

aktuell arbetsrätt

MÅNADSRAPPORT DECEMBER 2023

decemberrapporten innehåller följande domar

- AD 2023 nr 71, som handlar om indirekt diskriminering genom tillämpning av ”neutralitetspolicy” i fråga om religiösa symboler, s 1
- AD 2023 nr 72, som handlar om egen uppsägning eller avskedande samt brott mot semesterlagen och kollektivavtal, s 33
- AD 2023 nr 73, som handlar om avskedande vid förtroendemisbruk, s 55
- AD 2023 nr 75, som handlar om krav på vaccination mot covid-19 och arbetsgivarens arbetsledningsrätt i det sammanhanget, s 63

De Bästa Hälsningar



Tommy Iseskog

Domar från Arbetsdomstolen december 2023

1. AD 2023 nr 71

Fallet, som handlar om indirekt diskriminering genom tillämpning av ”neutralitetspolicy” i fråga om religiösa symboler, refereras ingående på vita blad

2. AD 2023 nr 72

Fallet, som handlar om egen uppsägning eller avskedande samt brott mot semesterlagen och kollektivavtal, refereras ingående på vita blad

3. AD 2023 nr 73

Fallet, som handlar om avskedande vid förtroendemisbruk, refereras ingående på vita blad

4. AD 2023 nr 74

Tredskodom

5. AD 2023 nr 75

Fallet, som handlar om krav på vaccination mot covid-19 och arbetsgivarens arbetsledningsrätt i det sammanhanget, refereras ingående på vita blad

6. AD 2023 nr 76

Tredskodom

7. AD 2023 nr 77

Förlikning

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2023-12-13
Stockholm

Dom nr 71/23
Mål nr B 50/22

KLAGANDE

S.S., Vårholmsbackarna 78, 127 44 Skärholmen
Ombud: John Stauffer och Abdirahman Mohamud Hassan, Civil Rights
Defenders, Östgötagatan 90, 116 64 Stockholm

MOTPART

Rapid Säkerhet AB, 556565-3002, Box 2046, Rissneleden 140,
174 02 Sundbyberg
Ombud: arbetsrättsjuristen Lars Bäckström, Almega AB, Box 55545,
102 04 Stockholm

SAKEN

diskriminering

ÖVERKLAGAD DOM

Solna tingsrätts dom den 29 mars 2022 i mål nr FT 1945-21

Tingsrättens dom, se bilaga.

Bakgrund

S.S. arbetade tidigare som trygghetsvärd vid bevakningsföretaget Rapid Säkerhet AB (bolaget), som bl.a. fullgör bevakningsuppdrag inom kollektivtrafiken i Stockholms län. S.S., som är troende muslim, började i juli 2020 att bära slöja. Efter att S.S. hade kontaktat bolaget om detta, informerade bolaget henne om att det enligt dess neutralitetspolicy var förbjudet att bära synliga religiösa symboler i hennes arbete som trygghetsvärd. Hon arbetar inte längre för bolaget.

S.S., som gjorde gällande att bolaget utsatt henne för diskriminering på grund av hennes kön samt hennes religion eller annan trosuppfattning, väckte talan i tingsrätten och yrkade att bolaget skulle förpliktas att betala diskrimineringsersättning till henne, att bolagets neutralitetspolicy skulle förklaras sakna verkan samt att uppsägningen av hennes anställningsavtal skulle ogiltigförklaras.

I dom den 29 mars 2022 avslog tingsrätten S.S:s käromål och förpliktade henne att ersätta bolaget för dess rättegångskostnader.

Yrkanden m.m.

S.S. har yrkat att Arbetsdomstolen ska bifalla den talan som hon förde i tingsrätten, med den ändringen att yrkandet om ogiltigförklaring av uppsägningen har frånfallits. Hon har även yrkat att Arbetsdomstolen ska dels befria henne från skyldigheten att ersätta bolagets rättegångskostnader i tingsrätten, dels förplikta bolaget att ersätta hennes rättegångskostnader såväl i tingsrätten som i Arbetsdomstolen.

S.S. har vidare yrkat att Arbetsdomstolen, om den kommer fram till att bolagets neutralitetspolicy har ett berättigat syfte utifrån bolagets arbetsmiljörättsliga förpliktelser eller arbetsledningsrätten, ska begära att EU-domstolen meddelar ett förhandsavgörande enligt artikel 267 i Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF).

Bolaget har bestritt ändring av tingsrättens dom och yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Såvitt avser S.S:s yrkande om att Arbetsdomstolen ska inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen, har bolaget anfört att det inte är nödvändigt att inhämta ett sådant avgörande.

Grunder och omständigheter

Parterna har till stöd för sin talan i sak åberopat samma omständigheter och grunder som i tingsrätten.

Såvitt avser frågan om inhämtande av förhandsavgörande, har parterna anfört i huvudsak följande.

S.S.

Tingsrätten har i sina domskäl påstått att det finns lagligt stöd i arbetsledningsrätten för den typ av neutralitetspolicy som bolaget har tillämpat.

Frågan om den svenska arbetsmiljölögnstiftningen eller arbetsledningsrätten kan utgöra ett berättigat syfte i det avseende som avses i artikel 2.2 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet är en sådan fråga som rör tolkningen av en av unionens rättsakter, och till vilken det inte finns något uppenbart svar.

I samtliga fall som berör neutralitetspolicyer i EU-domstolen, har det krävts att det berättigade syftet kan härledas från en av EU erkänd rättighet. Varken arbetsledningsrätten eller arbetsmiljölögnstiftningen är en sådan rättighet som skyddas av EU-rätten.

Arbetsdomstolen är en sådan domstol mot vars avgörande det inte finns något rättsmedel enligt nationell lagstiftning. Begäran om inhämtande av förhandsavgörande ska därför bifallas.

Bolaget

Såvitt avser arbetsledningsrätten har, i EU-domstolens förhandsavgöranden om neutralitetspolicyer i målen C-157/15 (G4S-målet) och C-804/18 (WABE-målet), arbetsgivarnas beslut uppenbarligen grundats på arbetsledningsrätt. I den förstnämnda domen talas det om ”en intern ordningsregel” (punkt 22) och i den andra domen om en ”ensidig instruktion från arbetsgivaren” (punkt 34, 1). Tyskland synes ha uttrycklig lagstiftning om arbetsledningsrätt, se punkt 21 i WABE-domen.

Vad gäller Sverige har Arbetsdomstolen fastslagit att den svenska arbetsledningsrätten uppfyller kravet på lagstöd enligt Europakonventionen. I AD 2017 nr 23 sid. 13 sägs följande.

En arbetsgivare har, i kraft av sin företags- och arbetsledningsrätt, rätt att bestämma över sin organisation t.ex. i fråga om befattningar med visst arbetsinnehåll. Detta framgår av fast rättspraxis. Det sagda innebär i och för sig att kravet på lagstöd enligt Europakonventionen är uppfyllt (se Wretlund mot Sverige, no.46210/99, beslut den 9 mars 2004).

Det nu sagda visar att arbetsledningsrätten i sig inte kan vara eller inte vara ett sådant syfte som avses i artikel 2.2 i likabehandlingsdirektivet, och om det skulle vara det har EU-domstolen indirekt godkänt arbetsledningsrätten som ett godtagbart syfte. Det är därför inte nödvändigt för Arbetsdomstolen att inhämta förhandsavgörande i den delen.

Såvitt avser arbetsmiljölagstiftningen, kom EU-domstolen i G4S-målet fram till att den i artikel 16 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (stadgan) skyddade näringsfriheten i princip var ett sådant berättigat syfte som avses i artikel 2.2 i likabehandlingsdirektivet, se punkt 37 och 38 i domen.

Också i WABE-målet ansåg EU-domstolen att en i stadgan skyddad rättighet, nämligen föräldrars rätt att tillförsäkra sina barn utbildning i överensstämmelse med deras religiösa m.m. övertygelse (artikel 14 i stadgan), utgjorde ett berättigat mål och verkligt behov (punkterna 64 och 65).

Också arbetstagares rätt till en god arbetsmiljö har skydd i stadgan, se artikel 31 punkt 1. En arbetsgivares skyldighet att minimera risker i arbetsmiljön har alltså samma EU-rättsliga status som näringsfrihet enligt artikel 16 och föräldrars rätt enligt artikel 14.

Också av andra rättsakter inom EU framgår att arbetsgivarens ansvar för att i möjligaste mån minska risker i arbetsmiljön är ett viktigt mål, se artikel 153 i FEUF, direktiv 89/391/EEG om säkerhet och hälsa i arbetet och Europeiska pelaren för sociala rättigheter, kap II punkt 10.

Vidare har EU-domstolen i mål C-341/19 (Müller-målet, kumulerat med WABE- målet) i punkt 76 konstaterat att förebyggande av sociala konflikter på arbetsplatsen motsvarar ett verkligt behov hos arbetsgivaren. Att förebygga sociala konflikter på en arbetsplats är en arbetsmiljöfråga. Att policyn i det målet underkändes av andra skäl är en annan sak.

Det kan inte råda någon tvekan om att en arbetsgivares uppfyllande av den svenska arbetsmiljölagstiftningen, som är i överensstämmelse med EU:s rättsakter i ämnet, utgör ett sådant berättigat syfte och verkligt behov som avses i regeln om indirekt diskriminering i likabehandlingsdirektivet.

Med hänvisning till det ovanstående är det därför inte heller nödvändigt för Arbetsdomstolen att inhämta förhandsavgörande beträffande frågan om en arbetsgivares uppfyllande av arbetsmiljölagstiftningen kan vara ett berättigat syfte och verkligt behov vid prövningen av om indirekt diskriminering inträffat.

Utredningen

Arbetsdomstolen har hållit huvudförhandling. Parterna har åberopat samma bevisning som i tingsrätten. Den muntliga bevisningen har lagts fram genom hänvisning till ljud- och bildupptagningarna av förhören i tingsrätten. Även det av S.S. åberopade inspelade telefonsamtalet har lagts fram genom hänvisning till detta.

Domskäl

Den rättsliga regleringen

Enligt 2 kap. 1 § första stycket diskrimineringslagen får en arbetsgivare inte diskriminera den som är arbetstagare hos arbetsgivaren. Förbudet omfattar, såvitt nu är av betydelse, såväl direkt som indirekt diskriminering. Med direkt diskriminering avses enligt 1 kap. 4 § 1 diskrimineringslagen att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med bl.a. kön, religion eller annan trosuppfattning. Med indirekt diskriminering avses enligt 1 kap. 4 § 2 diskrimineringslagen att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med bl.a. visst kön eller viss religion eller

annan trosuppfattning, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfarings-sättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Om den som anser sig ha blivit diskriminerad visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit diskriminerad, är det enligt 6 kap. 3 § diskrimineringslagen svaranden som ska visa att diskriminering inte har förekommit. Den som bryter mot förbudet mot diskriminering ska enligt 5 kap. 1 § diskrimineringslagen betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär. Dessa delar av diskrimineringslagen genomför EU-direktiv.

Frågan om i vilken utsträckning det är förenligt med det gemenskapsrättsliga diskrimineringsförbudet att en arbetsgivare, med stöd av interna riktlinjer i form av t.ex. en sådan neutralitetspolicy som den nu aktuella, förbjuder bärandet av muslimsk huvudduk, har prövats av EU-domstolen i ett antal rättsfall. Förutom de rättsfall som anges i tingsrättens dom, kan nämnas domen den 13 oktober 2022 S.C.R.L, C-344/20, EU:C:2022:774. Rättsläget enligt hittillsvarande praxis kan, i de delar som är relevanta för prövningen i målet, sammanfattas enligt följande. (Se domen S.C.R.L., punkterna 31, 33, 34, 37, 38 och 40 med där gjorda hänvisningar.)

En intern regel i ett privat företag som förbjuder användning av synliga symboler för politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser på arbetsplatsen utgör inte direkt diskriminering på grund av religion eller övertygelse, när den utan åtskillnad avser varje yttring av sådana övertygelser och företagets samtliga arbetstagare behandlas på ett identiskt sätt genom att de generellt och utan åtskillnad bl.a. åläggs en neutral klädsel som innebär att sådana symboler inte får bäras. Eftersom alla personer kan ha en religion eller en religiös, filosofisk eller spirituellt övertygelse, innebär en sådan regel, i den mån den tillämpas generellt och utan åtskillnad, inte en särbehandling som grundar sig på ett kriterium som är oupplösligt förbundet med religion eller sådana övertygelser.

En sådan intern regel kan däremot utgöra indirekt diskriminering på grund av religion eller övertygelse, om det fastställs att den till synes neutrala skyldighet som en regel innehåller i praktiken leder till att personer tillhörande en viss religion eller personer med vissa övertygelser särskilt missgynnas. Regeln utgör dock inte indirekt diskriminering, om den är objektivt motiverad av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.

Kravet på att ett förbud mot användning av synliga symboler ska gälla generellt och utan åtskillnad innebär bl.a. att förbudet måste omfatta alla former av synliga symboler. Ett förbud som är begränsat till iögonenfallande och stora symboler, kan innebära att förbudet utgör otillåten diskriminering.

Såvitt avser vad som kan vara ett berättigat mål, har EU-domstolen bl.a. uttalat att en arbetsgivares vilja att uppvisa politisk, filosofisk eller religiös

neutralitet i kontakterna med offentliga och privata kunder kan anses som berättigad, bl.a. mot bakgrund av den näringsfrihet som erkänns enligt artikel 16 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (EU-stadgan).

Enbart en arbetsgivares vilja att bedriva en neutralitetspolicy, även om den i sig utgör ett berättigat mål, är inte som sådan tillräcklig för att på ett objektivt sätt motivera en särbehandling som indirekt grundar sig på religion eller övertygelse, eftersom en sådan motivering endast kan betraktas som objektiv om arbetsgivaren har ett verkligt behov, vilket det ankommer på arbetsgivaren att visa.

Bolagets neutralitetspolicy

Bolagets neutralitetspolicy har följande lydelse:

På Rapid Säkerhet AB gäller politisk, filosofisk och religiös neutralitet.

På Rapid Säkerhet AB är det därför inte tillåtet att under arbetstid på arbetsplatsen eller utanför arbetsplatsen i möten eller andra kontakter med Rapid Säkerhet ABs kunder eller andra externa samarbetspartners eller intressenter att

- bära synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler och manifestationer.

Förbudet avser alla synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler oavsett politisk eller filosofisk inriktning eller religiös åskådning och trosuppfattning. Förbudet avser till exempel en politisk pin i form av t ex ett V, en ros eller ett M. Det avser också till exempel religiösa plagg som en kippa, en burka, en niqab, en turban, ett kors, en huvudduk eller ett klädesplagg med ett politiskt, filosofiskt eller religiöst budskap eller med en politisk, filosofisk eller religiös symbol. Vad avser religiösa manifestationer avses t ex en vägran att hälsa genom att ta någon i hand.

Denna policy avser samtliga anställda utan åtskillnad.

Ett brott mot denna policy innebär att arbetsrättsliga åtgärder kan komma att vidtagas och ytterst kan anställningen tas under omprövning.

Angående den av S.S. burna slöjan

Den av S.S. burna slöjan, som hon själv även har benämnt som en sjal, är en sådan muslimsk huvudduk som behandlas i de ovan berörda rättsfallen från EU-domstolen. Det står klart att klädesplagget utgör en sådan synlig religiös symbol som omfattas av bolagets neutralitetspolicy.

Det är utrett att S.S. bär slöjan på grund av sitt kön och sin trosuppfattning.

Bolaget har haft rätt att ensidigt utfärda neutralitetspolicyn med stöd av sin arbetsledningsrätt

S.S. har vidhållit sin invändning om att bolagets neutralitetspolicy har saknat lagstöd. Arbetsdomstolen gör i denna del samma bedömning som tingsrätten, nämligen att bolaget har haft rätt att ensidigt utfärda policyn med stöd av den i svensk rätt allmänt erkända arbetsledningsrätten.

Har S.S. utsatts för direkt diskriminering?

Arbetsdomstolen kan till att börja med i likhet med tingsrätten konstatera att S.S. genom den aktuella policyn i och för sig har missgynnats på ett sådant sätt som diskrimineringslagen förutsätter för att det ska kunna vara fråga om direkt diskriminering.

Bolagets neutralitetspolicy omfattar emellertid till sin ordalydelse alla synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler, utan någon sådan åtskillnad som enligt ovan berörd praxis från EU-domstolen skulle kunna innebära att policyn i sig anses vara ett uttryck för otillåten diskriminering. Detta talar emot att S.S. skulle ha utsatts för direkt diskriminering.

S.S. har gjort gällande att bolaget likväl har gjort sig skyldigt till diskriminering genom det sätt på vilket neutralitetspolicyn har tillämpats. Hon har uppgett att hon känner till flera kvinnor som tvingats säga upp sig från bolaget, eller som inte anställts, på grund av att de bär slöja, samtidigt som andra medarbetare har tillåtits arbeta med synliga religiösa eller filosofiska symboler. Hon känner t.ex. till två medarbetare med tatueringar som kan uppfattas som politiska, filosofiska eller religiösa (tatueringar på ett upp-och-nedvänt kors respektive siffrorna 666) samt kollegor som arbetat när de har burit halskedjor med kors runt halsen.

Bolaget har bestritt att neutralitetspolicyn har tillämpats på ett diskriminerande sätt.

I denna del har hållits förhör med, förutom S.S. själv, bolagets vd M.B.A., och dess bevakningschef S.E. Vidare har hållits förhör med W.F. och L.L., som arbetar som ordningsvakter hos bolaget, samt med A.A., som har berättat om bl.a. diskussioner om slöjförbud som enligt henne ska ha förekommit i samband med att hon bevistade ett informationsmöte och genomgick delar av en väktarutbildning hos bolaget.

Arbetsdomstolen drar i dessa delar i allt väsentligt samma slutsatser som tingsrätten gjort. Det är alltså inte visat något annat än att bolaget, så snart det fick kännedom om L.L:s och W.F:s tatueringar i form av ett upp- och nedvänt kors respektive – beroende på hur man läser dem – siffrorna ”666” alternativt ”999”, tillsade dem att dölja dessa, vilket de därefter gjorde. Det har inte heller genom förhöret med A.A. framkommit något som tyder på att

bolaget tillämpat neutralitetspolicyn på ett diskriminerande sätt. De uppgifter som hon lämnat ger närmast intrycket att bolaget tillämpat policyn på ett konsekvent sätt.

Sammanfattningsvis instämmer Arbetsdomstolen i tingsrättens slutsats, att varken utformningen eller tillämpningen av neutralitetspolicyn har inneburit att S.S. utsatts för direkt diskriminering. Arbetsdomstolen övergår med detta till att bedöma om hon har utsatts för indirekt diskriminering.

Har S.S. utsatts för indirekt diskriminering?

Bolagets neutralitetspolicy har som ovan konstaterats visserligen visats vara neutral i såväl sin utformning som tillämpning, men den får likväl – i de delar som avser förbudet mot bärandet av synliga religiösa symboler – enligt Arbetsdomstolen anses ha ett innehåll som kan komma att särskilt missgynna muslimska kvinnor som (i likhet med S.S.) av religiösa skäl väljer att bära muslimsk huvudduk. En förutsättning för att policyn trots detta ska vara tillåten i den meningen att en tillämpning av den inte utgör indirekt diskriminering, är att den har ett berättigat syfte och att det medel som används – dvs. förbudet mot bärandet av synliga religiösa symboler – är lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet (1 kap. 4 § 2 diskrimineringslagen).

Har neutralitetspolicyn ett berättigat syfte?

Bolaget har gjort gällande tre syften med den aktuella policyn, nämligen att minska risken för att bolagets personal och andra utsätts för hot och våld i arbetsmiljön, att uppvisa en neutral bild i förhållande till kunder samt att undvika sociala konflikter mellan arbetstagare. Att de två sistnämnda ändamålen i princip kan utgöra berättigade syften är klarlagt genom EU-domstolens ovan berörda praxis. Det har emellertid framkommit att det är det förstnämnda syftet som har varit, och alltjämt är, den huvudsakliga bevekelsegrunden för bolagets neutralitetspolicy. Arbetsdomstolen inleder därför med att pröva neutralitetspolicyns tillåtlighet utifrån detta syfte.

Arbetsgivaren har ett långtgående ansvar för arbetsmiljön enligt såväl nationell som internationell lagstiftning. Det framgår t.ex. av artikel 31 i EU-stadgan att varje arbetstagare har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden. Det står enligt Arbetsdomstolens mening klart att bolagets strävan att minska risken för hot och våld i arbetsmiljön i sig är ett sådant berättigat syfte som avses i diskrimineringslagen.

Nästa fråga blir då om det i neutralitetspolicyn intagna förbudet mot att bära synliga religiösa symboler är ett lämpligt och nödvändigt medel för att uppnå det angivna syftet.

Är förbudet mot att bära synliga religiösa symboler lämpligt och nödvändigt?

Såsom har berörts i det föregående är enbart en arbetsgivares vilja att bedriva en neutralitetspolicy, även om den i sig har ett berättigat syfte, inte som sådan tillräcklig för att på ett objektivt sätt motivera en särbehandling som indirekt grundar sig på religion eller övertygelse. För att en sådan neutralitetspolicy ska vara tillåten krävs även att arbetsgivaren kan visa att det föreligger ett verkligt behov – i detta fall, ett behov av ett förbud mot bärandet av synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler och manifestationer (se den tidigare nämnda domen S.C.R.L, C-344/20, EU:C:2022:774, punkten 40 med där gjorda hänvisningar).

S.S. har gjort gällande att ett sådant behov inte föreligger och att det aktuella förbudet varken är lämpligt eller nödvändigt för att minska risken för hot och våld i trygghetsvärdarnas arbetsmiljö. Hon har berättat att hon varit med om en hotfull situation vid endast ett tillfälle, när en berusad resenär gick till angrepp, men att detta inte hade något att göra med hennes slöja eftersom hon inte bar någon sådan just då. Hon har vidare anfört att den skyddsutrustning som finns i form av t.ex. överfallslarm, mobiler, kommunikationsradio och första hjälpen är tillräcklig och att neutralitetspolicyn inte tillför något. Hon har även framfört att arbetsgivaren inte har pratat med henne om policyn och dess syfte.

S.S. har vidare anfört att det inte finns någon forskning som visar att bärandet av slöja eller andra religiösa symboler medför ökade risker. Denna uppgift har bekräftats av universitetslektorn och docenten i kriminologi S.W., som har bedrivit flerårig forskning om hot och våld i arbetslivet. S.W. har beskrivit transportsektorn som en utsatt sektor och bevakningsbranschen som en högriskbransch, men hon har tillagt att trygghetsvärdar, som inte har samma befogenheter som ordningsvakter och poliser, inte upplevs som lika hotfulla och därför inte löper lika stora risker som dessa.

Bolagets vd M.B.A. har framhållit att trygghetsvärdarnas arbetsplats, dvs. Stockholms tunnelbana, är en riskmiljö, i den meningen att trygghetsvärdarna i sitt arbete kan hamna i såväl hotfulla som våldsamma situationer. Enligt honom förekommer våld och hot liksom rasistiska tillmälen i stort sett dagligen, och han har beskrivit vecko- och löningshelger, samt tidpunkter för exempelvis större demonstrationer och fotbollsderbyn, som särskilt riskabla. Han har även lyft fram alkoholpåverkade personer i tunnelbanan som en ”typhändelse” i detta sammanhang. Han har redogjort för hur bolaget inom ramen för dess arbetsmiljöansvar har gjort riskbedömningar utifrån rapporter och omvärldsanalyser, och arbetat fram den aktuella neutralitetspolicyn i syfte att minimera riskerna för såväl tunnelbaneresenärerna som bolagets personal. Med beaktande av bl.a. den ökade nivån av hatbrott i samhället, och att man inte vet vilka personer man möter i tunnelbanan och vad de reagerar på, har enligt M.B.A. bolaget gjort den bedömningen att en

neutral framtoning utan synliga religiösa, politiska eller filosofiska symboler kan bidra till att minska risken för att mötas av hot och våld.

Arbetsdomstolen gör följande överväganden.

Det ankommer på arbetsgivaren, bolaget, att visa att det föreligger ett verkligt behov av ett förbud mot bärandet av synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler i arbetet som trygghetsvärd. Någon vetenskaplig eller annan utredning som visar att bärandet av sådana symboler skulle medföra en på något sätt mätbar risk har inte lagts fram.

Enligt Arbetsdomstolens mening är detta inte heller nödvändigt för att bolaget ska anses ha uppfyllt sin bevisbörda. När det gäller ett berättigat syfte som innefattar motverkande av risk av så allvarlig art som hot och våld, kan det enligt Arbetsdomstolens mening inte krävas mer än att bolaget visar att riskbedömningen har grundats på seriösa överväganden, som inte framstår som obefogade, godtyckliga eller grundade på otillbörliga hänsyn. Eftersom det är fråga om åtgärder till undvikande av en risk, saknar det betydelse att risken inte såvitt visats har realiserats. Det förhållandet att det enligt uppgift finns andra säkerhetsföretag som tillåter bärande av slöja i sin verksamhet, innebär inte att bolaget saknar fog för sin ståndpunkt. Om det krävdes att alla andra, eller de flesta, säkerhetsföretag gjort samma bedömning som bolaget och utfärdat ett motsvarande förbud för att detta skulle kunna tillåtas, skulle det inte finnas något utrymme för förbättring av skyddet för viktiga och berättigade intressen när en diskrimineringsgrund är berörd. (Se AD 2017 nr 65 angående liknande bedömningar i ett mål om patientsäkerhet vid användandet av engångsärmar i vården.)

M.B.A. har berättat utförligt om de förhållanden under vilka bolagets trygghetsvärdar arbetar, och om vilka överväganden som ledde fram till utarbetandet och genomförandet av bolagets neutralitetspolicy med det innehåll som den nu har. Han har betonat att det inte görs någon skillnad mellan en slöja och andra symboler.

Beträffande själva riskbedömningen som sådan, är det enligt Arbetsdomstolens mening uppenbart att politiska, filosofiska och religiösa symboler i vissa situationer kan uppfattas som provocerande för personer med motsatta sympatier och övertygelser. Föreställningen, att bärandet av synliga sådana symboler skulle kunna vara ägnat att öka risken för hot och våld inom ramen för uppdraget som trygghetsvärd i tunnelbanan, framstår därför inte som obefogad. Det har inte framkommit att det skulle ha funnits någon lämpligare eller mindre ingripande åtgärd för motverkandet av just denna risk, än det allmänt hållna förbud som stadgas i den aktuella neutralitetspolicy. I denna del av bedömningen får det, såsom tingsrätten också har gjort, beaktas att bolagets möjligheter till riskhantering i praktiken begränsas av att det är uppdragsgivaren SL som löpande bestämmer var i kollektivtrafiken trygghetsvärdarna ska arbeta.

Förbudet framstår också som proportionerligt i förhållande till de risker för de anställdas och andras säkerhet som det är avsett att motverka.

Sammanfattningsvis anser Arbetsdomstolen att bolaget har visat att dess förbud mot bärandet av synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler har varit ett både lämpligt och nödvändigt medel för att uppnå syftet att minska risken för hot och våld i arbetsmiljön. I likhet med tingsrätten finner Arbetsdomstolen alltså att S.S. inte heller har utsatts för indirekt diskriminering.

Under dessa förhållanden saknas det skäl att gå in på en bedömning av de övriga syften med neutralitetspolicy, som bolaget har åberopat i målet.

Sammanfattande slutsatser

Bolaget har inte utsatt S.S. för vare sig direkt eller indirekt diskriminering. Hennes överklagande ska därför avslås.

Förhandsavgörande av EU-domstolen

S.S. har yrkat att Arbetsdomstolen, om den kommer fram till att bolagets neutralitetspolicy har ett berättigat syfte utifrån bolagets arbetsmiljörättsliga förpliktelser eller arbetsledningsrätten, ska begära att EU-domstolen meddelar ett förhandsavgörande. Till stöd för detta har hon anfört bl.a. att frågan om den svenska arbetsmiljölagstiftningen eller arbetsledningsrätten kan utgöra ett berättigat syfte i det avseende som avses i artikel 2.2 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet, är en sådan fråga som rör tolkningen av en av unionens rättsakter och till vilken det inte finns något uppenbart svar. Hon har även anfört att varken arbetsledningsrätten eller arbetsmiljölagstiftningen är en sådan rättighet som skyddas av EU-rätten.

Arbetsdomstolen gör följande överväganden.

Arbetsdomstolen har kommit fram till att syftet bakom bolagets neutralitetspolicy, att minska risken för hot och våld i arbetsmiljön, ska betraktas som ett berättigat syfte. När EU-domstolen har prövat frågan om vad som kan anses vara ett berättigat syfte har den bl.a. tagit fasta på om syftet hänfört sig till rättigheter som erkänns i EU-stadgan (se den tidigare nämnda domen S.C.R.L., punkten 39, med hänvisningar). Rätten till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden framgår, som tidigare nämnts, av artikel 31 i EU-stadgan.

Mot bakgrund av det anförda anser Arbetsdomstolen att det inte finns någon sådan EU-rättslig oklarhet som innebär att ett förhandsavgörande av EU-domstolen är nödvändigt för att döma i saken. S.S:s yrkande om inhämtande av förhandsavgörande ska därför avslås.

Rättegångskostnader

S.S. har förlorat målet. Hon har vid denna utgång medgett att ersätta bolaget för dess rättegångskostnader i båda instanserna med där yrkade belopp.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår S.S:s yrkande om inhämtande av förhandsavgörande från EU-domstolen.
2. Arbetsdomstolen avslår S.S:s överklagande. Tingsrättens dom står därmed fast.
3. Arbetsdomstolen förpliktar S.S. att ersätta Rapid Säkerhet AB för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 1 476 kr avseende ombudsarvode.

Ledamöter: Lars Dirke, Carina Gunnarsson, Kurt Eriksson, Anders Norberg och Susanne Östh (skiljaktig)

Rättssekreterare: Pontus Bromander

Ledamoten Susanne Ösths skiljaktiga mening

Jag är ense med majoriteten om att bolaget har haft rätt att ensidigt utfärda neutralitetspolicyn och att S.S. inte har utsatts för direkt diskriminering. Jag är också ense med majoriteten om att neutralitetspolicyn har ett berättigat syfte. I frågan om det i neutralitetspolicyn intagna förbudet mot att bära synliga religiösa symboler är ett lämpligt, nödvändigt och proportionerligt medel för att uppnå det angivna syftet har jag däremot en annan uppfattning.

S.S. har religiösa skäl för att bära slöja. Om hon inte får göra det anser hon sig inte kunna arbeta hos bolaget. Hennes intresse av att behålla sin anställning ska därmed enligt min mening vägas mot bolagets intresse av att upprätthålla förbudet mot att bära slöja. Bolaget har inte kunnat visa att förbudet mot att bära slöja motiveras av någon sådan konkret risk för hot och våld i arbetsmiljön som kan överväga S.S:s intresse. Jag anser därför att förbudet inte kan rättfärdigas som lämpligt, nödvändigt och proportionerligt.

S.S. har alltså utsatts för indirekt diskriminering. Tingsrättens dom ska därmed ändras på så sätt att S.S. ska tillerkännas diskrimineringsersättning, och bolagets neutralitetspolicy ska förklaras sakna verkan.

Överröstad i denna del är jag i övrigt ense med majoriteten.

Bilaga

Tingsrättens dom (ledamot: Evelina Säfwe)

BAKGRUND

Rapid Säkerhet AB är ett bevakningsföretag vars verksamhet omfattar bl.a. bevakning av fastigheter, anläggningar och offentliga tillställningar. En del av bolagets verksamhet består av bevakningsuppdrag inom kollektivtrafiken i Stockholms län. De anställda som arbetar med sådan bevakning kallas trygghetsvårdar.

S.S. anställdes av Rapid Säkerhet AB den 1 november 2019 och arbetade som trygghetsvård. Hon är troende muslim och började i juli 2020 att bära slöja. Efter det att S.S. hade kontaktat Rapid Säkerhet AB om detta informerade bolaget henne om att det var förbjudet att bära synliga religiösa symboler i hennes arbete som trygghetsvård. S.S. arbetar inte längre för bolaget.

Twist har nu uppstått mellan parterna om Rapid Säkerhet AB har gjort sig skyldigt till direkt eller indirekt diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning samt kön, om det finns förutsättningar att förklara Rapid Säkerhet AB:s neutralitetspolicy utan verkan samt om S.S:s anställning avslutats på sådant sätt att den kan ogiltigförklaras enligt diskrimineringslagen (2008:567).

YRKANDEN OCH INSTÄLLNING

S.S.

S.S. har yrkat

- att Rapid Säkerhet AB till henne ska utge 23 700 kr i diskrimineringsersättning enligt 5 kap. 1 § första stycket diskrimineringslagen,
- att Rapid Säkerhet AB:s neutralitetspolicy ska förklaras sakna verkan enligt 5 kap. 3 § tredje stycket diskrimineringslagen, och
- att uppsägningen av S.S:s anställningsavtal med Rapid Säkerhet AB ska förklaras ogiltig enligt 5 kap. 3 § andra stycket diskrimineringslagen.

S.S. har yrkat ersättning för rättegångskostnader. Hon har medgett att betala det av motparten yrkade beloppet avseende rättegångskostnader under förutsättning att denne vinner målet.

Rapid Säkerhet AB

Rapid Säkerhet AB har motsatt sig S.S:s yrkanden.

Rapid Säkerhet AB har yrkat ersättning för rättegångskostnader. Bolaget har medgett att betala det av motparten yrkade beloppet avseende rättegångskostnader under förutsättning att denne vinner målet.

GRUNDER FÖR TALAN

S.S.

Rapid Säkerhet AB har *i första hand* utsatt S.S. för direkt diskriminering i strid med 2 kap. 1 § första stycket diskrimineringslagen genom att utestänga henne från arbetet samt genom uppsägning av hennes anställningsavtal, på grund av att hon är en muslimsk kvinna som bär slöja.

Rapid Säkerhet AB har *i andra hand* utsatt S.S. för indirekt diskriminering i strid med 2 kap. 1 § första stycket diskrimineringslagen genom att utestänga henne från arbetet samt genom uppsägning av hennes anställningsavtal, på grund av att hon är en muslimsk kvinna som bär slöja.

För det fall rätten finner att S.S. har diskriminerats genom neutralitetspolicyn eller genom tillämpningen av den, ska neutralitetspolicyn, som utgör en sådan ordningsregel eller liknande intern bestämmelse som avses i 5 kap. 3 § tredje stycket diskrimineringslagen, förklaras sakna verkan.

Rapid Säkerhet AB

S.S:s yrkanden ska ogillas eftersom Rapid Säkerhet AB:s agerande inte inneburit att bolaget brutit förbudet mot direkt eller indirekt diskriminering enligt 2 kap. 1 § diskrimineringslagen.

Neutralitetspolicyn är inte i sig utformad på ett sådant sätt att den är diskriminerande i förhållande till S.S. Om tingsrätten skulle finna att neutralitetspolicyn använts felaktigt genom att inte tillämpas lika för alla saknas ändå förutsättningar för rätten att förklara att policyn saknar verkan, eftersom S.S. under dessa omständigheter inte diskriminerats *genom* policyn.

Det administrativa avslutet av S.S:s anställning har inte varit direkt eller indirekt diskriminerande. Den administrativa åtgärden har inte heller utgjort en uppsägning eller en annan sådan rättshandling som anges i lagtexten.

UTVECKLING AV TALAN

S.S.

Inledande bakgrund

S.S. är utbildad väktare. Hos Rapid Säkerhet AB arbetade hon som trygghetsvärd inom Stockholms lokaltrafik. Till arbetsuppgifterna hörde att

skapa en tryggare miljö i kollektivtrafiken. En viktig del av hennes arbetsuppgifter var att skapa kontakter och goda relationer med de personer som befinner sig där. Det är Aktiebolaget Storstockholms Lokaltrafik (SL) som bestämmer var Rapid Säkerhet AB:s personal arbetar och det är SL som tillhandahåller teknisk utrustning så som första hjälpen-utrustning, mobiltelefoner, överfallslarm, bärbar kommunikationsradio och GPS. SL har en trygghetscentral som alltid är bemannad, som övervakar kollektivtrafiken och som har kontinuerlig kontakt med trygghetsvårdarna. S.S. har aldrig fruktat för sin trygghet under sitt arbete. Sedan S.S. tillträdde sin anställning har Rapid Säkerhet AB inte haft några synpunkter på hennes arbete.

Om Rapid Säkerhet AB:s agerande efter att S.S. börjat bära slöja och om bolagets neutralitetspolicy

I juli 2020 bestämde S.S. sig för att börja bära slöja. Efter det beslutet ringde hon till A.G., driftansvarig på Rapid Säkerhet AB, för att meddela detta. Hon fick då besked om att hon inte fick bära slöja på arbetsplatsen. Rapid Säkerhet AB hänvisade till sitt avtal med SL som enligt bolaget inte tillät synliga religiösa symboler på arbetsplatsen. I direkt kontakt med SL fick S.S. dock beskedet att SL inte diskriminerar någon som bär slöja av religiösa skäl eller i övrigt hindrar någon, oavsett befattning, att utöva sin religion. S.S. har genom sitt ombud begärt att få ta del av Rapid Säkerhet AB:s avtal med SL, men bolaget har inte lämnat ut det.

Rapid Säkerhet AB har uppgett att bolaget har en neutralitetspolicy avseende politiska, filosofiska och religiösa symboler och manifestationer. Policyn innebär att det inte är tillåtet att bära religiösa symboler under arbetstid på arbetsplatsen eller utanför arbetsplatsen i möten med bolagets kunder, samarbetspartners eller andra intressenter. Rapid Säkerhet AB har i tidigare kommunikation uppgett att neutralitetspolicyn grundar sig i bolagets arbetsmiljöansvar och i arbetet med att skapa trygghet, säkerhet och ordning i publika miljöer. Det är först i samband med skriftväxling vid tingsrätten som Rapid Säkerhet AB har uppgett att ett syfte med neutralitetspolicyn också är att bolaget vill visa upp en neutral bild utåt.

S.S. känner till flera kvinnor som tvingats säga upp sig från Rapid Säkerhet AB, eller som inte anställts, på grund av att de bär slöja. Samtidigt tillåts andra medarbetare arbeta med synliga religiösa eller filosofiska symboler. S.S. känner t.ex. till två medarbetare med tatueringar som kan uppfattas som politiska, filosofiska eller religiösa (tatueringar på ett upp-och-nedvänt kors respektive siffrorna 666) samt kollegor som arbetat när de har burit halskedjor med kors runt halsen.

Om S.S:s anställning

S.S. var tillsvidareanställd vid Rapid Säkerhet AB. Hennes arbetstid var dock reglerad av arbetsgivarens behov. Det var fullt möjligt att arbeta heltid 160 timmar per månad och det var inte brist på arbetspass.

S.S. har inte haft några arbetspass sedan juli 2020. Hon har erbjudits arbetspass därefter, men varit tvungen att tacka nej på grund av bolagets förbud mot att bära slöja. Efter det muntliga sammanträdet vid Solna tingsrätt den 14 september 2021 sade bolaget upp hennes anställningsavtal från och med den 24 oktober 2021.

S.S. arbetar i dag som väktare på ett annat säkerhetsföretag med liknande arbetsuppgifter som vid Rapid Säkerhet AB. Hennes nya arbetsgivare tillåter att hon bär slöja.

Rapid Säkerhet AB

Inledande bakgrund

Rapid Säkerhet AB är ett auktoriserat bevakningsföretag. Det är certifierat av Svensk Brand- och Säkerhetscertifiering och har genom sitt medlemskap i arbetsgivarföreningen Säkerhetsföretagen inom Almega kollektivavtal med bl.a. Svenska Transportarbetareförbundet (Transport). Bolaget har totalt ca 500 anställda. Drygt 65 procent av dessa har, såvitt bolaget kan bedöma, utländsk bakgrund och många är muslimer.

Trygghetsvärdar ska skapa trygghet och lugn genom sin närvaro i kollektivtrafiken. I den arbetsmiljö som trygghetsvärdarna verkar förekommer våld, hot och andra aggressiva beteenden. Arbetet är såväl proaktivt som reaktivt. Trygghetsvärdarna bär en särskild uniform bestående av bl.a. en röd jacka med ordet trygghetsvärd på ryggen. De arbetar alltid i en patrull bestående av minst två värdar. Även om det är SL som fattar beslut kring vilka platser trygghetsvärdarna ska tjänstgöra på, är det Rapid Säkerhet AB som ansvarar för de anställdas arbetsmiljö och som har en skyldighet att minska risk för hot och våld.

Om Rapid Säkerhet AB:s agerande efter att S.S. börjat bära slöja och om bolagets neutralitetspolicy

Det är möjligt att A.G. i kontakt med S.S. har sagt något som kunde tolkas som att SL inte tillät religiösa symboler på arbetsplatsen. A.G. hade vid tidpunkten för samtalet arbetat för Rapid Säkerhet AB endast i några månader och uppfattade SL:s uniformskrav på så sätt att den enda huvudbonad som tilläts var keps och sotarmössa. Detta saknar dock betydelse eftersom S.S. har varit bunden av Rapid Säkerhet AB:s neutralitetspolicy oavsett vilka regler SL har.

Rapid Säkerhet AB har en neutralitetspolicy som innebär att anställda under arbetstid vid kontakt med kunder eller andra utomstående inte får visa upp politiska, religiösa eller filosofiska symboler. Policyen, som funnits i sin

nuvarande utformning sedan år 2016, är inte riktad mot någon särskild religiös, politisk eller filosofisk övertygelse och tillämpas lika för alla anställda. I samband med att S.S. anställdes och via interna utbildningar har hon tagit del av och accepterat policyn.

Policyn ska säkerställa att de anställda visar en neutral yta vad gäller religion, politik och filosofi. Detta syftar dels till att uppvisa en neutral bild av bolaget, dels till att minska risken för att trygghetsvårdar utsätts för hot eller våld. Bärandet av synliga symboler kan provocera aggressivt beteende som innebär en risk för såväl den som bär symbolen som för kollegor och andra personer. Att Rapid Säkerhet AB i kommunikationen med S.S. särskilt betonat säkerhetsaspekten av neutralitetspolicyn innebär inte att bolaget ansett att policyn enbart syftar till att minska arbetsmiljörisker.

Det stämmer inte att Rapid Säkerhet AB tillåtit vissa anställda att bära synliga symboler som omfattas av förbudet i neutralitetspolicyn. Vad avser de tatuerade medarbetare som S.S. nämnt har ingen företrädare för Rapid Säkerhet AB känt till de specifika tatueringarna. Sedan bolaget uppmärksammats på dessa har medarbetarna fått order från bevakningschef S.E. om att dölja tatueringarna, vilket medarbetarna accepterat.

Det är upp till varje bolag att göra sina egna bedömningar rörande synliga religiösa symboler med hänsyn till arbetsmiljön. Det finns emellertid även andra säkerhetsföretag som har en liknande policy som Rapid Säkerhet AB (t.ex. Securitas, som är Sveriges största säkerhetsföretag).

Om S.S:s anställning

Normalt på arbetsmarknaden betyder ”behovsanställning” att en arbetsgivare träffar ett ramavtal med en person som innebär att arbetsgivaren, om denne vill, kan erbjuda den enskilde anställning och den enskilde fritt kan välja att tacka ja eller nej till erbjudandet. Tackar personen ja träffas ett anställningsavtal för den tid man kommer överens om. Det anställningsavtal som då träffas kan vara en allmän visstidsanställning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) eller någon annan visstidsanställningsform enligt samma lag eller kollektivavtal. Lön och övriga villkor för anställningen följer av det tidigare träffade ramavtalet.

När avtalet har löpt ut kan ett nytt visstidsanställningsavtal ingås enligt samma modell. Tiden mellan anställningar av detta slag räknas inte som anställningstid enligt 3 § LAS, eftersom den enskilde då inte står till arbetsgivarens förfogande för arbete och inte har någon arbetsskyldighet.

Rapid Säkerhet AB är bundet av ett kollektivavtal som heter Bevaknings- och säkerhetsavtalet. Parterna i avtalet (Säkerhetsföretagen och Transport) är överens om att det ska vara möjligt att anställa personer för arbete under kortare och återkommande perioder. Den typ av behovsanställningar som

beskrivs ovan passar dock inte i bevakningsverksamhet eftersom den som utför arbete, t.ex. väktare, enligt lagen (1974:191) om bevakningsföretag (bevakningslagen) bara får göra det om han eller hon är godkänd av länsstyrelsen. Ett sådant godkännande kan ges bara om personen har en pågående anställning i ett auktoriserat bevakningsföretag. I kollektivavtalet finns därför en särskild anställningsform som kallas "tillsvidareanställning vid behov, s k behovsanställning". Det som skiljer denna typ av behovsanställning från den ovan beskrivna är att anställningstid löper även mellan de perioder som det har träffats avtal om arbete. Det är därför anställningsformen kallas tillsvidareanställning, trots att den saknar det som är typiskt för en tillsvidareanställning.

Enligt kollektivavtalet har arbetsgivaren rätt att avsluta en "tillsvidareanställning efter behov, s k behovsanställning" när den enskilde inte har utfört arbete för arbetsgivaren de senaste tolv månaderna. Det är alltså inte fråga om en uppsägning enligt LAS eller kollektivavtal utan om en administrativ åtgärd i enlighet med kollektivavtalet. Åtgärden innebär att den enskilde avförs från listan över behovsanställda till följd av att han eller hon inte har utfört arbete under det senaste året.

Den 16 september 2021 meddelade Rapid Säkerhet AB S.S. att hennes behovsanställning hos bolaget skulle upphöra den 24 oktober 2021 på grund av att hon inte hade tjänstgjort de senaste tolv månaderna. Skälet till att S.S. inte arbetat under den tiden var att hon, när hon erbjudits att arbeta, vägrat göra det enligt de villkor bolaget har haft rätt att ställa enligt neutralitetspolicyn. I enlighet med kollektivavtalet skickade bolaget en kopia av beskedet till Transports lokala klubb. Av mejlet framgår att S.S. skulle återlämna sin uniform och övriga utrustning. Eftersom exempelvis en uniform kan användas på ett felaktigt sätt är bolaget skyldigt att se till att den återlämnas när den inte längre ska användas av den enskilde i bolagets tjänst. I samband med att beskedet lämnades till S.S. och facket underrättade Rapid Säkerhet AB länsstyrelsen om att hon inte längre var registrerad som anställd hos bolaget.

UTREDNING

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har partsförhör under sanningsförsäkran hållits med S.S. och M.B.A. (VD för Rapid Säkerhet AB). På S.S:s begäran har förhör hållits med vittnet A.A. och sakkunnige S.W. På Rapid Säkerhet AB:s begäran har vittnesförhör hållits med S.E. På båda parter begäran har vittnesförhör hållits med W.F. och L.L.

Vidare har parterna lagt fram viss skriftlig bevisning (bl.a. den i målet aktuella neutralitetspolicyn, se bilaga 1 [uteslutes här](#)). S.S. har spelat upp en ljudinspelning av ett telefonsamtal mellan henne och S.E.

Tingsrätten kommer nedan sammanfatta vad som huvudsakligen har framgått av förhören.

S.S.

Hon började arbeta för Rapid Säkerhet AB som trygghetsvärd i slutet av år 2019. Hon har känt sig trygg under arbetstid, bl.a. eftersom hon arbetar i kameraövervakade områden, bär trygghetslarm och alltid arbetar tillsammans med kollegor och arbetsledare. Hennes generella bild är att hotfulla situationer kan uppstå när resenärer är påverkade, men hon har själv har varit med om endast en sådan hotfylld situation i arbetet.

Hon hade tidigare hört rykten om att man inte fick arbeta som trygghetsvärd för Rapid Säkerhet AB om man bar slöja. Av den anledningen valde hon att ringa till A.G. på Rapid Säkerhet AB, för att stämma av vad som gällde. Det var i detta samtal som hon första gången fick höra talas om neutralitetspolicyn. Hon informerades om att policyn syftade till att skydda henne från att bli utsatt från hot och våld, att den var ett krav specifikt från SL och att hon inte fick arbeta bärandes slöja. Vid ett senare tillfälle talade hon också i telefon med S.E. som sa att hon var en bra medarbetare och att hon var välkommen att arbeta om hon inte bar slöja.

Hon valde att börja bära slöja för att hon kände att det var något hon behövde göra för att följa sin religion. Slöjan är viktig för henne och hon är stolt och glad över att bära den. Det är inte möjligt för henne att ta av sig slöjan på arbetsplatsen. Slöjan hindrar henne inte från att utföra sitt arbete och det är inte rätt att hänvisa till att det är för hennes egen säkerhet som hon inte får arbeta med den. Det som har hänt har påverkat henne negativt och hon har tänkt mycket på det. Hon har känt sig begränsad och som att hon inte tillhör samhället. Hon drabbades även ekonomiskt då förbudet ledde till att hon var tvungen att söka nytt arbete. När hon hos senare arbetsgivare arbetat med motsvarande uppgifter bärandes slöja har hon enbart fått positiva reaktioner från allmänheten.

M.B.A.

Han har varit VD för Rapid Säkerhet AB sedan år 1999.

Bolagets verksamhet hanteras i form av olika drift- och ledningsmöten i vilka verksamheten ses över och analyseras. Riskbedömningar görs utifrån olika roller, objekt och uppdrag, men även utifrån en generell bild av den offentliga miljön. Gruppledare, arbetsledare och andra chefer hämtar in information och underlag som ledningsgruppen senare analyserar. Därefter fastställs policys och åtgärder. Underlaget för bedömningarna består bl.a. av de rapporter som Rapid Säkerhet AB tar fram och som delas med SL, omvärldsanalyser, mediaanalyser och olika rapporter, t.ex. från BRÅ. Underlaget bedöms utifrån arbetsgivarens ansvar genom arbetsmiljölagstiftning samt dennes skyldighet att minimera risken för

skador, hot och våld och att värna om de anställdas hälsa. De analyserar alla risker som kan drabba företaget. Bolaget har inte möjlighet att göra individuella anpassningar. När det gäller neutralitetspolicyn gjordes en riskbedömning i samband med att den togs fram, mot bakgrund av de lagar som styr verksamheten. Såväl han, ledningsgruppen och ledare på olika nivåer i organisationen, såsom HR, driftledare, gruppledare och arbetsledare har ansvar för att implementera neutralitetspolicyn. Policyn har även godkänts av facket.

Bolaget arbetar aktivt med förebyggande åtgärder. Under utbildning i bolaget lär man sig t.ex. kommunicera och bemöta upprörda personer för att minimera risken för konflikt. Vad gäller SL finns även andra utbildningar som trygghetsvårdar måste genomföra innan de får börja arbeta operativt.

Varje månad tilldelas Rapid Säkerhet AB uppdrag och schema från SL. Förändringar i uppdraget kan komma plötsligt och bero t.ex. på larm, demonstrationer eller manifestationer. Vårdarna är inte alltid kameraövervakade. Även om det mycket sällan sker incidenter av allvarlig karaktär bedömer han att trygghetsvårdar mer eller mindre dagligen utsätts för påhopp som ligger utanför vad som är acceptabelt, t.ex. rasistiska påhopp.

Alla former av symboler kan öka risken för hot och våld. Risken vid användandet av slöja bedömer bolaget vara densamma som vid användandet av andra symboler. Risken uppstår t.ex. i möten med människor från olika organisationer och berusade personer som kan agera på ett sätt som inte går att kontrollera. Bärandet av en neutral uniform kan minimera risker medan användandet av vissa symboler och attribut på motsvarande sätt kan öka risken för hot och våld.

Neutralitetspolicyn fyller även andra syften. Enligt bolagets bedömning har man drygt 65 % anställda med utländsk bakgrund. Han tror att policyn leder till att de anställda känner sig likvärdiga med varandra och att det är en anledning till att bolaget lyckats väl med integrering. Vidare tror bolaget att policyn bidrar till att trygghetsvårdar av sin omgivning mycket enklare kan uppfattas som neutrala och endast i sin yrkesroll, vilket är viktigt för kunder och deras kunder.

A.A.

Hon arbetar som tågvärd på pendeltåg och är anställd av SL. Hon bär slöja.

Hon kom i kontakt med Rapid Säkerhet AB genom ett informationsmöte. Majoriteten av Rapid Säkerhet AB:s ledning var med på mötet. Hon hade hört ett rykte om att de inte tillät att man arbetade med slöja. På väg ut från informationsmötet blev hon dock tillkallad av en av bolagets företrädare som sa att de kunde erbjuda henne en väktarutbildning. Samtidigt sa

företrädaren att hon inte skulle kunna arbeta hos dem med slöja samt att flera andra som bär slöja sökt sig till dem och inte kommit vidare. Hon tänkte då att väktarutbildningen var ett undantag de gjorde för henne eftersom hon hade tidigare erfarenhet från en arbetsplats som precis lagt ner sin verksamhet. Företrädaren bjöd in henne och andra kollegor till Rapid Säkerhet AB:s kontor för ett mindre informationsmöte där hon fick fylla i kontaktuppgifter och träffa några personer från ledningen, bl.a. S.E. De nämnde då inget om neutralitetspolicyn eller om att hon bar slöja. Kort därefter påbörjade hon väktarutbildningen och slutförde åtta av nio dagar. När hon ringde Rapid Säkerhet AB för att komplettera med den sista dagen informerades hon om att det hade blivit fel att hon gick utbildningen från första början. För att diskutera vad som hade hänt träffade hon först bl.a. S.E. på ett möte och senare bl.a. M.B.A. Vid båda de tillfällena upprepades att det hade blivit fel och att hon inte skulle ha fått gå väktarutbildningen i första taget. De berättade inte vad som hade blivit fel eller om neutralitetspolicyn, men nämnde att hon kunde söka arbete hos ett annat företag där man kan arbeta med slöja. Hon anmälde händelsen till Diskrimineringsombudsmannen (DO) som senare lade ner ärendet.

Hon har sett att en av Rapid Säkerhet AB:s ordningsvakter har ett kors tatuerat vid örat.

W.F.

Han har arbetat som ordningsvakt på Rapid Säkerhet AB sedan slutet av år 2019 eller början av 2020.

Högt upp på handen har han tre nior tatuerade sedan innan han började arbeta på Rapid Säkerhet AB. Siffrorna 999 är hans turnummer, men han har förstått att det kan missuppfattas som att det står siffrorna 666. Han har själv inte haft uppfattningen att det är en religiös eller filosofisk symbol. Så fort tatueringen kom till S.E:s kännedom bad denne honom att täcka tatueringen. Det var någon gång under förra året. Han bär numera en klocka som döljer tatueringen. Innan dess har han täckt den till och från, han brukar ha smycken som gör att den inte syns så mycket.

L.L.

Han har arbetat som ordningsvakt på Rapid Säkerhet AB sedan mars 2020. Han har en arbetsledande roll för andra ordningsvakter. Han leder och fördelar arbetet, men har inget arbetsgivaransvar.

Han har en tatuering bakom sitt öra som han har haft sedan innan han började arbeta för Rapid Säkerhet AB. Den har inte någon religiös betydelse för honom. Han informerades om neutralitetspolicyn någon gång i november 2021. Han ombads av S.E. att täcka tatueringen, vilket han därefter har gjort efter bästa förmåga med tejp eller plåster. Han känner inte

till att någon arbetsgivarföreträdare ska ha känt till tatueringen före november 2021.

S.E.

Han har arbetat på Rapid Säkerhet AB sedan år 2013. Han arbetar i dag som bevakningschef inom bolaget.

Neutralitetspolicyn utgör formalia i samband med ingåendet av anställningen och det är i samband med att någon anställs och dess inledande utbildningar som information ges om policyn och om vikten av neutralitet i uniformsyrken. Därutöver behandlas policyn på arbetsplatsträffar. Samtliga policys är publicerade på intranätet. Informationen till de anställda kan ha påverkats under en period år 2019/2020 när HR-avdelningen inte var intakt och då arbetsplatsträffar inte hölls som vanligt på grund av pandemin. Policyn har dock alltid tillämpats.

När han fick kunskap om L.L:s korstatuering ringde han denne. L.L. uppgav att denne inte hade någon stötande eller religiöst laddad tatuering. Kort därpå fick han dock se en bild på L.L. där det syntes att denne hade ett upp- och-nedvänt kors tatuerat. Han kontaktade då L.L. skyndsamt och gav information om att denne behövde täcka tatueringen. I samband med målet vid tingsrätten uppdagades att även en annan anställd, W.F., hade en tatuering som kunde vara religiöst laddad. I samtal med W.F. uppgav denne dock att tatueringen doldes av en klocka med bred länk som han alltid bar. Han fick uppfattningen att W.F. kände till policyn. Han förklarade för W.F. att tatueringen alltid måste vara dold när han tjänstgör.

Det har hänt att han har fått påpeka för andra anställda att man inte får ha synliga religiösa och filosofiska symboler, t.ex. för en person som bar en Torshammare runt halsen och en annan person som hade en tatuering som föreställde Alis svärd. Han har på intervjuer med arbetssökanden som bär slöja förklarat innebörden av bolagets neutralitetspolicy.

S.W.

Hon arbetar som universitetslektor och docent i kriminologi vid Högskolan i Gävle. Hon har forskat om hot och våld i arbetslivet sedan år 2006.

Transportsektorn är en utsatt sektor. Trygghetsvärdarnas arbete har dock en annan karaktär än vissa andra yrken som arbetar inom samma miljö. De har inte samma befogenheter som t.ex. ordningsvakter och väktare. Även om riskerna för trygghetsvärdarna är lägre, arbetar de i samma utsatta miljö.

En arbetsgivares riskbedömning bör utgå från t.ex. incidentrapporter, flöden och det dagliga arbetet med avstamp i de händelser som faktiskt äger rum. En omvärldsanalys kan i detta arbete vara viktigt att ha med sig, men är inte lika viktig för personalens dagliga arbete.

Inom forskningen saknas stöd för bedömningen att bärandet av slöja skulle medföra särskilda risker. Polis och militär arbetar med att skapa grupper med mångfald och rekryterar människor med olika egenskaper och karaktäristika, detta bl.a. för att bli bättre på att förutse vissa risker. Personer som är ute efter att bråka söker ofta svepskäl för att göra det och ideologiska övertygelser spelar mindre roll. Bärandet av t.ex. slöja kan också vara trygghetsskapande i olika situationer. Forskning visar också att kvinnor generellt är mindre utsatta för hot och våld än män.

Vad avser den typ av neutralitetspolicy som är aktuell i målet kan hon förstå tanken bakom den, men hon anser att en sådan policy är auktoritär, kortsiktig och kontraproduktiv. Det är arbetsgivaren och organisationen som måste hantera riskerna för hot och våld. Även i förhållande till arbetsmiljölagstiftningen blir neutralitetspolicyn fel. Hon skulle inte rekommendera att man utesluter en viss typ av person eller någon person med viss karaktäristika, utan man får i stället anpassa organisationen och sina team.

SKÄLEN FÖR TINGSRÄTTENS AVGÖRANDE

Utgångspunkter för tingsrättens bedömning

Det är i målet ostridigt att anledningen till att S.S. inte längre arbetar som trygghetsvärd för Rapid Säkerhet AB, och att hon inte har gjort det sedan juli 2020, är att hon har önskat bära slöja på arbetstid.

Rapid Säkerhet AB har uppgett att det skulle strida mot bolagets neutralitetspolicy. Bolaget har vidare uppgett att policyn syftar till att minska hot och våld mot trygghetsvärdar och annan personal, att konflikter mellan de anställda ska undvikas samt att uppvisa neutralitet mot kunder och kunders kunder. Enligt S.S. är neutralitetspolicyn diskriminerande och har inte tillämpats konsekvent.

Tingsrätten har att pröva om S.S. utsatts för direkt eller indirekt diskriminering av Rapid Säkerhet AB och

- om Rapid Säkerhet AB ska betala 23 700 kr till S.S. i diskrimineringsersättning,
- om det finns förutsättningar att förklara att neutralitetspolicyn ska sakna verkan, och
- om avslutandet av S.S:s tjänst hos Rapid Säkerhet AB utgjort en diskriminerande uppsägning eller annan sådan rättshandling som ska förklaras ogiltig.

Den rättsliga regleringen

Diskrimineringslagstiftning är ett rättsområde som tar sin utgångspunkt i fri- och rättigheter samt medlemsländers skyldighet att implementera EU-rätt. I svensk rätt återfinns bestämmelser om diskriminering bl.a. i diskrimineringslagen. Vid tillämpningen av svensk lag såsom

diskrimineringslagen ska svensk domstol säkerställa genomslaget av det rättighetsskydd som följer av Europakonventionen, EU-rätten och regeringsformen.

Enligt 2 kap. 1 § första stycket diskrimineringslagen får en arbetsgivare inte diskriminera den som är arbetstagare. Med diskriminering i lagens mening avses bl.a. direkt och indirekt diskriminering. Enligt 1 kap. 4 § p. 1 avses med direkt diskriminering att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med – så vitt nu är av betydelse – religion och annan trosuppfattning samt kön. Enligt 1 kap. 4 § p. 2 avses med indirekt diskriminering att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan vara missgynnande. Indirekt diskriminering föreligger dock inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Med ett berättigat syfte avses sådana viktiga och objektivt sett godtagbara syften som i sig är värda att skydda och är tillräckligt viktiga för att motivera att de ges företräde framför principen om icke-diskriminering (se prop. 2007/08:95 s. 491).

Av 5 kap. 1 § första stycket diskrimineringslagen följer att den som bryter mot förbudet mot diskriminering ska betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär. Om någon diskrimineras genom uppsägning av ett avtal eller genom en annan sådan rättshandling, ska rättshandlingen förklaras ogiltig om den som diskriminerats begär det (andra stycket). Om någon diskrimineras genom en ordningsregel eller liknande intern bestämmelse på arbetsplatsen ska bestämmelsen jämkas eller förklaras sakna verkan om den som diskriminerats begär det (tredje stycket).

Om den som anser sig ha blivit diskriminerad visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit diskriminerad, är det enligt 6 kap. 3 § diskrimineringslagen svaranden som ska visa att diskriminering inte har förekommit. Det är alltså upp till S.S. att visa omständigheter som ger anledning att anta att hon har blivit diskriminerad. Om S.S. uppfyller den bevisbördan är det upp till Rapid Säkerhet AB att visa att diskriminering inte har förekommit.

Tidigare avgöranden gällande arbetsgivares användning av en neutralitetspolicy

Europadomstolen och EU-domstolen har vid flera tillfällen särskilt kommit att beröra frågan om förutsättningarna för en arbetsgivares användning av en neutralitetspolicy (vad avser Europadomstolen se t.ex. Eweida and Others v. the United Kingdom, nos. 48420/10 and 3 others, ECHR 2013).

EU-domstolen uttalade i dom av den 14 mars 2017 (G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203) att riktlinjer som innebar att det var förbjudet för arbetstagare att på arbetsplatsen bära synliga symboler för deras politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser, och att utföra varje form av ritual som hänförde sig till dessa övertygelser, inte var direkt diskriminerande. Däremot kunde de vara indirekt diskriminerande om de i praktiken ledde till att personer med viss religion eller vissa övertygelser missgynnades, om de inte var objektivt motiverade av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå målet inte var lämpliga och nödvändiga. EU-domstolen konstaterade att en vilja att uppvisa neutralitet i förbindelser med offentliga och privata kunder är ett berättigat mål som skyddas av näringsfriheten. För att inte vara diskriminerande måste en neutralitetspolicy dock tillämpas på ett konsekvent och systematiskt sätt samt vara begränsad till vad som är strängt nödvändigt, i det fallet genom att riktlinjerna uteslutande omfattade arbetstagare med kundkontakter.

I dom av den 15 juli 2021 (WABE, förenade målen C-804/18 och C-341/19, EU:C:2021:594) uttalade EU-domstolen igen att riktlinjer av nu aktuellt slag inte utgör direkt diskriminering under förutsättning att de tillämpas generellt och utan åtskillnad, men att de kan utgöra indirekt diskriminering. Vidare uttalade domstolen att enbart en arbetsgivares vilja att bedriva en neutralitetspolicy inte är tillräcklig utan att arbetsgivaren måste ha ett verkligt behov av en sådan, vilket det ankommer på arbetsgivaren att visa. För att fastställa huruvida det föreligger en objektiv motivering och följaktligen ett verkligt behov hos arbetsgivaren kan t.ex. kunders och användares rättigheter och berättigade förväntningar samt de ofördelaktiga konsekvenser som arbetsgivaren skulle drabbas av i avsaknad av en sådan policy beaktas. Därutöver uttalade EU-domstolen på nytt att en neutralitetspolicy måste tillämpas konsekvent och systematiskt och att riktlinjer måste vara begränsade till vad som är strängt nödvändigt med hänsyn till den verkliga omfattningen av och det verkliga allvaret i de ofördelaktiga konsekvenser som arbetsgivaren försöker undvika genom sådana riktlinjer.

Har S.S. utsatts för direkt diskriminering?

S.S. har i första hand gjort gällande att hon har utsatts för direkt diskriminering genom att hon utestängts från arbetet samt genom att hennes anställningsavtal sagts upp på grund av att hon är en muslimsk kvinna som bär slöja. Rapid Säkerhet AB har motsatt sig att så är fallet.

När det gäller S.S:s påstående om att neutralitetspolicyn saknar lagstöd konstaterar tingsrätten inledningsvis att en arbetsgivare inom ramen för sin arbetsledningsrätt ensidigt kan fatta beslut som rör arbetstagarens prestationer och skyldigheter i anställningen. Arbetsledningsrätten erkänns som en utfyllande rättsregel vilken ger arbetsgivaren kompetens att utfärda förhållningsregler för arbetstagaren. Det är tingsrättens uppfattning att en

arbetsgivare inom ramen för denna rätt ensidigt kan utfärda såväl gynnande som betungande generella ordningsregler och policys, förutsatt att rätten inte utövas i strid med lag (jfr AD 2017 nr 23). Tingsrätten kan konstatera att en arbetsgivares lagliga möjlighet att i och för sig använda neutralitetspolicys inte heller har ifrågasatts av EU-domstolen eller av DO (se DO:s tillsynsärende GRA 2017/76 avseende Scandinavian Airlines System).

Tingsrätten delar S.S:s uppfattning att hon inom ramen för direkt diskriminering i och för sig har missgynnats på ett sådant sätt som diskrimineringslagen förutsätter. Därmed övergår tingsrätten att pröva neutralitetspolicyn utifrån de kriterier som EU-domstolen har uppställt och som hänför sig till övriga kriterier i 2 kap. 1 § första stycket diskrimineringslagen.

Är policyns innehåll direkt diskriminerande?

I de ovan redovisade förhandsavgörandena hade EU-domstolen att ta ställning till policys med liknande ordalydelse som Rapid Säkerhet AB:s neutralitetspolicy. Den policy som prövades i C-157/15 rörde en kvinnlig arbetstagare som förbjudits bära muslimsk huvudduk i sitt arbete som receptionist. Enligt policyn var det ”förbjudet för arbetstagarna att på arbetsplatsen bära synliga symboler för deras politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser och att utföra varje form av ritual som hänför sig till dessa övertygelser”. I C-804/18, som avsåg en förskolepedagog som förbjudits bära muslimsk huvudduk i sitt arbete, hade arbetsgivaren en princip för efterlevnaden av neutralitetspolicyn som innebar att medarbetarna på arbetsplatsen inte fick bära synliga symboler för sina politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser inför föräldrar, barn och utomstående. I båda dessa fall konstaterade domstolen att policyernas ordalydelser i sig inte var direkt diskriminerande.

Enligt Rapid Säkerhet AB:s neutralitetspolicy gäller politisk, filosofisk och religiös neutralitet inom bolaget. Vidare anges i policyn att det därför inte är tillåtet att under arbetstid på arbetsplatsen eller utanför arbetsplatsen i möten eller andra kontakter med Rapid Säkerhet AB:s kunder eller andra externa samarbetspartners eller intressenter bära synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler och manifestationer. Därefter exemplifierar policyn vad dessa symboler kan utgöras av, bl.a. politiska pins och religiösa plagg.

Enligt tingsrätten kan inte neutralitetspolicyn betraktas som direkt diskriminerande till sitt innehåll eller utformning i det avseende som aktualiserats i målet. Tingsrätten har i den bedömningen beaktat att policyn utan åtskillnad avser varje användande av en politisk, filosofisk eller religiös symbol för samtliga arbetstagare som har den kontaktyta som policyn beskriver. Innehållet i policyn skiljer sig alltså inte på avgörande sätt från de

politics EU-domstolen hade att ta ställning till i ovan redovisade avgöranden.

Har neutralitetspolicyen tillämpats generellt och utan åtskillnad?

Trots att innehållet i en neutralitetspolicy inte är direkt diskriminerande, kan en sådan policy ändå vara diskriminerande för det fall den inte tillämpas generellt och utan åtskillnad. S.S. har gjort gällande att policyen inte har tillämpats konsekvent, bl.a. mot bakgrund av att hon har sett medarbetare arbeta med kors, att såväl W.F. som L.L. under en längre tid fått arbeta med tatueringar synliga och att A.A. fått genomföra en större del av bolagets väktarutbildning utan att någon från ledningen reagerade på att hon bar slöja.

Enligt tingsrätten har Rapid Säkerhet AB dock visat att neutralitetspolicyen har tillämpats konsekvent, systematiskt och utan åtskillnad mellan medarbetarna. När det gäller tatueringarna har det i målet inte kommit fram att någon företrädare för Rapid Säkerhet AB skulle ha haft vetskap om tatueringarna men valt att inte agera. M.B.A., S.E., W.F. och L.L. har samtliga berättat om de åtgärder som vidtagits från bolagets sida när tatueringarna kommit till dess kännedom. Av förhören med W.F. och L.L. har även framgått att de inte har haft någon anledning att tro att Rapid Säkerhet AB kände till tatueringarna innan de uppmärksammades på dessa i samband med det nu aktuella målet.

Vad avser A.A. har det kommit fram olika uppgifter om vad som hänt i förhållande till Rapid Säkerhet AB. Utrett är att A.A. informerades av bolaget om att hon inte kunde arbeta för dess räkning och att hon inte tillåts bära slöja i arbetet. DO har i sitt ärende avseende A.A. och Rapid Säkerhet AB bedömt att det finns motstridiga uppgifter om de kontakter som varit mellan henne och bolaget. Enligt tingsrätten finns även i detta mål oklarheter kring händelseförloppet, men oavsett har det inte kommit fram att neutralitetspolicyen skulle ha tillämpats inkonsekvent i förhållande till A.A.

Av de uppgifter som S.E. har lämnat framgår att han när han har sett anställda med synliga symboler har påpekat för dem att dessa symboler inte är tillåtna i arbetet enligt neutralitetspolicyen. Mot den bakgrunden medför S.S:s vaga uppgifter om att kollegor arbetat med kors runt halsen inte någon annan bedömning från tingsrättens sida.

Enligt tingsrätten har alltså inget kommit fram som tyder på att Rapid Säkerhet AB skulle ha agerat på annat sätt mot en arbetstagare som under åberopande av andra eller samma skäl som S.S. förklarat att de inte avsåg följa neutralitetspolicyen. Sammanfattningsvis bedömer tingsrätten att varken utformningen eller tillämpningen av neutralitetspolicyen inneburit att S.S. utsatts för direkt diskriminering. Tingsrätten övergår därmed till att pröva om S.S. utsatts för indirekt diskriminering.

Har S.S. utsatts för indirekt diskriminering?

S.S. har i andra hand gjort gällande att hon har utsatts för indirekt diskriminering genom att hon utestängts från arbetet samt genom att hennes anställningsavtal sagts upp på grund av att hon är en muslimsk kvinna som bär slöja. Rapid Säkerhet AB har motsatt sig även detta påstående.

Den fråga som tingsrätten har att ta ställning till är om någon missgynnats genom policyn, om policyn haft ett berättigat syfte och om de medel som använts för att uppnå syftet varit lämpliga och nödvändiga. Tingsrätten avser att inledningsvis pröva huruvida de av Rapid Säkerhet AB angivna syftena är berättigade och om neutralitetspolicyn utgjort ett lämpligt och nödvändigt medel för att uppnå dessa.

Har neutralitetspolicyn ett berättigat syfte?

Av de ovan redovisade förhandsavgörandena framgår att såväl en arbetsgivares önskan att uppvisa en neutral bild i förhållande till kunder som dess önskan att undvika sociala konflikter mellan arbetstagare i princip kan utgöra berättigade syften. Även om dessa syften inte i ett inledande skede förts fram i Rapid Säkerhet AB:s samtal med S.S., saknar tingsrätten anledning att betvivla att även dessa delvis ligger till grund för neutralitetspolicyn.

Det huvudsakliga syftet med policyn, som Rapid Säkerhet AB fört fram både till S.S. och vid huvudförhandlingen, är att genom förbud mot vissa symboler minska risken för att bolagets personal och människor runt omkring den utsätts för hot och våld. Arbetsmiljölagstiftning som ett berättigat syfte har inte direkt prövats inom ramen för den praxis som tingsrätten redogjort för (jfr dock AD 2005 nr 87 angående en arbetsgivares önskan att minska risker för belastningsskador genom att uppställa längdkrav). Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar är dock ett reglerat område som ger arbetsgivaren ett långtgående ansvar. Arbetsmiljölagstiftningen syftar till att förebygga olyckor och ohälsa i arbetet och ålägger arbetsgivaren att vidta åtgärder för att uppnå detta. Ett åsidosättande av ansvaret i arbetsmiljölagen kan ytterst leda till straffrättsliga konsekvenser. Baserat på vad som har kommit fram i målet saknas anledning att betvivla att Rapid Säkerhet AB har sin neutralitetspolicy även i syfte att minska risker för de anställda. I denna mening måste Rapid Säkerhet AB:s neutralitetspolicy anses grundas på sådana mål som i och för sig är tillräckligt skyddsvärda och viktiga för att utgöra berättigade syften.

Är neutralitetspolicyn lämplig och nödvändig för att uppnå de berättigade syftena?

I målet är utrett att transportsektorn och den miljö som trygghetsvärdarna arbetar inom är riskfylld. Även om trygghetsvärdar har en annan typ av arbetsuppgifter än ordningsvakter och väktare är inte trygghetsvärdarnas utsatthet väsensskild.

S.S. har framfört att Rapid Säkerhet AB:s riskbedömningar har varit alltför bristfälliga, bl.a. med hänsyn till det underlag som bolaget har baserat dem på. M.B.A. och S.E. har redogjort för hur bolaget löpande arbetar med riskbedömningar och vilka arbetsgrupper som ansvarar för vilka områden. Sakkunnige S.W. har ifrågasatt bolagets riskbedömningar och en del av det underlag som enligt Rapid Säkerhet AB legat till grund för dessa, såsom omvärldsanalyser. Enligt tingsrätten är dock det som Rapid Säkerhet AB har lagt fram om bolagets riskbedömningar och sättet de genomförs på tillräckligt för att i detta sammanhang visa att de inte är godtyckliga eller bristfälliga. Enligt tingsrätten finns det inte heller någon direkt motsättning mellan vad S.W. har anfört om att risker generellt kan minska genom att personal tillåts bära slöja och vad Rapid Säkerhet AB uppgett om att det i vissa situationer finns en risk för ökat hot och våld i samband med t.ex. manifestationer och demonstrationer eller vid ett enskilt möte med någon i kollektivtrafiken. S.S. har anfört att hon aldrig har känt sig hotad under sitt arbete hos Rapid Säkerhet AB eller hos sin nya arbetsgivare och lyft fram att andra säkerhetsbolag tillåter att personal arbetar med slöja. En arbetstagares personliga upplevelse kan dock inte ensam styra den riskbedömning som arbetsgivaren måste göra. Den omständigheten att andra bolag med snarlika uppdrag gör en annan riskbedömning motsäger inte heller i sig att neutralitetspolicyn är lämplig eller nödvändig i den mening som avses i diskrimineringslagen (jfr AD 2017 nr 65). Vid en sammantagen bedömning av det nu anförda anser tingsrätten att Rapid Säkerhet AB har visat att det kan finnas situationer i en trygghetsvårds arbete där bärandet av en slöja skulle kunna medföra en ökad risk för våld och hot.

En omständighet som därtill måste tas i beaktande i sammanhanget är de begränsningar som finns för Rapid Säkerhet AB att i praktiken leda och styra trygghetsvårdarnas arbete. Det är i målet ostridigt att SL löpande bestämmer var i kollektivtrafiken trygghetsvårdarna ska arbeta och att förändringar i schemat kan ske med kort framförhållning. Varje trygghetsvård måste således vara beredd att arbeta varhelst de placeras av SL inom ramen för Rapid Säkerhet AB:s uppdrag för SL i kollektivtrafiken. Rapid Säkerhet AB har inte möjlighet att avgöra vilken patrull som är mest lämplig för ett visst uppdrag. Därmed kan inte heller bolaget minska risker för hot och våld genom fördelning av arbetsuppgifter mellan trygghetsvårdarna. Vidare har framgått att Rapid Säkerhet AB också på andra sätt än genom neutralitetspolicyn arbetar med åtgärder för att minska risker, t.ex. genom utbildning i att bemöta konfrontativa resenärer. Enligt tingsrätten är dock inte klarlagt att detta arbete på egen hand kan undanröja de risker som trygghetsvårdarna utsätts för i arbetet och att mer ingripande åtgärder därmed är onödiga.

När det gäller de två andra syften som Rapid Säkerhet AB har hänvisat till är policyns lämplighet och nödvändighet mer svårbedömd. Tingsrätten betvivlar inte att Rapid Säkerhet AB i och för sig har ett intresse av att

framstå som neutral samt att en del av denna önskan delvis också går in i arbetet med att minska risk för hot och våld. I förhållande till uppvisad neutralitet vad gäller kunder och kunders kunder – dvs. som en del av bolagets näringsfrihet – har dock inget annat kommit fram än att kunden SL inte uppställer krav på förbud mot de symboler som omfattas av policyn. Att SL:s kunder, dvs. de som rör sig i tunnelbanan, skulle ha berättigade förväntningar på att inte ta del av sådana symboler har inte heller utvecklats av Rapid Säkerhet AB. Vad avser sociala konflikter mellan anställda har detta anförts av bolaget först vid huvudförhandlingen och tingsrätten anser det inte visat att neutralitetspolicyn skulle vara lämplig eller strängt nödvändig i förhållande till målet att undvika sådana.

Tingsrättens sammanlagda bedömning är att Rapid Säkerhet AB, utifrån i vart fall sitt arbetsmiljöansvar, har visat att bolaget har haft ett berättigat syfte med sin neutralitetspolicy. Vidare har Rapid Säkerhet AB visat att medlen varit lämpliga och nödvändiga sett till hur arbetet för personalen är upplagt samt den ökade risk för hot och våld som trygghetsvärdarnas arbetsmiljö kan medföra. Rapid Säkerhet AB har således visat att bolaget har haft ett verkligt behov av policyn och att bolaget utan denna skulle drabbas av ofördelaktiga konsekvenser. Detta innebär att tingsrätten anser att S.S. inte heller har utsatts för indirekt diskriminering och att hon därmed inte har rätt till diskrimineringsersättning. Mot denna bakgrund finns det inte anledning att pröva huruvida policyn kan komma att särskilt missgynna muslimska kvinnor som bär slöja.

Ska neutralitetspolicyn förklaras sakna verkan?

S.S. har gjort gällande att hon har diskriminerats genom neutralitetspolicyn och att tingsrätten därför ska förklara att policyn ska sakna verkan enligt 5 kap. 3 § tredje stycket diskrimineringslagen. Bestämmelsen omfattar i och för sig sådana ensidigt utfärdade policys som neutralitetspolicyn utgör. Eftersom tingsrätten bedömt att S.S. varken utsatts för direkt eller indirekt diskriminering genom neutralitetspolicyn saknas dock förutsättningar att förklara att denna ska sakna verkan.

Ska uppsägningen av S.S:s anställningsavtal förklaras ogiltig?

Slutligen har S.S. gjort gällande att hon diskriminerats genom uppsägningen av hennes avtal och begärt att tingsrätten ska ogiltigförklara denna enligt 5 kap. 3 § andra stycket diskrimineringslagen. Så som tingsrätten förstått S.S:s talan är det bolagets förbud enligt neutralitetspolicyn att bära slöja i arbetet som görs gällande som grund för att avslutandet av hennes anställning har varit diskriminerande. Eftersom tingsrätten bedömt att S.S. varken utsatts för direkt eller indirekt diskriminering genom neutralitetspolicyn saknas skäl att pröva om avslutandet av hennes anställning i sig varit diskriminerande. Därmed saknas också skäl att pröva Rapid Säkerhet AB:s invändning om att det administrativa avslutet varken har utgjort en uppsägning eller en annan sådan rättshandling.

Rättegångskostnader

Rapid Säkerhet AB har vunnit målet och S.S. har i den situationen medgett att betala det av motparten yrkade beloppet avseende rättegångskostnader. Hon ska därför ersätta Rapid Säkerhet AB:s rättegångskostnader i enlighet med yrkandet.

DOMSLUT

1. Tingsrätten avslår käromålet i sin helhet.
2. S.S. ska ersätta Rapid Säkerhet AB:s rättegångskostnader med 3 874 kr, varav 1 425 kr avser rättslig rådgivning och 2 449 kr utlägg.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2023-12-13
Stockholm

Dom nr 72/23
Mål nr A 95/21
och A 143/21

KÄRANDE

Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 106 32 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Maria Fridolin, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

VVS & Rör-jour Bromma AB, 559055-9224, Fagerstagatan 58, lokal 4,
163 53 Spånga
Ombud: jur.kand. Per-Olof Söderberg, Per-Olof Söderberg Juridik AB,
Box 29, 182 11 Danderyd

SAKEN

ogiltigförklaring av avskedande m.m.

Bakgrund

Mellan VVS & Rör-jour Bromma AB (bolaget) och Svenska Byggnadsarbetareförbundet (förbundet) gäller kollektivavtal i form av hängavtal på teknikinstallationsavtalet. O.S är medlem i förbundet.

O.S. tillsvidareanställdes den 29 oktober 2019 på heltid hos bolaget som VVS-montör. Efter den 12 februari 2021 utförde han inte något arbete för bolaget. Anställningen upphörde den 31 mars 2021.

Twisten gäller i huvudsak om O.S. stod till bolagets förfogande för arbete under hela februari och mars 2021 eller var olovligt frånvarande, om bolaget avskedade honom eller om han frånträdde sin anställning samt om bolaget betalade lön och ersättningar som han enligt bl.a. teknikinstallationsavtalet hade rätt till.

Yrkanden och inställning

Förbundet har *i första hand* yrkat att Arbetsdomstolen ska förklara att avskedandet av O.S. är ogiltigt och förplikta bolaget att till honom betala

- a) allmänt skadestånd för brott mot 18 § anställningsskyddslagen med 200 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från delgivning av stämning (den 26 juli 2021) till dess betalning sker,

- b) lön med 32 225 kr för april 2021, 11 169 kr för juli 2021, 32 225 kr per månad för augusti 2021–april 2022, med 32 994 kr per månad för maj–juli 2022, 15 268 kr för augusti 2022, 12 442 kr för mars 2023, 2 166 kr för april 2023 och 14 297 kr för den 1–13 november 2023, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25:e i närmast efterföljande månad till dess betalning sker.

Förbundet har *i andra hand*, om Arbetsdomstolen skulle finna att det inte funnits skäl för avskedandet men väl saklig grund för uppsägning av O.S., yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till honom betala

- a) allmänt skadestånd för brott mot 18 § anställningsskyddslagen med 100 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från delgivning av stämning (den 26 juli 2021) till dess betalning sker,
b) ekonomiskt skadestånd motsvarande uppsägningslön med 32 225 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 maj 2021 till dess betalning sker, och
c) ekonomiskt skadestånd motsvarande semesterförmåner på uppsägningslönen med 4 221 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 30 april 2021 till dess betalning sker.

Förbundet har *därutöver* yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till O.S. betala

- a) lön för februari 2021 med 17 476 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 mars 2021 till dess betalning sker,
b) lön för mars 2021 med 32 225 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 april 2021 till dess betalning sker,
c) ränta enligt 6 § räntelagen på ersättning för arbetstidsförkortning om 11 525 kr, från den 30 april 2021 till betalning den 22 december 2021, med 593 kr,
d) semesterlön med 20 515 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 september 2020 till dess betalning sker,
e) semesterersättning med 49 966 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 30 april 2021 till dess betalning sker,
f) allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott avseende lön, arbetstidsförkortning, semesterlön, semesterersättning och lönespecifikationer med 30 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från delgivning av stämning (den 25 oktober 2021) till dess betalning sker, och
g) allmänt skadestånd för brott mot semesterlagen med 20 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från delgivning av stämning (den 25 oktober 2021) till dess betalning sker.

Förbundet har slutligen yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till förbundet betala allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott avseende lön, arbetstidsförkortning, semesterlön, semesterersättning och lönespecifikationer med 100 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från delgivning av stämning (den 25 oktober 2021) till dess betalning sker.

Bolaget har bestritt förbundets yrkanden. Bolaget har bara vitsordat begärd ränta på ersättningen för arbetstidsförkortning.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har till stöd för sin talan anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Sammanfattning av grunderna för talan

Med början i januari 2021 försökte bolaget på flera olika sätt, otillbörligen och i strid med god sed på arbetsmarknaden, att göra sig av med O.S. anställning. Bolaget tilldelade honom inga arbetsuppgifter efter den 12 februari 2021, men han gjorde klart för bolaget att han stod till förfogande för arbete. Bolaget agerade i direkt syfte att förmå honom att lämna anställningen. I vart fall stod det klart för bolaget att dess agerande försatte honom i en så svår situation att han kunde se sig nödsakad att lämna anställningen. Därför är det förhållandet att anställningen upphörde den 31 mars 2021 att jämställa med ett avskedande.

Den 31 mars 2021 fick O.S. ett brev i vilket bolaget angav att han fick anses ha frånträtt sin anställning. Det hade han inte. Genom brevet får bolaget anses ha avskedat honom.

Om O.S. anses ha frånträtt sin anställning så har han haft rätt till det, på grund av bolagets grova åsidosättande av sina åligganden gentemot honom. Bolaget har otillbörligt och i strid med god sed på arbetsmarknaden framtvingat frånträddandet, som ska jämföras med ett avskedande.

O.S. hade inte grovt åsidosatt sina åligganden i anställningen, t.ex. genom olovlig frånvaro, och det fanns inte heller saklig grund för uppsägning av honom, varför avskedandet ska ogiltigförklaras. Avskedandet skedde i strid med anställningsskyddslagen, varför han har rätt till allmänt skadestånd på grund av avskedandet. O.S. har vid ogiltigförklaring av avskedandet rätt till lön för tiden efter avskedandet.

Anses bolaget ha oriktigt avskedat O.S. men fanns det saklig grund för en uppsägning av honom, har han rätt till allmänt skadestånd för brott mot 18 § anställningsskyddslagen och ekonomiskt skadestånd motsvarande en månads uppsägningslön jämte semesterförmåner.

O.S. stod under hela februari och mars 2021, utom under sin semester den 1–10 februari 2021, till bolagets förfogande för arbete. Bolaget betalade ändå inte merparten av hans lön för februari 2021 och ingen lön alls för mars 2021, vilket strider mot teknikinstallationsavtalet.

Bolaget betalade inte O.S. de semesterförmåner som följer av teknikinstallationsavtalet och semesterlagen.

Bolaget betalade inte i rätt tid O.S. den ersättning avseende arbets- tidsförkortning som följer av teknikinstallationsavtalet och ska därför betala dröjsmålsränta och allmänt skadestånd för brott mot teknikinstallationsavtalet.

Bolaget gav i strid med teknikinstallationsavtalet inte O.S. korrekta lönespecifikationer vid varje utbetalningstillfälle. För det fall att lönespecifikationer lämnats innehåller de inte de uppgifter som krävs enligt teknikinstallationsavtalet.

Avskedandet

O.S. var tillsvidareanställd hos bolaget på heltid under perioden 29 oktober 2019–31 mars 2021.

Vid ett möte fredagen den 29 januari 2021, som bolaget hade kallat till, tog arbetsledaren A.K. upp att bolaget ensidigt ville genomdriva en villkorsändring för sina arbetstagare innebärande att de skulle arbeta på ackord i stället för att få timlön. O.S. motsatte sig förändringen, som avvek från de villkor som gällde för hans anställning. Teknikinstallationsavtalet tillåter inte att en arbetstagare mot sin vilja tvingas arbeta på ackord. A.K. sa härefter att O.S. inte skulle få ha kvar sin anställning. Även bolagets administratör K.V. var närvarande när det sades. O.S. sa att om bolaget tänkte göra sig av med honom behövde han tid och möjlighet att leta efter nytt arbete och han behövde därför ta ut sin kvarvarande semester för att kunna göra detta, samt att bolaget behövde se till att skatter och försäkringar var betalade och i sin ordning innan hans anställning avslutades. Han uppfattade att det enligt A.K. var i sin ordning att han tog ut semester. Han sa inte till bolaget att han ville avsluta sin anställning på eget initiativ.

Måndagen den 1 februari 2021 ringde K.V. till O.S. och sa att bolagets ställföreträdare G.R. ville prata med honom. Han hade därefter, den 2 februari 2021, ett samtal med G.R. på kontoret. G.R., som uppmanade O.S. att lämna sin telefon utanför rummet innan de båda började prata med varandra, sa att O.S. fick ta ut den semester som han önskade samt att han skulle återkomma i tjänst senare under påföljande vecka. O.S. framförde till bolaget att det inte hade hanterat hans skatter och försäkringar korrekt. Bolaget utlovade att de påtalade bristerna skulle åtgärdas och uppgav samtidigt att han skulle få behålla sin anställning med oförändrade villkor.

O.S. talade inte söndagen den 7 februari 2021 med G.R. om att han skulle sluta och att han inte tänkte arbeta under sin uppsägningstid.

Den 1–10 februari 2021 hade O.S. semester. Han återkom till arbetet den 11 februari 2021.

Fredagen den 12 februari 2021 ringde G.R. till O.S. och instruerade honom att lämna tillbaka alla bolagets verktyg och inte komma tillbaka till arbetet något mer. G.R. frågade inte honom om det var i sin ordning att han arbetade en månad till. Samma dag kl. 14.00 lämnade O.S. tillbaka verktyg och övrig utrustning till bolaget.

Efter den 12 februari 2021 återfick O.S. aldrig verktygen. Utan dem kunde han inte utföra sina arbetsuppgifter som VVS-montör (rörmokare).

Måndagen den 15 februari 2021 gick O.S., som inte behärskar svenska, till bolagets kontor för att begära en närmare förklaring. Han träffade administratören K.V. och sin arbetsledare A.K. De sa att bolaget inte hade något mer arbete att erbjuda O.S. och uppmanade honom att skriva under en handling på svenska som han inte förstod. Han skrev då inte under handlingen som han tog med sig.

Den 16 februari 2021 ringde G.R. till O.S. och uppgav att bolaget måste låta honom gå på grund av arbetsbrist. O.S. sa att det var viktigt att all hantering av skatter och försäkringar sköttes korrekt och att han ville att facket skulle medverka. Då blev G.R. arg.

O.S. tog med hjälp av Google Translate reda på att det i den handling han fått vid besöket den 15 februari 2021 stod att han sades upp på grund av arbetsbrist och hade rätt till en månads uppsägningstid. Det fanns dock ingen arbetsbrist och han var inte sist anställd.

Den 19 februari 2021 omkring kl. 16.45 återvände O.S. till bolagets kontor, där han i närvaro av K.V. och arbetstagaren M.S. skrev under handlingen.

O.S. uppfattade att han var uppsagd på grund av arbetsbrist och arbetsbefriad med lön, eftersom han den 12 februari 2021 blivit tillsagd att inte komma tillbaka till arbetet och även beordrats att lämna in de för arbetet nödvändiga verktygen.

Den 22 februari 2022 påkallade bolaget förhandling hos förbundet om uppsägning av O.S. på grund av arbetsbrist. Den 1 mars 2021 meddelade bolaget förbundet att uppsägningen hade tagits tillbaka.

O.S. befann sig i en mycket stark beroendeställning till bolaget, då han vistades i Sverige på ett arbetstillstånd som var knutet till hans anställning hos bolaget. Den 2 mars 2021 kom en av bolagets arbetstagare, G., hem till O.S. G.R. hade dessförinnan ringt och förvarnat om besöket. G. uppmanade O.S. att underteckna en handling på svenska, antedaterad till den 19 februari 2021. Det var samma handling som bolaget felaktigt påstår att O.S. mottog från bolaget redan den 19 februari 2021. O.S. lyckades utröna att han enligt handlingen sa upp sig på egen begäran. Det ville han inte göra, så han skrev inte under handlingen. Han ringde senare samma dag till K.V. och informerade henne om att han inte avsåg att skriva under handlingen.

G.R. ringde sedan upprepade gånger under sen eftermiddag och kväll den 2 mars 2021 till O.S., som befann sig med sin familj. Han undrade varför O.S. inte tänkte skriva under handlingen. G.R. svor, uttalade förolämpningar och hotade att omöjliggöra för honom att stanna kvar i Sverige. Hoten och förolämpningarna riktade sig mot hans familj och hade att göra med att han utnyttjat sin föreningsrätt genom att vara i kontakt med förbundet.

Den 11 mars 2021 var O.S:s goda vän D.A., som talar både svenska och ryska, på besök hos honom och hans familj. O.S. ringde i hennes närvaro till K.V. för att fråga vad som hände med hans anställning och de fackliga förhandlingarna. Han fick inga tydliga svar och uppgav då till K.V. att han skulle kontakta facket för att få reda på mer. D.A. ringde härefter för O.S:s räkning ombudsmannen A.E. hos förbundet för att förhöra sig om vad som pågick. A.E. nämnde då att K.V. uppgett att bolaget återtagit uppsägningen. När O.S. ringde upp K.V. igen för att konfrontera henne med vad A.E. uppgett för D.A. svarade hon att hon ingenting visste och att det inte var hon som bestämde.

Senare samma dag, när O.S. körde bil tillsammans med sin fru och dotter, ringde G.R. vid upprepade tillfällen och uttryckte sig hotfullt. Frun och dottern hörde vad som sades och mådde dåligt av det. O.S. stannade därför bilen vid vägkanten och gick ut ur den. G.R. hotade och provocerade honom och sade att han skulle försvåra för honom att stanna i Sverige och om han skulle befinna sig i Lettland (som G.R. kommer från) skulle han råka illa ut. Vid 19-tiden ringde G.R. även till O.S:s fru och uttalade hot och förolämpningar mot henne. Hoten gick ut på att göra O.S:s liv så miserabelt som möjligt och hade samband med att O.S. kontaktat förbundet. Han försökte även få henne att övertyga O.S. om att säga upp sig på egen begäran samt utlovade viss kompensation om O.S. gjorde detta. Familjen övervägde en polisanmälan. På natten till den 12 mars 2021 mejlade O.S. bolaget och redogjorde för händelseförloppet, frågade vad som gällde för hans del och bad bolaget att ta kontakt med honom.

Den 12 mars 2021 förde O.S. och G.R:s diskussioner i syfte att nå en överenskommelse som skulle innebära att O.S:s anställning avslutades. G.R. ville att O.S. skulle säga upp sig själv, vilket denne inte ville göra. O.S. ville arbeta och försörja sig och sin familj. Hans arbetstillstånd i Sverige var som nämnts knutet till anställningen hos bolaget och en egen uppsägning skulle sannolikt vara till nackdel för honom i en framtida prövning hos Migrationsverket. Samtalet avslutades med att G.R. lovade återkomma, vilket han aldrig gjorde.

O.S. försökte senare ringa till både K.V. och G.R., men lyckades aldrig nå dem. De återkopplade heller aldrig till honom, annat än att bolaget uppmanade O.S. att i fortsättningen bara kontakta bolaget på mejl. O.S. sökte då kontakt med bolaget via brev och mejl, men bolaget gav honom fortfarande inga arbetsuppgifter.

Genom ett brev, som O.S. fick del av den 23 mars 2021, kallade bolaget honom till ett möte med K.V. och M.S. på bolagets kontor den 30 mars 2021. Han kom till bolagets kontor den dagen kl. 12.53, sju minuter före utsatt tid, och avvek inte utan förklaring. Bolaget företrädde inte av K.V. utan av G.R. och en annan man som vägrade presentera sig. O.S. upplyste de närvarande om att han spelade in mötet. G.R. krävde en förklaring till att O.S. inte kommit till arbetet. Stämningen var upprörd.

Den 31 mars 2021 fick O.S. ett brev med posten, i vilket bolaget angav att hans anställning fick anses ha upphört genom att han frånträtt den. Han uppfattade att bolaget genom brevet skilde honom från anställningen. Detta ska jämföras med ett avskedande. Den 1 april 2021 påkallade förbundet tvisteförhandling med bolaget.

För det fall att brevet, som O.S. fick den 31 mars 2021, inte anses utgöra ett avskedande så är bolagets agerande ändå att jämföras med ett sådant. Bolaget har agerat i direkt syfte att försöka förmå honom att lämna anställningen genom flera olika åtgärder; hot om uppsägning efter att han vägrat att gå med på en villkorsförändring gällande hans lön, fingerad arbetsbrist, försök till

framprovocerad uppsägning från hans sida, hot och förolämpningar mot honom och hans familj, och slutligen genom att brevlades oriktigt påstå att han varit olovligen frånvarande samt själv frånträtt sin anställning samtidigt som bolaget dessförinnan fråntagit honom hans arbetsverktyg och inte gett honom några arbetsuppgifter.

Om inte bolaget skulle anses ha agerat i direkt syfte att förmå O.S. att lämna anställningen, måste det under alla omständigheter ha stått klart för bolaget att dess handlande försatte honom i en så svår situation att denne kunde se sig nödsakad att lämna anställningen.

För det fall att O.S. anses ha avslutat sin anställning så har han haft rätt att göra detta, eftersom bolaget genom sitt agerande grovt åsidosatt sina åligganden gentemot honom. Bolagets agerande ska inte behöva tålas i något anställningsförhållande. Bolaget har uppträtt mot O.S. på ett sätt som är otillbörligt och i strid med god sed på arbetsmarknaden och föranlett avslutandet av anställningen, som ska jämföras med ett avskedande eller en uppsägning från bolagets sida.

Bolaget försökte således göra sig av med O.S:s anställning först genom att fingera arbetsbrist, därefter genom att försöka provocera fram en egen uppsägning från honom och slutligen genom brevet den 31 mars 2021 som är att uppfatta som ett avskedande. Bolagets handlande mot O.S. var otillbörligt och i strid med god sed på arbetsmarknaden.

O.S. vägrade inte att kommunicera med bolaget. Han uppträdde inte heller hotfullt mot G.R. eller K.V.

O.S. hade inte grovt åsidosatt sina åligganden. Det fanns inte heller saklig grund för uppsägning av honom. Avskedandet ska därför ogiltigförklaras.

Genom avskedandet bröt bolaget mot anställningsskyddslagen, för vilket det ska betala allmänt skadestånd till O.S..

Beräkning av lön eller ekonomiskt skadestånd för tiden efter den 31 mars 2021

Per den 1 december 2020 hade O.S. enligt teknikinstallationsavtalet rätt till en lönehöjning med 5,20 kr per timme. Därefter hade han rätt till en timlön om 185,20 kr vilket, utifrån det förhållandet att arbetstidsmålet för heltid är 174 timmar per månad, motsvarar en månadsförtjänst om 32 225 kr. Per den 1 maj 2022 hade O.S. enligt teknikinstallationsavtalet rätt till en månadsförtjänst för heltid om 32 994 kr.

Per den 1 maj 2022 hade O.S. enligt teknikinstallationsavtalet rätt till en lönehöjning med 4,42 kr per timme. Därefter hade han rätt till en timlön om 189,62 kr vilket, utifrån det förhållandet att arbetstidsmålet för heltid är 174 timmar per månad, motsvarar en månadsförtjänst om 32 994 kr.

Enligt teknikinstallationsavtalet ska lön och övriga ersättningar utbetalas senast den 25:e varje kalendermånad (§ 9 mom 2). Utbetalning för arbete under en månad ska ske den 25:e månaden därefter.

Vid ogiltigförklaring av avskedandet har O.S. rätt till retroaktiv betalning av lön med 32 225 kr per månad, med dröjsmålsränta från den dag respektive belopp skulle ha betalats.

Om domstolen skulle finna att det fanns saklig grund för uppsägning, men inte laga grund för avskedandet, har O.S. gått miste om dels en månads uppsägningslön, dels semesterförmåner på uppsägningslönen om 4 221 kr. Han har då rätt till motsvarande ekonomiskt skadestånd, med dröjsmålsränta från den dag respektive ersättning skulle ha betalats. Semesterersättning skulle enligt 30 § semesterlagen ha betalats senast en månad efter anställningens upphörande.

Betalning av lön för tiden före den 1 april 2021

Under perioden den 11 februari–31 mars 2021 stod O.S. till bolagets förfogande för arbete, men fick inte avtalsenlig lön. För februari 2021 fick han 3 240 kr och han har därmed rätt till ytterligare $(32\,225 / 28 \times 18 - 3\,240 =)$ 17 476 kr. För mars 2021 fick han inte någon lön alls och han har rätt till 32 225 kr. Dröjsmålsränta ska betalas från den dag respektive belopp skulle ha betalats.

O.S. skulle enligt teknikinstallationsavtalet ha fått hela lönen för februari 2021 betald den 25 mars och lönen för mars 2021 den 25 april 2021 (§ 9 mom 2). Genom att inte betala hela lönen i rätt tid har bolaget brutit mot teknikinstallationsavtalet och ska därför betala allmänt skadestånd till O.S. och till förbundet.

Semesterförmåner

Enligt teknikinstallationsavtalet utgör semesterlön och semesterersättning för timavlönade 13,1 procent av semesterlöneunderlaget (§ 8 mom 1.1).

Under sin anställning tog O.S. ut 19 semesterdagar (17–31 augusti 2020 och 1–10 februari 2021), varav han hade rätt till 11 betalda semesterdagar. Bolaget betalade inte honom någon semesterlön alls. Utifrån vad hans avtals- enliga månadsinkomst minst skulle ha uppgått till under aktuell period kan värdet av en semesterdag beräknas till $(31\,320 \text{ kr} \times 5 \text{ månader} = 156\,600 \text{ kr} \times 0,131/11 =)$ 1 865 kr. Han har därmed rätt till semesterlön om $(1\,865 \times 11 =)$ 20 515 kr, med dröjsmålsränta från den dag den skulle ha betalats.

Under perioden den 1 april 2020–31 mars 2021 tjänade O.S. in 25 betalda semesterdagar. Han har rätt att få semesterersättning motsvarande dessa dagar, vilket han inte fått. Den bruttoinkomst som bolaget rapporterat för aktuellt intjänandeår uppgår till 331 720 kr. Därtill kommer 17 476 kr för

februari 2021 och 32 225 kr för mars 2021. Han har därmed rätt till semesterersättning om $(331\,720 + 17\,476 + 32\,225 \times 0,131 =)$ 49 966 kr, med dröjsmålsränta från den dag den skulle ha betalats.

Genom att inte betala semesterlön och semesterersättning i rätt tid bröt bolaget dels mot semesterlagen, för vilket det ska betala allmänt skadestånd till O.S., dels mot teknikinstallationsavtalet, för vilket bolaget ska betala allmänt skadestånd till O.S. och förbundet.

O.S. har inte fått någon semesterersättning den 3 januari 2022.

Om det skulle ha angetts i anställningsavtalet att semesterförmånerna ingår i lönen, vilket bestrids, strider den överenskommelsen mot både teknikinstallationsavtalet och semesterlagen och är därmed ogiltig.

Ränta på ersättningen för arbetstidsförkortning

Enligt teknikinstallationsavtalet (§ 4 mom 4) ska individuella arbetstidskonton inrättas för alla arbetstagare. Till varje arbetstidskonto avsätts ett utrymme som beräknas per ”avsättningsår” (1 januari–31 december). Underlaget för avsättningen är den lön som utbetalats för arbetad tid under avsättningsåret. Avsättning sker med 2,15 procent av underlaget varje år om arbetstagaren har valt att ta ut avsättningen som betald ledig tid eller kontant. Arbetstagare som avslutar sin anställning under avsättningsåret får för denna tid kontant ersättning, om inte överenskommelse träffas om avsättning till pensionspremie.

O.S. tjänade in totalt 536 060 kr i sin anställning hos bolaget. Avsättning till arbetstidskontot skulle därför ha gjorts med $(536\,060 \times 0,0215 =)$ 11 525 kr. Han tog inte ut arbetstidsförkortningen som ledig betald tid och han fick inte heller i rätt tid kontant ersättning för den. Därmed har han rätt till dröjsmålsränta på 11 525 kr från den dag beloppet skulle ha betalats, den 30 april 2021, till dess bolaget den 22 december 2021 betalade beloppet. O.S.

S. har inte, såsom bolaget gjort gällande, fått någon dröjsmålsränta av bolaget.

Bolaget har brutit mot teknikinstallationsavtalets bestämmelser om arbetstidsförkortning och ska därför betala allmänt skadestånd till O.S. och förbundet.

Lönespecifikationer

Enligt teknikinstallationsavtalet ska varje löneutbetalning åtföljas av en specifikation med uppgift om företagets namn och organisationsnummer, arbetstagarens namn, löneperiod, samtliga lönedelar, övriga ersättningar och avdrag. Specifikationen ska vidare ange uppgift om intjänad semester, intjänad arbetstidsförkortning samt ackumulerad skatt för året i de fall företagets lönesystem möjliggör det (§ 9 mom 4 i teknikinstallationsavtalet).

O.S. fick inte några lönespecifikationer under sin anställning utom vid de tillfällen han särskilt begärde detta av arbetsledaren A.K. eller K.V. De lönespecifikationer han fick var dessutom felaktiga, då de inte innehöll en redovisning av antalet arbetade timmar utan enbart uppgift om själva lönen.

De innehöll inte heller en redovisning av övertid, trots att övertidsarbete förekom kontinuerligt och redovisades till arbetsledaren. De saknades också uppgifter om bolagets organisationsnummer, löneperiod, samtliga lönedelar, övriga ersättningar och avdrag, vilket saknas även i de lönespecifikationer bolaget hävdar att han fått. Bolaget har därmed brutit mot teknikinstallationsavtalet och ska därför betala allmänt skadestånd till O.S. och förbundet.

Bolaget

Sammanfattning av bestridandegrunderna

O.S. var olovligt frånvarande från arbetet åtminstone under tiden den 13 februari–30 mars 2021. Han var svår att nå och betedde sig hotfullt mot bolagets företrädare och arbetstagare. Vid minst ett tillfälle sa han till bolagets företrädare att han hade annat arbete och inte tänkte komma tillbaka till bolaget. Bolaget meddelade O.S. att det hade arbete och arbetsuppgifter åt honom. Han krävde sedan slutet av januari 2021 att bolaget skulle säga upp honom och vägrade bekräfta att han inte ville arbeta för bolaget längre, trots att han meddelat att han hade ett annat arbete.

På grund av O.S:s frånvaro och då han efter telefonkontakter vägrade inställa sig på arbetsplatsen, trots att bolaget haft arbete åt honom, anmanade bolaget honom att inställa sig på arbetsplatsen den 30 mars 2021 kl. 13.00 för att visa att han hade giltigt förfall för sin frånvaro. O.S. kom till bolagets kontor den dagen men lämnade detta före det utsatta mötet. Han kunde inte, eller vägrade, uppge var han varit under frånvarotiden och visade inte att han haft giltigt förfall för sin frånvaro. Bolaget fick inte heller någon förklaring till frånvaron.

Då ingen förklaring till frånvaron lämnades av O.S. och då han inte kunde eller ville visa giltigt förfall så meddelade bolaget honom att det ansåg att han själv frånträtt sin anställning.

O.S. frånträdde anställningen genom konkludent handlande i form av olovlig frånvaro. Bolaget har inte avskedat eller sagt upp honom. Genom sin olovliga frånvaro har han dock grovt åsidosatt sina åligganden mot bolaget så att det fanns laga grund för avskedande eller åtminstone saklig grund för uppsägning av honom. Bolaget har inte brutit mot O.S. enskilda anställningsavtal.

O.S. fick korrekt lön för den tid han arbetat. Han stod inte till bolagets förfogande för arbete när han var olovligt frånvarande under tiden den 13 februari–30 mars 2021.

Enligt O.S:s enskilda anställningsavtal inkluderade den lön som löpande betalades semesterlön och semesterersättning. Bolaget har ändå den 3 januari 2022 betalat honom 63 415 kr 69 öre i semesterersättning.

Det är riktigt att ränta på ersättningen för arbetstidsförkortning inte har betalats.

Bolaget gav O.S. en kollektivavtalsenlig lönespecifikation i anslutning till varje löneutbetalning.

Påstått avskedande

Den 29 januari 2021 sa O.S. till platschefen A.K., att de hade olika uppfattningar om kvalitet, men att han ändå hade fått nytt jobb och skulle sluta. Den 1 februari 2021 sa O.S. till bolagets kontors- administratör K.V. att han ville sluta, men att han först skulle ta semester. Det är inte K.V. som beslutar att bevilja semester. O.S. tog ändå ledigt och får anses ha varit på semester under den av förbundet angivna tiden, den 1–10 februari 2021.

Den 7 februari 2021 talade O.S. med G.R. om att han skulle sluta. G.R. frågade om han tänkte jobba under sin uppsägnings- tid om en månad, men det sa O.S. att han inte skulle göra.

O.S. återkom från sin ej beviljade semester och arbetade för bolaget den 11 och 12 februari 2021. Den 12 februari 2021 frågade G.R. honom om det var okej att han jobbade en månad till. O.S. svarade ja, men samma dag lämnade han tillbaka alla bolagets verktyg som han hade och hördes sedan inte av.

Efter den 12 februari 2021 var O.S. olovligt frånvarande från arbetet. Bolaget, som hade arbetsuppgifter åt honom, sökte honom vid flera tillfällen för att få en förklaring till frånvaron. När bolaget väl fick kontakt med honom sa han att han inte brydde sig, då han hade annat arbete. Bolaget bad honom därefter att säga upp sin anställning eller bekräfta att han inte avsåg att komma tillbaka till arbetet, vilket han vägrade. Han krävde i stället att bolaget skulle säga upp honom.

Bolaget har inte sagt upp O.S. Den handling som han felaktigt upp- fattade som en uppsägning avsåg i själva verket en bekräftelse, som han fick den 19 februari 2021, på att han själv sagt upp sin anställning. När missuppfattningen kom till bolagets kännedom meddelade bolaget honom att han inte var uppsagd av bolaget. O.S. erbjöds också fortsatt arbete.

Att få kontakt med O.S. krävde stor ansträngning från bolaget. Vid det fåtal tillfällen kontakt etablerades uppträdde O.S. hotfullt mot G.R. och K.V.

Då bolaget inte fick svar på sina frågor om O.S. frånvaro och då denne vägrade kommunicera med bolaget anmanade bolaget honom den 23 mars 2021 att inställa sig på arbetsplatsen senast den 30 mars 2021 kl. 13.00. O.S. var ”inne och vände” på arbetsplatsen långt före utsatt tid och hade omkring kl. 12.40 redan avvikit utan att lämna någon förklaring till G.R. eller K.V.

Då bolaget fortfarande inte fått någon förklaring till O.S:s frånvaro konstaterade bolaget att han fick anses ha frånträtt anställningen per den 30 mars 2021. Bolaget underrättade honom skriftligen om detta.

O.S. har fortfarande inte förklarat varför han var frånvarande den 13 februari–30 mars 2021 eller visat på giltigt förfall. Det är även okänt var han befunnit sig efter den 30 mars 2021.

O.S. måste anses ha, genom konkludent handlande i form av olovlig frånvaro, frånträtt sin anställning trots att bolaget inte grovt hade åsidosatt sina åligganden mot honom. Vidare har han genom den olovliga frånvaron grovt åsidosatt sina åligganden mot bolaget. Det har funnits skäl för ett avskedande eller i vart fall saklig grund för uppsägning av honom.

Det är oklart för bolaget var O.S. befunnit sig under tiden den 13 februari–30 mars 2021 och med vad han sysselsatt sig under sin frånvaro. Inte heller förbundet kände till var han var och vad han ägnade sig åt.

Beräkning av lön eller ekonomiskt skadestånd

Bolaget vitsordar att O.S. i sin anställning hade en månadsinkomst om 32 225 kr från och med den 1 december 2020 samt att lön och liknande ersättningar enligt teknikinstallationsavtalet ska betalas senast den 25:e dagen i månaden efter intjänandemånaden.

Betalning av lön för tiden före den 1 april 2021

O.S. arbetade bara två dagar i februari 2021, den 11 och 12 februari. Bolaget har betalat honom lön för dessa dagar med 3 240 kr. Bolaget är inte skyldigt att betala honom ytterligare lön för februari och mars 2021, då han inte stod till bolagets förfogande för arbete.

Semesterförmåner

Enligt O.S:s enskilda anställningsavtal inkluderade den lön som löpande betalades till honom semesterlön och semesterersättning, varför han inte har rätt till några ytterligare semesterförmåner. Bolaget har trots det den 3 januari 2022 betalat honom 63 415 kr 69 öre i semesterersättning. Bolaget beviljade inte O.S. någon semester i februari 2021.

Ränta på ersättningen för arbetstidsförkortning

O.S. hade rätt till det belopp i ersättning för arbetstidsförkortning som förbundet angett, och det har betalats. Han har också rätt till 593 kr i ränta avseende ersättningen för arbetstidsförkortning som bolaget inte betalat.

Lönespecifikationer

Bolaget överlämnade en lönespecifikation till O.S. personligen i anslutning till varje löneutbetalning.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på begäran av förbundet hållits förhör under sanningsförsäkran med O.S. och vittnesförhör med hans vän D.A. På begäran av bolaget har förhör hållits under sanningsförsäkran med dess ställföreträdare G.R. samt vittnesförhör med K.V. och A.K., båda anställda hos bolaget, och med T.C., ombudsman hos förbundet. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Twisten

O.S. var anställd hos bolaget som vvs-montör. Han utförde inte något arbete för bolagets räkning efter den 12 februari 2021 och parterna är överens om att anställningen upphörde den 31 mars 2021.

Twisten gäller i huvudsak om O.S. stod till bolagets förfogande för arbete under hela februari och mars 2021 eller var olovligt frånvarande, om bolaget avskedade O.S. eller om han frånträdde sin anställning samt om bolaget betalade honom lön och ersättningar som han enligt bl.a. teknik-installationsavtalet hade rätt till.

Twisten gäller också om bolaget är skyldigt att till O.S. och förbundet betala allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott avseende lön, arbetstidsförkortning, semesterlön, semesterersättning och lönespecifikationer till O.S.

Arbetsdomstolen börjar med att redogöra för vad som är utrett om händelseförloppet som ledde till att anställningen upphörde för att därefter pröva hur anställningen upphörde och om det fanns laga grund för avskedande eller åtminstone saklig grund för uppsägning av O.S.

Händelseförloppet som ledde till att anställningen upphörde

Inledning

Förbundet har utan invändning från bolaget uppgett att O.S. och hans familj vistades i Sverige på ett arbetstillstånd som var knutet till hans anställning hos bolaget. Det har framkommit att O.S. och bolagets ställföreträdare G.R. inte behärskar svenska.

I beskrivningen av händelseförloppet tar Arbetsdomstolen bara med sådant som kan vara av betydelse för bedömningen av målet.

Mötet fredagen den 29 januari 2021

Det är utrett att det den 29 januari 2021 förekom ett möte mellan arbetsledaren A.K. och O.S. om ändrade arbetsvillkor, vilket O.S. inte accepterade. Enligt bolaget sa O.S. vid mötet att han skulle sluta.

Arbetsdomstolen anser att vad bolaget gjort gällande förekom vid mötet inte har fått något som helst stöd av vad de som var med på mötet uppgett i förhör. Det är alltså inte utrett att O.S. vid mötet sa att han skulle sluta.

Semestern den 1–10 februari 2021

Parterna är överens om att O.S. får anses ha haft semester den 1–10 februari 2021.

Bolaget har gjort gällande att det den 7 februari 2021 förekom ett samtal mellan O.S. och G.R., men de uppgifter som dessa lämnat i förhör ger inte något stöd för att det förekom ett sådant samtal den 7 februari 2021. Det är alltså inte utrett att det förekom ett samtal den dagen med det innehåll bolaget gjort gällande.

Den 11 och 12 februari 2021

Parterna är överens om att O.S. återkom efter semestern och arbetade den 11 och 12 februari 2021.

Parterna är vidare överens om att O.S. på eftermiddagen fredagen den 12 februari 2021 lämnade tillbaka sina verktyg till bolaget och att han därefter inte utförde något arbete för bolaget. Bolaget betalade inte O.S. lön för tiden efter den 12 februari 2021.

Förbundet har gjort gällande att G.R. den 12 februari 2021 på telefon instruerade O.S. att lämna tillbaka alla bolagets verktyg och inte komma tillbaka till arbetet något mer, vilket bolaget får anses ha bestritt.

O.S. har i förhör berättat i enlighet med vad förbundet gjort gällande, medan G.R. i förhör har förnekat att någon hos bolaget skulle ha beordrat O.S. att lämna tillbaka verktygen.

Att det den 12 februari 2021 förekom ett telefonsamtal mellan G.R. och O.S. styrks av den samtalslista förbundet åberopat och G.R. uppgifter. Vad O.S. berättat i förhör stöds av vad D.A. sagt att O.S. berättade för henne om innehållet i samtalet vid de återkommande kontakter de hade under den aktuella tiden. Att O.S. skulle ha lämnat tillbaka verktygen, inte för att bolaget beordrade det, utan för att han inte längre ville arbeta för bolaget, förefaller vidare osannolikt. Mot den bakgrunden finner Arbetsdomstolen utrett att bolaget den 12 februari 2021 beordrade O.S. att lämna tillbaka verktygen och inte komma tillbaka till arbetet något mer.

Bolaget har gjort gällande att de sökte O.S. för att få en förklaring till frånvaron, men att han vid kontakt sa att han inte brydde sig, då han hade annat arbete. Att O.S. skulle ha haft ett annat arbete får inte något stöd av utredningen. G.R. i förhör lämnade uppgifter om att O.S. skulle komma och arbeta, om han inte ville skriva under en överenskommelse om att anställningen upphör, har varit svepande och kan inte tas till intäkt för att bolaget muntligt beordrat O.S. att arbeta. Hans uppgifter motsägs också av vad O.S. sagt i förhör.

Arbetsdomstolen finner därför att det inte är utrett att bolaget muntligt beordrat O.S. att arbeta efter den 12 februari 2021. Arbetsdomstolen tar i nästa avsnitt upp det brev O.S. fick från bolaget den 23 mars 2021.

Den 23 mars 2021

O.S. fick den 23 mars 2021 från bolaget, via dess ombud, ett brev som innehåller följande.

Underrättelse / anmaning om inställelse på arbetsplatsen

Notification to report to your workplace / employer

Med anledning av att Ni utan giltigt förfall varit frånvarande från Er arbetsplats sedan minst den 22 februari 2021 och alltså är frånvarande, anmodas Ni härmed att senast tisdagen den 30 mars 2021, kl 13.00, inställa Er hos på VVS & Rör-Jour Bromma AB, kontor Fagerstagatan 58, local 4, 163 53 Spånga och därvid ta kontakt med M.S. / K.V., eller att Ni senast vid denna tidpunkt visar att Ni haft giltigt förfall för Er frånvaro från arbetet.

Om Ni inte inställer Er på arbetsplatsen hos VVS & Rör-Jour Bromma AB eller inte meddelar att ni haft giltigt förfall för Er frånvaro, senast vid ovan angiven tidpunkt, kommer att anse att Ni själv brutit anställningen och frånträtt denna på eget initiativ utan iakttagande av uppsägningstid.

Den 30 mars 2021

Det är genom O.S., G.R. och K.V. uppgifter utrett att det den 30 mars 2023, före kl. 13, förekom ett möte på bolagets kontor mellan O.S. och bl.a. G.R., att G.R. vid mötet upprepade gånger frågade O.S. om varför han varit frånvarande från arbetet och var han varit samt att O.S. helt vägrade svara på de frågorna.

Den 31 mars 2021

Den 31 mars 2021 fick O.S. ett brev från bolaget, via dess ombud, daterat den 30 mars 2021 med följande innehåll.

Underrättelse om anställnings upphörande

Återkommande till vårt brev av den 23 mars 2021 där Ni anmanats inställa Er på arbetsplatsen, får vi härmed meddela att VVS & Rör-Jour Bromma AB, nedan Bolaget, då Ni efter anmaning vid inställelse på arbetsplatsen, inte visat giltigt förfall för Er frånvaro och även klart meddelat att Ni inte avser arbeta för Bolaget, betraktar Bolaget Er frånvaro som om Ni själv frånträtt och brutit Er anställning utan att iakttaga uppsägningstid. Det skall även noteras att Ni tidigare lämnat verktyg och arbetsredskap till Bolaget

Med hänvisning till ovanstående får därför Er anställning i Bolaget anses ha upphört per den 30 mars 2021. Slutlön med avdrag för frånvaro utbetalas i samband med Bolagets ordinarie löneutbetalningar i april månad 2021.

Parterna är som nämnts överens om att O.S. anställning upphörde den 31 mars 2021.

Arbetsdomstolens bedömning av hur anställningen upphörde och om det fanns skäl till det

Det fanns inte grund för att skilja O.S. från anställningen

Arbetsdomstolen har funnit utrett att bolaget den 12 februari 2021 beordrade O.S. att inte komma tillbaka till arbetet något mer. Eftersom det var bolaget som beordrade O.S. att inte komma tillbaka till arbetet något mer, ankom det därefter på bolaget att informera O.S. om det ville ta i anspråk hans arbetskraft igen.

Han kan enligt Arbetsdomstolens mening inte anses som olovligen frånvarande förrän bolaget lämnat honom sådan information.

Arbetsdomstolen har vidare funnit att det inte är utrett att bolaget muntligt beordrat O.S. att arbeta efter den 12 februari 2021.

Genom mottagandet den 23 mars 2021 av bolagets brev måste O.S. ha förstått att ordern den 12 februari 2021 om att han inte skulle komma tillbaka till arbetet något mer inte längre gällde och att bolaget ville att han skulle inställa sig igen. Han var därför i princip skyldig att åter ställa sig till bolagets förfogande för arbete. Emellertid angav bolaget i brevet en specifik tidsfrist för inställelsen, som får anses innebära att bolaget accepterade att han inte inställde sig dessförinnan. O.S. kan därför enligt Arbetsdomstolens mening inte anses ha varit olovligen frånvarande från arbetet under perioden 23–29 mars 2021.

Det är Arbetsdomstolens slutsats att O.S. inte var olovligen frånvarande från arbetet på det sätt bolaget gjort gällande.

Det kan tilläggas att O.S. vid mötet den 30 mars 2021 var skyldig att svara på bolagets frågor om varför han varit frånvarande från arbetet och var han varit och att hans vägran att göra det innebär att han bröt mot sina skyldigheter i anställningen. Den vägran kan emellertid, med hänsyn till det som ledde till att anställningen upphörde, inte anses så allvarlig att bolaget haft en saklig grund för uppsägning av honom.

Arbetsdomstolen finner således sammanfattningsvis att bolaget inte hade en saklig grund för uppsägning för uppsägning av O.S..

O.S. frånträdde inte anställningen

Eftersom O.S. inte var olovligen frånvarande från arbetet på det sätt bolaget gjort gällande, kan han inte på grund av sin frånvaro anses ha frånträtt sin anställning såsom bolaget gjort gällande.

Bolaget får anses ha avskedat O.S.

Genom att oriktigt påstå att O.S. frånträtt anställningen genom sin frånvaro i brevet som han fick den 31 mars 2021, då anställningen ostridigt upphörde, får bolaget anses ha avskedat honom.

Slutsatser om konsekvenserna av avskedandet

Bolaget avskedade O.S. den 31 mars 2021 utan att det ens fanns saklig grund för uppsägning av honom. Avskedandet ska därför ogiltigförklaras.

O.S. har på grund av det oriktiga avskedandet också rätt till allmänt skadestånd av bolaget för brott mot 18 § anställningsskyddslagen. Arbetsdomstolen bestämmer det allmänna skadeståndet för detta till 125 000 kr.

Vidare har O.S. på grund av det oriktiga avskedandet rätt till lön för perioden 1 april 2021–13 november 2023 med avräkning för vad han för den perioden fått i ersättning för arbete. Arbetsdomstolen godtar förbundets beräkningar av lönebeloppen och ränteyrkandena.

Lön för perioden 13 februari–31 mars 2021

Eftersom Arbetsdomstolen kommit fram till att O.S. inte varit olovligt frånvarande från arbetet, och således får anses ha stått till bolagets förfogande för arbete, under perioden 13 februari–31 mars 2021, har han rätt till lön från bolaget för denna period. Arbetsdomstolen godtar förbundets beräkningar av lönebeloppen och ränteyrkandena.

Semesterförmåner och brott mot semesterlagen

Parternas talan

Förbundet har gjort gällande att bolaget inte betalat O.S. de semesterförmåner som följer av teknikinstallationsavtalet och semesterlagen och att han under sin anställning tog ut 19 semesterdagar (den 17–31 augusti 2020 och den 1–10 februari 2021), varav han hade rätt till 11 betalda semesterdagar. Bolaget betalade enligt förbundet inte honom någon semesterlön alls. Vidare har förbundet gjort gällande att O.S. under perioden 1 april 2020–31 mars 2021 tjänade in 25 betalda semesterdagar och att han inte fått någon semesterersättning för dessa dagar.

Bolaget har invänt dels att enligt O.S. enskilda anställningsavtal inkluderade den lön som löpande betalades till honom semesterlön och semesterersättning, varför han inte har rätt till några ytterligare semesterförmåner, dels att bolaget trots det den 3 januari 2022 betalade honom 63 415 kr 69 öre i semesterersättning. Bolaget har också invänt att det inte beviljade O.S. någon semester i februari 2021.

Parterna är dock som nämnts överens om att O.S. får anses ha haft semester den 1–10 februari 2021.

Parterna har inte fört någon bevisning om innehållet i O.S:s enskilda anställningsavtal.

Rättsliga utgångspunkter

Enligt 26 § första stycket semesterlagen ska arbetsgivaren betala semesterlön till arbetstagaren i samband med semesterledigheten. Den regeln, som infördes första gången i 1963 års semesterlag, syftar till att hindra att avtal träffas om inräknande av semesterlön i arbetslönen och därmed om utbetalning av semesterlönen vid de löpande löneutbetalningarna utan samband med semesterledigheten (se prop. 1976/77:90 s. 208 f.). Avsteg från regeln får göras bara till förmån för arbetstagaren eller genom sådant kollektivavtal som avses i lagens 2 a § andra stycket. Arbetsdomstolen har mot denna bakgrund konstaterat att en överenskommelse om att semesterlön inkluderas i arbetslönen är ogiltig (AD 1989 nr 68).

Arbetsdomstolen har emellertid i sin praxis (se AD 2016 nr 73 och där gjorda hänvisningar) också slagit fast att även om en sådan överenskommelse är ogiltig, följer inte av detta att en arbetstagare som slutat sin anställning har rätt till semesterersättning. För att arbetsgivaren ska vara fri från ersättningsskyldighet krävs, enligt domstolen, inte bara att arbetsgivaren visar att avtal träffats om att semesterlönen är inkluderad i arbetslönen utan även att avtalet inte innebär att arbetstagaren har fått sämre semesterförmåner än vad lagen föreskriver. I detta krav ligger bl.a. att det tydligt ska kunna fastställas vilken andel av lönen som semesterlönen utgjort.

Om anställningen upphör innan arbetstagaren har fått den semesterlön som tjänats in, ska arbetstagaren enligt 28 § första stycket semesterlagen i stället få semesterersättning. Den regeln hindrar dock inte att arbetstagaren får dröjsmålsränta redan från det att semesterlönen förföll till betalning i samband med semesterledighet under anställningen eller att utdömd ersättning för icke betald semesterlön i samband med semesterledighet under anställningen för tydlighets skull benämns just semesterlön.

Semesterersättning ska enligt 30 § semesterlagen betalas ut till arbetstagaren utan oskäligt dröjsmål och senast en månad efter anställningens upphörande.

Arbetsdomstolens bedömning

Arbetsdomstolen godtar vad förbundet anfört om antalet betalda semesterdagar och dess beräkningar av semesterlön och semesterersättning samt sättet att beräkna ränta.

Bolaget har inte styrkt att O.S:s enskilda anställningsavtal inneburit det bolaget gjort gällande. Det är inte heller utrett att den lön som löpande betalades till O.S. inkluderade semesterförmåner. De lönespecifikationer för anställningstiden som bolaget åberopat innehåller nämligen bara uppgifter om timlön för arbetade timmar och inga uppgifter om vilka belopp som skulle ha avsett semesterförmåner. Bolaget har inte styrkt att det betalat O.S. något belopp i januari 2022. Bolaget har nämligen i denna del bara åberopat en lönespecifikation, som härrör från bolaget, och inte t.ex. uppgifter från bank.

Bolaget har således inte styrkt att det redan, på det ena eller andra sättet, betalat O.S. de semesterförmåner som förbundet kräver. Eftersom parterna är överens om att O.S. får anses ha haft semester den 1–10 februari 2021, har det ingen betydelse för skyldigheten att betala semesterlön om bolaget beviljat honom semester för den perioden.

Arbetsdomstolen finner att O.S. av bolaget har rätt till det belopp som förbundet yrkat i fråga om semesterförmåner med ränta.

Eftersom bolaget inte betalat O.S. för semesterförmånerna i rätt tid enligt 26 och 30 §§ semesterlagen, har O.S. rätt att av bolaget få allmänt skadestånd enligt den lagen. Arbetsdomstolen bestämmer det allmänna skadeståndet till 15 000 kr.

Ränta på ersättning för arbetstidsförkortning

Parterna är överens om att O.S. har rätt till 593 kr i ränta på ersättning för arbetstidsförkortning och att bolaget inte betalat honom den räntan. Bolaget ska därför förpliktas att betala räntan till honom.

Allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott

Förbundet har vidare yrkat allmänt skadestånd till O.S. och förbundet för kollektivavtalsbrott avseende betalning av lön, arbetstidsförkortning, semesterlön och semesterersättning till O.S. och lönespecifikationer till honom.

Arbetsdomstolen har ovan kommit fram till att bolaget är skyldigt att till O.S. betala lön för tiden före avskedandet, semesterlön, semesterersättning och ränta på för sent betald arbetstidsförkortning. Bolaget har alltså i dessa avseenden brutit mot kollektivavtalet.

Vad avser lönespecifikationerna har förbundet gjort gällande att enligt teknikinstallationsavtalet ska varje löneutbetalning åtföljas av en specifikation med vissa uppgifter och att O.S. inte fick några lönespecifikationer under sin anställning utom vid de tillfällen han särskilt begärde detta.

O.S. har i förhör berättat att han varje månad 1–3 dagar efter att han fått löneutbetalning ringde bolaget och bad om en lönespecifikation. Annat är inte utrett än att bolaget då genast tillställde honom en lönespecifikation avseende utbetalningen. Av utredningen framgår således inte annat än att varje löneutbetalning till O.S. faktiskt efter åtminstone några dagar åtföljts av en specifikation till honom. Bolaget har således enligt Arbetsdomstolens mening inte brutit mot kollektivavtalet genom att inte alls lämna O.S. lönespecifikationer.

Förbundet har vidare gjort gällande att enligt teknikinstallationsavtalet ska specifikationen innehålla uppgift om företagets namn och organisationsnummer, arbetstagarens namn, löneperiod, samtliga lönedelar, övriga ersättningar och avdrag samt uppgift om intjänad semester, intjänad arbetstidsförkortning samt ackumulerad skatt för året i de fall företagets lönesystem möjliggör det. Enligt förbundet innehöll de lönespecifikationer O.S. fick inte uppgifter om bolagets organisationsnummer, löneperiod, samtliga lönedelar, övriga ersättningar och avdrag, redovisning av antalet arbetade timmar, utan enbart uppgift om själva lönen, eller overtid, trots att overtidsarbete förekom.

Av lönespecifikationerna som O.S. fick under anställningen framgår att han fick timlön för arbetad tid och inga andra lönedelar eller ersättningar och inga avdrag (utom för öresutjämning och skatteavdrag). Arbetsdomstolen anser att förbundet, som självt hävdar att O.S. inte fick någon semesterlön, semesterersättning och ersättning för arbetstidsförkortning i tid, inte styrkt att O.S. under anställningstiden fick ersättning för några andra lönedelar eller ersättningar eller fick några avdrag (utom för öresutjämning och skatteavdrag) som bolaget låtit bli att redovisa i lönespecifikationer.

Arbetsdomstolen konstaterar att ingen lönespecifikation innehåller bolagets organisationsnummer och att lönespecifikationen för november 2019 inte innehåller uppgift om antalet arbetade timmar. Genom att inte lämna dessa uppgifter har bolaget enligt Arbetsdomstolens mening brutit mot teknikinstallationsavtalet.

I övrigt kan Arbetsdomstolen, som granskat de lönespecifikationer som åberopats av bolaget, inte finna att bolaget brutit mot bestämmelserna i teknikinstallationsavtalet om lönespecifikation.

För brotten mot kollektivavtalet bör bolaget betala ett samlat belopp om skäliga 20 000 kr till O.S. och 30 000 kr till förbundet. Vid bestämmandet av skadeståndet till O.S. har Arbetsdomstolen beaktat att han också får allmänt skadestånd för brott mot semesterlagen.

Rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär att förbundet vunnit målet och att bolaget därför ska ersätta förbundet för dess rättegångskostnader, i den mån de varit skäliga påkallade. Arbetsdomstolen anser att den av förbundet begärda ersättningen för rättegångskostnader är skälig.

Bolaget har anfört att en planerad huvudförhandling i september 2022 blev inställd och att förbundet i nära anslutning till den planerade huvudförhandlingen kom in med nytt material samt att bolaget med anledning av detta under alla förhållanden yrkar ersättning för rättegångskostnader med 24 900 kr (se 18 kap. 6 § rättegångsbalken). Arbetsdomstolen konstaterar att den planerade huvudförhandlingen i september 2022 ställdes in, inte på grund av att förbundet kommit in med nytt material utan, på grund av att bolaget anmält att ett av dess vittnen befann sig utomlands och inte kunde inställa sig. Förbundets eventuella försumlighet i fråga om tidpunkten för att tillföra målet material kan därför inte anses ha orsakat bolaget någon extra kostnad eller orsakat något uppskov i målet. Bolaget ska därför inte få någon ersättning för sina rättegångskostnader.

Domslut

1. Arbetsdomstolen ogiltigförklarar VVS & Rör-jour Bromma AB:s avskedande av O.S..
2. Arbetsdomstolen förpliktar VVS & Rör-jour Bromma AB att till O.S. betala lön med 17 476 kr för februari 2021, 32 225 kr för mars 2021, 32 225 kr för april 2021, 11 169 kr för juli 2021, 32 225 kr per månad för augusti 2021–april 2022, med 32 994 kr per månad för maj–juli 2022, 15 268 kr för augusti 2022, 12 442 kr för mars 2023, 2 166 kr för april 2023 och 14 297 kr för den 1–13 november 2023, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25:e i närmast efterföljande månad till dess betalning sker.

3. Arbetsdomstolen förpliktar VVS & Rör-jour Bromma AB att till O.S. betala ränta på ersättning för arbetstidsförkortning med 593 kr.
4. Arbetsdomstolen förpliktar VVS & Rör-jour Bromma AB att till O.S. betala semesterlön med 20 515 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 september 2020 till dess betalning sker.
5. Arbetsdomstolen förpliktar VVS & Rör-jour Bromma AB att till O.S. betala semesterersättning med 49 966 kr, med ränta enligt 6 § ränte- lagen från den 30 april 2021 till dess betalning sker.
6. Arbetsdomstolen förpliktar VVS & Rör-jour Bromma AB att till O.S. betala allmänt skadestånd med 125 000 kr, med ränta enligt 6 § ränte- lagen från den 26 juli 2021 till dess betalning sker, och med 35 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 oktober 2021 till dess betalning sker.
7. Arbetsdomstolen förpliktar VVS & Rör-jour Bromma AB att till Svenska Byggnadsarbetareförbundet betala allmänt skadestånd med 30 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 25 oktober 2021, till dess betalning sker.
8. Arbetsdomstolen förpliktar VVS & Rör-jour Bromma AB att ersätta Svenska Byggnadsarbetareförbundet för rättegångskostnader med 706 253 kr, varav 539 110 kr avser ombudsarvode exklusive moms, med ränta enligt 6 § ränte- lagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Carina Gunnarsson, Berndt Molin, Johanna Torstensson och Lenita Granlund. Enhälligt.

Rättssekreterare: Anna Thorssin

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2023-12-13
Stockholm

Dom nr 73/23
Mål nr B 129/22

KLAGANDE

T.E.. Ombud: advokaten Johannes Gehlin, Advokatfirman Glimstedt
Östergötland KB, Box 1234, 600 42 Norrköping

MOTPART

Swebad AB, 556684-6084, Fridhemsvägen 3, 602 13 Norrköping
Ombud: advokaten A.C., Ahlgrens Advokatbyrå HB, Box 137, 901 04
Umeå

SAKEN

ogiltigförklaring av avskedande m.m.

ÖVERKLAGAD DOM

Norrköpings tingsrätts dom den 31 oktober 2022 i mål nr T 3109-20

Tingsrättens dom, se bilaga (uteslutes här).

Bakgrund

T.E. arbetade vid Swebad AB (bolaget) sedan 2009. Efter den 18 maj 2020 har han inte utfört arbete för bolaget. P.F. var verkställande direktör för bolaget under den tid som T.E. arbetade där. P.F. var även bolagets ägare samt styrelseledamot i detta. Bolaget avskedade T.E. i juni 2020. Enligt bolaget hade T.E. sålt bolagets produkter utan att redovisa detta i bolaget och därigenom orsakat skada för bolaget. Vid tingsrätten erkände T.E. att han sålt bolagets produkter privat, dvs. utan att han redovisade det i bolaget, samt att han tjänat miljonbelopp på detta. Han gjorde emellertid gällande att försäljningarna skett lovligt med P.F:s, och därmed bolagets, godkännande.

Bolaget gjorde vid tingsrätten bl.a. gällande att T.E. själv hade avslutat sin anställning den 18 maj 2020 genom muntlig uppsägning. I andra hand gjorde bolaget gällande att det förelegat laga grund för avskedande av honom.

Tingsrätten fann att T.E. inte hade sagt upp sig själv men att det förelåg laga grund för avskedande av honom.

Vid tingsrätten fick T.E. bifall till yrkanden om provision och slutlön och i huvudsak bifall till yrkande om semesterersättning totalt med 641 180 kr.

Tingsrätten förpliktade T.E. att betala bolaget dess rättegångskostnad även innefattande mervärdesskatt.

Yrkanden och inställning

T.E. har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom avseende punkten 1 i domslutet, ska bifalla hans vid tingsrätten förda talan och i första hand ogiltigförklara bolagets avskedande av honom och i andra hand, om domstolen skulle finna att det inte förelåg laga grund för avskedande men att bolaget haft saklig grund för uppsägning av honom, förplikta bolaget att utge lön, provision, semesterersättning och allmänt skadestånd i enlighet med hans vid tingsrätten framställda yrkanden om detta.

T.E. har vidare yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska förordna om rättegångskostnader vid tingsrätten enligt följande. I första hand ska bolaget förpliktas att ersätta T.E. för hans rättegångskostnad vid tingsrätten. I andra hand ska domstolen fastställa att parterna ska bära sin egen rättegångskostnad vid tingsrätten. I vart fall ska T.E. förpliktelse att utge ersättning för bolagets rättegångskostnad sättas ned till ett skäligt belopp. Han ska även, under alla förhållanden, befrias från förpliktelsen att ersätta bolaget för dess mervärdesskatt om 73 057 kr.

Bolaget har motsatt sig ändring av tingsrättens dom men medgett att rättegångskostnadsansvaret inte ska omfatta mervärdesskatt.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Arbetsdomstolen har tagit del av ljud- och bildupptagningarna av den muntliga bevisningen vid tingsrätten. Tilläggsförhör har hållits med T.E. och P.F.

Parterna har åberopat samma skriftliga bevisning som vid tingsrätten. Som ny bevisning i Arbetsdomstolen har T.E. åberopat kontoutdrag och bolaget åberopat meddelande, e-postmeddelanden, faktura, kontoutdrag och följesedlar.

Parterna har som grund för och till utveckling av sin talan i Arbetsdomstolen anfört i huvudsak detsamma som antecknats i tingsrättens dom med följande förtydliganden och ändringar. Bolaget har gjort gällande att, om det inte förelåg laga grund för avskedande, förelåg det i vart fall saklig grund för uppsägning. Bolaget har frånfallit invändningen om att T.E. har sagt upp sig själv samt anfört att det inte åberopar brott till grund för skiljande från anställningen utan åberopar de bakomliggande omständigheterna, nämligen att T.E. olovligen sålt egendom tillhörig bolaget utan att redovisa det i bolaget och därigenom orsakat skada för bolaget, och olovlig frånvaro från den 18 maj 2020. Bolaget har uppgett att de händelser som ligger till grund för avskedandet avser tidsperioden

2014 till och med maj 2020 och att bolaget fick kännedom om transaktionerna efter den 18 maj 2020. Bolaget har, i tillägg till vad som gjordes gällande vid tingsrätten, åberopat två specifika försäljningar som bolaget menar att T.E. har gjort olovligt. Dessa avser dels en försäljning med ordernummer 13566 med följesedel daterad den 4 maj 2020, dels en försäljning med ordernummer 13576 med följesedel även den daterad den 4 maj 2020.

Domskäl

Twisten

T.E. avskedades i juni 2020 från sin anställning hos bolaget. Mellan parterna är det tvistigt om det funnits laga skäl för avskedandet eller i vart fall saklig grund för uppsägning. Mellan parterna är därvid även tvistigt om bolaget agerat i strid med tvåmånadersregeln.

Tvåmånadersregeln

Rättsliga utgångspunkter

Enligt huvudregeln i 18 § andra stycket anställningsskyddslagen får ett avskedande inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § samma lag. I de fall det är fråga om en uppsägning av personliga skäl gäller en motsvarande regel enligt 7 § fjärde stycket anställningsskyddslagen. Frågan om när en arbetsgivare kan anses ha fått kännedom om de åberopade omständigheterna har prövats tidigare av Arbetsdomstolen vid ett flertal tillfällen (se t.ex. AD 2015 nr 13 och däri anmärkta rättsfall).

Syftet med tvåmånadersregeln är att åstadkomma en snabb handläggning av avskedandeärendet. Arbetstagaren ska alltså inte under en längre period behöva sväva i ovisshet beträffande arbetsgivarens inställning i frågan om anställningen kommer att bestå eller inte.

Den avgörande tidpunkten för tvåmånadersfristens början är således när det som läggs arbetstagaren till last blir känt för arbetsgivaren. I de fall en händelse har inträffat som inte genast kan överblickas av arbetsgivaren, börjar fristen i regel inte löpa förrän de närmare omständigheterna kring händelsen blivit utredda. I de svåröverblickbara fallen är utgångspunkten att arbetsgivaren får utreda saken så långt som det erfordras för att ställning ska kunna tas till det ifrågasatta handlandet och att tvåmånadsfristen börjar löpa när utredningen nått detta stadium. Det förhållandet att arbetsgivaren i de svåröverblickbara fallen har rätt att utreda de närmare omständigheterna innan tvåmånadersfristen börjar löpa, innebär inte att regeln principiellt sett har en annan innebörd i dessa fall än i de klara och okomplicerade situationerna. I båda fallen går regeln ut på att arbetsgivaren har två månader på sig att ta ställning till eventuella konsekvenser av ett visst handlande. Skillnaden är att i det ena fallet börjar fristen att löpa när arbetsgivaren får kännedom om den händelse som faktiskt har inträffat och i det

andra fallet när de närmare omständigheterna blivit utredda. Arbetsgivaren har ett befogat intresse av att inte tvingas till ställningstaganden på ett beslutsunderlag som senare kan visa sig felaktigt eller på annat sätt otillförlitligt (se t.ex. AD 2015 nr 13).

Arbetsdomstolens bedömning

T.E. har gjort gällande att avskedandet grundats på omständigheter som bolaget känt till i mer än två månader innan han den 2 juni 2020 fick underrättelse enligt 30 § anställningsskyddslagen. Enligt T.E. kände bolaget redan under 2013 till att han sålde bolaget tillhörig egendom privat, utan att redovisa det i bolaget, och att han fortsatt med detta under hela sin anställning.

Även om så skulle vara fallet, vilket T.E. enligt Arbetsdomstolens mening – i likhet med tingsrättens bedömning – inte har bevisat, har bolaget inte grundat avskedandet enbart på försäljningar som bolaget känt till sedan 2013. Avskedandet har grundats på försäljningar som gjordes under hela anställningstiden, däribland två försäljningar i maj 2020. Därmed har bolaget under alla förhållanden inte grundat det enbart på omständigheter som bolaget känt till mer än två månader före den 2 juni 2020. Bolaget är således inte på grund av tvåmånadersregeln förhindrat att lägga försäljningarna under tiden 2014 – maj 2020 till grund för avskedandet.

Har det funnits grund att skilja T.E. från anställningen?

Rättsliga utgångspunkter

Enligt 18 § anställningsskyddslagen får avskedande ske, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Ett avskedande får, som framhållits i motiven till bestämmelsen, endast ske i flagranta fall. Det ska vara fråga om ett sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande, som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande. Frågan om det i det enskilda fallet finns laga grund för avskedande ska bedömas utifrån en samlad bedömning av såväl förseelsen som omständigheterna i övrigt. Arbetsgivaren har bevisbördan för att arbetstagaren har begått en handling som är av sådant slag att ett avskedande är berättigat. (se t.ex. AD 2021 nr 10).

De privata försäljningarna

Bolaget har i Arbetsdomstolen gjort gällande att det förelegat laga skäl för avskedande eller åtminstone saklig grund för uppsägning av T.E. eftersom han under tiden 2014 till och med maj 2020 olovligen sålt egendom tillhörig bolaget utan att redovisa detta i bolaget och därigenom orsakat skada för bolaget.

T.E. har i Arbetsdomstolen gjort gällande att bolaget ändrat sin grund för skiljandet från anställningen genom att bolaget inte längre åberopar brott – trolöshet mot huvudman – till grund för att avsluta T.E:s anställning utan endast de bakomliggande omständigheterna. Enligt T.E. har bolaget genomfört en

inskränkning av sin talan, för att överrumpla honom och skaffa bolaget en processuell fördel. Han har – såsom hans talan får förstås – yrkat att Arbetsdomstolen med stöd av 43 kap. 10 § rättegångsbalken eller 50 kap. 25 § tredje stycket samma balk ska lämna den nya grunden utan avseende. Detta har bolaget har bestritt.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Av tingsrättens dom under rubriken ”Grund för talan” framgår att bolaget i andra hand gjorde gällande att det förelegat grund för avskedande av T.E. eftersom han grovt hade åsidosatt sina åligganden mot bolaget. Bolaget gjorde härvid gällande att det inte känt till att T.E. privat sålt bolagets tillgångar mer än två månader innan han reservationsvis avskedades samt att T.E. inte hade haft bolagets tillstånd att sälja bolagets varor privat och hade därigenom orsakat skada för bolaget. Detta har arbetstagsidan bemött.

I Arbetsdomstolen har bolaget förtydligat att det inte gör gällande brott som grund för att skilja T.E. från hans anställning utan endast de bakomliggande omständigheterna. Enligt Arbetsdomstolens mening innebär detta inte att bolaget åberopat någon ny omständighet. T.E. yrkande att den åberopade grunden ska lämnas utan avseende kan därför inte vinna bifall vare sig med tillämpning av 43 kap. 10 § eller 50 kap. 25 § tredje stycket samma balk.

Bolaget har vidare, till grund för skiljandet från anställningen, gjort gällande att T.E. gjort sig skyldig till olovlig frånvaro från den 18 maj 2020.

T.E. har erkänt att han gjort privata försäljningar av bolagets egendom och inte redovisat försäljningssummorna i bolaget samt att han tjänat miljonbelopp på dessa affärer. Han har emellertid invänt att bolagets verkställande direktör, styrelseledamot och ägare, P.F., kände till de privata försäljningarna som inte redovisades i bolaget, att P.F. fick del av vinsterna från dessa försäljningar, och att P.F. även själv gjorde liknande försäljningar utan att redovisa dessa i bolaget. Enligt T.E. innebar detta att bolaget hade godkänt att han gjorde de privata försäljningarna.

Har bolaget godkänt de privata försäljningarna?

Det är T.E. som har att styrka att han haft bolagets godkännande att för egen räkning sälja bolagets egendom.

Av den skriftliga bevisningen går det inte, enligt Arbetsdomstolens mening, att dra några säkra slutsatser om P.F. känt till T.E:s privata försäljningar, tagit del av dennes vinster och gjort egna privata försäljningar. Meddelandena dem emellan är, även mot bakgrund av vad som framkommit av den muntliga bevisningen, alltför knapphändiga och, i vissa delar, kryptiska för det. Kontoutdragen, tillsammans med meddelandena, visar inte heller entydigt att P.F. känt till T.E:s privata försäljningar, tagit del av dennes vinster, gjort egna privata försäljningar och godkänt T.E. privata försäljningar.

Av den muntliga bevisningen är det endast T.E:s egna under sanningsförsäkran lämnade uppgifter som stöder påståendet att P.F. skulle ha känt till T.E:s privata försäljningar, tagit del av dennes vinster och gjort egna privata försäljningar av bolagets egendom. P.F. har under sanningsförsäkran förnekat detta. Ord står således mot ord, och det finns inte tillräcklig anledning att sätta T.E:s ord före P.F:s.

Det är Arbetsdomstolens sammanfattande slutsats att T.E. inte styrkt att han har haft bolagets godkännande att göra de privata försäljningarna av bolagets egendom.

T.E:s agerande, som enligt hans egna uppgifter innefattat försäljning av bolagets egendom för miljonbelopp, har uppenbarligen lett till skada för bolaget.

Sammanfattande bedömning

Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen att T.E., genom sitt handlande med privata försäljningar av bolagets egendom till skada för bolaget vilket bolaget inte godkänt, grovt åsidosatt sina åligganden mot bolaget på sådant sätt att det funnits laga skäl för avskedande. Tingsrättens dom ska därmed stå fast i denna del.

Arbetsdomstolen behöver därmed inte gå in på frågan om T.E. varit olovligt frånvarande från den 18 maj 2020.

Rättegångskostnader

T.E. har vidare yrkat ändring av tingsrättens dom avseende rättegångskostnader. Bolaget har motsatt sig ändring men medgett att T.E. inte ska betala mervärdesskatt på rättegångskostnaden.

Fördelningen av rättegångskostnaderna vid tingsrätten ska bestämmas utifrån den slutliga utgången i målet. T.E. fick vid tingsrätten framgång med i huvudsak hela sitt yrkande om ersättning, som inte var beroende av frågan om anställningens upphörande. Han förlorade dock vad avsåg frågan om anställningens upphörande. Arbetsdomstolen anser att frågan om skiljande från anställningen föranlett störst rättegångskostnad men att T.E. vid tingsrätten vunnit bifall till sin talan i sådan mån, att han bör förpliktas att ersätta bolaget för hälften av dess kostnader vid tingsrätten. Eftersom bolaget har rätt till avdrag för den mervärdesskatt, som belöper på kostnaderna för ombudet, utgör mervärdesskatten inte någon kostnad för bolaget. Bolaget har därför inte rätt till ersättning för mervärdesskatt.

Fördelningen av rättegångskostnaderna i Arbetsdomstolen ska enligt 18 kap. 15 § rättegångsbalken göras med hänsyn till utgången här. Utgången i Arbetsdomstolen är i huvudsak densamma som vid tingsrätten med den skillnaden att T.E. vunnit viss framgång när det gäller rättegångskostnadernas fördelning vid tingsrätten. Arbetsdomstolen bedömer mot den bakgrunden att T.E. ska ersätta bolagets kostnader i Arbetsdomstolen med fyra femtedelar. Kostnaderna är vitsordade. Tingsrättens dom ska ändras i den delen.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår T.E:s yrkande att bolagets grund för skiljande från anställningen ska lämnas utan avseende.
2. Arbetsdomstolen fastställer tingsrättens domslut punkten 1.
3. Med ändring av tingsrättens dom i fråga om rättegångskostnader (punkten 3 i tingsrättens domslut) förordnar Arbetsdomstolen att T.E. ska ersätta Swebad AB med 146 103 kr för dess rättegångskostnad vid tingsrätten jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 31 oktober 2022 tills betalning sker.
4. Arbetsdomstolen förpliktar T.E. att ersätta Swebad AB dess rättegångskostnad i Arbetsdomstolen jämte 114 000 kr med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom tills betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Håkan Lundquist, Berndt Molin, Åsa Kjellberg Kahn, Johanna Torstensson, Ronny Wenngren och Elisabeth Mohlkert.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Anna Thorssin

december 2023 s. 62

AD 2023 nr 73

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2023-12-20
Stockholm

Dom nr 75/23
Mål nr A 118/22

KÄRANDE

Svenska Kommunalarbetareförbundet, Box 19039, 104 32 Stockholm
Ombud: förbundsjuristerna Anne Alfredson och Annett Olofsson, LO-TCO
Rättsskydd AB, Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Föreningen Vårdföretagarna, 556334-0941, Box 55545,
102 04 Stockholm
2. Aleris Närsjukvård AB, 556743-1951, Box 6401, 113 82 Stockholm
Ombud för 1 och 2: arbetsrättsjuristen Sophie Thörne, Almega AB,
Box 55545, 102 04 Stockholm

SAKEN

Kollektivavtalsbrott m.m.

Bakgrund

Aleris Närsjukvård AB (bolaget) bedriver bland annat specialiserad sluten somatisk hälso- och sjukvård på sjukhus.

V.V., M.L. och E.K. (arbetstagarna) är medlemmar i Svenska kommunalarbetareförbundet (förbundet).

Mellan parterna gäller kollektivavtal, benämnt Kollektivavtal, allmänna villkor och löner, Bransch Vård och behandlingsverksamhet samt omsorgsverksamhet (E).

Arbetstagarna arbetade som undersköterskor hos bolaget vid geriatriska slutenvårdsavdelningar vid Dalens sjukhus, Dalengeriatriken. V.V:s anställning upphörde i september 2022. E.K:s anställning upphörde i maj 2022. M.L. är fortfarande anställd hos bolaget.

Den 25 november 2021 antog bolaget, efter genomförda medbestämmandeförhandlingar, en policy rörande vaccinationskrav avseende covid-19. Policyn innebar ett krav på vaccination mot covid-19 för personal som arbetade med vården av patienter i bolagets olika verksamheter, vilket inkluderade arbete med patienter vid Dalengeriatriken. I policyn angavs att anställd som inte vaccinerade sig mot covid-19 inte skulle anses stå till förfogande för arbete och att lön då inte skulle utgå. Vidare angavs att det kunde bli fråga

om att bolaget skulle avsluta anställningen genom uppsägning eller avskedande om den anställde inte vaccinerade sig.

Eftersom de tre arbetstagarna inte vaccinerade sig mot covid-19 trots vaccinationskravet, skickades de hem utan lön runt årsskiftet 2021/2022.

Twisten

Den huvudsakliga tvistefrågan i målet är om bolaget haft rätt att ensidigt införa vaccinationspolicyn och som en följd av policyn skicka hem de tre arbetstagarna utan att betala dem lön. Förbundet har yrkat att bolaget ska förpliktas att betala lön till arbetstagarna och skadestånd till arbetstagarna och förbundet för kollektivavtalsbrott. Arbetsgivarparterna har gjort gällande att bolaget haft rätt att hålla inne lönen, och att förfarandet i vart fall inte inneburit något brott mot kollektivavtalet.

Twisteförhandlingar har genomförts utan att parterna har kunnat enas.

Förbundet har även yrkat skadestånd till M.L. för brott mot anställningsskyddslagen genom att bolaget försökt förmå henne att säga upp sig själv, vilket arbetsgivarparterna har bestritt. Parterna är oense i frågan om detta yrkande har omfattats av twisteförhandlingarna.

Yrkanden och inställning

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till V.V. betala

- 6 015 kr avseende lön för tiden den 22–31 december 2021,
- 38 203 kr avseende lön för januari 2022,
- 33 109 kr avseende lön för februari 2022,
- 28 266 kr avseende lön och sjuklön för mars 2022,
- 2 740 kr avseende sjuklön för april 2022,
- 2 760 kr avseende sjuklön för maj 2022,
- 2 687 kr avseende sjuklön för tiden den 1–26 juni 2022,
- 3 680 kr avseende lön för tiden den 27–30 juni 2022,
- 33 109 kr avseende lön för juli 2022,
- 33 109 kr avseende lön för augusti 2022,
- 7 684 kr avseende lön för tiden den 1–7 september 2022,
- 31 574 kr avseende semesterersättning intjänad under tiden den 1 januari–7 september 2022, och
- 100 000 kr avseende allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott.

Ränta har yrkats enligt 3 och 6 §§ räntelagen på lönebeloppen från den 25:e i respektive månad, enligt 30 § semesterlagen och 3 och 6 §§ räntelagen på

semesterersättning från den 7 oktober 2022, samt enligt 4 och 6 §§ räntelagen på det allmänna skadeståndet från dagen för delgivning av stämning, allt till dess betalning sker.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till M.L. betala

- 7 288 kr avseende lön för tiden den 14–28 februari 2022,
- 13 602 kr avseende lön för mars 2022,
- 13 602 kr avseende lön för april 2022,
- 13 900 kr avseende lön för maj 2022,
- 13 900 kr avseende lön för juni 2022,
- 13 900 kr avseende lön för juli 2022,
- 13 900 kr avseende lön för augusti 2022,
- 13 900 kr avseende lön för september 2022,
- 13 900 kr avseende lön för oktober 2022,
- 13 900 kr avseende lön för november 2022,
- 13 900 kr avseende lön för december 2022,
- 13 900 kr avseende lön för januari 2023,
- 13 900 kr avseende lön för februari 2023,
- 34 695 kr avseende semesterlön,
- 100 000 kr avseende allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott, och
- 100 000 kr avseende allmänt skadestånd för brott mot anställnings-
skyddslagen.

Ränta har yrkats enligt 3 och 6 §§ räntelagen på lönebeloppen från den 25:e i respektive månad, enligt 6 § och 26 a § semesterlagen på semesterlönen från den 31 januari 2023 samt enligt 4 och 6 §§ räntelagen på det allmänna skadeståndet från dagen för delgivning av stämning, allt till dess betalning sker.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till E.K. betala

- 2 479 kr avseende lön för tiden den 23–31 december 2021,
- 19 010 kr avseende lön för januari 2022,
- 15 240 kr avseende lön för februari 2022,
- 15 296 kr avseende lön för mars 2022,
- 14 285 kr avseende lön för april 2022,
- 5 378 kr avseende lön för tiden den 1–12 maj 2022,
- 5 586 kr avseende semesterersättning intjänad under tiden den 1 januari–
12 maj 2022, och
- 100 000 kr avseende allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott.

Ränta har yrkats enligt 3 och 6 §§ räntelagen på lönebeloppen från den 25:e i respektive månad, enligt 30 § semesterlagen och 3 och 6 §§ räntelagen på

semesterersättningen från den 12 juni 2022 samt enligt 4 och 6 §§ räntelagen på det allmänna skadeståndet från dagen för delgivning av stämning, allt till dess betalning sker.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till förbundet betala allmänt skadestånd med 200 000 kr, jämte ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från dagen för delgivning av stämning till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt samtliga yrkanden och angett följande inställning. Om Arbetsdomstolen kommer fram till att arbetstagarna inte borde ha varit utan lön, ska utebliven lön och uteblivna ersättningar samt dröjsmålsränta betalas, men inte något skadestånd. Om Arbetsdomstolen kommer fram till att det varit fråga om ett kollektivavtalsbrott, ska de allmänna skadestånden jämkas till noll alternativt sättas ned till ett mycket lågt belopp.

Arbetsgivarparterna har vitsordat beloppen avseende lön, sjuklön och semesterersättning som skäliga i och för sig, med undantag för yrkandet om semesterlön till M.L., där endast 1 668 kr har vitsordats. Ränteryrkandena avseende lön, sjuklön och allmänt skadestånd har vitsordats, liksom ränta avseende semesterersättning för E.K. från den 25 maj 2022 och för V.V. från den 25 september 2022. Inget belopp avseende allmänt skadestånd har vitsordats.

Arbetsgivarparterna har begärt att förbundets yrkande om allmänt skadestånd till M.L. för brott mot anställningsskyddslagen ska avvisas eftersom denna fråga inte varit föremål för tvisteförhandlingar mellan parterna.

Förbundet har bestritt yrkandena om jämkning och avvisning.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har till stöd för sin talan anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Sammanfattning av grunderna för talan

V.V., M.L. och E.K. har under den omtvistade tidsperioden stått till bolagets förfogande för arbete. Bolaget har varit skyldigt att till dem betala lön och andra ersättningar enligt deras enskilda anställningsavtal och kollektivavtalet. Bolaget har inte betalat lön och andra ersättningar till dem. Kollektivavtalet innebär en skyldighet för arbetsgivaren att till månadsavlönade arbetstagare, såsom arbetstagarna, betala fast kontant månadslön och andra ersättningar. Då bolaget underlåtit detta har bolaget brutit mot kollektivavtalet och är skyldigt att betala allmänt skadestånd till arbetstagarna och förbundet.

Bolaget har ställt krav på att M.L. skulle vaccinera sig mot covid-19. Bolaget har klargjort att hon skulle bli avstängd från arbetet utan lön och att hon på sikt kunde komma att bli uppsagd eller avskedad om hon inte underkastade sig kravet. Därefter har bolaget stängt av henne från arbete utan lön när hon inte vaccinerade sig. Bolaget har insett att M.L. därigenom försattes i en svår situation och att det fanns en risk för att hon skulle finna för gott att lämna sin anställning. Genom detta har bolaget agerat i strid med god sed på arbetsmarknaden eller annars otillbörligt. Bolagets agerande var sådant att M.L. förr eller senare skulle bli tvungen att lämna sin anställning. Bolaget har därigenom försökt provocera fram en uppsägning från M.L. Bolaget har ådragit sig skadeståndsansvar gentemot M.L. för brott mot grunderna för anställningsskyddslagen genom detta försök till framprovocerad uppsägning.

Avsaknaden av praxis avseende liknande situationer utgör inte skäl för jämkning av de allmänna skadestånden. De bedömningar som bolaget gjort avseende patientsäkerhet, arbetsmiljö och integritet för patienter och personal har inte varit välgrundade.

Arbetsgivarparternas yrkande om avvisning

Genom att stänga av M.L. utan lön har bolaget försökt provocera fram en uppsägning från M.L:s sida. Tvisteförhandlingarna har gällt avstängningen och det är fråga om samma händelseförlopp och sakomständigheter som gjorts gällande till stöd för påståendet om kollektivavtalsbrott. Det har således förhandlats i tvistefrågan, se AD 2014 nr 26. Förbundets yrkande om allmänt skadestånd till M.L. för brott mot anställningsskyddslagen stöder sig på väsentligen samma grund som yrkandena om allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott.

Närmare angående arbetstagarna

V.V.

V.V. anställdes hos bolaget i september 2001. Eftersom hon arbetade nära patienter, var vaccinationspolicyn tillämplig på henne. Hon är inte vaccinerad mot covid-19.

Under pandemin vårdade hon covidsjuka patienter utan att själv insjukna i covid.

Den 8 december 2021 informerade bolaget henne om skyldigheten att vaccinera sig. Av informationen framgick att hon hade två veckor på sig att påbörja vaccineringen. Vidare angavs att bolaget, om hon inte uppfyllde kravet på vaccination, skulle komma att uppfatta det som att hon inte längre stod till förfogande för arbete och att lön då inte skulle komma att betalas. Informationen innehöll också att hennes anställning skulle kunna komma att avslutas om vaccinationskravet inte uppfylldes.

Hon uppfyllde inte heller efter informationen den 8 december 2021 vaccinationskravet och blev hemskickad utan lön från och med den 22 december 2021.

Hon stod från och med den 22 december 2021 till bolagets förfogande för arbete fram till och med den 7 september 2022 då hon lämnade sin anställning.

M.L.

M.L. har varit anställd hos bolaget sedan 2011. Eftersom hon arbetar nära patienter, var vaccinationspolicyn tillämplig på henne. Hon är inte vaccinerad mot covid-19.

Under pandemin vårdade hon covidsjuka patienter utan att själv insjukna i covid.

Sommaren 2021 fick hon en arbetsskada och var därför sjukskriven under en del av sommaren och under hösten 2021. Hon började arbetsträna den 31 januari 2022 på 25 procent av heltid som en del av sin rehabilitering. Från och med den 14 februari 2022 var hon sjukskriven 50 procent och skulle ha arbetat 50 procent av heltid.

Den 31 januari 2022 informerades hon om skyldigheten att vaccinera sig. Av informationen framgick att hon hade två veckor på sig att påbörja vaccinationen. Vidare angavs att bolaget, om hon inte uppfyllde kravet på vaccination, skulle komma att uppfatta det som att hon inte längre stod till förfogande för arbete och att lön då inte skulle komma att betalas. Informationen innehöll också att hennes anställning skulle kunna komma att avslutas om vaccinationskravet inte uppfylldes.

Hon uppfyllde inte heller efter informationen den 31 januari 2022 vaccinationskravet och blev hemskickad utan lön från och med den 14 februari 2022. Hon har från och med den 14 februari 2022 stått till bolagets förfogande för arbete.

Sedan den 1 mars 2023 är hon inte längre avstängd och uppstår lön sedan samma dag.

E.K.

E.K. anställdes hos bolaget 2018. Eftersom hon arbetar nära patienter, var vaccinationspolicyn tillämplig på henne. Hon är inte vaccinerad mot covid-19. Under pandemin vårdade hon covidsjuka patienter utan att själv insjukna i covid.

Den 9 december 2021 informerades hon om skyldigheten att vaccinera sig. Av informationen framgick att hon hade två veckor på sig att påbörja vaccinationen. Vidare angavs att bolaget, om hon inte uppfyllde kravet på vacci-

nation, skulle komma att uppfatta det som att hon inte längre stod till förfogande för arbete och att lön då inte skulle komma att betalas. Informationen innehöll också att hennes anställning skulle kunna komma att avslutas om vaccinationskravet inte uppfylldes.

Hon uppfyllde inte heller efter informationen den 9 december 2021 vaccinationskravet och blev hemskickad utan lön från och med den 23 december 2021.

Hon stod från och med den 23 december 2021 till bolagets förfogande för arbete fram till och med den 12 maj 2022 då hon avslutade sin anställning.

Det fanns inte rätt att uppställa krav på vaccination – arbetstagarna har därför stått till förfogande för arbete

Ett krav på vaccination är ett krav på att arbetstagaren ska underkasta sig ett medicinskt ingrepp. Det finns inte någon uttrycklig lagregel som ger en arbetsgivare rätt att uppställa vaccinationskrav.

En arbetsgivare som beordrar de anställda att underkasta sig vaccination mot covid-19 agerar i strid mot lag. Privatanställdas integritet skyddas av artikel 8 i Europakonventionen, som är svensk lag. Enligt artikel 8 punkten 2 i Europakonventionen krävs lagstöd för ingrepp i den personliga integriteten. Konventionsstridigt utövande av arbetsledningsrätten strider mot svensk lag.

Det finns inte lagstöd för att uppställa ett vaccinationskrav. Ett krav på vaccination är ingen kontrollåtgärd. Varken Europadomstolens avgörande i Wretlundmålet (Wretlund mot Sverige, mål nr 46210/99, beslut 2004-03-09), som gällde en kontrollåtgärd, eller Arbetsdomstolens praxis avseende kontrollåtgärder ger stöd för att arbetsgivaren i kraft av sin arbetsledningsrätt skulle ha rätt att beordra de anställda att underkasta sig vaccination mot covid-19. Det finns således inte lagstöd för detta ingrepp i arbetstagarnas personliga integritet. Ingreppet strider därmed mot svensk lag, artikel 8 i Europakonventionen.

Om lagstiftaren hade ansett att det fanns förutsättningar för det enligt regeringsformen och Europakonventionen, hade det kunnat antas lagstiftning om krav på vaccination mot covid-19 för sjukvårdspersonal. Så har inte skett. I stället har ansvariga myndigheter utfärdat rekommendationer om vaccination av bland andra sjukvårdspersonal.

Bolaget är den enda arbetsgivare inom vården som har uppställt krav på att arbetstagare ska vaccinera sig mot covid-19 vid äventyr av avstängning utan lön och ytterst skiljande från anställningen.

Bolagets beslut om vaccinationskrav innebär att V.V., M.L. och E.K. har varit tvungna att underkasta sig vaccinering mot covid-19 för att få behålla sina arbetsuppgifter och sin lön samt för att inte ytterst bli skilda från sina anställningar. När de inte underkastade sig bolagets vaccinationskrav

stängde bolaget av dem utan lön. Avstängningarna har fått samma konsekvenser för dem som om de hade blivit skilda från sina anställningar. Avstängningarna har försatt dem i en mycket svår situation som lett till att V.V. och E.K. har sagt upp sina anställningar hos bolaget. Bolaget har, genom att beordra arbetstagarna att underkasta sig vaccination mot covid-19 på sätt som skett, agerat i strid med god sed på arbetsmarknaden och otillbörligt.

För bedömningen av vad som ska anses strida mot god sed på arbetsmarknaden har grundlagsregleringen i 2 kap. 6 § första stycket regeringsformen betydelse. Bolagets krav att arbetstagarna skulle underkasta sig vaccination mot covid-19 vid äventyr av avstängning utan lön eller skiljande från anställning är ett påtvingat kroppsligt ingrepp. Om de hade varit anställda av en offentlig arbetsgivare, skulle beslutet om vaccinationskravet ha varit olagligt, eftersom det hade rört sig om ett sådant påtvingat kroppsligt ingrepp som avses i 2 kap. 6 § första stycket regeringsformen. Den omständigheten att bolagets beslut om vaccinationskrav hade varit olagligt, om beslutet hade fattats av en offentlig arbetsgivare, talar för att beslutet strider mot god sed på arbetsmarknaden.

Den enskildes integritet skyddas också av dataskyddsförordningen. Uppgift om vaccination är en känslig personuppgift som inte får behandlas. För att ett av arbetsgivare uppställt vaccinationskrav ska vara praktiskt hanterligt behöver arbetsgivaren dokumentera vilka arbetstagare som är vaccinerade och vilka som inte är det. En sådan behandling av känslig personuppgift är förbjuden enligt artikel 9 i dataskyddsförordningen. Också denna omständighet talar för att ett vaccinationskrav strider mot god sed på arbetsmarknaden.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att det finns lagstöd enligt artikel 8 punkten 2 i Europakonventionen, har bolaget inte haft rätt att – efter en intresseavvägning – uppställa krav på att de berörda arbetstagarna skulle vaccinera sig mot covid-19 vid äventyr av avstängning utan lön och ytterst skiljande från anställningen. Bolagets vaccinationskrav är en exceptionellt allvarlig åtgärd som är långt mer ingripande än någon åtgärd som Arbetsdomstolen tidigare bedömt, se AD 1943 nr 77.

För att bolaget ska kunna ställa detta krav i kraft av arbetsledningsrätten krävs att bolagets skäl väger tyngre än arbetstagarnas intresse av skydd för sin personliga integritet. Bolaget måste således presentera extremt starka skäl. Av Europadomstolens praxis framgår att bolaget dessutom måste styrka att det inte fanns någon mindre ingripande åtgärd som skulle tillgodosätta syftet med vaccinationskravet, se Europadomstolens dom *Barbulescu mot Rumänien* (mål nr 61496/08, dom 2017-09-05).

De skäl som arbetsgivarparterna har hänfört sig till är allmänna regler om hälso- och sjukvård och om arbetsmiljö. Inte någonstans i dessa regler finns stöd för bolagets krav på vaccination mot covid-19.

Under tiden som bolagets vaccinationspolicy gällde upprätthöll bolaget kravet på hygien (handtvätt och spritning) och skyddsutrustning (visir, munskydd och handskar) även för fullt vaccinerad personal. Detta talar med styrka för att bolagets krav på vaccination mot covid-19 inte har sådan betydelse för smittspridning, patientsäkerhet och arbetsmiljö att det kan anses föranlett av extremt starka skäl.

Till detta kommer att det saknas vetenskapligt stöd för att en ovaccinerad person är en potentiellt större smittspridare än en fullt vaccinerad person. Enligt uppgifter från Folkhälsomyndigheten saknar även vaccinerade personer ett heltäckande skydd mot att bli smittade och smitta andra med covid-19.

Det av bolaget upprätthållna kravet på hygien och skyddsutrustning är en mindre ingripande åtgärd som tillgodoser syftet med vaccinationskravet. Dessutom hade bolaget kunnat använda sig av snabbtest.

Utfallet av en intresseavvägning är att arbetstagarnas intresse av integritet väger tyngre.

Sammanfattningsvis gör förbundet gällande att det krävs lagstöd enligt artikel 8 punkten 2 i Europakonventionen för att en arbetsgivare ska få uppställa ett vaccinationskrav. Det saknas lagstöd. Eftersom bolaget inte haft rätt att uppställa ett vaccinationskrav, har V.V., M.L. och E.K. stått till bolagets förfogande för arbete under den omtvistade tidsperioden. Om Arbetsdomstolen kommer fram till att det funnits lagstöd har bolaget ändå inte haft rätt att – efter en intresseavvägning – uppställa krav på att arbetstagarna skulle vaccinera sig. Arbetstagarna har därmed stått till bolagets förfogande för arbete under omtvistad tidsperiod.

Förbundet bestrider att prövningen av om bolaget haft rätt att uppställa ett vaccinationskrav ska ske utifrån vad som är nödvändigt och lämpligt som arbetsgivarparterna gör gällande.

Allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott

De yrkade allmänna skadestånden för kollektivavtalsbrott till arbetstagarna och förbundet grundar sig på att bolaget inte har betalat lön till arbetstagarna, trots att de har stått till bolagets förfogande för arbete. Bolaget har därigenom brutit mot kollektivavtalet.

Den centrala skyldighet som åvilar arbetsgivaren enligt kollektivavtalet är att betala lön.

Av bilaga 1 och 2 till kollektivavtalet och vissa bestämmelser i kollektivavtalet (§ 11 mom 2 och 3, § 12, § 13 mom 1, 7, 8 och 13 samt § 15 mom 4 och 5) framgår att månadsavlönad arbetstagare ska erhålla fast kontant månadslön och andra ersättningar. Kollektivavtalet anger även de avdrag

som arbetsgivaren i förekommande fall har rätt att göra. Av § 6 i kollektivavtalet framgår dessutom att arbetsgivaren har en skyldighet att utge obersättning med vissa angivna belopp vid arbete på obekvämt arbetstid.

Arbetsgivaren har därmed enligt kollektivavtalet en förpliktelse att till arbetstagarna månadsvis utbetala lön och andra ersättningar.

Genom att inte utbetala lön, sjuklön, ob- och semesterersättning till arbetstagarna har bolaget brutit mot kollektivavtalet.

Försök till provocerad uppsägning

M.L. har under lång tid varit avstängd utan lön. Det har inneburit svåra ekonomiska utmaningar för henne, vilket har stått klart för bolaget.

Det har också stått klart för bolaget att åtgärden att inte betala lön förr eller senare skulle komma att leda till att M.L. tvingas att frånträda sin anställning.

Semesterlön till M.L. – beräkningen

Ett bifall till yrkandet om semesterlön till M.L. innebär inte en överkompensation. Hon har under semesteråret 2022 inte varit ledig med semester.

Som följer av 26 a § semesterlagen ska semesterdagar med semesterlön som inte lagts ut under semesteråret ersättas med semesterlön. Den ska betalas senast en månad efter semesterårets utgång.

År 2022 hade M.L. fyllt 50 år och hade därför rätt till 32 semesterdagar per år (§ 15 mom 3 i kollektivavtalet). Hennes månadslön var 27 800 kr.

Av kollektivavtalet följer att kalenderåret är såväl intjänandeår som semesterår (§ 15 mom 1).

M.L. var sjukskriven på heltid från och med juli 2021 och under resten av 2021. Hon var under 2022 sjukskriven på 100 procent den 1–28 januari 2022, på 75 procent den 29 januari till den 11 februari 2022 och på 50 procent den 12 februari till den 31 december 2022.

M.L. var inte helt eller delvis sjukskriven under hela intjänandeåret 2021, och därför var de första 180 dagarna nästkommande intjänandeår också fullt ut semesterlönegrundande (17 § andra stycket semesterlagen).

M.L. tjänade alltså in full semesterlön under de första 180 dagarna 2022. Till följd av halvtidssjukskrivningen det andra halvåret 2022 tjänade hon under denna tid endast in hälften av full semesterlön.

Semesterlönen utgör den vid semesterledigheten gällande månadslönen samt ett semestertillägg (§ 15 mom 4 i kollektivavtalet). Om semesterlönen ska betalas för de dagar som inte tagits ut som semester under semesteråret,

beräknas semesterlönen på samma sätt som semesterersättning. Den utgör 5,2 procent av aktuell månadslön per outtagen betald semesterdag, varav 4,6 procent av aktuell månadslön avser månadslönen och 0,6 procent av aktuell månadslön avser semestertillägget (§ 15 mom 4).

M.L:s intjänade semesterlön under 2022 ska beräknas enligt följande.

För det första halvåret: Antal semesterdagar $32/2 = 16$, semesterlön per semesterdag 5,2 procent av 27 800 kr = 1 445 kr 60 öre. Semesterlön intjänad under det första halvåret 2022 uppgår därmed till 23 130 kr (16 x 1 445,60).

Under det andra halvåret 2022 var M.L. halvtidssjukskriven: Antal semesterdagar $32/2 = 16$, semesterlön per semesterdag 5,2 procent x $27\ 800/2 = 722$ kr 80 öre. Semesterlön intjänad under det andra halvåret 2022 uppgår därmed till 11 565 kr (16 x 722,80).

Under 2022 tjänade M.L. in semesterlön med sammanlagt 34 695 kr.

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Arbetstagarna har inte stått till bolagets förfogande för arbete i den verksamhet som bolaget bedriver, eftersom de motsatt sig att genomgå vaccination mot covid-19. De har på grund av att de inte stått till förfogande för arbete varit hemförlovade utan lön.

Bolaget har varit oförhindrat att som ett verksamhets- och arbetsledningsbeslut uppställa krav på vaccination mot covid-19.

Bolaget har inte i något avseende i sin arbetsledning och tillämpning av vaccinationspolicyn brutit mot kollektivavtalet och inte heller handlat i strid med god sed på arbetsmarknaden eller annars otillbörligt. En tillämpning av kravet på vaccination och vaccinationspolicyn strider inte mot annan lagstiftning, dataskyddsförordningen, Europakonventionen eller Europadomstolens praxis.

När arbetstagare inte står till förfogande för arbete i arbetsgivarens verksamhet bortfaller arbetsgivarens skyldighet att betala lön enligt anställningsavtalet.

Lönen är inte reglerad i kollektivavtalet. Det är därmed inte något brott mot kollektivavtalet att inte betala lön till respektive arbetstagare. Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att det ändå varit fråga om ett kollektivavtalsbrott, finns det skäl att jämka de allmänna skadestånden, dels då det saknas tidigare avgöranden från Arbetsdomstolen om vaccinationskrav vid pandemier, dels då bolagets verksamhets- och arbetsledningsbeslut baserats på bedömningar avseende patientsäkerhet, arbetsmiljö och integritet för

patienter och personal som varit välgrundade mot bakgrund av det exceptionella läge som pandemin har utgjort.

Bolaget har inte agerat i strid med god sed eller annars otillbörligt mot M.L. Hon har inte, vare sig förr eller senare, varit tvungen att lämna sin anställning. Det är inte i strid med god sed eller annars otillbörligt i sig när en arbetsgivare på goda grunder gör bedömningen att en medarbetare inte står till förfogande för arbete och ger besked att denne därför inte ska uppbära lön och andra ersättningar. Se t.ex. AD 1982 nr 55 och AD 2000 nr 55, se även AD 1997 nr 97.

Avvisningsyrkandet och påståendet om försök till provocerad uppsägning

Tvisten har rört lönefordran och påstått brott mot kollektivavtalet. Frågan om försök till provocerad uppsägning har inte varit föremål för tvisteförhandlingar mellan parterna och förbundets yrkande ska därför avvisas enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen.

Vaccinationskravet

Dalengeriatriken bedriver specialiserad geriatrisk vård och var den största geriatriska enheten för slutenvård (sjukhusvård) i Region Stockholm.

Patienterna vid Dalengeriatriken har vanligen remitterats av läkare från en akutmottagning till geriatrisk slutenvård eller anlänt via ambulans från hemmet. Snittåldern för inneliggande patienter är cirka 85 år. Totalt vårdas cirka 6 000 patienter per år vid Dalengeriatriken. Undersköterskorna arbetar i patientnära arbete.

Äldre var en riskgrupp för covid-19 och prioriterades i vaccinationsprogrammet mot covid-19. Alla patienter vid Dalengeriatriken var dock inte vaccinerade, eller hade inte ett fullgott skydd mot covid-19, och riskerade därför att vid infektion bli livshotande sjuka.

Bolaget uppställde krav på vaccination mot covid-19 för all personal som arbetade med vården av patienter i bolagets olika verksamheter, vilket inkluderade arbete med patienter i den geriatriska slutenvården vid Dalengeriatriken.

Bolagets beslut om vaccinationskrav var nödvändigt för att förhindra smittspridning från medarbetare till patienterna, och för att undvika smittspridning mellan medarbetare i samma verksamhet. Vidare motiverades beslutet av arbetsmiljöskäl och för att säkra verksamhetens behöriga gång, genom att vaccination minskar risken för att medarbetare blir smittade och allvarligt sjuka.

Beslutet om vaccinationskrav grundade sig på bolagets överväganden om vad som utgör god och säker vård för berörda verksamheter utifrån patientsäkerhet, gällande hälso- och sjukvårdslagstiftning, Socialstyrelsens föreskrifter samt Folkhälsomyndighetens (FHM) rekommendationer.

Alla vårdgivare som, i likhet med bolaget, arbetar på uppdrag av Region Stockholm har ett ansvar enligt sina avtal att bedriva god och säker vård och att följa regionens riktlinjer. Av dessa riktlinjer framgår bl.a. att vaccination kan bedömas vara obligatoriskt i vissa vårdmiljöer. Det är respektive vårdgivare som måste göra den bedömningen.

Rekommendationen från FHM var att all vårdpersonal i patientarbete skulle vaccineras mot covid-19. Av FHM:s vägledning om vaccination för hälso- och sjukvårdspersonal framgår bl.a. att en arbetsgivare inte kan kräva att en anställd tar emot ett erbjudande om vaccination, men att arbetsgivaren kan bedöma att ett vaccinationsskydd är obligatoriskt för arbete i viss verksamhet, och att den som saknar lämplig immunitet kan behöva omplaceras till en annan verksamhet.

Den arbetstagare som är ovaccinerad står således inte till förfogande för arbete i den verksamhet där det är obligatoriskt med viss vaccination. Det är själva innebörden av att vaccinationer bedömts vara obligatoriska i en vårdmiljö eller verksamhet. Frågan om en ovaccinerad arbetstagare kan arbeta med annat efter en omplacering är en annan fråga och inget som FHM uttalar sig om.

För bolaget var det även en förtroendefråga för verksamheten att vårdpersonalen var vaccinerad mot covid-19, i förhållande till patienter, anhöriga och allmänheten/samhället i stort.

Något påtvingat ingrepp avseende vaccination har inte förekommit gentemot medarbetarna från bolagets sida. Däremot fick vägran att vaccinera sig konsekvenser för medarbetarna vad gällde möjligheten att arbeta i vården av svårt sjuka patienter och multisjuka äldre.

Ingen av de tre medarbetarna vid Dalengeriatriken kunde omplaceras till något annat arbete där kravet på vaccination inte var nödvändigt. Om det hade varit möjligt att omplacera medarbetarna till annat arbete som inte var patientnära, hade frågan om att hemförlova dem inte aktualiserats.

Vaccinationspolicyn

Majoriteten av alla anställda hade redan vaccinerat sig innan bolaget började kommunicera om den tilltänkta vaccinationspolicyn. Cirka 100 medarbetare hos bolaget var inte vaccinerade i september 2021.

Samtliga medarbetare hade under hösten 2021 fått information om den tilltänkta vaccinationspolicyn, och de hade därför haft lång betänketid. Tidigare under hösten hade bolaget ställt upp ett vaccinationskrav vid nyrekrytering av vårdpersonal, som började att gälla den 1 november 2021.

För den befintliga personalen innebar policyn ett stegvis införande, med betänketid.

Vid införande av vaccinationspolicyn deklarerade ytterst få medarbetare att de inte avsåg att vaccinera sig. När policyn hade trätt i kraft var det cirka 15 medarbetare, av drygt 1 000 arbetstagare inom hela bolagets verksamhet, som inte hade påbörjat vaccination mot covid-19.

Eftersom vaccinationskravet var både nödvändigt och lämpligt i verksamheten, var det viktigt att informera om att den som inte ville vaccinera sig inte kunde anses stå till förfogande för arbete i vården av patienterna och därmed inte heller få lön.

Alternativet hade varit att säga upp de arbetstagare som inte ville vaccinera sig, men det var bolagets förhoppning att alla skulle välja vaccination och därmed kunna komma tillbaka till arbetsplatsen. Detta var en realistisk förhoppning från bolagets sida eftersom nästan alla anställda hade vaccinerat sig redan innan policyn trädde i kraft. Personalen erbjöds att ta dos 1–3 av covid-vaccinet i bolagets lokaler vid den mottagning som satts upp för ändamålet. All vaccination kunde ske på arbetstid, även påfyllningsdoser efter dos 3.

Under 2021 var anhöriga upprörda och oroliga och frågade verksamhetsansvariga om personalen var vaccinerad. Bland personalen fanns det också oro för smittspridning på arbetsplatsen och därmed oro för att arbeta tillsammans med kollegor som inte var vaccinerade. Även patienterna var oroliga och ville veta om personalen var vaccinerad eller inte. Bolaget genomförde informationsåtgärder för att uppmuntra alla att vaccinera sig och la ner mycket tid på att ha dialog med medarbetarna.

Den svenska hälso- och sjukvårdslagstiftningen bygger på att varje vårdgivare ska bedriva verksamheten i enlighet med lag och andra författningar och på ett patientsäkert sätt. Det är utifrån dessa krav som bolaget införde en vaccinationspolicy för Dalengeriatriken, för att säkerställa god och säker vård.

Bolagets intresse att upprätthålla god och säker vård genom kravet på vaccination av personal i patientnära arbete var mycket starkt i den exceptionella situation som covid-19-pandemin innebar för vården av svårt sjuka äldre patienter. Vaccinationskravet var nödvändigt och lämpligt för att åstadkomma en patientsäker vård och säker arbetsmiljö i den aktuella verksamheten.

Intresset av den kontrollåtgärd som bolaget vidtog, att begära uppvisande av vaccinationsbevis för att arbetstagare ska anses stå till förfogande för fortsatt arbete i vården, väger därmed väsentligt tyngre än arbetstagarnas intresse att inte uppvisa sådant bevis. Kontrollåtgärden har inte inneburit att personuppgifter har behandlats.

Det är inte riktigt att ingen annan vårdgivare har haft liknande vaccinationskrav för motsvarande sårbara grupper och i utsatta vårdmiljöer. Regioner, kommuner och andra vårdföretag med mer varierad verksamhet kan ha haft möjlighet att omplacera ovaccinerad personal. Hade det varit möjligt för

bolaget att omplacera till annat icke patientnära arbete hade tvisten inte uppstått.

Ett exempel på vaccinationskrav i Region Stockholm finns i dess information från 2021, med följande innehåll.

Verksamhetens behov styr

Vårdgivaransvaret likväl som patientsäkerheten för våra patienter är det viktigaste för Region Stockholms verksamheter. Det innebär att när verksamheten är av en sådan karaktär att användning av skyddsutrustning och source control samt användandet av basala hygienrutiner inte är tillräckligt för att skydda våra patienter kan verksamheten fatta beslut om att enbart vaccinerade medarbetare arbetar med de sköraste patienterna. Beslutet måste föregås av en bedömning utifrån vårdgivaransvaret och patientsäkerheten.

Arbetsgivarparterna bestrider att vaccinationspolicyn innebär att någon ska underkasta sig ett medicinskt ingrepp. Den arbetstagare som väljer att inte vaccinera sig kan inte arbeta kvar i den patientnära verksamheten.

Närmare angående arbetstagarna

Arbetstagarna har inte stått till förfogande för arbete i den verksamhet som bolaget bedriver, eftersom de motsatt sig att genomgå vaccination mot covid-19. Arbetstagarna har på grund av att de inte stått till förfogande för sitt ordinarie arbete och inte kunnat omplaceras hemförlovats utan lön. Påståendena från förbundet att arbetstagarna har vårdat covidsjuka utan att själva bli sjuka saknar betydelse i målet.

De datum som förbundet uppgett att information om vaccinationspolicyn lämnades till arbetstagarna stämmer.

Det har inte förekommit något tvång eller hot från bolagets sida om att arbetstagarna ska avsluta sina respektive anställningar. Två av dem har dock valt att lämna sina anställningar på eget initiativ.

Yrkandet om semesterlön till M.L. innebär en överkompensation

Arbetsgivarparterna anser att ett bifall till yrkandet om semesterlön för M.L. skulle innebära en överkompensation till henne för 2022. Intjänande- och semesteråret är sammanfallande enligt kollektivavtalet (§ 15 mom 1 i kollektivavtalet). Yrkandet omfattar såväl lön som semesterlön för mer än 12 månader, och M.L:s anställning består. Semesterförmånerna vilar på sammanlöneprincipen, vilket innebär att semesterlönen under pågående anställning utgörs av månadslönen samt semestertillägg per semesterdag.

Då arbetsgivare enligt semesterlagen i normala fall förlägger 20 dagar som huvudsemester, kan semesterdagtillägg för 20 dagar vitsordas i och för sig.

Semesterdagtillägget regleras i § 15 mom 4 i kollektivavtalet. Det utgörs av 0,6 procent av aktuell månadslön per uttagen semesterdag. Det belopp som arbetsgivarparterna vitsordat är beräknat enligt följande: $0,6 \times 13\,900 \times 20$ dagar = 1 668 kr.

Bolaget har handlat i enlighet med god sed

Bolagets beslut, att vaccination mot covid-19 var en förutsättning för att stå till förfogande för arbete i vården av patienter, och beslutet att hemförlova ovaccinerade medarbetare, åtföljdes av besked om att medarbetaren ansågs stå till förfogande så snart denne valde att genomgå vaccination mot covid-19.

Bolaget hade dialog med var och en som inte ville vaccinera sig inför besked om att de inte ansågs stå till förfogande för arbete.

Bolaget har varit oförhindrat att som ett verksamhets- och arbetsledningsbeslut uppställa krav på vaccination mot covid-19, med den konsekvensen att den vårdpersonal som inte var vaccinerad de facto inte stod till förfogande för arbete.

Bolaget har inte i något avseende i sin arbetsledning och tillämpning av vaccinationspolicyn brutit mot kollektivavtalet och inte heller handlat i strid med god sed på arbetsmarknaden eller annars otillbörligt. Kravet på vaccination och vaccinationspolicyn strider inte mot lagstiftning, dataskyddsförordningen, Europakonventionen eller Europadomstolens praxis.

Beslutet att införa och tillämpa vaccinationspolicyn är ett verksamhets- och arbetsledningsbeslut. Beslutet strider inte mot lag utan har stöd i regler som gäller för verksamheten i fråga.

Jämförelsen med offentlig verksamhet och 2 kap. 6 § första stycket regeringsformen är inte direkt relevant. Klart är emellertid att krav på vaccination i enlighet med FHM:s rekommendationer upprätthålls inom regionernas verksamhet vad gäller hälso- och sjukvård. Den som inte uppfyller ett verksamhetsmässigt befogat krav på vaccination kan och får inte arbeta i sådan verksamhet. Vaccination mot covid-19 rekommenderades av FHM till all vårdpersonal som arbetade nära patienter och vårdtagare. Det är inte i strid med god sed på arbetsmarknaden att uppställa ett vaccinationskrav som följer FHM:s rekommendationer.

Arbetsgivarparterna har utgått från att verksamhets- och arbetsledningsrätten, som en allmän princip och rättsgrundsats i svensk rätt, jämföras med lag. Bolaget har haft ett legitimt intresse av att i sin verksamhet, med vård av sköra och multisyjuka äldre, kunna uppställa krav på att personal i patientnära arbete ska vara vaccinerade i enlighet med gällande myndighetsrekommendationer. Vaccinationspolicyn strider inte mot lag.

Artikel 8 i Europakonventionen ålägger konventionsstaterna som en positiv förpliktelse att utforma regelverk för säker hälso- och sjukvård och en rätt

till kompensation vid patientskador, se Europadomstolens dom Vasileva mot Bulgarien (mål nr 23796/10, dom 2016-09-12, punkten 63).

I Europadomstolens dom Vavricka m.fl. mot Tjeckien (mål nr 47621/13 m.fl., dom 2021-04-08) behandlades frågan om Tjeckiens obligatoriska barnvaccinationsprogram var förenligt med Europakonventionen. I domen konstaterar domstolen att förskolors beslut att inte ta emot ovaccinerade barn var befogat med hänsyn till risker för smittspridning och därmed andra människors liv och hälsa. De negativa konsekvenser vaccinationskravet medförde var en direkt konsekvens av föräldrarnas val att inte vaccinera sina barn (se punkten 306 i domen). Klagandenas talan ogillades.

Vaccinationskravet och kontrollen av vaccinationsbevis är en viss inskränkning av rätten till skydd för privatliv i den mening som avses i artikel 8 i Europakonventionen, för de medarbetare, inklusive arbetstagarna, som inte ville vaccinera sig och därför inte kunde visa upp ett vaccinationsbevis. Konsekvensen var att arbetstagarna inte fick arbeta i patientnära arbete, att de i första hand skulle omplaceras till icke patientnära arbete och om det inte var möjligt skickas hem utan lön i avvaktan på att pandemin skulle gå över eller de hade börjat vaccinera sig. De konsekvenserna kan emellertid accepteras när åtgärden vidtagits med stöd av lag, är nödvändig och lämplig för att säkerställa att andra människors liv och frihet inte inskränks, samt för att uppfylla de krav som ställs inom hälso- och sjukvården. Intresseavvägningen utfaller därmed till bolagets fördel i det här fallet. Vaccinationskravet i bolagets verksamhet strider därmed inte mot artikel 8 i Europakonventionen.

Smittskydd i verksamheten

Bolaget följde sedan pandemins början alla rekommendationer från statliga myndigheter och Smittskydd Stockholm om smittskyddsåtgärder.

Besöksförbud infördes på vårdavdelningarna under våren 2020, en mycket ingripande åtgärd för patienterna och deras anhöriga.

Riskbedömningar från både patientsäkerhets- och arbetsmiljösynpunkt genomfördes med hög frekvens. I verksamheten skedde dagliga avstämningar med chefsläkare och enhetschefer. Uppföljningen av att gällande hygienrutiner följdes skärptes ytterligare. Rutiner och instruktioner infördes om att även använda skyddsutrustning i form av både munskydd och visir för vårdpersonalen, för att förhindra droppsmitta från luftvägarna.

När vaccinationsprogrammet pågått en tid infördes åter möjlighet för anhöriga att besöka vårdavdelningarna, men med begränsade besökstider, begränsat antal samtidiga besökare samt krav på att alla besökare skulle bära munskydd.

Nyintagna patienter placerades på enkelsal och provtagning med PCR-test gjordes för att upptäcka covid-19-infektion, om det inte redan hade skett

sådan provtagning på akutmottagningen. Alla patienter som inkom direkt från hemmet provtogs för covid-19. Inga överbeläggningar förekom.

Arbetsmiljö och sjukfrånvaro

En arbetsgivare har ansvaret att organisera sin verksamhet så att sjukdom och olycksfall i arbetet inte uppstår. När vaccination är ett effektivt sätt att skydda personalen mot smitta, då är det ett relevant krav att införa även från arbetsmiljösynpunkt. I personalgruppen fanns under hela pandemin en rädsla för att smittas på arbetsplatsen och bli allvarligt sjuk i covid-19 eller drabbas av negativa långtidseffekter av sjukdomen, dvs. postcovid. Gravida kvinnor var enligt Socialstyrelsen en särskild riskgrupp för covid-19.

Det fanns risker för smittspridning av covid-19 i verksamheten under hösten, och en incident inträffade i oktober 2021 på en avdelning. Avvikelsen rapporterades och verksamhetschefen genomförde en händelseanalys och lämnade förslag till åtgärder. Smittspårning genomfördes. En så kallad Lex Maria-anmälan gjordes till Inspektionen för vård och omsorg (IVO) då det fanns risk för allvarlig vårdskada. Av händelseanalysen framkom bland annat att ovaccinerad personal innebar en ökad risk för smittspridning. Vaccinationskravet behövdes i verksamheten för att minska riskerna för smitta bland både patienter och medarbetare.

Covid-19 är alltså en anmälningspliktig sjukdom. Behandlande läkare ska anmäla fall av covid-19 till smittskyddsläkaren i regionen och till FHM. Virus SARS-CoV-2 som orsakar covid-19 tillhör riskklass 3 enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om smittrisker, AFS 2018:4.

Arbetsmiljöarbetet med riskbedömningar har genomförts och har fungerat väl sedan pandemiutbrottet. När smittspridningen var hög i samhället i stort under 2020 var det mycket hög sjukfrånvaro. Frånvaron var också omfattande på grund av hushållskarantän enligt gällande rekommendationer under 2021, när någon i familjen eller hushållet var smittad av covid-19. Vaccinationskravet var därför relevant också för att säkerställa bemanningen och verksamhetens behöriga gång.

Påståendet om att ovaccinerade inte sprider smitta mer än vaccinerade är felaktigt. Det har inte funnits mindre ingripande åtgärder än vaccination för att uppnå samma skyddsnivå i verksamheten.

God och säker vård

Vad som är god och säker vård och vad det får för följderna när en medarbetare inte följer de regler som gäller för hälso- och sjukvården har varit föremål för prövning i andra arbetsrättsliga tvister (se t.ex. AD 2017 nr 23, AD 2017 nr 65 och AD 2018 nr 48 samt AD 1993 nr 19, om hälso- och sjukvårdslagens betydelse).

Hälso- och sjukvårdslagstiftningen bygger i alla delar på att det är varje vårdgivare som ansvarar för att ge god och patientsäker vård. De statliga

myndigheterna Socialstyrelsen, FHM och Läkemedelsverket är också kunskapsmyndigheter som sammanfattar vad medicinsk vetenskap och beprövad erfarenhet innebär i olika avseenden. Vårdgivare förutsätts följa myndigheternas rekommendationer.

Vårdgivaren har ansvaret för att organisera sin verksamhet så att lagstiftningens krav följs. Genom att ta fram och implementera rutiner och riktlinjer för verksamheten, med egenkontroll och avvikelshantering samt årlig sammanställning, ska varje vårdgivare säkerställa en patientsäker vård. När det tillkommer nya rön och nya förbättrade metoder som ska tillämpas ska de genomföras.

God och säker vård i början av pandemin innebar att med alla tillgängliga medel motverka smittspridning i vården genom goda hygienrutiner och hygienriktlinjer och att använda adekvat skyddsutrustning. När vaccin fanns tillgängligt i Sverige och vaccinationer mot covid-19 kunde ske, och FHM därefter uppdaterade sina rekommendationer avseende vaccination av vårdpersonal i september 2021, höjdes ribban för vad som utgjorde god och säker vård. Det mest effektiva för att undvika smittspridning av covid-19 i vården är numera goda hygienrutiner och hygienriktlinjer, att använda adekvat skyddsutrustning och att vårdpersonalen är vaccinerad.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med M.L. och V.V. samt vittnesförhör med förbundsombudsmannen D.A. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med chefsläkaren och tidigare vd:n M.H., f.d. verksamhetschefen C.J., förhandlingschefen K.A. och förhandlaren S.E. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Bakgrunden och den föreliggande tvisten

Bolaget bedriver bland annat specialiserad sluten somatisk hälso- och sjukvård på sjukhus. Den 25 november 2022 antog bolaget en policy rörande vaccinationskrav avseende covid-19. Policyn innebar ett krav på vaccination mot covid-19 för personal som arbetade med vården av patienter i bolagets olika verksamheter. I en av bolagets verksamheter, geriatriska slutenvårdsavdelningar vid Dalens sjukhus (Dalengeriatriken), arbetade V.V., M.L. och E.K. (arbetstagarna) som undersköterskor.

Det är ostridigt att arbetstagarna vid olika tillfällen blivit informerade av bolaget om vaccinationspolicyn och att de därefter, när de valde att inte vaccinera sig mot covid-19, vid olika tillfällen runt årsskiftet 2021/2022, fick gå hem utan lön men utan att deras anställningar avslutades.

Den huvudsakliga tvistefrågan i målet är om bolaget haft rätt att införa vaccinationspolicyn och som en följd av policyn sluta att betala lön till de tre arbetstagarna, eller om bolaget ska förpliktas att betala lön och andra ersättningar till arbetstagarna samt skadestånd för kollektivavtalsbrott till arbetstagarna och förbundet. Förbundet har också yrkat allmänt skadestånd till M.L. för brott mot anställningsskyddslagen genom försök till framprovocerad uppsägning. Parterna tvistar om förhandlingskravet i 4 kap. 7 § arbetstvistlagen är uppfyllt beträffande detta skadeståndsyrkande.

Arbetsdomstolen prövar först om förbundets yrkande om allmänt skadestånd till M.L. för brott mot anställningsskyddslagen ska avvisas.

Ska förbundets yrkande om allmänt skadestånd till M.L. för brott mot anställningsskyddslagen avvisas?

Förbundet har som grund för sitt yrkande om allmänt skadestånd till M.L. för brott mot anställningsskyddslagen anfört att bolaget, genom att stänga av M.L. utan lön, försökt att provocera fram en uppsägning från hennes sida, att detta agerande stått i strid med god sed på arbetsmarknaden och varit otillbörligt, och att detta medfört en skyldighet för bolaget att betala skadestånd till M.L. Förbundet har gjort gällande att yrkandena om skadestånd för brott mot kollektivavtalet och om skadestånd för brott mot anställningsskyddslagen stöder sig på väsentligen samma grund, eftersom det är fråga om samma händelseförlopp och sakomständigheter.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att tvisten rört lönefordran och påstått brott mot kollektivavtalet, och att frågan om försök till provocerad uppsägning inte varit föremål för tvisteförhandlingar mellan parterna.

Enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen får en talan inte tas upp till prövning av Arbetsdomstolen förrän sådan förhandling som kan påkallas enligt medbestämmandelagen eller som anges i kollektivavtal har ägt rum rörande tvistefrågan. Arbetsdomstolen har i tidigare avgöranden (se t.ex. AD 2014 nr 26) uttalat att om en taleändring är tillåten enligt rättegångsbalken kan det knappast komma ifråga att ställa upp ett strängare krav på precisering av yrkandena vid de förhandlingar som föregår det rättsliga förfarandet.

I 13 kap. 3 § rättegångsbalken finns bestämmelser om ändring av talan. Utgångspunkten för dessa bestämmelser är att en väckt talan inte får ändras. I första stycket har undantag gjorts i bland annat punkten 3. Enligt denna punkt är det tillåtet att framställa ett nytt yrkande, om det nya yrkandet stöder sig på väsentligen samma grund.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

I målet är ostridigt att såväl lokal som central förhandling har ägt rum i frågan om M.L:s rätt till lön för den period hon varit hemskickad utan lön och att frågan om brott mot anställningsskyddslagen då inte uttryckligen berördes. Förbundets yrkande i Arbetsdomstolen om sådant skadestånd kan

ändå tillåtas, om yrkandet stöder sig på väsentligen samma grund som förbundets talan i övrigt.

De omständigheter som förbundet har åberopat till stöd för yrkandet om skadestånd för brott mot anställningsskyddslagen är att bolagets agerande har stått i strid med god sed på arbetsmarknaden och varit otillbörligt. Detta är enligt Arbetsdomstolens mening inte väsentligen samma grund som den som förbundet har framfört till stöd för yrkandena om lön och allmänt skadestånd för brott mot kollektivavtalet, nämligen att bolaget felaktigt har underlåtit att betala lön till M.L. och därigenom har ådragit sig skyldighet att betala lön och allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott.

Arbetsdomstolens slutsats är således att det föreligger rättegångshinder enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen i fråga om förbundets yrkande om skadestånd för brott mot anställningsskyddslagen. Yrkandet ska därför avvisas.

Arbetsdomstolen övergår nu till frågan om bolaget haft rätt att ställa upp ett krav på vaccination som inneburit att ovaccinerade medarbetare inte ansetts stå till förfogande för arbete.

Har bolaget haft rätt att ställa upp vaccinationskravet?

Parternas talan

Förbundet har sammanfattningsvis gjort gällande följande. Det krävs enligt artikel 8 punkten 2 i Europakonventionen lagstöd för att en arbetsgivare ska kunna uppställa ett vaccinationskrav. Det finns inte något lagstöd för ett sådant krav. Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att det funnits lagstöd har bolaget ändå, efter en intresseavvägning, inte haft rätt att uppställa krav på att arbetstagarna skulle vaccinera sig. Genom sitt införande av vaccinationskravet har bolaget handlat i strid med god sed på arbetsmarknaden och otillbörligt. Eftersom bolaget inte haft rätt att uppställa ett vaccinationskrav, har arbetstagarna stått till bolagets förfogande för arbete under den omtvistade tidsperioden.

Arbetsgivarparterna har sammanfattningsvis gjort gällande följande. Bolaget har varit oförhindrat att som ett verksamhets- och arbetsledningsbeslut uppställa krav på vaccination mot covid-19. Bolaget har inte i något avseende i sin arbetsledning och tillämpning av vaccinationspolicyn brutit mot kollektivavtalet och inte heller handlat i strid med god sed på arbetsmarknaden eller annars otillbörligt. Kravet på vaccination och vaccinationspolicyn strider inte mot lagstiftning, dataskyddsförordningen, Europakonventionen eller Europadomstolens praxis.

Utredningen om övervägandena bakom vaccineringskravet

Bolagets vaccinationspolicy innebar att bolaget krävde att all personal som arbetade nära patienter och andra vårdtagare som var 65 år eller äldre eller som av andra skäl tillhörde en riskgrupp skulle vara vaccinerade mot covid-19.

Arbetsgivarparterna har framhållit att bolagets åligganden att i egenskap av vårdgivare bedriva god och säker vård och att följa de riktlinjer som gäller för vårdgivare låg till grund för beslutet om att införa ett vaccinationskrav. De har också pekat på att rekommendationen från FHM var att all vårdpersonal i patientnära arbete skulle vaccineras mot covid-19, och att det i vägledningen från myndigheten framgick att arbetsgivaren kunde bedöma att ett vaccinationsskydd var obligatoriskt för arbete i en viss verksamhet, även om arbetsgivaren aldrig kunde kräva att en anställd skulle acceptera ett sådant erbjudande om vaccination.

Bolagets chefsläkare och tidigare vd M.H. har i förhör bekräftat de överväganden som låg till grund för beslutet om vaccinationspolicyn och beskrivit den patientgrupp som vårdas inom geriatriken som en mycket skör grupp. Hon har också berättat hur pandemin slog hårt mot bolagets verksamhet och att sjukhuset snabbt blev överfullt, då det bland annat fick ta emot patienter som inte fick plats på intensivvårdsavdelningar på andra sjukhus. Hon har beskrivit hur bolaget kontinuerligt gjorde riskbedömningar och kontroller av rutiner och skyddsutrustningar. Hon har vidare uppgett att personalen var utarbetad och att bolaget ville försäkra sig om att verksamheten skulle kunna klara ytterligare en pandemivinter.

Denna bild har bekräftats i förhören med bolagets f.d. verksamhetschef C.J. samt bolagets förhandlingschef och t.f. HR-chef K.A. C.J. har beskrivit perioden som en fruktansvärd tid som innebar stor oro. Hon har vidare berättat hur bolaget upplevde att det inte gick att förhindra smittspridning bland patienterna trots att bolaget följde basala hygienrutiner och använde relevant skyddsutrustning och att den mest sköra patientgruppen därför skulle gagnas av att bolaget vidtog alla åtgärder som gick att vidta. K.A., som var den som fick i uppdrag att ta fram vaccinationspolicyn, har berättat att det budskap som förmedlades till medarbetarna var att den som var ovaccinerad inte ansågs stå till arbetsgivarens förfogande och därför skulle bli hemskickad utan lön, men att anställningen bestod. Ovaccinerade medarbetare informerades också om att de var välkomna tillbaka när FHM ändrade sina rekommendationer eller när de hade vaccinerat sig. Hon har vidare uppgett att det inte fanns några omplaceringsmöjligheter för medarbetarna då allt arbete var patientnära.

Utgångspunkter för bedömningen

En arbetsgivare kan med stöd av sin arbetsledningsrätt bestämma över sin verksamhet och t.ex. fatta beslut som rör arbetstagarnas skyldigheter i anställningen. En arbetsgivare har därmed i princip möjlighet att utfärda såväl gynnande som betungande policyer eller riktlinjer för sina anställda. I praxis har t.ex. arbetsgivare med stöd av arbetsledningsrätten ansetts ha rätt att besluta om drogtestning av arbetstagare (se AD 2013 nr 19 med där gjorda hänvisningar).

En förutsättning för arbetsledningsrätten är att den utövas under iakttagande av lag och god sed på arbetsmarknaden. Vid bedömningen av om

kravet på vaccination har skett under iakttagande av lag och god sed på arbetsmarknaden måste en avvägning mellan parternas intressen göras. Intrånget i arbetstagarnas personliga integritet måste med andra ord stå i rimlig proportion till det intresse arbetsgivaren vill tillgodose, vilket också följer av artikel 8 i Europakonventionen.

Artikel 8 i Europakonventionen anger att var och en har rätt till skydd för sitt privat- och familjeliv. Bestämmelsen innefattar enligt Europadomstolens praxis en skyldighet att säkerställa att respekten för privatlivet iakttas inte bara av det allmänna, utan i vissa fall även i relationen mellan enskilda (se t.ex. Wretlund mot Sverige, mål nr 46210/99, beslut 2004-03-09). Arbetsdomstolen har också i sin praxis beaktat bestämmelsen i tvister mellan enskilda (se t.ex. AD 2001 nr 3).

Frågan är då hur bolagets intresse av att införa vaccinationskravet ska vägas mot arbetstagarnas intresse av skydd för sin personliga integritet.

Arbetsdomstolens bedömning

Bolagets beslut att införa vaccinationspolicyn fattades under en pågående pandemi för att försöka förhindra och minska smitta, av en då både allmän- och samhällsfarlig sjukdom, inom bolagets verksamhet där svårt sjuka och sköra patienter vårdades. Utredningen har visat att beslutet om att införa vaccinationspolicyn föregicks av flera riskbedömningar och baserades på riktlinjer och rekommendationer från FHM och Region Stockholm. Den rekommendation som gällde under den tid som är aktuell angav att full skyddsutrustning och vaccinering gav det bästa skyddet mot smitta. Det har också framkommit att bolaget upplevde att det förekom en stor oro för ovaccinerade arbetstagare hos övriga arbetstagare, patienter och anhöriga till patienterna.

Innehållet i vaccinationspolicyn låg i linje med myndigheternas rekommendationer för personal i patientnära vård. Bolaget ville uppnå det högsta skyddet för de mest sköra patienterna. Skälet för bolaget att införa vaccinationspolicyn var att bolaget ville minimera risken för smittspridning och allvarlig sjukdom i sin verksamhet. Bolagets intresse väger mot den bakgrunden mycket tungt.

Mot detta intresse ska ställas arbetstagarnas intresse av att inte behöva vaccinera sig. Det har visserligen inte förelegat något tvång från bolagets sida att arbetstagarna skulle vaccinera sig, men ett beslut att avstå kunde medföra svåra ekonomiska konsekvenser eftersom bolaget då inte kunde erbjuda arbete och som en följd av det slutade att betala lön.

Bolaget hade emellertid, som redan anförts, starka skäl för att införa vaccinationspolicyn. Den tillkom efter, såvitt framkommit, noggranna överväganden och grundade sig på rekommendationer från FHM, vilket innebär att den får sägas ha utgått från vetenskap och beprövad erfarenhet. Mindre ingripande åtgärder skulle ha inneburit en större risk för smittspridning, även om effekten är svår att kvantifiera. Enligt Arbetsdomstolens mening

var det proportionerligt att införa policyn. Bolagets intresse väger med andra ord tyngre än arbetstagarnas.

Även vid en prövning enligt reglerna i Europakonventionen framstår vaccinationspolicyn som godtagbar. Enligt artikel 8 i Europakonventionen ska inskränkningar i den personliga integriteten ha stöd i lag för att vara tillåtna. Sådant stöd finns i den allmänt erkända arbetsledningsrätten (se t.ex. det ovan nämnda målet *Wretlund mot Sverige*). Vaccinationspolicyn syftade till att skydda hälsan genom att motverka risken för allvarlig sjukdom, särskilt för patienter, som alla tillhörde särskilda riskgrupper. Policyn hade alltså ett viktigt och legitimt ändamål. Mindre ingripande åtgärder skulle inte ha haft samma effekt. Tillämpningen av policyn var proportionerlig i förhållande till det legitima ändamålet.

Arbetsdomstolen finner sammantaget att bolaget hade rätt att med stöd av arbetsledningsrätten fatta beslut om vaccinationspolicyn. Det har inte framkommit att det funnits några möjligheter till omplacering av arbetstagarna till arbetsuppgifter som inte varit patientnära. Arbetstagarna har därmed inte stått till bolagets förfogande för arbete och har inte haft rätt till lön under den omtvistade perioden. Förbundets yrkanden om lön, semesterlön och semesterersättning samt allmänna skadestånd för kollektivavtalsbrott ska därför avslås.

Rättegångskostnader

Förbundet har förlorat och ska därför ersätta arbetsgivarparternas rättegångskostnader.

Det som arbetsgivarparterna begärt i ersättning för rättegångskostnader har vitsordats som skäligt av förbundet.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avvisar Svenska Kommunalarbetareförbundets yrkande om allmänt skadestånd till M.L. för brott mot anställningsskyddslagen.
2. Arbetsdomstolen avslår Svenska Kommunalarbetareförbundets talan i övrigt.

3. Svenska Kommunalarbetareförbundet ska ersätta Föreningen Vårdföretagarnas och Aleris Närsjukvård AB:s rättegångskostnader med 280 000 kr för ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Lars Dirke, Carina Gunnarsson, Berndt Molin, Lars Askelöf, Karl Pfeifer, Ella Niia och Martina Perzanowska. Enhälligt.

Rättssekreterare: Lina Cajvert

