränkingsersättningar på grund av brott genomgått kraftiga höjningar från och med den 1 juli 2022. Syftet med lagändringen har varit att tydliggöra upprättelseinslaget och att generellt höja nivåerna för kränkingsersättningar.⁷ De tidigare ersättningsnivåerna för ideella skadestånd på grund av brott har därför i princip fördubblats.⁸

Vid det allmänna skadeståndets bestämmande ska hänsyn även tas till att vissa allmänna skadestånd inom arbetsrätten har höjts kraftigt genom lagändringarna i anställningsskyddslagen och de hänvisningar som görs i förarbetena till den så kallade principöverenskommelsen.⁹

Principöverenskommelsen anger att det allmänna skadeståndet vid en felaktig uppsägning i vissa fall bör uppgå till 135 000 kronor och vid ett lagstridigt avskedande till 190 000 kronor.¹⁰ En diskrimineringsersättning ska normalt sett ligga på en klart högre nivå än vad som utgår vid brott mot exempelvis anställningsskyddslagen.¹¹ Motsvarande bör enligt DO gälla för skadestånd på grund av missgynnande enligt föräldraledighetslagen.

⁴ Se artikel 15 i direktiv 2000/43/EG och artikel 17 i direktiv 2000/78/EG.

⁵ Jfr prop. 2007/08:95 s. 393 samt prop. 1999/2000:143 s. 60 f. med där gjorda hänvisningar till EU-domstolens rättspraxis och dess betydelse för förhållandet mellan allmänna skadestånd och diskrimineringsersättningar på arbetsrättens område.

⁶ NJA 2014 s. 499 (I och II).

⁷ Prop. 2021/22:198 s. 19.

⁸ Brottsoffermyndighetens beslut den 7 november 2022 med Vägledande kränkingsnivåer för skadehändelser som inträffat från och med den 1 juli 2022.

⁹ Ds 2021:17, s. 216, prop. 2021/22:176.

¹⁰ Prop. 2021/22:176 s. 121, 537.

¹¹ Malmberg, Kjellström, Anställningsförhållandet, 6 u., 2022, s. 109.

Utöver ovanstående måste hänsyn också tas till det förändrade penningvärdet, vilket således också fordrar en höjning av de allmänna skadeståndsbeloppen som hittills har utgått.¹²

Slutligen ska det allmänna skadeståndet fylla både en reparativ och en avskräckande funktion och anpassas så att sanktionen blir rimlig i det enskilda fallet. När det gäller A.A.:s situation är arbetsgivarens uttalanden och förhållningssätt till föräldraledighet, såsom de har uttryckts i samtalen mellan parterna, en försvårande omständighet.

6 Preliminär bevisuppgift

6.1 Skriftlig bevisning

1. Sms-korrespondens mellan A.A. och B.B., bilaga 1, åberopas till styrkande av att den avbrutna provanställningen har gjorts av skäl som har samband med AA:s föräldraledighet.
2. Besked om avbruten provanställning, bilaga 2, åberopas till styrkande av det tidsmässiga sambandet mellan AA:s föräldraledighet och den avbrutna provanställningen.
3. AA:s nya anställningsavtal, bilaga 3, åberopas till styrkande av A.A:s löpande ekonomiska förlust.

6.2 Muntlig bevisning

1. Förhör åberopas med A.A. angående hennes anställning hos Företaget, telefonsamtalen den 2 november 2022 samt anställningens avslutande och hennes efterföljande anställning. Förhöret åberopas till styrkande av att den avbrutna provanställningen har gjorts av skäl som har samband med föräldraledighet samt den ekonomiska förlust A.A. har lidit och alltjämt lider.

7 Övrigt

Fullmakt bifogas, se [bilaga 7](#).

Registerutdrag avseende arbetsgivaren biläggs, se [bilaga 8](#). Observera att bolagets adress är den som framgår av adressuppgiften ovan samt postadressen i registerutdraget (inte den adress som anges under "Bolagsverkets adress" i bilaga 7).

¹² Prop. 2021/22:198 s. 24.

Sofie Haggård Larsson

Bilagor

Bilaga	Handling	Datum
Bilaga 1	Sms mellan A.A. och B.B.	30 okt – 3 nov 2022
Bilaga 2	Underrättelse om avbruten provanställning (mms)	3 november 2022
Bilaga 3	Anställningsavtal – ny anställning	6 december 2022
Bilaga 4	Beräkning yrkande b)	24 februari 2023
Bilaga 5	Beräkning yrkande c)	24 februari 2023
Bilaga 6	Beräkning yrkande d)	24 februari 2023
Bilaga 7	Fullmakt	23 februari 2023
Bilaga 8	Registerutdrag Bisnode InfoTorg	23 februari 2023