

# aktuell arbetsrätt

MÅNADSRAPPORT JULI 2025

julirapporten innehåller följande domar

- AD 2025 nr 50, som handlar om påstående om att en uppsägningshandling är förfalskad, s 1
- AD 2025 nr 53, som handlar om missgynnande vid föräldraledighet, s 15

De Bästa Hälsningar



Tommy Iseskog



## Domar från Arbetsdomstolen juli 2025

### 1. AD 2025 nr 50

Fallet, som handlar om påstående om att en uppsägningshandling är förfalskad, refereras ingående på vita blad

### 2. AD 2025 nr 51

Tredskodom

### 3. AD 2025 nr 52

Tredskodom

### 4. AD 2025 nr 53

Fallet, som handlar om missgynnande vid föräldraledighet, refereras ingående på vita blad

### 5. AD 2025 nr 54

Förlikning



ARBETSDOMSTOLEN

DOM

Dom nr 50/25

2025-07-02

Mål nr A 91/24

Stockholm

KÄRANDE

Handelsanställdas förbund, Box 1146, 111 81 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Annika Wahlström, LO-TCO Rättsskydd AB,  
Box 5152, 121 18 Johanneshov

SVARANDE

HAF med enskild firma Frisör House Timrå

SAKEN

ogiltigförklaring av avskedande m.m.

---

**Bakgrund**

HAF med enskild firma Frisör House Timrå (firman) är sedan den 3 september 2012 bunden av kollektivavtal genom hängavtal med Handelsanställdas förbund (förbundet).

ZS, som är medlem i förbundet, anställdes som frisör hos firman med tillträdesdag den 7 augusti 2023. Anställningen var en tillsvidareanställning på heltid. Anställningsavtalet översändes på mejl till ZS för undertecknande. Avtalet signerades för hand, med penna, på en Ipad av både HAF och ZS på plats i frisörsalongen den 4 augusti 2023.

Parterna är överens om att ZS:s anställning hos firman upphörde den 8 april 2024. De tvistar i huvudsak om ZS blev avskedad den 8 april 2024 eller om han sa upp sig själv den 28 mars 2024, med sista anställningsdag den 8 april 2024. Parterna är även oense om ZS den 26 mars 2024 undertecknade ett

nytt anställningsavtal, avseende en tidsbegränsad anställning med sista anställningsdag den 8 april 2024 samt om ZS undertecknade en uppsägningsblankett den 28 mars 2024. Förbundet menar att det tidsbegränsade anställningsavtalet och uppsägningsblanketten är förfälskningar, vilket firman förnekar.

### **Yrkanden och inställning**

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förklara avskedandet av ZS ogiltigt och förplikta firman att till honom betala

- a) allmänt skadestånd med 250 000 kr för brott mot anställningsskyddslagen, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 24 juli 2024) till dess betalning sker, och
- b) lön med 370 800 kr för perioden 8 april 2024 till och med maj 2025, med ränta enligt 6 § räntelagen på 19 800 kr från den 30 april 2024 och på 27 000 kr per månad för perioden maj 2024–maj 2025 från den sista dagen i respektive månad till dess betalning sker.

För det fall Arbetsdomstolen skulle komma till att det inte fanns skäl för avskedandet men väl sakliga skäl för uppsägning av ZS har förbundet i andra hand yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta firman att till ZS betala

- a) allmänt skadestånd med 130 000 kr för brott mot anställningsskyddslagen, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 24 juli 2024) till dess betalning sker,
- b) ekonomiskt skadestånd avseende uppsägningslönen med 27 000 kr för perioden 8 april–8 maj 2024, med ränta enligt 6 § räntelagen på 19 800 kr från den 30 april 2024 och på 7 200 kr från den 31 maj 2024, allt till dess betalning sker, och
- c) ekonomiskt skadestånd avseende semesterlöneförmåner, beräknade på uppsägningslönen, med 3 240 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 9 juni 2024 till dess betalning sker.

Firman har bestritt förbundets yrkanden, men vitsordat att ZS hade en månadslön om 27 000 kr när han arbetade hos firman.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

---

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

### **Parternas grunder för talan**

#### *Förbundets grunder för talan*

Firman avskedade ZS den 8 april 2024 utan att denne grovt åsidosatt sina åligganden mot firman. Det fanns vid avskedandet inte ens sakliga skäl för uppsägning av ZS. Avskedandet ska därför förklaras ogiltigt. Firman är även skyldig att betala lön och allmänt skadestånd till ZS med anledning av det felaktiga avskedandet. För det fall Arbetsdomstolen skulle komma fram till att firman hade sakliga skäl för uppsägning fanns det i vart fall inte grund för avskedandet. Firman är då skyldig att betala ekonomiskt och allmänt skadestånd med anledning av det felaktiga avskedandet.

ZS bemötte inte kunder på ett aggressivt och otrevligt sätt under de två sista månaderna av anställningen. HAF skickade hem ZS när denne kom till frisörsalongen för att arbeta både den 26 och 27 mars 2024, ZS arbetade alltså inte dessa dagar. Den 27 mars 2024 sa HAF till ZS att denne skulle ta semester. ZS återvände därefter inte till frisörsalongen förrän den 8 april 2024. ZS arbetsvägrade följaktligen inte de sista dagarna före den 28 mars 2024. ZS hotade inte HAF den 4 april 2024.

ZS har inte undertecknat uppsägningshandlingen eller det tidsbegränsade anställningsavtalet. Det är alltså inte ZS:s underskrifter på handlingarna och handlingarna är följaktligen förfalskningar som är ogiltiga.

#### *Firmans grunder för bestridandet*

Firman har inte avskedat ZS den 8 april 2024, men det ifrågasätts inte att han kom till frisörsalongen den dagen. ZS:s anställning hade då redan

upphört genom egen uppsägning och genom att hans tidsbegränsade anställning löpte ut den dagen.

ZS:s tillsvidareanställning ersattes den 26 mars 2024 på ZS:s begäran av en tidsbegränsad anställning med sista anställningsdag den 8 april 2024. HAF och ZS undertecknade med penna på en Ipad samma dag ett skriftligt avtal om tidsbegränsad anställning till och med den 8 april 2024.

Den 28 mars 2024 sa ZS upp sig muntligen, med sista anställningsdag den 8 april 2024. Den 28 mars 2024 undertecknade HAF och ZS även en uppsägningshandling med penna på Ipad. ZS arbetade inte efter den 28 mars 2024, utan hade på egen begäran semester till dess anställningen upphörde den 8 april 2024.

Firman har inte upprättat eller åberopat någon falsk handling.

Under alla förhållanden hade firman laga grund för att avskeda, eller åtminstone säga upp, ZS då denne, genom nedanstående beteenden, grovt hade åsidosatt sina åligganden mot firman genom att

- a) bemöta firmans kunder på ett aggressivt och otrevligt sätt,
- b) vid flera tillfällen vägra att städa runt sin frisorstol efter klippning, och
- c) den 4 april 2024 allvarligt hota HAF.

ZS fick semesterersättning för alla sina under anställningen intjänade semesterdagar utbetald och firman är därmed inte skyldig att betala honom någon ytterligare semesterersättning.

## **Förbundet**

### *ZS:s anställning och avskedandet*

ZS hade bara en enda anställning hos firman, tillsvidareanställningen, vilken firman avskedade honom från den 8 april 2024. ZS hade uppehålls- och arbetstillstånd under hela sin anställningstid hos firman, och därmed rätt att arbeta i Sverige, även för tiden efter avskedandet. Först den 3 mars 2024

fick ZS på begäran det undertecknade anställningsavtalet via mejl i en digital form som kunde ändras.

När ZS kom till arbetet den 26 mars 2024 sa HAF till honom att han skulle gå hem. ZS gjorde som han blev tillsagd. När ZS kom tillbaka nästkommande dag vägrade HAF återigen att låta ZS arbeta och uppmanade honom att ta semester, vilket han gjorde. ZS var inte överens med HAF om att han skulle ta semester, men upplevde att han inte hade något val. ZS träffade sedan inte HAF förrän han kom tillbaka till frisörsalongen den 8 april 2024. HAF:s noteringar i personalliggaren, om att ZS var närvarande i frisörsalongen den 26–28 mars 2024 är gjorda av HAF själv och är felaktiga.

Efter att förgäves ha försökt nå HAF per telefon vid upprepade tillfällen, gick ZS den 8 april 2024 till frisörsalongen för att arbeta och förklara för HAF att han inte var överens med honom om att ha semester. HAF sa då till ZS att han inte skulle vara där och att han inte längre arbetade kvar hos firman. ZS uppfattade detta som att han blev avskedad från sin anställning. HAF varken nämnde eller visade upp någon uppsägningshandling vid det tillfället.

Efter det att ZS blev avskedad den 8 april 2024 kontaktade han förbundets ombudsman AH. AH kontaktade då samma dag HAF per telefon. HAF bad om att få återkomma senare på eftermiddagen eller kvällen, och omkring kl. 17 eller 18 mejlade HAF det tidsbegränsade anställningsavtalet till AH. AH informerade därefter ZS om firmans påstående om det tidsbegränsade anställningsavtalet. ZS blev mycket förvånad och uppgav att han inte skrivit under något sådant avtal. ZS bad AH att mejla honom en kopia av det tidsbegränsade anställningsavtalet, vilket AH gjorde antingen samma kväll eller dagen därpå.

*Det tidsbegränsade anställningsavtalet och uppsägningshandlingen är förfalskningar*

Det är möjligt att göra ändringar i det digitalt underskrivna anställningsavtal avseende tillsvidareanställning som HAF på begäran mejlade till ZS först den 3 mars 2024. Uppgifter i dokumentet som går att ändra är bl.a. anställningens form och datum för respektive underskrift. HAF:s och ZS:s underskrifter är identiska i alla tre handlingarna. Det tidsbegränsade anställningsavtalet och uppsägningshandlingen är förfalskade antingen genom att firman ändrade i dokumentet avseende avtalet om tillsvidareanställning eller genom att firman kopierade ZS:s namnteckning från dokumentet avseende avtalet om tillsvidareanställning och klistrade in det i nya dokument. Beträffande det tidsbegränsade anställningsavtalet är det troligast att firman gjorde förfalskningen genom att ändra i dokumentet avseende avtalet om tillsvidareanställning. Vad gäller dokumentet avseende egen uppsägning är det troligast att firman kopierade ZS:s namnteckning från dokumentet avseende avtalet om tillsvidareanställning och klistrade in det i ett nytt dokument. Den 25 april 2024 gjorde ZS en polisanmälan avseende urkundsförfalskning och förtal.

Vid de tvisteförhandlingar som föregick förbundets talan tog firman inte upp att ZS skulle ha sagt upp sig själv och åberopade inte uppsägningshandlingen. Den påstådda egna uppsägningen är alltså en efterhandskonstruktion.

*Semesterersättningen*

Firman betalade ZS semesterersättning för tiden till och med den 8 april 2024. För tiden därefter har firman inte betalat ZS någon semesterersättning. Beloppet är uträknat enligt semesterlagen och utgör 12 procent av uppsägningslönen ( $27\,000 \times 0,12 = 3\,240$ ).

## **Firman**

### *ZS:s anställningar och uppsägningen*

Det tidsbegränsade anställningsavtalet ingicks den 26 mars 2024, eftersom ZS ville sluta arbeta den 8 april 2024. HAF vet inte varför ZS ville sluta arbeta på frisörsalongen, men efter att ZS meddelade detta undertecknade de det tidsbegränsade anställningsavtalet med penna på Ipad på frisörsalongen. Den tidsbegränsade anställningen ersatte den tidigare tillsvidareanställningen.

ZS arbetade den 27 och 28 mars 2024. Uppsägningen den 28 mars 2024 skedde muntligen i frisörsalongen och med sista anställningsdag den 8 april 2024. HAF vet inte varför ZS sa upp sig, trots att han redan skulle sluta den 8 april 2024 enligt det tidsbegränsade anställningsavtalet. Det var HAF som tog initiativ till att han och ZS även på en Ipad undertecknade en uppsägningshandling på plats i frisörsalongen. Två kunder, ASM och DAW, var på plats i salongen och såg hur uppsägningen och undertecknandet skedde. Efter att ZS hade sagt upp sig den 28 mars 2024 begärde han att få semester till och med den 8 april 2024, vilket firman beviljade.

### *Det tidsbegränsade anställningsavtalet och uppsägningshandlingen är inte förfalskningar*

Firman har inte på något sätt förfalskat några underskrifter, utan ZS skrev under det tidsbegränsade anställningsavtalet och uppsägningshandlingen med penna på Ipad. Firmans revisor var sjukskriven, vilket fördröjde tillgången till uppsägningsblanketten, då det var revisorn som tillhandahöll blanketten efter att HAF informerat om att ZS inte ville arbeta mer. ZS fick en egen kopia av uppsägningsblanketten.

### *Aggressivt och otrevligt bemötande av kunder*

De två sista månaderna av anställningstiden bemötte ZS firmans kunder på ett aggressivt och otrevligt sätt. Beteendet medförde att kunder klagade och

att firman förlorade kunder. Firman försökte att komma till rätta med problemen och påtalade bristerna för ZS, men han bättrade sig inte.

#### *Vägran att städa runt sin frisörstol efter klippning*

Dagarna före den 28 mars 2024 arbetsvägrade ZS vid flera tillfällen då han, trots HAF:s order, vägrade att städa runt sin frisörstol efter klippning. Under dessa dagar pratade ZS om sin oro och ångest gällande sitt uppehållstillstånd, som skulle gå ut i april 2024. ZS kunde inte fokusera på sitt arbete, kunderna eller på att lyssna på HAF, som gav direktiv avseende skyldigheten att städa golvet efter varje klippning. ZS vädjade om en ny chans och sa att han verkligen behövde sitt arbete för att Migrationsverkets skulle bevilja honom ett arbetstillstånd.

#### *Hotet den 4 april 2024*

Den 4 april 2024 kom ZS till frisörsalongen och sa till HAF att han ville arbeta. HAF svarade att det inte var möjligt, eftersom ZS hade semester och dessutom hade sagt upp sig. ZS blev då arg och sa till HAF att han skulle ”bränna HAF och butiken”.

### **Utredningen**

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har det på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med ZS samt vittnesförhör med ombudsmannen AH. På firmans begäran har det hållits partsförhör under sanningsförsäkran med HAF samt vittnesförhör med DAW och ASM.

Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

### **Domskäl**

#### *Twisten*

Förbundet har gjort gällande att firman, utan laga grund, avskedade ZS den 8 april 2024. Firman har förnekat detta och i första hand påstått att ZS den

28 mars 2024 sa upp sig själv muntligen, med sista anställningsdag den 8 april 2024, och i samband därmed undertecknade en uppsägningshandling på en Ipad. Firman har även påstått att ZS den 26 mars 2024 undertecknade ett nytt anställningsavtal, avseende en tidsbegränsad anställning med sista anställningsdag den 8 april 2024. Förbundet har gjort gällande att nämnda handlingar är förfalskningar, vilket firman har förnekat.

Firman har i andra hand gjort gällande att den hade skäl att avskeda, eller åtminstone säga upp, ZS då denne grovt hade åsidosatt sina åligganden mot firman.

Arbetsdomstolen inleder med att pröva den för tvisten avgörande frågan om ZS den 28 mars 2024 sa upp sig själv muntligen till den 8 april 2024, och i samband med uppsägningen undertecknade en uppsägningshandling, på det sätt som firman i första hand har påstått.

*Sa ZS upp sig själv muntligen och undertecknade han en uppsägningshandling den 28 mars 2024?*

#### Rättsliga utgångspunkter

Enligt Arbetsdomstolens praxis har en arbetsgivare som påstår att en arbetstagare har sagt upp sig själv, genom en egenhändigt undertecknad skriftlig uppsägningshandling som kan uppvisas i original, och det invänds att handlingen är förfalskad, bevisbördan för att handlingen är äkta. Arbetsgivaren har därvid att göra det övervägande sannolikt att handlingen är äkta (se AD 2023 nr 18 och jämför NJA 1976 s. 667). I denna fråga gäller alltså ett lägre beviskrav än vad som i allmänhet gäller i tvistemål. Enligt Arbetsdomstolens mening bör motsvarande lättnad i beviskravet tillämpas i en situation som den nu aktuella, dvs. när undertecknandet av den skriftliga uppsägningshandlingen ska ha skett på en Ipad och den elektroniska handlingen visats upp.

### Utredningen

HAF har under sanningsförsäkran berättat att ZS den 28 mars 2024 sa upp sig själv muntligen och att han senare samma dag skrev under uppsägningshandlingen. HAF har vidare uppgett att han bad två vittnen närvara vid uppsägningen, för att ZS inte skulle kunna återkomma med felaktig information om vad som hade hänt.

Vittnena DAW och ASM har uppgett att de, var för sig, i egenskap av kunder i behov av klippning befann sig på frisörsalongen den aktuella dagen och att HAF bad dem bevittna att ZS sa upp sig på egen begäran. Såväl DAW som ASM har vidare berättat att de såg att ZS och HAF undertecknade något på en Ipad – vilket HAF uppgav var en uppsägningshandling – samt att ZS sedan fick en utskrift via en skrivare. DAW har därtill uppgett att han vid tillfället frågade ZS varför han sa upp sig.

ZS har under sanningsförsäkran förnekat såväl att han den 28 mars 2024 skulle ha sagt upp sig som att han skulle ha undertecknat något annat på en Ipad än avtalet om tillsvidareanställning.

Förbundet har åberopat anställningsavtalen den 4 augusti 2023 och den 26 mars 2024 samt uppsägningshandlingen den 28 mars 2024, och pekat på att namnteckningarna i handlingarna är identiska. HAF har vidgått att namnteckningarna är identiska, men förklarat att en persons namnteckning som görs på en Ipad sparas genom en förinställning första gången och sedan kommer upp automatiskt som ett val nästa gång samma person ska underteckna ett nytt dokument på samma Ipad.

Förbundet har vid huvudförhandlingen visat att det är möjligt att ändra texten i anställningsavtalet om tillsvidareanställning.

### Arbetsdomstolens bedömning

Parterna verkar vara överens om att det i och för sig är ZS:s underskrift på uppsägningshandlingen. Enligt förbundet har handlingen förfalskats, troligtvis genom att firman kopierade ZS:s namnteckning från avtalet om

tillsvidareanställning och klistrade in det i ett nytt dokument, uppsägningshandlingen. Utgångspunkten för Arbetsdomstolens prövning blir därmed att firman måste göra det övervägande sannolikt att underskriften på uppsägningshandlingen härrör från ZS.

Arbetsdomstolen anser sig först böra konstatera att förbundets version av det samlade händelseförloppet i sig framstår som mer sannolik än firmans, som innebär att ZS skulle ha sagt upp sig till den 8 april 2024 trots att han kort dessförinnan skulle ha undertecknat ett avtal om tidsbegränsad anställning till den dagen. Om det på ett tillräckligt sätt bevisas att uppsägningshandlingen faktiskt härrör från ZS, spelar dock denna s.k.

ursprungssannolikhet för händelseförloppet inte någon roll.

Arbetsdomstolen övergår därför till att bedöma om firman bevisat att uppsägningshandlingen härrör från ZS, trots att han förnekat det under sanningsförsäkran.

Förbundet har inte vid huvudförhandlingen visat att och hur det skulle vara möjligt att kopiera själva namnteckningarna från anställningsavtalet om tillsvidareanställning till en annan handling med helt annat innehåll.

De uppgifter om uppsägningen som HAF lämnat under sanningsförsäkran får tydligt stöd av vad vittnena DAW och ASM har berättat under ed. Enligt Arbetsdomstolens mening har DAW och ASM berättat om händelsen på ett samstämmigt och, i relevanta delar, tydligt sätt. Det har inte framkommit att de haft någon annan relation till HAF än att de var kunder som vid tillfället råkade befinna sig i frisörsalongen för att klippa sig. De hade inte heller kommit till frisörsalongen tillsammans eller blivit kallade dit av HAF. Det har således inte framkommit något som talar för att vittnena – genom vare sig intressen i firman eller anknytning till HAF – skulle ha anledning att under ed lämna felaktiga uppgifter om vad som inträffat. Enligt Arbetsdomstolens mening ger vittnenas uppgifter därmed starkt stöd åt firmans påstående om att ZS den 28 mars 2024 sa upp sig själv och i samband därmed undertecknade uppsägningshandlingen. Att vittnena inte såg vilken handling ZS undertecknade ändrar inte den bedömningen, med

hänsyn till vad de och HAF berättat om anledningen till att de skulle bevittna och DAW:s uppgift om att han vid tillfället frågade ZS varför han sa upp sig. Tre personer har alltså under straffansvar och på ett sätt som inte lämnar utrymme för missförstånd berättat att ZS och HAF undertecknade vad de uppfattat var uppsägningshandlingen.

Sammantaget finner Arbetsdomstolen att förbundets bevisning inte förtar värdet av firmans samstämmiga vittnesbevisning om att ZS den 28 mars 2024 sa upp sig själv muntligen och i samband därmed undertecknade uppsägningshandlingen. Firman har således gjort det åtminstone övervägande sannolikt att uppsägningshandlingen är äkta i den meningen att den härrör från ZS.

Vad förbundet påpekat om att firman inte tidigare i kontakterna med ombudsmannen AH, vare sig i mejlkommunikation eller vid tvisteförhandlingarna som föregick målet, nämnde att ZS sagt upp sig själv, eller den undertecknade uppsägningshandlingen, ändrar inte den bedömningen. Det kan dessutom framhållas att ZS:s egen minnesbild, enligt vad han uppgett i förhör, är att han fick del av uppsägningshandlingen den 8 april 2024.

Det bör tilläggas att den gjorda bedömningen inte heller skulle ändras om det kan konstateras att förbundet styrkt att anställningsavtalet om tidsbegränsad anställning inte härrör från ZS, vilket Arbetsdomstolen inte prövat.

Sammantaget innebär alltså Arbetsdomstolens bedömning att ZS sa upp sig själv den 28 mars 2024 med sista anställningsdag den 8 april 2024. Det innebär enligt Arbetsdomstolens mening att han inte blev avskedad genom vad som förekom den 8 april 2024 och att han inte har rätt till allmänt och ekonomiskt skadestånd. Förbundets talan ska således avslås.

Vid denna utgång saknas anledning för Arbetsdomstolen att ta ställning till om ZS den 26 mars 2024 ingick ett nytt anställningsavtal om tidsbegränsad anställning eller om han, i enlighet med firmans påståenden, misskötte sig under anställningen.

*Rättegångskostnader*

Eftersom förbundet har förlorat målet, ska förbundet ersätta firmans rättegångskostnader. Det belopp som firman har begärt i ersättning för rättegångskostnader är skäligt.

**Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår Handelsanställdas förbunds talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Handelsanställdas förbund att ersätta HAF:s, med enskild firma Frisör House Timrå, rättegångskostnader med 19 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Eva Lärfars Persson, Kerstin G Andersson,  
Lars Askelöf, Tomas Björck, Ella Niia och Stefan Klevenvall. Enhälligt.

Rättssekreterare: Sophie Egmar



ARBETSDOMSTOLEN

DOM

Dom nr 53/25

2025-07-23

Mål nr A 35/24

Stockholm

KÄRANDE

Diskrimineringsombudsmannen, Box 4057, 169 04 Solna

Ombud: processförarna Björn Olof Bräutigam och Sofie Haggård Larsson,  
adress som ovan

SVARANDE

Emmaboda kommun, Socialförvaltningen, 212000-0738, Box 14,  
361 21 Emmaboda

Ombud: arbetsrättsjuristen Marie Nordström, Sveriges Kommuner och  
Regioner, 118 82 Stockholm

SAKEN

missgynnande enligt 16 § föräldraledighetslagen (1995:584)

---

**Bakgrund**

Diskrimineringsombudsmannen (DO) för med stöd av 25 § föräldraledighetslagen talan om skadestånd enligt föräldraledighetslagen till SP, som inte kan företrädas av någon arbetstagarorganisation. SP, som är anställd hos Emmaboda kommun (kommunen) som biståndshandläggare, på heltid, har gått med på att DO för hennes talan.

På socialkontorets enhet Funktionsstöd och äldreomsorg hos kommunen består den ordinarie bemanningen av fem biståndshandläggare. Biståndshandläggarna arbetar med att utreda, planera, bedöma och utvärdera hjälpbehov samt stöd- och serviceinsatser enligt två lagstiftningar, socialtjänstlagen (SoL) och lagen

(1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). Ärendena som handläggs enligt SoL är uppdelade i äldreomsorg och socialpsykiatri.

SP anställdes som biståndshandläggare på socialkontorets enhet Funktionsstöd och äldreomsorg hos kommunen den 1 januari 2018. Hon arbetade då 90 procent med att handlägga äldreomsorgsärenden enligt SoL och 10 procent med att handlägga socialpsykiatriärenden enligt SoL. Den 19 december 2019 blev SP, av graviditetsrelaterade skäl, sjukskriven på heltid till dess att hon gick på sin första föräldraledighet den 13 februari 2020. Hon var helt föräldraledig till och med den 5 september 2021. Därefter arbetade hon 50 procent och var föräldraledig 50 procent under perioden 6 september–12 december 2021. Hon arbetade då enbart med att handlägga äldreomsorgsärenden enligt SoL från det geografiska området (serviceområdet) Långasjö.

Den 13 december 2021 avslutade SP sin första föräldraledighet och var i stället helt ledig med graviditetspenning till dess att hon påbörjade sin andra föräldraledighet den 21 april 2022. SP var helt föräldraledig till och med den 31 januari 2024. Den 1 februari 2024 skulle SP återgå till arbete på 75 procent och vara fortsatt föräldraledig på 25 procent. Hon var dock frånvarande för vård av barn till och med den 6 februari 2024 och återgick till arbete på 75 procent först den 7 februari 2024.

Frågan i målet gäller om SP blev missgynnad i strid med föräldraledighetslagen genom att hon vid återgången till arbete fick handlägga andra kategorier av ärenden än tidigare.

Ärendefördelningen mellan de fem biståndshandläggarna hos kommunen har varit olika organiserad genom åren. När SP började arbeta hos kommunen 2018 arbetade biståndshandläggarna antingen med ärenden enligt LSS (en handläggare, MH) eller med äldreomsorgsärenden enligt SoL och socialpsykiatriärenden enligt SoL (tre till fyra handläggare under olika perioder, SP, LI, OW [50 procent] samt NR). Biståndshandläggarna som handlade äldreomsorgsärenden enligt SoL arbetade med sådana ärenden från olika geografiska områden (serviceområden). Under 2020 gjordes en

omorganisation och socialpsykiatriärendena enligt SoL fördelas sedan dess enbart på två biståndshandläggare som i övrigt handlägger ärenden enligt LSS. Äldreomsorgsärendena enligt SoL är fortfarande uppdelade mellan biståndshandläggarna efter olika geografiska områden (serviceområden), varav Långasjö är ett. Befattningarna som biståndshandläggare bemannades enligt följande. LI påbörjade sin anställning tills vidare den 1 januari 2017. SP påbörjade sin anställning tills vidare den 1 januari 2018. NR påbörjade sin anställning tills vidare den 2 maj 2018. HW, som handlade ärenden enligt LSS, påbörjade sin anställning tills vidare den 13 januari 2020. SS, som handlade ärenden enligt LSS, påbörjade sin anställning tills vidare den 1 mars 2020.

OB ersatte SP under hennes första föräldraledighet (13 februari 2020–13 december 2021) och ledighet med graviditetspenning. Han anställdes på ett vikariat den 15 april 2019, vilket övergick till en anställning tills vidare den 14 april 2021.

Under SP:s andra föräldraledighet – i maj 2022 – sade NR upp sin anställning och anställningen avslutades den 11 augusti 2022. Sedan NR avslutat sin anställning påbörjade EE sin anställning tills vidare som handläggare av äldreomsorgsärenden enligt SoL den 22 augusti 2022.

Därefter handlade LI, OB och EE äldreomsorgsärenden enligt SoL och SS och HW handlade ärenden enligt LSS samt socialpsykiatriärenden enligt SoL. Den 1 augusti 2023 gick HW på tjänstledighet. DR anställdes på ett vikariat för henne från och med den 19 juni 2023, längst till och med den 31 januari 2024, dvs. till dess det var planerat att SP skulle återgå i arbete efter sin andra föräldraledighet. HW lämnade dock besked den 27 oktober 2023 att hon inte skulle komma tillbaka till enheten och sade upp sig den 31 oktober 2023.

I december 2021, när SP senast arbetade inför den andra föräldraledigheten, handlades äldreomsorgsärenden enligt SoL från Emmaboda norra och Algutsboda av OB, från Esplanaden, Vissefjärda och Lindås av LI, från Emmaboda södra av NR och från Långasjö av SP, dock att NR hjälpte till med ärendena från Långasjö, eftersom SP bara arbetade halvtid.

I februari 2024, när SP återgick till arbete på 75 procent från den andra föräldraledigheten, handlades äldreomsorgsärenden enligt SoL från Emmaboda norra och Algutsboda av OB, från Emmaboda södra och Vissefjärda av LI och från Esplanaden, Lindås och Långasjö av EE.

När SP i februari 2024 återgick till arbete arbetade alltså tre biståndshandläggare med att handlägga äldreomsorgsärenden enligt SoL. Bara en biståndshandläggare (SS), som var samordnare till 50 procent, arbetade då till 50 procent med att handlägga ärenden enligt LSS och socialpsykiatriärenden enligt SoL. En befattning som biståndshandläggare av sådana ärenden var nämligen vakant, eftersom HW inte som planerat kom tillbaka till enheten och vikarien för henne slutade.

Inför SP:s återgång i arbete efter den andra föräldraledigheten fattade verksamhetschefen beslut om att SP skulle bemanna den vakanta befattningen och handlägga ärenden enligt LSS och socialpsykiatriärenden enligt SoL.

Verksamhetschefen meddelade SP detta den 27 oktober 2023.

Ärendefördelningen skulle vara 50 procent för respektive ärendekategori. SP fick alltså inte återgå till att handlägga äldreomsorgsärenden enligt SoL. SP arbetade sammanlagt 15 arbetsdagar till den 2 april 2024, då hon tog tjänstledigt för studier. Hon är sedan dess delvis föräldraledig och delvis ledig för studier.

Enligt 16 § föräldraledighetslagen får en arbetsgivare inte missgynna en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet enligt lagen när arbetsgivaren leder och fördelar arbetet. Det förbudet gäller dock inte om olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten. Enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU (balansdirektivet) ska medlemsstaterna säkerställa att arbetstagare, i slutet av en föräldraledighet (dvs. ledighet från arbetet för föräldrar i samband med ett barns födelse, eller vid adoption av ett barn i syfte att vårda det barnet, i fyra månader), har rätt att återgå till sina arbeten eller till likvärdiga tjänster på villkor som inte är mindre förmånliga för

dem (artikel 10.2). Vid genomförandet i Sverige av balansdirektivet ansågs det inte behövas några ändringar i föräldraledighetslagen för att genomföra den bestämmelsen (prop. 2021/22:175 s. 68 f.).

Parterna tvistar om SP blev missgynnad i strid med 16 § föräldraledighetslagen genom att hon, när hon återgick till arbete som biståndshandläggare efter sin andra föräldraledighet, fick handlägga bara ärenden enligt LSS och socialpsykiatriärenden enligt SoL och inte äldreomsorgsärenden enligt SoL. Parterna är överens om att SP:s arbets- och anställningsvillkor i övrigt (lön, arbetstider, anställningsförmåner) var oförändrade.

### **Yrkanden och inställning**

DO har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta kommunen att till SP betala skadestånd för brott mot 16 § föräldraledighetslagen med 75 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 5 mars 2024) till dess betalning sker.

Kommunen har bestritt yrkandet och enbart vitsordat sättet att beräkna ränta.

DO har begärt att Arbetsdomstolen ska hämta in ett förhandsavgörande från EU-domstolen och föreslagit vissa tolkningsfrågor att ställa, medan kommunen anser att det inte behövs något förhandsavgörande.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

### **Parternas grunder för talan**

#### *DO:s grunder för talan*

Kommunen missgynnade SP av skäl som hade samband med hennes andra föräldraledighet. Missgynnandet skedde i första hand genom att SP, vid sin återgång till arbete i februari 2024 efter den andra föräldraledigheten på heltid, inte fick tillbaka sitt tidigare arbete som handläggare av äldreomsorgsärenden enligt SoL, trots att befattningen och arbetsuppgifterna fanns kvar hos

kommunen. Eftersom SP:s tidigare befattning och arbetsuppgifter fanns kvar, var det inte omöjligt att låta henne få tillbaka sin befattning och sina arbetsuppgifter som handläggare av äldreomsorgsärenden enligt SoL. Av samma anledning var det inte en nödvändig följd av SP:s andra föräldraledighet att hon fick handlägga andra slags ärenden än före den andra föräldraledigheten.

I andra hand, om Arbetsdomstolen skulle anse att det var omöjligt för kommunen att låta SP återfå sitt arbete som handläggare av äldreomsorgsärenden enligt SoL, har missgynnandet skett genom att kommunen tilldelade SP ett arbete som inte var likvärdigt utifrån följande faktorer.

SP saknade kompetens att handlägga ärenden enligt LSS och behövde lära sig en ny lagstiftning och ett nytt arbete.

Ärenden enligt LSS aktualiserar fler och mer komplicerade överväganden samt är mer tungrodda än äldreomsorgsärenden enligt SoL.

Arbetet som handläggare av ärenden enligt LSS och socialpsykiatriärenden enligt SoL är mer ensamt och betungande, eftersom den handläggaren endast hade stöd av en halv årsarbetskraft, medan äldreomsorgshandläggarna hade stöd av två årsarbetskrafter. Arbetet som handläggare av ärenden enligt LSS och socialpsykiatriärenden enligt SoL var därför mer sårbart vid eventuell frånvaro, vilket innebär en högre risk för ökad arbetsbelastning, jämfört med arbetet som handläggare av äldreomsorgsärenden enligt SoL. SP löpte som ensamstående förälder till två småbarn stor risk att regelbundet vara frånvarande på grund av vård av sjukt barn, varför ensamarbetet hade inneburit en större risk för högre arbetsbelastning än arbete med äldreomsorgsärenden enligt SoL.

På grund av det som angetts ovan innebar arbetet med ärenden enligt LSS och socialpsykiatriärenden enligt SoL att SP inte gavs förutsättningar att utföra en likvärdig arbetsprestation med likvärdiga ansträngningar.

Under alla förhållanden – om Arbetsdomstolen skulle anse att återvändande-rätten i aktuellt fall är beroende av vilka arbetsuppgifter som EE utförde – missgynnades SP genom att hon inte tilldelades EE:s arbetsuppgifter, utan andra, när hon återgick till arbete vid föräldraledighetens slut. När NR avslutade sin anställning i augusti 2022 fanns det redan tre tillsvidareanställda handläggare av äldreomsorgsärenden enligt SoL, och det enda rekryteringsbehov som då fanns var därför att anställa en vikarie för SP (inte en ersättare för NR). Trots detta valde kommunen att tillsvidareanställa EE. Detta undergrävde SP:s rätt att återgå till sitt arbete som handläggare av äldreomsorgsärenden enligt SoL. Om SP hade arbetat i stället för att vara föräldraledig, skulle det inte ha funnits någon vakans som var nödvändig att tillsätta. Beslutet att inte tilldela SP EE:s arbetsuppgifter, utan andra, hade alltså samband med SP:s föräldraledighet.

I sista hand – om Arbetsdomstolen skulle anse att arbetet som handläggare av ärenden enligt LSS och socialpsykiatriärenden enligt SoL är samma arbete som, eller likvärdigt med, arbetet som handläggare av äldreomsorgsärenden enligt SoL – missgynnade kommunen SP genom att tilldela henne, och inte OB, LI eller EE, ärenden enligt LSS och socialpsykiatriärenden enligt SoL. Det som kommunen menar är en nödvändig följd av ledigheten för att omplacera just SP har samband med hennes frånvaro på grund av föräldraledigheten. Beslutet hade även samband med verksamhetschefens vilja att behålla EE som handläggare av äldreomsorgsärenden enligt SoL och bibehålla sammanhållningen mellan OB, LI och EE. Beslutet var inte en nödvändig följd av ledigheten.

SP orsakades till följd av missgynnandet starka känslor av oro, stress och maktlöshet. Som ensamstående småbarnsförälder försattes hon i en ohållbar arbetssituation utan några förutsättningar att göra ett bra arbete. Som en följd av detta kände hon sig tvungen att förlänga och utöka sin deltid-föräldraledighet samt vara tjänstledig för studier i stället för att fortsätta arbeta för kommunen. Detta påverkade SP:s ekonomi negativt. Konsekvenserna av missgynnandet var således jämförbara med en uppsägning utan sakliga skäl.

Kommunen är mot den bakgrunden skyldig att betala skadestånd till SP med yrkat belopp.

*Kommunens grunder för bestridandet*

Kommunen missgynnade inte SP av skäl som hade samband med föräldraledighet. SP återgick till sitt arbete eller till ett likvärdigt arbete efter sin föräldraledighet. Att handlägga ärenden enligt LSS och socialpsykiatriärenden samt äldreomsorgsärenden enligt SoL ingår i SP:s arbete. Om Arbetsdomstolen skulle anse att SP inte återgick till sitt arbete och att det enligt lagstiftningen krävs att det inte var möjligt att SP återgick till sitt arbete för att kommunen skulle ha rätt att låta henne återgå till ett likvärdigt arbete, gör kommunen gällande att det inte var möjligt att låta henne återgå till sitt arbete.

SP återgick i vart fall till ett likvärdigt arbete. Det finns inte något krav på att arbetet ska vara likvärdigt utifrån just SP:s förutsättningar och preferenser.

Det fanns inte något samband mellan ärendefördelningen vid återgången till arbete och SP:s andra föräldraledighet.

Ärendefördelningen vid återgången till arbete var i vart fall en nödvändig följd av SP:s föräldraledighet.

Kommunen är följaktligen inte skyldig att betala skadestånd till SP.

SP försattes inte genom ärendefördelningen i en ohållbar arbetssituation utan förutsättningar att göra ett bra arbete. Kommunen kan inte lastas för SP:s beslut att i stället för att arbeta som biståndshandläggare hos kommunen ansöka om förlängd föräldraledighet på deltid och studieledighet och de ekonomiska konsekvenser de besluten medförde för henne. Konsekvenserna är inte jämförbara med en uppsägning utan sakliga skäl.

---

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

**DO**

*LSS-handläggare och handläggare av äldreomsorgsärenden enligt SoL är olika arbeten som inte är likvärdiga*

Biståndshandläggarnas arbetsuppgifter har alltid varit uppdelade mellan de olika sakområdena äldreomsorg, socialpsykiatri och funktionsstöd. Ärendena enligt LSS gäller en annan lagstiftning än SoL och hanterades därför av särskilda handläggare med titeln LSS-handläggare. SP fick vid sin återgång till arbete den 7 februari 2024 den lediga befattningen som LSS-handläggare, eftersom hon hade varit föräldraledig och verksamhetschefen inte ville förstöra sammanhållningen mellan äldreomsorgshandläggarna som arbetade (LI, OB och EE).

Vid bedömningen av om en person har rätt till hemtjänst enligt SoL är prövningen begränsad till att avgöra om sökanden har ett behov av stöd som inte kan tillgodoses på något annat sätt samt om biståndet behövs för att säkerställa en skälig levnadsnivå. Det är alltså en prövning med få steg och få rekvisit, utan någon koppling till vare sig specifika biståndsinsatser eller specifika personkretsar. Med undantag för utredning och beslut om särskilt boende kan beslut om äldreomsorg i regel fattas samma dag som en ansökan görs.

Det är en betydligt mer komplicerad uppgift att handlägga ärenden enligt LSS, eftersom dessa är mer omfattande och innefattar fler och mer komplicerade bedömningar och utredningar som kräver en annan kompetens än den som krävs för arbetet med biståndsärenden enligt SoL. Arbetet som LSS-handläggare involverar också fler kontakter med externa aktörer såsom Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Den mer omfattande utredningen om individen tillhör någon av lagens personkretsar kräver mer granskning av läkarintyg. Vidare ska alla insatser bestämmas i detalj, vilket leder till mer omfattande utredningar och beslut. Ett ärende enligt LSS kan handläggas från att den enskilde är nyfödd och genom hela livet, jämfört med socialpsykiatri och hemtjänst där den enskilde är myndig och ofta över 20 år. Att handlägga

ärenden som rör barn ställer särskilda krav, bl.a. att hänsyn tas till barnets bästa enligt barnkonventionen.

När SP återgick till arbete efter den andra föräldraledigheten hade tre biståndshandläggare motsvarande arbete som SP hade haft närmast före den andra föräldraledigheten. Befattningen och arbetsuppgifterna med handläggning av enbart äldreomsorgsärenden enligt SoL fanns alltså kvar vid föräldraledighetens slut, och SP hade därför rätt att få tillbaka dessa arbetsuppgifter. Det var fullt möjligt för kommunen att låta någon av de tre andra biståndshandläggarna som handlade äldreomsorgsärenden enligt SoL att bli LSS-handläggare.

Detta hade varken varit orättvist eller annars framstått som orimligt eller uppenbart omotiverat, eftersom det skulle ha skett för att tillgodose SP:s återvändanderätt. Att SP inte fick handlägga äldreomsorgsärenden enligt SoL kan inte heller motiveras av vikten av kontinuitet mellan enhetschef och medarbetare eller kontakt mellan biståndshandläggare och den enskilde eller anhöriga. Behovet av kontakt mellan samma biståndshandläggare och enskilda eller anhöriga i äldreomsorgsärenden enligt SoL är inte så stort att det överväger rätten att återvända till samma arbete vid föräldraledighetens slut. Med ett sådant resonemang urholkas rätten att återvända till samma arbete, eftersom omplaceringar i sådant fall alltid kan motiveras med hänsyn till kollegors, kunders och brukares preferenser.

När möjligheten finns att låta en föräldraledig få tillbaka samma arbete är det ett missgynnande enligt 16 § föräldraledighetslagen att omplacera personen till ett annat arbete, om personen inte samtycker till det, vilket är vad som har skett i detta fall.

Skulle Arbetsdomstolen anse att vad som är samma arbete inte ska bedömas utifrån de arbetsuppgifter SP hade när hon påbörjade sin andra föräldraledighet, det vill säga att handlägga äldreomsorgsärenden enligt SoL, ska arbetsbeskrivningen i den platsannons som var utlagd när SP ansökte om

anställning som biståndshandläggare ha företrädde framför det kommunen anser ingår i arbetsskyldigheten.

För SP var arbetet som LSS-handläggare inte likvärdigt med hennes tidigare arbete. SP ville inte heller ha den befattningen utan såg det som nödvändigt att efter en lång tids ledighet från arbetet få gå tillbaka till samma arbete som hon senast hade haft.

*Ärendefördelningen var inte en nödvändig följd av föräldraledigheten*

För att undantaget från missgynnandeförbudet ska vara tillämpligt måste det ha varit omöjligt för kommunen att ge SP tillbaka sitt tidigare arbete. Detta var inte omöjligt, eftersom befattningen och arbetsuppgifterna som biståndshandläggare av äldreomsorgsärenden fanns kvar.

Vikten av kontinuitet mellan handläggare av äldreomsorgsärenden enligt SoL och den enskilde var inte av sådan betydelse att det kunde motivera kommunens agerande. Omfördelning av serviceområden har skett tidigare utan att orsaka några nämnvärda problem. SP handlade exempelvis ärenden från Lindås fram till att NR anställdes i maj 2018. NR var sedan frånvarande under hösten 2018, och SP tilldelades då ärendena från Lindås på nytt. Det stämmer därmed inte heller att LI handlade ärenden från Lindås i sju år, LI handlade initialt ärenden från Esplanaden.

Kontinuitetens största betydelse finns i kontakten mellan den eller de som på kommunens uppdrag utför biståndsinsatsen och den enskilde, inte mellan biståndshandläggaren och den enskilde.

Så länge som ärendedokumentationen utförs korrekt är det inga problem för en biståndshandläggare som handlägger äldreomsorgsärenden att ta över ett ärende från en annan handläggare. Besluten är typiskt sett inte heller särskilt omfattande eller komplexa.

SP var inte sammanhängande föräldraledig under fyra år. Den 19 december 2019 blev SP, av graviditetsrelaterade skäl, sjukskriven på heltid till dess att hon gick på sin första föräldraledighet den 13 februari 2020. Hon

var som nämnts åter i arbete på 50 procent under hösten 2021. Vidare var det planerat att hon skulle arbeta heltid mellan januari och april 2022. Emellertid beslutade kommunen efter en riskbedömning på grund av covid-19 den 27 november 2021 att SP skulle stängas av från arbetet från den 13 december 2021. Till följd av detta avslutade SP sin första föräldraledighet och var i stället helt ledig med graviditetsspenning från den 13 december 2021.

Att OB ersatte SP under henne första föräldraledighet innebar i praktiken att det fanns en viss övertalighet bland handläggarna av äldreomsorgsärenden när SP kom tillbaka till arbete på halvtid under hösten 2021. Detta eftersom de var fyra äldreomsorgshandläggare som arbetade med en total sysselsättningsgrad om 350 procent (OB 100 procent, LI 100 procent, NR 100 procent och SP 50 procent).

Kommunen hade sedan december 2021 kännedom om att SP skulle vara föräldraledig mellan april 2022 och februari 2024, dvs. mindre än två år. Det var därför inte nödvändigt att tillsvidareanställa EE när NR slutade (under SP:s föräldraledighet). EE ersatte i praktiken SP, inte NR. För att tillförsäkra SP:s rätt att återvända till sitt arbete vid föräldraledighetens slut skulle kommunen ha utlyst ett vikariat för SP. Tillsvidareanställningen av EE, när de redan var tre tillsvidareanställda handläggare av äldreomsorgsärenden, medförde att det blev en sådan handläggare ”för mycket” och att kommunen undergrävde SP:s rätt att återvända till samma arbete.

*Det fanns ett samband mellan ärendefördelningen och föräldraledigheten*

Eftersom missgynnandet rör ett brott mot den s.k. återvändanderätten efter avslutad föräldraledighet, är det utan betydelse om det fanns ett sådant orsakssamband med SP:s föräldraledighet som kommunen påstår saknas. Något annat krav på orsakssamband än att en föräldraledig arbetstagare drabbas av en negativ effekt som inte hade uppstått om personen hade arbetat kan inte utläsas av EU-domstolens hittillsvarande praxis. Därtill kan det ifrågasättas om något orsakssamband med ledigheten krävs överhuvudtaget.

Som nämnts ovan var anledningen till att SP inte fick tillbaka sitt arbete i februari 2024 kopplad till att kommunen under hennes föräldraledighet hade tillsvidareanställt EE, trots att det redan fanns tre tillsvidareanställda handläggare av äldreomsorgsärenden och att det enda rekryteringsbehov som fanns var en vikarie för SP. Även om kommunen motiverat tillsvidareanställningen av EE med att det behövdes en ersättare för NR, innebar rekryteringen i praktiken en ersättningsrekrytering för SP. Om SP inte hade varit föräldraledig när NR slutade, skulle det inte ha funnits någon ledig befattning som handläggare av äldreomsorgsärenden att tillsätta med en tillsvidareanställning. Missgynnandet när SP återgick i tjänst hade alltså samband med hennes föräldraledighet, eftersom missgynnandet inte hade uppstått om hon hade arbetat när NR slutade.

Beslutet att tillsvidareanställa EE, i stället för att tillsätta henne som en tillfällig ersättare för SP, kan därmed betraktas som en s.k. ”förberedelse till uppsägning” i strid med artikel 12.1 i balansdirektivet. Det krävs inte att kommunen hade någon uttrycklig avsikt att säga upp SP, eftersom ”förberedelse till uppsägning” även omfattar åtgärder som att exempelvis söka och planera för en definitiv ersättare för någon som är föräldraledig. Det faktum att den föräldralediga arbetstagaren i slutändan blir omplacerad i stället för uppsagd kan inte rimligen ha någon betydelse för vilket skydd som unionslagstiftaren velat åstadkomma i denna del.

De avgörande frågorna är därför dels om det var möjligt att undvika den övertalighet som skapades genom att kommunen tillsatte en tillsvidareanställning i stället för ett vikariat när NR avslutade sin anställning, dels om det var möjligt att vid föräldraledighetens slut omplacera någon annan till rollen som LSS-handläggare. I denna bedömning hade även krävts att arbetsgivaren beaktade de svårigheter som det nya arbetet innebar för SP.

Sammantaget fanns det ett samband mellan SP:s andra föräldraledighet och att hon fick börja som LSS-handläggare. De skäl som kommunen menar är en nödvändig följd för att omplacera just SP har ett samband med SP:s frånvaro på grund av föräldraledigheten. Beslutet hade även samband med

verksamhetschefens vilja att behålla EE som handläggare av äldreomsorgsärenden och bibehålla sammanhållningen mellan OB, LI och EE.

Sambandet ska under alla förhållanden inte bedömas utifrån hur kommunen hypotetiskt hade agerat om SP haft en *annan längre ledighet* än föräldraledighet, utan hur kommunen hade agerat om SP hade arbetat. Föräldraledighet intar i detta hänseende en särställning, eftersom den innebär en i det närmaste ovillkorlig rätt att återgå till samma arbete.

### **Kommunen**

*SP återgick till sitt arbete eller i vart fall till ett likvärdigt arbete*

SP hade samma anställningsvillkor, samma chef, samma kollegor, tillhörde samma enhet och hade samma fysiska arbetsplats såväl före som efter föräldraledigheten. Hon hade även samma arbetsuppgifter, dvs. att utreda och bedöma biståndsbehov.

Arbetsuppgifterna som biståndshandläggare innebär bl.a. att bedöma och fatta beslut om insatser enligt SoL såsom i form av hemtjänst, personlig omsorg, matlagning, städning, inköp, social kontakt, ledsagning, särskilt boende, cirkelverksamhet och korttidsvistelse. Biståndshandläggare bedömer och fattar beslut om boendestöd, hemtjänst och sysselsättning för personer med psykisk ohälsa (socialpsykiatriärenden) enligt SoL. Biståndshandläggare bedömer och fattar beslut om t.ex. bostad med särskild service, daglig verksamhet, korttidsvistelse och personlig assistans för personer med funktionsnedsättning som omfattas av LSS. Samtliga nämnda arbetsuppgifter ryms inom arbetsskyldigheten enligt anställningsavtalet för en arbetstagare med befattning som biståndshandläggare.

Det fanns inte, och har aldrig funnits, särskilda befattningar som LSS-handläggare respektive handläggare av enbart äldreomsorgsärenden. Platsannonsen som DO hänvisat till innehåller inte någon begränsning som innebär att SP skulle ha blivit anställd som biståndshandläggare hos kommunen uteslutande för att handlägga äldreomsorgsärenden enligt SoL.

Att handlägga de ärenden enligt LSS och socialpsykiatriärenden enligt SoL som SP fick vid återgången till arbete ingick i hennes befattning som biståndshandläggare och i hennes arbetsskyldighet enligt anställningsavtalet. Såväl befattningen biståndshandläggare som arbetsuppgifterna, dvs. att utreda, planera, bedöma och utvärdera hjälpbehov, stödinsatser och service inom funktionsstöd och äldreomsorg, var desamma före och efter SP:s andra föräldraledighet. Samma tillvägagångssätt och arbetsmetod används för handläggningen. När det gäller handläggning av socialpsykiatriärenden handlade SP den kategorin av ärenden från det att hon började arbeta som biståndshandläggare inom kommunen till dess att hon gick på sin första föräldraledighet, dvs. under två år. Den enda skillnaden när det gäller det ärendeslaget blev alltså att hon skulle handlägga dessa ärenden till 50 procent av sin arbetstid i stället för som tidigare till uppskattningsvis 10 procent. Det var alltså fråga om samma arbete enligt SoL.

Att handlägga ärenden enligt LSS är inte mer komplicerat, betungande eller tungrott än att handlägga äldreomsorgsärenden enligt SoL. Tillvägagångssättet är detsamma för de båda ärendeslagen; ta emot en ansökan, göra en utredning och bedöma ett behov samt fatta ett beslut om aktuell insats.

Det är inte heller mer ensamt att handlägga ärenden enligt LSS och socialpsykiatriärenden enligt SoL jämfört med enbart äldreomsorgsärenden enligt SoL. I sin roll som samordnare ingick det för SS att leda och fördela det dagliga arbetet för samtliga biståndshandläggare samt att stödja och handleda dem i det dagliga arbetet. Hon ansvarade dessutom för introduktion av nyanställda och i hennes samordnarroll ingick att vara mentor. SP hade följaktligen inte stöd endast från en kollega på deltid.

Kommunens skyldigheter gentemot SP sträckte sig enligt 16 § föräldraledighetslagen till att låta henne återgå till sitt arbete *eller* till ett likvärdigt arbete på villkor som inte var mindre förmånliga än hon tidigare haft. Mot bakgrund av vad som nämnts ovan återgick SP till sitt arbete. I vart fall återgick hon till ett likvärdigt arbete på villkor som inte var mindre förmånliga än hon tidigare haft.

Om Arbetsdomstolen skulle anse att SP inte återgick till sitt arbete och att det enligt lagstiftningen krävs att det inte var möjligt för SP att återgå till sitt arbete för att kommunen skulle kunna låta henne återgå till ett likvärdigt arbete, gör kommunen gällande att det inte var möjligt att låta henne återgå till sitt arbete.

Det ligger i sakens natur att förhållandena på arbetsplatsen ändrades under den period om mer än fyra år som SP hade varit frånvarande. De ärenden som SP handlade då hon återgick till arbete under en period om tre månader med en sysselsättningsgrad om 50 procent mellan de båda perioderna med hel föräldraledighet – äldreomsorgsärenden enligt SoL från Långasjö – räckte inte till för att fylla hennes sysselsättningsgrad vid återgången till arbete om 75 procent. Den arbetsuppgiften var då fördelad på EE som tjänstgjorde på en sysselsättningsgrad om 100 procent och även handlade äldreomsorgsärenden enligt SoL från Esplanaden och Lindås. De övriga äldreomsorgsärendena enligt SoL var fördelade på LI och OB.

EE hade vid tiden för SP:s återgång till arbete i februari 2024 handlagt äldreomsorgsärenden enligt SoL från Långasjö, Esplanaden och Lindås i ett och ett halvt år, LI hade handlagt sådana ärenden från Vissefjärda och Lindås i sju år och OB hade handlagt sådana ärenden från Algutsboda i fem år och från Emmaboda norra i fyra år. Även om SP handlade äldreomsorgsärenden enligt SoL från Lindås under hösten 2018 då NR var frånvarande ska detta ställas mot den period om cirka fyra år som SP var frånvarande.

Det är viktigt med en god och kontinuerlig kontakt mellan biståndshandläggaren och den enskilda, den som har beviljats en insats. Kontakten sker genom hembesök och uppföljningar. Biståndshandläggarna hade vidare ett nära samarbete med enhetschefen för serviceområdet.

Enhetschef, biståndshandläggare, sjuksköterska, en representant från rehab samt omsorgspersonal hade möte varannan vecka i ett multiprofessionellt team där ärenden tas upp när det krävs samverkan kring den enskilda för att förbättra situationen. På mötet togs beslut om riskbedömningar, skattningar m.m. upp.

Även vid dessa möten var det viktigt att biståndshandläggaren hade kännedom om den enskilda över tid och behoven han eller hon hade.

Kommunens målsättning är följaktligen att ha en kontinuitet i samarbetet mellan biståndshandläggare, enhetschef och den enskilda, då kommunen gjort bedömningen att en sådan kontinuitet är det bästa för verksamheten och den enskilda. Kontinuiteten är även betydelsefull mellan den eller de som utför en biståndsinsats och den enskilda. Detta betyder emellertid inte att kontinuiteten mellan biståndshandläggare, enhetschef och den enskilda är mindre viktig, utan betydelsen av kontinuitet gör sig gällande i hela kedjan. Kommunen hade rätt att beakta frågan om kontinuitet vid sin bedömning av vad som var bäst för verksamheten och den enskilda när SP återgick till arbete i februari 2024. Sammanhållningen mellan biståndshandläggarna som handlade äldreomsorgsärenden enligt SoL när SP var föräldraledig var emellertid inte en anledning till att SP tilldelades ärenden enligt LSS och socialpsykiatriärenden enligt SoL när hon återgick till arbete.

I vart fall återgick SP som sagt till ett likvärdigt arbete på villkor som inte var mindre förmånliga än hon tidigare haft. Det finns enligt 16 § föräldraledighetslagen inte något krav på att arbetet ska vara likvärdigt utifrån just SP:s förutsättningar och preferenser. Det ifrågasätts inte att SP upplevde bytet av ärendekategori på det sätt som DO beskrivit, men vad som är ett likvärdigt arbete ska enbart bedömas utifrån objektiva kriterier.

Bedömningen ska därmed utgå från vilka arbetsuppgifter som ryms inom arbetsskyldigheten enligt anställningsavtalet, inte från en prövning av arbetstagarens individuella förutsättningar och preferenser. Det innebär att arbete som ryms inom arbetsskyldigheten enligt anställningsavtalet, och inte innebär sämre anställningsvillkor, ska betraktas som likvärdigt.

*Ärendefördelningen var en nödvändig följd av föräldraledigheten*

För det fall att Arbetsdomstolen skulle komma fram till att kommunen, genom att vid återgången till arbete ge SP ärenden enligt LSS och socialpsykiatriärenden enligt SoL, missgynnade henne av skäl som hade

samband med föräldraledighet, är det fråga om olika behandling som var en nödvändig följd av hennes föräldraledighet.

Anledningen till att SP inte arbetade heltid under perioden 13 december 2021–1 april 2022 var att hon var gravid och därmed, enligt Folkhälsomyndigheten, tillhörde en riskgrupp. SP var förbjuden att arbeta enligt en föreskrift som hade meddelats. Eftersom arbetet som biståndshandläggare innehöll hembesök och det inte fanns möjlighet att omplacera SP, fick hon i stället graviditetspenning av Försäkringskassan. Kommunen beslutade alltså inte att stänga av SP från sitt arbete, utan kommunen hade ingen möjlighet att låta henne arbeta.

SP hade vid sin återgång till arbete i februari 2024 varit frånvarande i sammantaget mer än fyra år och det fanns vakant likvärdigt arbete för henne vid återgången till arbete. De tre biståndshandläggarna som arbetade med enbart äldreomsorgsärenden enligt SoL hade, vid SP:s återgång till arbete, arbetat länge med sådana ärenden mot samma utförandepersonal och geografiska område.

SP hade vidare sedan tidigare erfarenhet av att handlägga socialpsykiatriärenden enligt SoL. Kommunen bedömde att SP inte skulle ha några problem med att snabbt lära sig att handlägga även ärenden enligt LSS.

Detta gjorde att kommunen ansåg att det skulle vara mest effektivt och ändamålsenligt för verksamheten, och för de enskilda med behov av omsorg inom kommunen, att fördela ärenden enligt LSS och socialpsykiatriärenden enligt SoL på henne. Att i den situationen omfördela äldreomsorgsärendena enligt SoL för någon av biståndshandläggarna därför att SP, efter fyra års bortavaro, återgick till arbete, hade framstått som orimligt och uppenbart omotiverat. Det hade också varit en omfördelning som kunde ha uppfattats som orättvis mot de andra biståndshandläggarna. Det är som sagt viktigt med en god och kontinuerlig kontakt mellan biståndshandläggaren och den enskilda.

*Det fanns inget samband mellan ärendefördelningen och föräldraledigheten*

Vid SP:s återgång till arbete fanns det vakanta arbetsuppgifter med ärenden enligt LSS och socialpsykiatriärenden enligt SoL som någon behövde utföra. Alla tre biståndshandläggare som vid SP:s återgång till arbete arbetade med enbart äldreomsorgsärenden enligt SoL hade som nämnts arbetat länge med sådana ärenden och mot samma utförandepersonal, och SP hade sedan tidigare erfarenhet av att handlägga socialpsykiatriärenden enligt SoL. Detta i kombination med att kommunen bedömde att SP inte skulle ha några problem med att relativt snabbt lära sig att handlägga även ärenden enligt LSS gjorde att kommunen ansåg att det skulle vara mest effektivt och ändamålsenligt att ge henne dessa arbetsuppgifter. Den bedömningen skulle kommunen ha gjort även om SP vid tillfället hade återgått till arbete från annan längre ledighet än föräldraledighet.

Även om SP inte hade varit frånvarande på grund av längre föräldraledighet, utan hade varit i tjänst, skulle kommunen bedömt att SP var mest lämpad att överta handläggningen av ärenden enligt LSS och socialpsykiatriärenden enligt SoL, givet att det hade uppstått en övertalighet bland biståndshandläggarna som handlade enbart äldreomsorgsärenden enligt SoL och det hade uppstått en vakans bland biståndshandläggarna som handlade i huvudsak ärenden enligt LSS och socialpsykiatriärenden enligt SoL. Beslutet att tilldela henne de aktuella ärendeslagen saknade därför samband med föräldraledighet.

Kommunen har inte gjort sig skyldig till en förberedelse till uppsägning av SP genom att anställa EE. EE ersatte NR när hon slutade. Hade inte NR sagt upp sig, skulle kommunen aldrig anställt EE. Kommunen bedömde vid anställningen av EE att en viss övertalighet var befogad mot bakgrund av bl.a. omsättningen av personal samt föräldraledigheter på enheten. Detta visade sig vara rätt bedömning med hänsyn till HW:s beslut att vara tjänstledig och senare sluta samt då SP önskade att arbeta 75 procent när hon kom tillbaka från föräldraledigheten. Även om SP arbetat när HW valde att sluta, hade det uppkommit en vakant befattning.

Kommunen har aldrig haft för avsikt att förbereda för en uppsägning av, eller att säga upp, SP. Kommunens avsikt med anställningen av EE var att säkerställa bemanningen på enheten för att kunna fullfölja sitt uppdrag, dvs. se till att kommunens invånare får stöd och service som de har rätt till enligt SoL och LSS, samtidigt som kommunen tillgodosåg SP:s rätt att vara föräldraledig. Kommunen tillsatte ett vikariat för SP under henne första föräldraledighet. OB vikarierade för SP. Under SP:s första föräldraledighet omvandlades hans anställning till en anställning tills vidare (den 14 april 2021) i enlighet med anställningsskyddslagen. Det fanns därför varken behov av att utlysa ett vikariat för SP i december 2021, då hon av myndigheterna blev förbjuden att arbeta, eller i samband med att hon gick på sin andra föräldraledighet i april 2022.

### **Utredningen**

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på DO:s begäran förhör under sanningsförsäkran hållits med SP och på kommunens begäran har det hållits vittnesförhör med ALN (verksamhetschef funktionsstöd och f.d. enhetschef och biståndshandläggare) och SS (f.d. enhetschef inom äldreomsorgen). Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

### **Domskäl**

#### *Twisten*

Kommunen beslutade att SP, när hon återgick till arbete efter sin andra föräldraledighet, skulle handlägga ärenden enligt LSS och social-psykiatriärenden enligt SoL i stället för äldreomsorgsärenden enligt SoL som hon handlagt före föräldraledigheten. Parterna tvistar om detta innebar att SP blev missgynnad i strid med 16 § föräldraledighetslagen. Om Arbetsdomstolen skulle anse att SP blev missgynnad genom att tilldelas andra kategorier av ärenden än tidigare, menar kommunen att ärendefördelningen var en nödvändig följd av föräldraledigheten, vilket DO motsätter sig.

*Rättsliga utgångspunkter*

Ursprungligen var en arbetstagare som begärde eller tog i anspråk sin rätt till ledighet enligt föräldraledighetslagen inte skyldig att bara av detta skäl godta någon annan omplacering än en sådan som kunde ske inom ramen för anställningsavtalet och som var en nödvändig följd av ledigheten (17 § enligt tidigare lydelse [SFS 1995:584]). Motsvarande reglering fanns redan i 1978 års lag om rätt till ledighet för vård av barn, m.m.

Den nämnda regleringen utgick den 1 juli 2006 när det i stället infördes ett generellt missgynnandeförbud i föräldraledighetslagen. En anledning till ändringarna var att EU:s s.k. likabehandlingsdirektiv hade ändrats 2002 genom att det bl.a. införts en bestämmelse om att en mammaledig kvinna ska ha rätt att vid mammaledighetens slut återgå till sitt arbete eller ett likvärdigt arbete, på villkor som inte är mindre gynnsamma för henne (prop. 2005/06:185 s. 75). I förarbetena anfördes följande (s. 89).

I fråga om omplaceringar kan nuvarande 17 § föräldraledighetslagen sägas innebära dels ett skydd mot trakasserier från arbetsgivarens sida, dels att en arbetstagare som med stöd i föräldraledighetslagen förkortar sin arbetstid i princip skall beredas oförändrade arbetsuppgifter. Endast om det visar sig omöjligt får arbetsgivaren omplacera arbetstagaren (jfr prop. 1977/78:104 s. 39). Den nya regleringen i föräldraledighetslagen bör ha samma innebörd. Ett annat exempel på när en omplacering skall kunna vara möjlig är då en arbetstagares arbetsuppgifter inte längre finns kvar hos arbetsgivaren när arbetstagaren återkommer från hel ledighet; i det fallet är väl dock inte föräldraledigheten som sådan orsaken till omplaceringen.

Sedan 2006 gäller, enligt 16 § föräldraledighetslagen, att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet enligt lagen, när arbetsgivaren bl.a. leder och fördelar arbetet. Missgynnandeförbudet gäller dock inte om olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten.

Uttrycket missgynnande har samma innebörd som i 1 kap. 4 § diskrimineringslagen (se prop. 2005/06:185 s. 81 och prop. 2007/08:95 s. 486 f.). Avgörande

är att en negativ effekt inträder, inte vilken orsak som kan ligga bakom arbetsgivarens handlande. Att en arbetstagare, som inte önskar eller går med på det, får andra arbetsuppgifter än tidigare är en sådan negativ effekt, oavsett om de tidigare arbetsuppgifterna finns kvar.

Förbudet förutsätter att det finns ett orsakssamband mellan missgynnandet och föräldraledigheten. I lagtexten uttrycks detta som att missgynnandet inte får ske av skäl som har samband med föräldraledigheten. Handlandet strider alltså mot missgynnandeförbudet om den negativa behandlingen har samband med att ledigheten grundas just på föräldraledighetslagen, på så sätt att en föräldraledig arbetstagare behandlas sämre än en arbetstagare, som är ledig av annan orsak, behandlas eller skulle ha behandlats. Missgynnandeförbudet sträcker sig emellertid längre än så. Utgångspunkten är att en arbetstagare inte får missgynnas med anledning av att han eller hon är ledig från arbetet, om ledigheten grundas på föräldraledighetslagen. Det kan alltså vara fråga om ett missgynnande i strid med 16 § föräldraledighetslagen att arbetsgivaren behandlar en föräldraledig arbetstagare på samma sätt som arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat arbetstagare vilka är frånvarande från arbetet av andra godtagbara skäl, såsom sjukdom, totalförsvarsplikt m.m. För att pröva om en arbetstagare blivit missgynnad av skäl som har samband med föräldraledighet enligt föräldraledighetslagen, kan frågan ställas om arbetstagaren behandlats sämre än en arbetstagare som inte är ledig från arbetet behandlas eller skulle ha behandlats.

Föräldraledighet behöver inte vara det enda eller ens det avgörande skälet till att den föräldraledige missgynnas. Om föräldraledigheten är en av flera orsaker till arbetsgivarens åtgärd, är detta tillräckligt för att samband ska anses finnas. När en föräldraledig får nya arbetsuppgifter, dvs. omplaceras, direkt när han eller hon återgår, helt eller delvis, till arbetet efter föräldraledigheten, trots att arbetstagarens tidigare arbetsuppgifter och befattning finns kvar, ligger det i sakens natur att det åtminstone delvis sker av skäl som har samband med föräldraledigheten, nämligen dess avslutande (helt eller delvis), se också 24 § föräldraledighetslagen om att det räcker att en arbetstagare visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit missgynnad av skäl

som har samband med föräldraledighet för att arbetsgivaren ska ha att visa att det inte har förekommit något sådant missgynnande.

Med ”nödändig följd av ledigheten” avses, enligt förarbetena, att en viss följd (effekt) är en given konsekvens av hel eller partiell föräldraledighet, i den meningen att den inte går att undvika med mindre än att den föräldralediga arbetstagaren behandlas på ett mer gynnsamt sätt än andra arbetstagare på ett sätt som kan uppfattas som orättvist mot dessa eller annars framstår som orimligt eller uppenbart omotiverat (prop. 2005/06:185 s. 124).

Enligt EU:s s.k. balansdirektiv ska medlemsstaterna säkerställa att arbetstagare, i slutet av en föräldraledighet, har rätt att återgå till sina arbeten eller till likvärdiga tjänster på villkor som inte är mindre förmånliga för dem (artikel 10.2).

Föräldraledighetslagens undantag avseende ”nödändig följd av ledigheten” och krav på missgynnande och orsakssamband ska tolkas EU-konformt på ett sådant sätt att det inte strider mot balansdirektivet eller likabehandlingsdirektivet (jfr AD 2020 nr 53).

Den på missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen och EU-rätten grundade rätten att återvända till samma arbete eller ett likvärdigt arbete som en föräldraledig arbetstagare har när han eller hon återgår till arbete efter föräldraledigheten, kan i det enskilda fallet innebära en begränsning av den arbetsskyldighet som annars hade gällt och därmed också en inskränkning i arbetsgivarens arbetsledningsrätt (AD 2013 nr 22).

*Har kommunen missgynnat SP genom ärendefördelningen?*

Det är utrett att kommunen sedan 2020 lade upp biståndshandläggarnas arbete på så sätt att två av dem handlade ärenden enligt LSS och socialpsykiatri-ärenden enligt SoL, medan resten handlade äldreomsorgsärenden enligt SoL. SP har uppgett att biståndshandläggarna som handlade äldreomsorgsärenden enligt SoL inte kunde bistå handläggarna som handlade ärenden enligt LSS, eftersom de inte hade tillräcklig kunskap om LSS. Dessa uppgifter får stöd av

att varken ALN eller SS kunnat minnas något exempel på när en biståndshandläggare som arbetat med äldreomsorgsärenden enligt SoL har fattat beslut i ett ärende enligt LSS, vilket även SP uppgett.

Sammantaget anser Arbetsdomstolen att det genom utredningen är klarlagt att biståndshandläggarna, till följd av kommunens uppdelning av ärendekategorierna, blivit specialiserade på sin ärendekategori och i princip aldrig handlade den andra kategorin av ärenden. Detta innebär enligt Arbetsdomstolens mening att handläggningen av de olika ärendekategorierna hos kommunen utgjorde olika arbetsuppgifter, även om de kan anses lika, eftersom samma grundläggande arbetsmetod används. Att i det läget ålägga en biståndshandläggare att handlägga en annan ärendekategori får därför anses som en sådan omplacering som avsågs i den tidigare bestämmelsen om förbud mot omplacering i föräldraledighetslagen och som det nuvarande generella missgynnandeförbudet i samma lag enligt förarbetena ska skydda mot.

Det är, främst genom SP:s uppgifter och delvis ALN:s uppgifter, utrett att SP, när hon kom tillbaka till arbetet efter föräldraledigheten, inte önskade handlägga ärenden enligt LSS och socialpsykiatriärenden enligt SoL, eller frivilligt gick med på det, utan att hon ville, såsom före föräldraledigheten, handlägga äldreomsorgsärenden enligt SoL och att kommunen var medveten om det. Genom att kommunen trots detta ålade SP att handlägga ärenden enligt LSS och socialpsykiatriärenden enligt SoL blev hon missgynnad när kommunen ledde och fördelade arbetet på enheten. Eftersom kommunens missgynnande arbetsledning skedde just när och för att hon delvis avslutade föräldraledigheten, får missgynnandet enligt Arbetsdomstolens mening åtminstone delvis anses ha skett av skäl som har samband med avslutandet av föräldraledigheten.

Det står vidare enligt Arbetsdomstolens mening klart att kommunens beslut att tilldela SP andra ärendekategorier inte var en nödvändig följd av SP:s föräldraledighet, eftersom hennes tidigare arbetsuppgifter med handläggning av äldreomsorgsärenden enligt SoL fortfarande fanns kvar. Att låta SP vara kvar som handläggare av äldreomsorgsärenden enligt SoL, en befattning som hon

när hon återkom från föräldraledigheten – ledighetstiden inräknad – hade haft under längre tid än två av de tre handläggare som handlade sådana ärenden, kan inte heller med fog uppfattas som orättvist, orimligt eller uppenbart omotiverat. Det är inte utrett att de andra handläggarna av äldreomsorgsärenden enligt SoL skulle vara oförmögna att lära sig att handlägga ärenden enligt LSS.

Arbetsdomstolens bedömningar innebär sammanfattningsvis att kommunen bröt mot missgynnandeförbudet i 16 § föräldraledighetslagen genom att efter SP:s andra föräldraledighet tilldela henne andra kategorier av ärenden än hon hade före föräldraledigheten. Kommunen är därför enligt 22 § föräldraledighetslagen skyldig att betala allmänt skadestånd till SP.

#### *Skadeståndets storlek*

Arbetsdomstolen har ingen anledning att ifrågasätta SP:s uppgifter om att hon påverkades negativt av kommunens beslut och att det ledde till att hon efter en kort tid tog helt ledigt. Missgynnandet har dock objektivt bara avsett ett byte av arbetsuppgifter, som SP hade grundläggande utbildning för att utföra, på samma arbetsplats. Inget tyder på att kommunen avsett att SP skulle ta helt ledigt, eller avsluta sin anställning, även om det får anses utrett att kommunen åtminstone hade anledning att anta att det kunde bli följden av beslutet. Beslutet om nya arbetsuppgifter på samma arbetsplats framstår som mindre ingripande än missgynnande beslut om att avbryta en provanställning eller som annars innebär att någon går miste om en möjlighet till anställning. Vid en samlad bedömning, med beaktande av praxis om ideell ersättning vid missgynnande åtgärder, anser Arbetsdomstolen att det allmänna skadeståndet ska bestämmas till 50 000 kr.

#### *Förhandsavgörande*

Enligt artikel 267 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt är en nationell domstol, mot vars avgöranden det inte finns något rättsmedel enligt nationell lagstiftning, skyldig att begära förhandsavgörande från EU-domstolen om bl.a. tolkning av fördragen och rättsakter som beslutas av unionens

institutioner, om den nationella domstolen anser att ett beslut i frågan är nödvändigt för att döma i saken.

Arbetsdomstolen har kommit fram till att kommunen agerat i strid med missgynnandeförbudet i 16 § föräldraledighetslagen och tillerkänt SP allmänt skadestånd utan att behöva tolka eller tillämpa EU-rätt. Det har därmed inte varit nödvändigt att EU-domstolen meddelar ett förhandsavgörande för att Arbetsdomstolen ska kunna döma i saken.

DO:s begäran om att inhämta förhandsavgörande ska därför avslås.

#### *Rättegångskostnader*

Kommunen har förlorat målet och ska därför ersätta DO:s rättegångskostnader. Det yrkade beloppet är vitsordat.

#### **Domslut**

1. Emmaboda kommun ska till SP betala allmänt skadestånd med 50 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 5 mars 2024 till dess betalning sker.
2. Emmaboda kommun ska ersätta Diskrimineringsombudsmannens rättegångskostnader med 230 400 kr, avseende ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen avslår Diskrimineringsombudsmannens begäran om att inhämta förhandsavgörande.

Ledamöter: Sören Öman, Inger Andersson, Erna Zelmin, Lars Askelöf, Monika Saarm, Lenita Granlund och Kjell Svahn. Enhälligt.

Rättssekreterare: Amanda Schmidt