



UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

Cirkulärnr: 17:21
Diariernr: 17/02514
P-cirknr: 17-2:12
Nyckelord: AD, missgynnande, föräldraledighet,
föräldraledighetslagen

Handläggare: Sofia Linder
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Arbetsrättsenheten
Datum: 2017-04-27
Mottagare: Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2017 nr. 7 angående uppsägning i
strid med föräldraledighetslagens missgynnandeförbud

Bilagor: AD 2017 nr. 7

P A C T A

CIRKULÄR 17:21

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sofia Linder

Nyckelord: AD, missgynnande, föräldraledighet,
föräldraledighetslagen

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Arbetsdomstolens dom 2017 nr. 7 angående uppsägning i strid med föräldraledighetslagens missgynnandeförbud

Bakgrund

Arbetsdomstolen har avgjort ett mål mellan D.S. och Denny´s Home AB (bolaget). D.S. var tillsvidareanställd när han den 30 april 2015 ansökte om föräldraledighet för perioden den 1 juli 2015 t.o.m. den 31 augusti 2016. Nästkommande arbetsdag den 4 maj 2015 blev han uppsagd via mejl. Efter att D.S. via advokat kontaktat bolaget återtog de uppsägningen och D.S. gick på föräldraledighet. Den tvistiga frågan i AD var om uppsägningen berott på arbetsbrist på så sätt som bolaget påstått eller om den haft samband med D.S:s kommande föräldraledighet, och huruvida uppsägningen därigenom stått i strid med föräldraledighetslagens missgynnandeförbud. D.S. var inte medlem i någon arbetstagarorganisation utan DO har fört hans talan.

Arbetsdomstolen

AD konstaterar att arbetsbrist normalt utgör saklig grund för uppsägning, men om de skäl som egentligen ligger bakom uppsägningen i själva verket är hänförlig till grunden personliga skäl, föreligger s.k. fingerad arbetsbrist. Om arbetstagaren kan visa sannolika skäl för att arbetsbristen är fingerad ska domstolen pröva arbetsgivarens verkliga skäl för uppsägningen. Ju mer sannolikt det framstår som att arbetstagaren blivit uppsagd på grund av personliga skäl desto starkare krav ställs på arbetsgivaren för att visa att uppsägningen berott på arbetsbrist.

Bevislätnadsregeln för arbetstagaren i 24 § föräldraledighetslagen är konstruerad på samma sätt. Bestämmelsen innebär att om den som påstår sig vara diskriminerad kan visa omständigheter som gör detta antagligt att det finns ett orsakssamband mellan uppsägningen och föräldraledigheten måste arbetsgivaren visa att det förelåg objektiva

Pacta – arbetsgivarorganisationen med kommunala avtal för kommunala bolag och kommunalförbund.

skäl för uppsägningen. Bevislätnadsregeln används främst för att visa att missgynnandet berodde just på diskrimineringsgrunden.

AD konstaterar att redan den korta tid som förflutit mellan att D.S. ansökt om föräldraledighet och uppsägningstidpunkten, tyder på att beslutet om uppsägning hade ett samband med den kommande föräldraledigheten.

Bolaget hade även vidgått att de under semesterperioden sommaren 2015 men även senare samma höst nyanställt personer på tidsbegränsade anställningar som utförde arbetsuppgifter som D.S. hade utfört. En företrädare för bolaget hade både under utredningen hos DO och inför AD uppgett att de behövde en ersättare för D.S. när han inte fanns på plats. Därtill kommer den omständigheten att bolagets kostnader skulle påverkats endast marginellt det kommande året genom en uppsägning av D.S., då han skulle vara föräldraledig utan avlöningsförmåner.

Bolaget kunde mot bakgrund av de omständigheterna inte anses ha visat att uppsägningen berodde på en omorganisation till följd av de dåliga ekonomiska resultaten, och därmed hade de inte heller kunnat visa att D.S:s ansökan om föräldraledighet helt saknade samband med uppsägningen.

Arbetsdomstolen bedömde att bolaget var skadeståndsskyldigt för missgynnande av arbetstagaren i strid med föräldraledighetslagen.

Kommentar

Målet rör privat sektor och är något udda eftersom det endast handlar om allmänt och ekonomiskt skadestånd, inte ogiltighet, eftersom arbetsgivaren hade tagit tillbaka arbetsbristuppsägningen.

Om arbetstagaren kan visa sannolika skäl för att arbetsbristen är fingerad ska domstolen pröva arbetsgivarens verkliga skäl för uppsägningen. Ju mer sannolikt det framstår som att arbetstagaren blivit uppsagd på grund av personliga skäl desto starkare krav ställs på arbetsgivaren för att visa att uppsägningen berott på arbetsbrist.

Uppsägningen är sakligt grundad om arbetsgivaren kan visa att det faktiskt var fråga om arbetsbrist. Arbetsgivaren måste anföra de omständigheter som åberopas för att visa att arbetsbrist föreligger och att verksamheten ändrats av företagsekonomiska eller därmed jämförbara skäl.

Uppsägningen kan vara missgynnande enligt 16 § föräldraledighetslagen och därmed inte sakligt grundad, även om arbetsbrist föreligger. Om arbetstagaren har gjort missgynnandet antagligt behöver arbetsgivaren visa att uppsägningen helt saknar ett orsakssamband med föräldraledigheten. Det är tillräckligt att föräldraledigheten är en av flera orsaker till uppsägningen för att missgynnandeförbudet ska ha överträtts.

Detsamma gäller om arbetstagaren gör antagligt att uppsägningen har samband med någon av diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen.

För att domstolen ska gå in på en prövning av om en arbetsbristsituation faktiskt föreligger krävs, när arbetstagaren hävdar att personliga skäl är den verkliga grunden för uppsägningen, att detta görs sannolikt. När arbetstagaren hävdar att beslutet eller åtgärden är diskriminerande behöver arbetstagaren göra orsakssambandet antagligt för att domstolen ska göra en sådan prövning. Vid påstående om diskriminering eller missgynnande enligt föräldraledighetslagen krävs alltså mindre starka skäl från arbetstagarens sida för att arbetsgivaren ska behöva visa att uppsägningen var motiverad av arbetsbrist. I sådana fall krävs också att arbetsgivaren visar *både att arbetsbrist föreligger och att uppsägningen saknar samband med föräldraledigheten eller diskrimineringsgrunden* för att uppsägningen ska anses vara sakligt grundad.

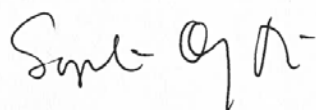
Skadestånd

Det allmänna skadeståndet bestämdes till 40 000 kr, vilket var hälften av det som DO krävt. Detta på grund av att bolaget återtagit uppsägningen och att D.S. inte förlorade sin anställning. Bolaget fick även betala ekonomiskt skadestånd med 15 000 kronor för den kostnad som D.S. haft vid anlitanande av advokat i samband med tvist om uppsägningens giltighet. Enligt AD fanns det ett adekvat orsakssamband mellan utgiften och uppsägningen som var i strid med föräldraledighetslagen.

Rättegångskostnader

Bolaget ansågs som tappande part fullt ut, trots att domstolen bestämt det allmänna skadeståndet till ett betydligt lägre belopp än yrkat. Bolaget fick därför ersätta DO för rättegångskostnader.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik



Sophie Thörne



Sofia Linder