

En butikssäljare hos ett bolag sa upp sig. Tvistigt om uppsägningen var föranledd av ageranden av bolagets företrädare i butiken och om uppsägningen därför skulle ses som en uppsägning från bolagets sida, en så kallad provocerad uppsägning. Arbetsdomstolen har kommit fram till att det inte är visat att bolaget före uppsägningen handlat otillbörligt och i strid mot lag och god sed på arbetsmarknaden och därmed föranlett arbetstagarens uppsägning.

---

**Postadress**  
Box 2018  
103 11 Stockholm

**Besöksadress**  
Stora Nygatan 2 A och B

**Telefon**  
08-617 66 00

kansliet@arbetsdomstolen.se  
www.arbetsdomstolen.se

**Expeditionstid**  
måndag–fredag  
09.00–12.00  
13.00–15.00

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2023-03-01  
StockholmDom nr 11/23  
Mål nr A 1/22**KÄRANDE**

Handelsanställdas förbund, Box 1146, 111 81 Stockholm  
Ombud: förbundsjuristen Maria Fridolin, LO-TCO Rättsskydd AB,  
Box 1155, 111 81 Stockholm

**SVARANDE**

1. Föreningen Svensk Handel, 103 29 Stockholm  
2. New Yorker Sverige Kommanditbolag, 969724-7097, Box 143,  
201 21 Malmö  
Ombud för båda: jur.kand. Per Dalekant och jur.kand. Sophia Holm,  
Föreningen Svensk Handel, 103 29 Stockholm

**SAKEN**

skadestånd på grund av uppsägning

---

**Bakgrund**

Mellan Föreningen Svensk Handel (Svensk Handel) och Handelsanställdas förbund (förbundet) föreligger kollektivavtal, detaljhandelsavtalet.

New Yorker Sverige Kommanditbolag (bolaget) är medlem i Svensk Handel och därmed bundet av detaljhandelsavtalet. G.R.P. är medlem i förbundet.

G.R.P. var – sedan den 20 juli 2020 – tillsvidareanställd som säljare hos bolaget på deltid, med placering i en av bolagets butiker i Malmö. Den 16 augusti 2021 sa hon upp sig.

Mellan parterna har uppstått tvist om uppsägningen var föranledd av händelser på arbetsplatsen och ageranden av bolagets företrädare i butiken där G.R.P. arbetade och om uppsägningen därför ska ses som en uppsägning från bolagets sida. Parterna är överens om att det inte funnits saklig grund för uppsägning.

Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

## Yrkanden och inställning

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till G.R.P. betala

- allmänt skadestånd med 200 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 1 mars 2022, till dess betalning sker, och
- ekonomiskt skadestånd, för tiden från den 16 september 2021 till dag för huvudförhandling, med sammanlagt 172 676 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på
  - a) 8 797 kr från den 25 oktober 2021,
  - b) 18 850 kr från den 25 november 2021,
  - c) 18 850 kr från den 25 december 2021,
  - d) 12 080 kr från den 25 januari 2022,
  - e) 4 633 kr från den 25 februari 2022,
  - f) 6 415 kr från den 25 mars 2022,
  - g) 5 234 kr från den 25 april 2022,
  - h) 6 158 kr från den 25 maj 2022,
  - i) 5 540 kr från den 25 juni 2022,
  - j) 5 583 kr från den 25 juli 2022,
  - k) 7 610 kr från den 25 augusti 2022,
  - l) 6 554 kr från den 25 september 2022,
  - m) 12 106 kr från den 25 oktober 2022,
  - n) 18 850 kr från den 25 november 2022,
  - o) 18 850 kr från den 25 december 2022, och
  - p) 16 566 kr från den 25 januari 2023, allt till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena. De har inte vitsordat något belopp i allmänt skadestånd, men vitsordat de yrkade månadsbeloppen samt sättet att beräkna ränta.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

---

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

## Förbundet

### *Sammanfattning av grunderna för talan*

G.R.P. sa upp sig från sin tillsvidareanställning hos bolaget den 16 augusti 2021. Uppsägningen hade sin grund i bolagets agerande gentemot henne, som varit otillbörligt samt i strid med lag och god sed på arbetsmarknaden. Hon provocerades till att säga upp sig. Bolaget har agerat på ett sådant sätt att hennes uppsägning ska jämföras med en uppsägning från bolagets sida. Saklig grund för uppsägning fanns inte. Bolaget ska därför betala allmänt och ekonomiskt skadestånd till henne.

### *Anställningen*

G.R.P. anställdes den 20 juli 2020 som butikssäljare hos bolaget, med placering i dess butik i köpcentret Mobilia, i centrala Malmö. Anställningen var en tillsvidareanställning på halvtid. På arbetsplatsen fanns en butikschef, D.M., en biträdande butikschef, F.I., och en butikschefsaspirant, S.U., samt ett par ytterligare medarbetare. Majoriteten av de anställda hade sitt ursprung från olika delar av Balkan.

Flera av de anställda i butiken, inklusive cheferna, umgicks även med varandra privat, dock inte G.R.P.

### *Händelseförloppet*

#### Antiromsk jargong på arbetsplatsen

Till en början trivdes G.R.P. mycket bra. Efter en månads anställning noterade hon dock att det fanns en rasistisk jargong på arbetsplatsen. Både butikssäljare och butiksledning uttryckte sig nedsättande om romer på olika sätt. De benämnde även romer som "zigenare". När en lång kjol packades upp i butiken kunde de anställda säga "titta en sådan jävla zigenarkjol". G.R.P. har romskt ursprung.

Både butikschefen och den biträdande butikschefen deltog i jargongen. D.M. fällde antiromska kommentarer i samband med upppackning av långa kjolar. När det kom in romer i butiken kunde F.I. säga till personalen "håll koll på zigenarna där borta". Sådana uttalanden gjordes vid flera tillfällen och även efter att G.R.P:s etniska tillhörighet blivit känd. Vid ett tillfälle när någon bad om en cigarett i samband med lunchen sa F.I. "tigger du en cigg som en jävla zigenare?". G.R.P. fann det anmärkningsvärt att ledningen själv deltog i en sådan jargong, i stället för att klargöra att sådant agerande inte var acceptabelt på arbetsplatsen. Hon påtalade ibland att den rätta benämningen var romer.

Mot bakgrund av jargongen på arbetsplatsen bad G.R.P. familjemedlemmar och släktingar att de inte skulle prata med henne för det fall de besökte butiken. Om de trots allt kom till butiken bad hon dem att prata svenska med henne och inte romani. Hon bad även vänner med romskt ursprung att inte komma till butiken och prata med henne, vare sig på svenska eller romani, då hon var rädd för att det skulle framgå att de kände varandra. Hon var orolig över hur hon skulle bemötas av medarbetarna och butiksledningen om hennes ursprung blev känt.

Någon gång i november eller december 2020 besökte G.R.P:s morbror, K.P., butiken och frågade efter henne. Hon hade en arbetsfri dag och var därför inte på plats. Butikschefsaspiranten S.U. frågade morbrodern hur han kände G.R.P. Denne förklarade att hon var hans systerdotter. Efter att morbrodern lämnat butiken gick S.U. fram till F.I. och berättade för henne att G.R.P. var "en jävla zigenare". F.I. reagerade med bestörtning och tog sig för munnen. Även butikschefen var i butiken vid tillfället.

S.U. och morbrodern hade haft kontakt tidigare i samband med att den sistnämnde besökt bolagets butik i köpcentret Emporia i Malmö. S.U. kände därför till K.P:S etniska ursprung, men han kände inte till att G.R.P. var K.P:S systerdotter. Någon dag efter morbroderns besök, när G.R.P. var i butiken för att handla på sin lediga dag, blev hon utsatt för i det närmaste ett förhör av butikschefen. Butikschefen sa bland annat att morbroderns fru hade haft ”kjol och guld” på sig. G.R.P. upplevde situationen som mycket obehaglig och visste inte utifrån beskrivningen vilka personer det handlade om, vilket hon också uppgav. Butikschefen insisterade dock på att det varit fråga om hennes farbror.

Några veckor senare kom en av G.R.P:s mostrar på besök till butiken och frågade efter henne. Inte heller vid detta tillfälle var G.R.P. på plats. F.I. tog i efterhand upp detta besök med henne och påtalade upprört följande. ”Du hade en släkting här igen. Det var din moster, hon hade kjol och guld. Hon hade män med sig som stod vid ingången och de såg farliga ut”. G.R.P. visste inte vilka personer som F.I. pratade om, vilket hon uppgav. Till saken hör att hon har sju mostrar. F.I. uppgav att hon kunde skydda henne och även förbjuda dem, som kommit på besök, från att vara i butiken. I efterhand, när hon närmare undersökt saken, har hon förstått att det handlat om släktingar till henne. Det är inte korrekt att hon frågade F.I. om personerna såg ut som romer.

F.I. visade viss irritation över att G.R.P., i samband med besöken av släktingarna, inte bekräftat släktskapet och kunde emellanåt fortsätta att ”fiska” efter hennes ursprung genom att ställa frågor om t.ex. varifrån hennes efternamn kom.

Det är inte riktigt att butikschefsaspiranten frågat G.R.P. om hon påstått att han kallat henne för zigenare och varför hon sagt det till butikssäljaren. De har inte haft en konversation om detta.

Vid ett tillfälle kom det in två kunder i butiken, en romsk kvinna åtföljd av sin dotter. F.I. sökte upp G.R.P. och berättade att hon tidigare fått jaga ut dessa kunder från bolagets butik i köpcentret Entré i Malmö, där hon tidigare arbetat och att de i samband med att de blivit utjagade av henne, ramlat i rulltrappan och slagit sig. Hon uttalade sig vidare väldigt negativt och kränkande om kunderna och sa bland annat att de var ”äckliga tjuvar.” Hon sa detta till G.R.P. medan kunderna befann sig i butiken. De stod då i kön till kassan med kläder i famnen. Händelsen inträffade efter att G.R.P:s ursprung blivit känt för personal och ledning.

G.R.P. började må allt sämre och fick även sömnsvärigheter. Om någon kom in i butiken som hon anade eller visste hade romskt ursprung blev hon mycket stressad och undvek, om möjligt, att vara i närheten. Hon sprang ibland in på personaltoaletten och kontaktade då sin sambo. Hon upplevde att butiksledningen stannade upp för att noga iaktta hennes eventuella reaktioner. Detta var väldigt stressande. Vid några tillfällen då sambon befann sig i butiken, och det kom in kunder med romskt ursprung, fick

sambon "rapportera" till henne när kunderna lämnat butiken, så att hon kunde våga sig fram igen.

Vid några av sambons besök i butiken pratade han med S.U. Sambon hörde då denne fälla kommentarer om kunder i butiken med romskt ursprung och säga "jävla zigenare" samt även uttrycka att de var ute efter att stjäla butikens varor. Sambon blev väldigt chockad över uttalandena.

S.U. framförde också till sambon stark kritik mot cheferna och deras ledarskap och att han övervägde att sluta eller ta tjänstledigt. Han berättade att butikschefen ogillade albaner och han kallade butikschefen för "cetni".

Även efter att butiksledningen förstått, eller i vart fall haft anledning att anta, G.R.P:s etniska tillhörighet fortsatte den rasistiska jargongen på arbetsplatsen i samband med att kunder med romsk tillhörighet kom in i butiken och när plagg packades upp. G.R.P. upplevde även att D.M. och F.I. lade en starkare betoning på ordet "zigenare" än vad de gjort tidigare. Jargongen pågick under hela hennes anställningstid. G.R.P. berättade inte själv för någon på arbetsplatsen om sin etnicitet.

#### Utfrysning och skapade konflikter

Efter besöken från släktingarna märkte G.R.P. hur beteendet gentemot henne på arbetsplatsen successivt förändrades. Butikschefen och F.I. kunde prata med varandra och när hon närmade sig tystnade de. När G.R.P. ville fråga något arbetsrelaterat svarade de att de inte hade tid.

Butikschefen och F.I. blandade sig i medarbetarnas privatliv och skapade medvetet konflikter mellan dem.

Butikschefen och F.I. sa till G.R.P. att kollegan A.H. till dem sagt att G.R.P. hade det väldigt stökigt på sin avdelning och att hon inte gjorde det hon skulle. Hon blev till följd härav kritiserad av butiksledningen. Såvitt avsåg vissa påståenden om bristande ordning hade hon inte ens varit på arbetet när det enligt påståendena skulle ha varit oordning, vilket hon då fick påtala till sitt försvar. En ytterligare konsekvens av A.H:s påståenden var att det blev spänt mellan de båda.

Någon gång efter mars eller april 2021 tillfrågades A.H. av D.M. och F.I. om det stämde att hon hade en pojkvän. A.H. blev illa berörd över frågan, då hennes privatliv inte var något som hon hade för avsikt att dela med sig av till sina chefer, som därför frågade varifrån de hade hört detta. De svarade att det var G.R.P. som berättat det för dem, vilket var felaktigt. A.H. blev härefter arg på G.R.P.

Efter att arbetskamraten N.M. slutat sin anställning på egen begäran under våren 2021, började A.H. och G.R.P. prata allt mer med varandra eftersom de misstänkte att allt inte stod rätt till på arbetsplatsen. De kom fram till att flera saker som butiksledningen sagt om de båda inte stämde.

Butikschefen och F.I. hade inte bara sagt till G.R.P. att kollegan A.H. yttrat sig negativt om henne, utan de hade även sagt till kollegan att G.R.P. talat illa och avslöjat saker om kollegan. Det framkom också i efterhand att det var D.M:s dotter som berättat om kollegans pojkvän. Dottern hade gemensamma bekanta med A.H. och hade på så sätt fått reda på förhållandet.

Ett annat tillfälle där butiksledningen spred osanna rykten och skapade konflikter rörde medarbetaren K. K. hade sökt en utbildning, vilket han bara berättat för några få på arbetsplatsen, däribland G.R.P. D.M. frågade honom kort härefter om hans tänkta studier. När han frågade hur hon fått reda på hans planer svarade hon att det var G.R.P. som berättat om det. K. blev sur och konfronterade G.R.P., som svarade att hon inte hade avslöjat något. När han sedan sa till D.M. att det inte var G.R.P. som sagt något, ändrade sig D.M. och sa att det måste varit en annan medarbetare som berättat det för henne.

Butikschefen och F.I. frågade ofta G.R.P. om sådant som rörde andra medarbetare på ett personligt plan. Eftersom G.R.P. inte ville bli inblandad i sådana diskussioner svarade hon alltid att hon inte ville prata om det. D.M. och F.I. blev då arga på henne och uttryckte att hon dolde saker och att hon var en lögnare. De kunde även fråga henne, varje vecka, om sådant som rörde medarbetarnas prestationer på arbetet. Cheferna kunde säga att de visste att hon satt på information. Det var oftast D.M. som var drivande i dessa "förhör". Efter flera av dessa tillfällen pratade ingen av de båda cheferna med henne på flera arbetspass, vilket hon upplevde som psykiskt påfrestande.

Även de övriga arbetskamraterna agerade på ett sätt som uteslöt henne ur gemenskapen. När G.R.P. frågade arbetskamraterna varför de fryste ut henne svarade de att butikschefen sagt saker om henne som fick dem att bli arga. Det visade sig att butikschefen spred felaktiga rykten om vad hon påstods ha sagt om andra arbetskamrater.

A.H. kunde medvetet stöka till och dra ner saker på golvet på den avdelning i butiken som G.R.P. ansvarade för, för att sedan oriktigt uppge till butikschefen att det var G.R.P. som gjort detta. Det hände också att arbetskamraten tillsammans med de två cheferna låste lagret så att hon inte kunde komma in. G.R.P. har inte själv sett A.H. medvetet stöka till och dra ner saker på golvet, för att sedan skylla detta på G.R.P., utan hon fick höra detta från butiksledningen och andra medarbetare. A.H. har i efterhand förstått att butiksledningen även spred osanna rykten om henne till G.R.P. Om A.H. någon gång medvetet skulle ha stökat till på hennes avdelning i butiken, är det en konsekvens av hur butiksledningen skapat konflikter mellan de två. Butiksledningen får därmed anses som ansvarig för, eller i vart fall i hög grad ha bidragit till situationen.

### Kommentarer om klädsel

Det fanns ingen uttalad klädpolicy på arbetsplatsen, även om det uppskattades att de anställda bar de kläder som butiken hade till försäljning. Vid ett av tillfällena när butikschefen kommenterade G.R.P:s klädsel hade hon haft på sig kläder från butiken i form av svarta kostymbyxor och en svart skjorta. Hon fick därutöver vid ett par tillfällen nedsättande kommentarer av D.M., som t.ex. sa ”har du precis vaknat eller” och ”har du på dig pyjamas?”.

### Händelsen när G.R.P. hade skadat sin hand

Under vintern 2020/2021 kom G.R.P. till ett arbetspass. Det fanns en etablerad rutin att den anställde inför varje arbetspass skulle uppsöka den som var ansvarig för att få närmare information om dagens arbete. Vid det aktuella tillfället gick G.R.P. därför till lagret, där F.I. befann sig och visade att hon hade kommit. Hon visade sin ena hand och berättade att hon hade ont i den, men att hon skulle göra sitt bästa. Det är möjligt att hon berättade om sin skadade hand även för butikschefen.

Efter cirka två timmars arbete kom F.I. fram till G.R.P. och skrek inför alla kunder ”vad fan är det du håller på med, jag har sett dig på samma plats hur länge som helst, sköter du dig inte och jobbar i ett högre tempo kommer jag att skicka hem dig!”. Det var helg och därmed många kunder i butiken. G.R.P. tog illa vid sig och började gråta samtidigt som hon förklarade att hon hade kraftiga smärtor i handen, men att hon ändå försökte göra sitt bästa. F.I. skrek även att hon hade rätt att skicka hem G.R.P. om hon misskötte sig. G.R.P. upplevde situationen som väldigt obehaglig och kränkande och sa därför att hon skulle gå till personalrummet för att hämta sina tillhörigheter och gå hem. Hon uppgav även att hon inte skulle komma under morgondagen. När hon hämtat sina tillhörigheter kom kunder fram och kommenterade det som hade hänt samt tröstade henne samtidigt som de var starkt kritiska till hur hon hade behandlats.

På kvällen efter händelsen ringde G.R.P. till butikschefen som ifrågasatte F.I:s agerande. Butikschefen uppgav att hon skulle ha ett allvarligt samtal med F.I. Inga åtgärder vidtogs från ledningens sida med anledning av händelsen.

Det är korrekt att G.R.P. efter händelsen var sjukskriven. Det hade dock inte med den skadade handen att göra, utan med hur hon hade blivit behandlad av F.I.

### Andra ageranden från butikschefens sida

Vid ett tillfälle skällde butikschefen ut G.R.P. inför kunder i butiken i samband med att G.R.P. undrade över en kod till kassan. Butikschefen smällde med en häftapparat i bordet och skrek att G.R.P. fick henne att framstå som en dålig chef. Butikschefen pratade sedan inte med G.R.P. under resten av arbetsdagen.



Vid ett annat tillfälle kom butikschefen förbi när G.R.P. tillsammans med andra medarbetare höll på att vika ett stort antal t-shirtar och raserade hennes hög med vikta t-shirtar. Butikschefen beordrade henne sedan på ett hårdfört sätt, inför de andra medarbetarna, att hon skulle börja om från början.

Butikschefen har upprepade gånger, inför kunder i butiken, gjort en gest med handen för att visa att hon stod över G.R.P. samt uppgett att G.R.P. skulle lyda henne eftersom det var hon som ”matade” henne. Butikschefen har även vid upprepade tillfällen skällt ut och varit kritisk mot G.R.P. inför kunder på ett sådant sätt att de har reagerat och påtalat att hon inte skulle behöva stå ut med att bli behandlad på ett sådant sätt. Detta har hänt både före och efter medarbetarsamtalet i januari 2021.

Det är riktigt att det spelades in en film med födelsedagshälsningar inför butikschefens födelsedag den 28 maj 2021. G.R.P. ville egentligen inte medverka, men kollegorna fick henne att göra det.

#### Medarbetarsamtalet i januari 2021

I januari 2021 hade butikschefen ett medarbetarsamtal med G.R.P. Butikschefen inledde samtalet med att berätta att G.R.P. egentligen skulle ha erbjudits en anställning med en högre sysselsättningsgrad (75 procent av heltid). Butikschefen sa att detta dock inte längre var aktuellt eftersom hon hade märkt att G.R.P. mådde väldigt dåligt på arbetsplatsen. Butikschefen visade även med sin ena hand hur lågpresterande G.R.P. var jämfört med sina arbetskamrater.

G.R.P. tog tillfället i akt och berättade hur hon upplevde bemötandet på arbetsplatsen. Hon bekräftade att hon mådde dåligt och berättade att hon inte trivdes med ledarskapet, att ledningen tog ställning, pratade illa om arbetskamrater och skapade konflikter mellan dem. Hon uppgav inte att hon mådde dåligt av privata skäl. Hon var så nedstämd att hon grät. D.M. blev mest irriterad och tog ingen egentlig notis, utan ville fortsätta gå igenom de olika punkterna på dagordningen för medarbetarsamtalet. Trots G.R.P:s synpunkter vid medarbetarsamtalet vidtog bolaget inte några åtgärder.

D.M. uppgav vidare att en annan anställd, N.M., den 18 januari 2021 hade fått anställningen med högre sysselsättningsgrad. Som svar på denna upplysning svarade G.R.P. att hon var nöjd med den anställning hon hade, med tanke på att hon även bedrev studier.

#### Mötet den 3 augusti 2021

Inför sommaren 2021 längtade G.R.P. till semesterledigheten och att få komma bort från arbetet. När semestern närmade sig sitt slut drabbades hon av kraftig ångest och mådde psykiskt dåligt. Hon var då sjukskriven ett par dagar. Efter omsorgsfullt övervägande tillsammans med sin sambo kom hon fram till att hon inte längre orkade vara kvar i anställning hos bolaget.

I början av augusti 2021 var butikschefen fortfarande på semester och G.R.P. bestämde sig därför att berätta för F.I. att hon mådde så dåligt på grund av arbetsförhållandena att hon var tvungen att sluta. Den aktuella dagen, den 3 augusti, var en för G.R.P. arbetsfri dag. När F.I. ringde henne med anledning av en schemaändring, tog hon tillfället i akt och sa att hon ville komma förbi butiken för ett samtal.

G.R.P. kom till butiken senare samma dag och berättade för F.I. hur hon blivit behandlad på arbetsplatsen, att cheferna tagit ställning och fryst ut henne.

G.R.P. passade också på att berätta varför kollegan N.M. valt att sluta i slutet av mars 2021. Kollegan hade förbjudits att prata sitt modersmål albanska och hade även blivit utsatt för nedsättande och kränkande kommentarer av butiksledningen. Kollegan hade även fått höra av S.U. att D.M. hatade albaner samt att denna tillhört ett serbiskt parti som ogillar albaner och att kollegan utsatts för ryktesspridning på arbetet av F.I. Ryktena rörde mycket kränkande påståenden om kollegans person. Medan kollegan fortfarande var anställd, fick G.R.P. ibland komma tidigare till sitt pass för att hinna prata med och stötta henne under raster. Ibland grät N.M. och sa att hon inte ville tillbaka in i butiken för att arbeta.

G.R.P. har i efterhand förstått att "cetnic" är ett skällsord som används om människor som ogillar albaner. Hon har inte själv kallat D.M. för "cetnic" utan enbart berättat om anledningen till att N.M. avslutat sin anställning, utifrån vad N.M. berättat för henne.

N.M. berättade aldrig för ledningen varför hon slutade. När A.H. tillfrågades av ledningen om hon visste varför N.M. hade slutat, uppgav hon oriktigt att det var för att N.M. skulle flytta utomlands. G.R.P. undrade då varför A.H. sagt som hon gjort och bad henne även att ringa till N.M. A.H. ville inte att G.R.P. skulle berätta för ledningen att hon hittat på en anledning till att N.M. hade slutat.

F.I. undrade om det var i sin ordning att även butikschefen fick veta det som G.R.P. uppgett vid deras möte, vilket hon uppgav gick bra.

Mötet avbröts genom att butikschefen plötsligt slog upp dörren till kontorsrummet och skrek till G.R.P. att hon suttit där inne i 30 minuter och att butiken höll på att förfalla. Hon svarade att hon hade en arbetsfri dag och att de fick fortsätta samtalet kommande måndag.

G.R.P. sa aldrig något om F.I:s sexuella läggning eller att A.H. skulle ha kommenterat denna. Hon uttalade sig inte heller negativt om F.I:s sexuella läggning till andra anställda.

### Påstått möte den 5 augusti 2021

G.R.P. har inte haft något möte med regionchefen A.C.F. i butiken den 5 augusti 2021. Däremot sa F.I. att hon skulle ringa honom, med anledning av vad G.R.P. berättat för henne vid samtalet den 3 augusti 2021.

### Mötet den 9 augusti och uppsägningen den 16 augusti 2021

Den kommande måndagen, den 9 augusti 2021, hade G.R.P. ett möte med butikschefen och F.I. G.R.P. berättade återigen att hon upplevde att de båda cheferna fryste ut henne, att de spred rykten om henne till övriga i personalgruppen samt att de hånskrattade bakom hennes rygg. Hon berättade hur dåligt hon mådde och att hon inte klarade av att arbeta i butiken längre. Hon berättade även hur N.M. upplevt arbetsförhållandena och anledningen till att hon slutat. Det framkom då även vad N.M. fått höra från A.H. och S.U., vilket handlade om att butikschefen kallats för ”cetnic”. D.M. och F.I. sa att de skulle prata vidare om detta med dem.

De båda cheferna blev arga och upprörda och undrade om hon hade en dold agenda och varför hon inte hade kommit tidigare till dem. De sa att hon inte fick sluta på grund av det hon berättat, utan uppmanade henne att överväga frågan en vecka till. G.R.P. uppfattade det som att de var rädda för att hon skulle sluta på grund av det som hon hade berättat om ledarskapet och utfrysningen och att det skulle få de båda att framstå i dålig dager. Inga åtgärder vidtogs från ledningens sida med anledning av vad hon berättat.

Den 16 augusti 2021 hade det passerat en vecka och cheferna undrade hur G.R.P. skulle göra. Hon berättade att hon inte klarade av att arbeta i butiken längre, utan var tvungen att säga upp sig. Cheferna bad henne skriva sin uppsägning på ett papper, vilket hon gjorde. I samband med uppsägningen berättade hon för kollegorna K. och D.O. att hon inte kunde vara kvar på arbetsplatsen, eftersom hon mådde så dåligt.

Det är inte korrekt att G.R.P. skulle ha sagt att det var på grund av A.H. som hon ville säga upp sig. Det var inte kollegan som var problemet, utan det sätt de två cheferna styrde och ställde och skapade konflikter mellan de anställda genom att sprida olika rykten. Det var mot denna bakgrund som hon ansåg att det skulle underlätta om hon och A.H. inte arbetade samtidigt under den resterande anställningstiden. De två cheferna sa att kollegan var anställd vid behov och att de därför kunde undvika att anlita henne.

G.R.P. var vid det här laget desperat och ville komma bort från de undermåliga arbetsplatsförhållandena. Hon sa till cheferna att hon hellre tog ett lån för att kunna försörja än att vara fortsatt anställd med rätt till lön.

### Händelsen den 17 augusti 2021

Den 17 augusti 2021, när G.R.P. arbetade, bad F.I. henne att komma in på kontoret, ett litet utrymme på cirka två kvadratmeter. Butikschefen och A.H. skulle inte arbeta den dagen. Efter att G.R.P. gått in på kontoret stängde F.I.

dörren. Inne på kontoret befann sig redan butikschefen samt A.H., som cheferna lovat att hon inte skulle behöva arbeta tillsammans med i fortsättningen. Hon insåg då att butikschefen och A.H. hade kommit till butiken och sedan väntat på kontoret medan hon själv hade varit på rast. Hon hade under arbetspasset frågat om hon kunde få ta sin rast lite senare, vilket brukade gå bra, men hade den här dagen nekats detta.

F.I. ställde sig framför dörren för att hindra G.R.P. från att gå ut samtidigt som hon skrek att G.R.P. inte fick gå förrän de fått säga sitt. De båda stod panna mot panna, dvs. fysiskt väldigt nära varandra. D.M. skrek till G.R.P. att hon var en lögnare samt att ”A.är här för att bevisa det”. D.M. skrek även att G.R.P. skulle stanna för det var hon som ”matade” henne, samtidigt som hon gjorde en gest som att hon matade henne med en sked. G.R.P. fick panik. Hon skrek att de var hemska personer och att hon skulle tillkalla polis och anmäla dem. D.M. hånskrattade i samband med detta.

F.I. försökte inte, som påståtts, lugna G.R.P. som grät och skrek efter hjälp eftersom hon upplevde situationen som mycket obehaglig. Hon skrek att de omedelbart skulle släppa ut henne ur rummet eftersom D.M. inte längre var hennes chef. Det kan vara så att hon kastade nycklarna. Kunder började banka på dörren då de hörde tumultet och skrek att de skulle öppna dörren. Hon fick vid ett tillfälle tag i dörren men den gick inte att öppna. När F.I. öppnade dörren på glänt för att be kunderna gå därifrån lyckades hon ta sig ut.

G.R.P. har inte uttryckt sig på det sätt som arbetsgivarparterna påstått.

Efter händelsen träffade G.R.P. kollegan D.O. Hon grät och hade panik. D.O. tog tag i henne, kramade henne och försökte lugna henne. Hon kan ha skrikit det som påståtts, men det är felaktigt att hon skulle ha nämnt något om A.H. Hon nämnde att hon blivit inlåst.

Ledningens agerande ligger i linje med det tidigare agerandet från dess sida, som provocerat fram G.R.P:s uppsägning.

Efter händelsen den 17 augusti 2021 klarade inte G.R.P. av att vara kvar på arbetsplatsen utan tvingades sjukskriva sig under den resterande uppsägningstiden. Hon behövde uppsöka vård med anledning av händelsen.

G.R.P. ringde regionchefen och förklarade vad som hade hänt och vad hon hade fått gå igenom på arbetsplatsen. Regionchefen uttryckte förståelse för situationen och förklarade att han skulle ringa henne under veckan, vilket inte skedde. Nästa gång de hade kontakt var i samband med den lokala tvisteförhandlingen.

Såvitt avser påståendet att F.I. efter händelsen bland annat lider av panikångest kan det påpekas att hon redan i tiden dessförinnan hade berättat på arbetsplatsen att hon var föremål för KBT-behandling samt intog antidepressiv medicin.

### Arbetsmiljöutredning

Den arbetsmiljöundersökning som genomfördes företogs internt. Ingen extern expertresurs i form av företagshälsovård anlätades för ändamålet.

### Erbjudande om annan anställning

Det är riktigt att G.R.P. erbjöds två olika arbeten. Det ena var i en butik där D.M:s dotter arbetade och det andra var en tidsbegränsad anställning i form av ett vikariat i en annan butik. Hon såg inte en fortsatt anställning hos bolaget som ett realistiskt alternativ, eftersom arbetsgivarens agerande påverkat hennes hälsa på ett mycket negativt sätt vilket lett till att förtroendet för bolaget var helt förbrukat.

### *I strid med lag och god sed på arbetsmarknaden*

Det åligger arbetsgivaren, enligt arbetsmiljölagstiftningen, att skydda de anställda mot kränkningar och trakasserier och arbetsgivaren har ett ansvar för att undanröja beteenden av sådant slag samt tillse att det finns rutiner och kompetens på plats. Typexempel på kränkande särbehandling är att inte bli hälsad på, att bli utfryst eller bli kallad för elaka saker inför andra. Det kan även vara fråga om åsidosättande behandling, negligeringar av arbetstygaren, medvetna förolämpningar samt överkritiskt eller negativt bemötande eller förhållningssätt (ovänlighet m.m.).

Arbetsgivaren har vidare enligt 3 kap. diskrimineringslagen en skyldighet att bedriva ett aktivt arbete med att förebygga och motverka diskriminering samt främja lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen. Arbetet omfattar alla i lagen angivna diskrimineringsgrunder. Som en del i detta arbete ingår exempelvis att undersöka om trakasserier, eller risker för sådana, förekommer. Arbetsgivaren ska t.ex. undersöka vilka attityder, normer eller vilken jargong som eventuellt förekommer och i förekommande fall vidta adekvata åtgärder. Enligt förarbetena till diskrimineringslagen bör ett sådant arbete kunna integreras i det arbete som ska utföras enligt bestämmelserna om kränkande särbehandling. Vid en sådan integrering behöver arbetsgivaren ha klart för sig vad som behöver göras för att uppfylla reglerna i både diskrimineringslagen och arbetsmiljöregleringen (prop. 2015/16:135).

Diskrimineringslagen innehåller även ett förbud mot trakasserier som har samband med en diskrimineringsgrund och arbetsgivaren har en utrednings- och åtgärdsskyldighet vid kännedom om sådana.

G.R.P. har av butiksledningen blivit utsatt för utfrysning och uteslutning ur den sociala gemenskapen. Det har skett bland annat genom att butiksledningen utnyttjat personlig information om medarbetarna samt spridit falska rykten om vad hon påstås ha sagt om andra vilket skapat konflikter. Hon har utsatts för negativt och överkritiskt bemötande samt förolämpningar (gester, även inför andra, utvisande hennes plats i rangordningen, nedsättande kommentarer om klädsel m.m.) och blivit elakt och

skarpt tillrättavisd inför bolagets kunder, däribland beordrad att arbeta i ett högre tempo trots vetskap om att hon hade en skadad hand.

Det har också förekommit en antiromsk jargong på arbetsplatsen, som butiksledningen själv deltagit i. Även efter att bolaget insett, eller i vart fall haft anledning att förmoda att G.R.P. har romskt ursprung, har jargongen fortsatt. Dessutom har butiksledningen noga iakttagit henne för att se eventuella reaktioner från hennes sida. G.R.P. har även upplevt att bolagets agerande gentemot henne förändrats till det sämre efter vetskapen om hennes etniska tillhörighet. Hon har inte upplevt att klimatet på arbetsplatsen tillåtit henne att vara öppen med sitt ursprung, vilket har varit både hämmande och psykiskt påfrestande.

Trots att G.R.P. påtalat att hon mått dåligt och även uppgett varför, har bolaget varit passivt och inte vidtagit några åtgärder för att förebygga ohälsa hos henne samt i övrigt komma till rätta med de osunda förhållandena på arbetsplatsen. Hon har till slut sagt upp sig för att hon inte mäktat med mer och för att skydda sin hälsa.

Butiksledningen har även i nära anslutning till att hon sagt upp sig, utsatt henne för handgripligheter och anklagelser som får närmast betraktas som en form av repressalier och som en part i ett anställningsförhållande inte ska behöva tåla.

Bolaget har inte iakttagit sina skyldigheter enligt arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen. Bolaget har härigenom handlat i strid med lag och god sed på arbetsmarknaden. Det är en allmän rättsprincip att arbetsledningsrätten inte får utövas i strid med lag och god sed på arbetsmarknaden. Arbetsledningen har innehållit kränkande inslag samt gett uttryck för maktmissbruk. Under alla omständigheter måste bolaget anses ha agerat otillbörligt gentemot G.R.P.

#### *Uppsägning från arbetsgivarens sida*

Trots att G.R.P. flera gånger påtalat allvarliga brister gällande arbetsförhållandena och att hon mått dåligt på grund av dessa, har bolaget låtit det hela fortgå, utan att vidta några åtgärder.

G.R.P:s närmaste chefer har utsatt henne för nedsättande och kränkande kommentarer, varit kritiska mot henne inför kunder, skapat konflikter mellan henne och arbetskamrater samt även ställt henne utanför den sociala gemenskapen på arbetsplatsen.

Bolaget har underlåtit att ta sitt arbetsmiljöansvar. Bolaget har inte heller uppfyllt sin lagstadgade skyldighet att aktivt arbeta med att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Tvärtom har bolaget underblåst en rasistisk jargong och attityd, vilket lett till att hon upplevt obehag och otrygghet då hon inte kunnat vara öppen med sin etniska tillhörighet.

Reaktionen på det hon berättat och beslutet att säga upp sig har följts av ett agerande från bolagets sida som får betraktas som högst otillbörligt. Agerandet har varit av den karaktären att det hade kunnat motivera ett omedelbart frånträdande från hennes sida.

Bolaget har genom sitt agerande drivit fram G.R.P:s uppsägning. Uppsägningen är därmed att jämföras med en uppsägning från arbetsgivarens sida. Det har inte funnits saklig grund för uppsägning.

#### *Ekonomisk skada*

G.R.P. skrev in sig hos Arbetsförmedlingen den 17 september 2021. Från och med den 22 december 2021 deltar hon i jobbgarantin för ungdomar. Hon har då rätt till aktivitetsstöd, vilket Försäkringskassan utbetalar. Rätten till aktivitetsstöd är förenad med flera krav, däribland att den försäkrade ska kunna redogöra för sökta arbeten. G.R.P. har sökt arbeten brett, inte bara inom detaljhandeln utan även inom t.ex. lokalvård, dock utan framgång. Hon har därmed stått till arbetsmarknadens förfogande.

G.R.P:s månadslön var 12 334 kr när anställningen upphörde. Därtill kommer genomsnittlig ersättning för arbete på obekvämt arbetstid (ob) med 4 347,49 kr, dvs. sammanlagt 16 681,49 kr. Därutöver har hon rätt till semesterersättning med 13 procent, vilket blir 2 168 kr per månad. G.R.P:s genomsnittliga månadslön, inklusive ob och semesterförmån, var således 18 850 kr.

Begränsningsregeln i 39 § anställningsskyddslagen innebär att G.R.P. har rätt till ekonomiskt skadestånd motsvarande ett belopp om 14 månadslöner. De högsta belopp som kan utgå i ekonomiskt skadestånd är därmed 172 676 kr (12 334 kr x 14 månader).

Förbundet har från månadslönebeloppet om 18 850 kr avräknat de belopp som G.R.P. fått i aktivitetsstöd perioden den 22 december 2021–30 september 2022. Från och med den 1 oktober 2022 blir hon återbetalningsskyldig om hon senare får ekonomiskt skadestånd som motsvarar lön för samma dag som aktivitetsstöd har lämnats för, i likhet med vad som gäller för arbetslöshetsersättning, se 8 kap. 1 a § förordningen (2017:819) om ersättning till deltagare i arbetsmarknadspolitiska insatser.

#### **Arbetsgivarparterna**

##### *Sammanfattning av bestridandegrunderna*

G.R.P. har inte provocerats att säga upp sig och hennes uppsägning ska därför inte jämföras med en uppsägning från bolagets sida.

G.R.P:s chefer har inte varit kritiska mot henne inför kunder eller utsatt henne för nedsättande och kränkande kommentarer. Inte heller har de skapat

konflikter mellan henne och andra arbetskamrater eller ställt henne utanför den sociala gemenskapen på arbetsplatsen.

Inte vid något tillfälle har G.R.P. framfört till butiksledningen eller till någon annan anställd att hon ansåg att hennes arbetsmiljö var dålig, att det förelåg brister i arbetsförhållandena, att hon noterat en rasistisk jargong eller att anställda uttryckt sig nedsättande om romer.

För det fall Arbetsdomstolen kommer fram till att uppsägningen ska anses som en uppsägning från bolagets sida görs det inte gällande att det funnits saklig grund för uppsägning.

### *Bolagets verksamhet och anställningen*

Bolaget bedriver sedan år 2007 verksamhet inom butikshandel i Sverige med försäljning av främst kläder och modeaccessoarer. Bolaget har butiker i 47 länder och är en av världens största butikskedjor för modekläder.

Bolaget har en butik i köpcentret Mobilia i Malmö där G.R.P. var tillsvidareanställd som butikssäljare. Butiken hade ca tio tillsvidareanställda och även några butikssäljare som arbetade extra vid behov.

G.R.P. var från det att hon började arbeta i butiken en mycket uppskattad medarbetare, som butiksledningen, dvs. D.M. och F.I., såg stor potential i. Under hösten 2020 noterade de båda cheferna att G.R.P. verkade nedstämd och inte längre lika entusiastisk i förhållande till sitt arbete i butiken. Butikschefen D.M. tog då upp detta med G.R.P. som då uttryckte att hon ville ha mer utmanande arbetsuppgifter. I syfte att entusiasmera och uppmuntra henne fick hon ansvar för modeaccessoarerna i butiken och gjorde ett mycket bra arbete med det.

Butiksledningen tillgodosåg även G.R.P:s önskemål genom att erbjuda henne möjlighet att arbeta nära F.I. som visual merchandiser. Hon gavs självständigt ansvar för att bland annat klä skyltdockor och bygga inspirationsväggar. Hon fick även lära sig rutinen för öppning och stängning av butiken och hur man räknar kassan. Samarbetet och kommunikationen fungerade mycket bra och de båda cheferna gav henne löpande bra feedback.

### *Händelseförloppet*

#### Påståendet om en antiromsk jargong

I princip samtliga anställda i butiken har utländsk bakgrund. Med hänsyn till de många nationaliteterna bland de anställda finns det en stor förståelse och respekt för de anställdas olika bakgrund. Det har inte förekommit några rasistiska eller nedvärderande uttryck från de anställdas sida.

Vid ett tillfälle under år 2021 blev F.I. kallad till kassan av en butikssäljare. Butikssäljaren sa följande. ”De som står framför mig är G.R.P:s kusiner och



mostrar och de är zigenare och de undrar om de kan få personalrabatt.” F.I. påtalade då tydligt för butikssäljaren att hon inte skulle använda sig av det begreppet utan fokusera på att hjälpa kunderna. F.I. berättade senare för G.R.P. att släktingar till henne hade varit i butiken och frågat efter henne, som då frågade hur de såg ut och om de såg ut som romer. F.I. bekräftade inte det utan svarade att personerna hade haft långa kjolar, uppsatt hår och stora örhängen. Det var alltså G.R.P. och inte F.I. som tog upp frågan om dessa personers etnicitet.

Inte heller butikschefsaspiranten, S.U., har vid något tillfälle använt ordet zigenare. Han har alltså inte kallat G.R.P:s morbror, eller någon annan, för zigenare.

Vid ett tillfälle kom en butikssäljare som arbetade extra fram till S.U. och frågade om det var sant att S.U. hade kallat G.R.P. för zigenare. S.U. reagerade med stor förvåning på detta och sa att han absolut inte gjort det. Direkt därefter konfronterade han G.R.P. med att fråga om hon påstått att han kallat henne för zigenare och varför hon sagt det till butikssäljaren. Hon svarade då att det inte var sant och frågade vem han hört det ifrån. När S.U. berättade det sa G.R.P. att den personen ljög.

S.U. hade ett samtal med G.R.P:s morbror, K.P. Morbrodern frågade efter G.R.P. då han ville nyttja hennes personalrabatt. S.U. svarade då att hon inte var i tjänst och att det därför inte var möjligt. S.U. har varken vid detta eller något annat tillfälle uttalat sig om G.R.P:s etniska härkomst.

Varken butikschefen, F.I. eller S.U. har uttalat sig eller agerat på det sätt förbundet påstått.

Inte vid något tillfälle har G.R.P. framfört till butiksledningen eller till någon annan anställd att det förekom en rasistisk jargong eller att anställda uttryckt sig nedsättande om romer.

#### Påståendena om utfrysning och skapade konflikter

Varken butikschefen eller biträdande butikschefen har fryst ut G.R.P. genom att agera på det sätt förbundet påstått.

Påståendena om att de båda cheferna skulle ha blandat sig i medarbetarnas privatliv och medvetet skapat konflikter mellan medarbetarna är inte heller korrekta.

#### Påståendet om kommentarer om klädsel

Butikschefen har inte heller, som påstås, anmärkt negativt på G.R.P:s klädsel.

### Händelsen när G.R.P. hade ont i handen

Vid ett tillfälle våren 2021 uppmärksammade F.I. att G.R.P. arbetade långsammare än vanligt och bad henne öka tempot eftersom det var mycket som behövde göras i butiken. F.I. arbetade nära G.R.P. och såg att hon trots uppmaningen inte ökade tempot. Hon sa därför en gång till att de behövde öka tempot och såg då att G.R.P. fick tårar i ögonen och undrade vad som var fel. Det var inga kunder i närheten, men de gick ändå in på kontoret som ligger i anslutning till butiken. Inne på kontoret förklarade G.R.P. att hon hade ont i handen och att hon därför inte kunde greppa saker ordentligt.

När G.R.P. dagen innan hade gått in på lagret för att visa sin skadade hand var det butikschefen som befann sig där, inte F.I. F.I. kände därför inte till att G.R.P. hade en skadad hand när hon påtalade arbetstakten. Hade F.I. gjort det hade hon givetvis hanterat situationen annorlunda.

F.I. sa inte att hon skulle skicka hem G.R.P., utan förklarade för henne att hon borde ha berättat om att hon hade ont i handen så att hon hade kunnat få andra arbetsuppgifter. G.R.P. kontaktade butikschefen och sjukskrev sig. Både D.M. och F.I. uppfattade att hon gjorde det då hon inte kunde utföra sitt arbete på grund av smärtan i handen.

Det stämmer att G.R.P. ringde till butikschefen och berättade att F.I. bett henne arbeta trots att hon hade ont i handen. Butikschefen förklarade för G.R.P. att det bara var butikschefen som var på plats när G.R.P. hade berättat att hon hade ont i handen och att F.I. alltså inte fick veta det då och inte heller fick information om hennes hand före G.R.P:s arbetspass. Butikschefen åtog sig att förklara detta för F.I. Butikschefen pratade därefter med F.I. om händelsen och fick då bekräftat att F.I. inte känt till att G.R.P. hade ont i handen när hon uttryckt synpunkter på arbetstakten.

### Andra påstådda ageranden från butikschefens sida

Butikschefen har inte, som förbundet har gjort gällande, skrikit och agerat nedvärderande gentemot G.R.P.

### Medarbetarsamtalet i januari 2021

Den 21 januari 2021 höll butikschefen ett medarbetarsamtal med G.R.P. Medarbetarsamtalet utgick från ett antal frågor som diskuterades. Vid samtalet uppgav G.R.P. att ”samarbetet funkar jättebra”. Inte vid något tillfälle nämnde hon att hon mådde dåligt på grund av konflikter på arbetsplatsen eller att hon inte trivdes med ledarskapet. D.M. uppfattade inte heller några sådana signaler. Däremot sa G.R.P. att hon var nedstämd på grund av privata problem, men hon grät inte. Efter att samtalet hade avslutats skrev de båda under de anteckningar som gjorts under medarbetarsamtalet och bekräftade därmed att de var överens om innehållet i anteckningarna.

D.M. sa inte under medarbetarsamtalet att G.R.P. egentligen skulle ha erbjudits en anställning med högre sysselsättningsgrad. Vid tillfället för medarbetarsamtalet hade butiken inte någon sådan anställning att erbjuda. D.M. sa däremot att G.R.P. gjorde ett bra arbete och att om tillfälle gavs skulle butikschefen gärna erbjuda henne en anställning med högre sysselsättningsgrad. Eftersom G.R.P. även studerade svarade hon att hon för tillfället var nöjd med den sysselsättningsgrad hon hade.

Det är korrekt att N.M. den 18 januari 2021 hade erbjudits en deltidсанställning om 75 procent.

#### Mötet den 3 augusti 2021

Den 3 augusti 2021 sa G.R.P. vid ett telefonsamtal med F.I. att hon ville komma till butiken och prata med henne. Därefter kom G.R.P. till butiken och sa till F.I. att hon hört att D.M., som är från Serbien, hatar albaner. Hon sa även att hon hört att D.M. hade kallats "cetnic". Beträffande F.I. sa hon följande. "Din sexuella läggning har det snackats mycket om, att du är gay, du har kollat på flera tjejer och vissa är obekväma med dig." G.R.P. sa att det var en av de andra anställda, A.H., som sagt detta. F.I. frågade varför G.R.P. inte sagt något om detta tidigare. G.R.P. svarade att det var med anledning av att hon och A.H. haft en stor konflikt privat där kollegan anklagat hennes pojkvän för att vara otrogen mot henne. G.R.P. mår dåligt över det som kollegan sagt och ville "inte se A:s ansikte".

I efterhand har det framkommit att det var G.R.P. som till andra anställda hade uttalat sig negativt om F.I:s sexuella läggning.

F.I. reagerade starkt på de rykten som G.R.P. påstod fanns. Att kalla en person från Serbien för "cetnic" är typiskt sett ett skällsord och är en grov förolämpning. F.I. tog väldigt illa upp med anledning av det G.R.P. påstod att den andra arbetstagaren sagt om hennes sexuella läggning. F.I. frågade G.R.P. om hon kunde berätta för butikschefen det G.R.P. berättat för henne, vilket G.R.P. godkände.

#### Mötet den 5 augusti 2021

Den 5 augusti 2021 träffades G.R.P. och regionchefen A.C.F. i butiken. G.R.P. berättade då för honom att hon hade en konflikt med A.H. som gjorde att hon ville säga upp sig.

Även F.I. hade sagt till A.C.F. att G.R.P. funderade på att säga upp sig med anledning av att hon inte orkade med konflikten hon hade med kollegan. Regionchefen bad då F.I. diskutera vidare med butikschefen för att se om de kunde hitta en lösning, eftersom G.R.P. var en uppskattad medarbetare.

#### Mötet den 9 augusti och uppsägningen den 16 augusti 2021

G.R.P., D.M. och F.I. hade ett möte måndagen den 9 augusti 2021. G.R.P. upprepade då de saker som hon påstod att kollegan sagt till andra anställda i

butiken. Hon sa att hon hade funderat på att säga upp sig med anledning av detta och i stället, om det behövdes, ta lån för att försörja sig. Hon bad även om att få ändrat schema för att slippa arbeta samtidigt som kollegan eftersom hon tyckte det var jobbigt med allt skitsnack och drama som pågick. G.R.P. uttryckte att hon var väldigt tacksam över hur båda cheferna ställt upp för henne.

F.I. tydliggjorde för G.R.P. att hon var en mycket uppskattad medarbetare och bad henne gå hem och fundera på om hon verkligen ville säga upp sig. F.I. frågade även varför hon inte sagt något om det som kollegan sagt tidigare. G.R.P. svarade att hon var rädd att "få A.på sig" eftersom de hade haft en stor privat konflikt.

Butiksledningen önskade lösa konflikten som den nu uppfattat fanns mellan G.R.P. och A.H. Eftersom G.R.P. var en mycket uppskattad medarbetare, som båda cheferna ville skulle fortsätta arbeta i butiken, anpassades schemat så att hon och kollegan inte behövde arbeta samtidigt.

Veckan därpå, måndagen den 16 augusti 2021, pratade butikschefen med G.R.P. igen. Vid detta möte sa G.R.P. att hon bestämt sig för att hon ville säga upp sig och skrev därefter en skriftlig uppsägning. Efter att hon sagt upp sig sa hon att det gjorde ont hennes i hjärta att lämna butiken för att det var hennes andra hem.

Påståendet om vad S.U. ska ha sagt om butikschefen liksom påståendet att F.I. ska ha spritt rykten om N.M. är felaktiga.

#### Händelsen den 17 augusti 2021

G.R.P. var schemalagd att arbeta två veckor efter det att hon sagt upp sig. Även om schemaändringar hade gjorts för att hon och A.H. inte skulle behöva arbeta ihop, ville de båda cheferna få ett slut på dramat mellan de två.

De olika rykten som spreds påverkade arbetsmiljön på arbetsplatsen och bolaget ville utreda var dessa rykten kom ifrån. De två cheferna höll därför den 17 augusti 2021, trots att de inte skulle arbeta i butiken den aktuella dagen, ett samtal med A.H. Efter samtalet kallade de in G.R.P. till samma rum för att de skulle kunna reda ut konflikten.

D.M. och A.H. var alltså redan i kontorsrummet när F.I. kom in i rummet tillsammans med G.R.P. Direkt när G.R.P. såg A.H. sa hon till henne med hög röst "Vad gör du här? Jag vill inte se dig!". F.I. försökte då lugna G.R.P. och sa att alla skulle prata lugnt. G.R.P. gick mot A.H. som fortfarande satt ner och var tyst. D.M. försökte också lugna ner situationen och inledde med att fråga hur det gått till när hon blivit kallad "cetnic", men G.R.P. avbröt direkt och kallade A.H. för hora flera gånger.

Därefter började G.R.P. skrika till D.M. att hon var en "riktig fitta", att hon var oprofessionell och "du är inte min chef längre". Hon kastade sedan

nycklarna hon höll i och skrek bland annat ”fucking horungar, ni vet inte vem ni har att göra med”, ”jag vill inte se den här äckliga människan” och ”jag kommer stämma och anmäla hela New Yorker”. Hon skrek även ”jag ska knulla era liv jävla fittor” och ”ni är alla luffare” samt till A.H. ”du har förstört mitt liv med min kille”.

F.I. försökte återigen lugna ner situationen och G.R.P., som var den som var mest upprörd. Då började G.R.P. banka på kassaskåpet i rummet och skrika ”släpp ut mig”. I samband med detta knackade en kund på dörren och frågade vad som pågick. Dörren gick att öppna inifrån med ett vanligt dörrvred. G.R.P. var alltså inte inlåst. F.I. öppnade dörren för att svara kunden. G.R.P. lämnade då kontorsrummet och gick mot personalrummet samtidigt som hon skrek ”fucking horungar” flera gånger.

Samma kund hörde G.R.P. fortsätta skrika på väg mot personalrummet och hörde även att hon skrek ”det här är inte färdigt, ni ska få se”. Kunden noterade även att de tre som var kvar i kontorsrummet var uppskakade och rädda.

Vid samma tillfälle befann sig butikssäljaren L.A. på lagret som ligger i anslutning till kontorsrummet. Hon hörde hur det slogs på kassaskåpet och att G.R.P. bland annat skrek ”jag ska knulla dig”, ”jag ska knulla ditt liv” och ”jävla fittor”. L.A. hörde bara G.R.P:s röst. Hon gick ut från lagret och mötte de övriga tre som befunnit sig i kontorsrummet. Hon märkte att de alla var märkbart påverkade av det som hade hänt.

När G.R.P. kom till personalrummet var butikssäljaren D.O. där. Hon började packa sin väska samtidigt som hon kastade saker runtomkring sig och sa ”jävla fittor, jävla idioter” och ”hur kunde de göra så här mot mig, de lovade mig att jag inte skulle se A.H. igen”. Sedan lämnade hon butiken.

Direkt efter händelsen var både D.M. och F.I. skakiga och upprörda. Även därefter har de känt stor oro och inte känt sig helt trygga på sin arbetsplats. Oron har varit så pass stor att de båda har känt ett behov av att ha på sig larm för att direkt kunna tillkalla ordningsvakter som finns i köpcentret.

F.I. lider sedan händelsen av panikångest och sömnsvårigheter. Hon har varit i behov av läkarkontakter och lugnande medicin för att kunna fortsätta arbeta.

G.R.P. ringde efter händelsen till regionchefen A.C.F. Hon berättade då sin version av vad som hänt och att hon hade gjort en polisanmälan. Regionchefen kontaktade därefter D.M. och F.I. som talade om för honom att även de hade gjort en polisanmälan. Regionchefen gjorde då bedömningen att han behövde hantera ärendet internt innan han vidtog några ytterligare åtgärder, genom att exempelvis ta kontakt med G.R.P.

G.R.P. sa upp sig den 16 augusti 2021. Händelsen i kontorsrummet utspelade sig dagen efter, den 17 augusti. Även om det skulle vara så som förbundet påstått kan händelsen inte läggas till grund för påståendet att

bolagets agerande mot henne skulle ha provocerat henne att säga upp sig. Hon hade redan sagt upp sig.

Butiksledningen blev medveten om konflikten mellan G.R.P. och A.H. under sommaren 2021.

Det är utifrån vad förbundet angett tydligt att det funnits en konflikt mellan G.R.P. och A.H. Det är också denna konflikt som G.R.P. angav som anledning till att hon ville säga upp sig. I efterhand, med vetskapen om att det funnits en stor konflikt mellan de två, är det tydligt att händelsen i kontorsrummet eskalerade med anledning av deras konflikt. D.M. och F.I. hade blivit medvetna om konflikten, men kände inte till omfattningen av den. Syftet med att G.R.P. och A.H. skulle ses i kontorsrummet tillsammans med D.M. och F.I. var att de två sistnämnda ville lösa den situation som uppstått, så att resterande tid som G.R.P. skulle arbeta under sin uppsägningstid skulle kunna fortlöpa så smidigt som möjligt för samtliga inblandade.

Butiksledningen har helt saknat anledning anta att de av förbundet nu påstådda missförhållandena var anledningen till att G.R.P. sa upp sig.

### Arbetsmiljön

Bolaget ser jämställdhet och mångfald både som en självklarhet och som en styrka. Bolaget strävar därför efter mångfald vid rekrytering och sammansättning av arbetsgrupper. Det är den samlade mångfalden som utgör bolagets kompetens. Bolaget verkar aktivt för ett jämställt och jämlikt företag avseende såväl anställningsvillkor, arbetsvillkor som utvecklingsmöjligheter. Alla anställda har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter oavsett exempelvis etnisk tillhörighet, religion eller sexuell läggning.

Bolaget har inte underlåtit att ta sitt arbetsmiljöansvar. Bolaget arbetar aktivt med frågor om diskriminering och jämställdhet samt genomför bland annat medarbetarundersökningar där de anställda ges möjlighet att svara på frågor om bland annat eventuell förekomst av trakasserier och kränkande särbehandling samt frågor om personalförhållandena i övrigt.

För att en arbetsgivare ska kunna vidta åtgärder för att komma till rätta med trakasserier eller andra brister i den psykosociala arbetsmiljön krävs att påstådda missförhållanden kommer till arbetsgivarens kännedom.

G.R.P:s uppsägning har berott på konflikten mellan henne och en annan anställd som synes ha blivit ohållbar under sommaren 2021, dvs. precis innan hon sa upp sig. Det är den konflikten som G.R.P. uppgett som anledning till att hon inte kunde fortsätta arbeta på hos bolaget. Att det skulle ha funnits någon annan anledning till att hon inte ville fortsätta arbeta hos bolaget, påstods inte förrän i samband med den lokala tvisteförhandlingen.

G.R.P. har tvärtom varit mycket positiv till sitt arbete hos bolaget och det har inte funnits några indikationer på att hon inte trivts med sina kollegor. Enda tillfället som butiksledningen noterat att hon var nedstämd var under hösten 2020 när hon på fråga från D.M. uttryckte att hon ville ha mer utmanande arbetsuppgifter, vilket hon också fick.

Att G.R.P. tyckt bra om och haft en positiv inställning till sina kollegor och arbete framgår bland annat av en inspelad film som gjordes i samband med D.M:s födelsedag den 28 maj 2021.

Med anledning av de påståenden som framfördes i den lokala tvisteförhandlingen genomförde bolaget en undersökning av arbetsmiljön i butiken. Undersökningen visade bland annat att de anställda inte upplevde att det förekom någon kränkande särbehandling eller konflikter och att de anställda trivdes väldigt bra med varandra.

#### Erbjudande om annan anställning

Eftersom G.R.P. varit en mycket uppskattad medarbetare erbjöd bolaget, i samband med den lokala förhandlingen, henne två andra anställningar i andra butiker. Hon tackade dock nej till dessa erbjudanden.

*Arbetsgivaren kan inte anses ha sagt upp G.R.P.*

G.R.P. har sagt upp sig själv. Bolaget har inte under anställningen eller i samband med uppsägningen agerat på något sätt som kan uppfattas som en provokation från bolaget sida för att förmå henne att säga upp sig. Bolaget hade fram till den lokala tvisteförhandlingen uppfattningen att uppsägning helt och hållet grundade sig i den konflikt som uppstått mellan henne och A.H.

Inte vid något tillfälle har G.R.P. framfört att hon mådde dåligt med anledning av arbetsmiljön i butiken, att det förelåg brister i arbetsförhållandena, att hon noterat en rasistisk jargong eller att anställda uttryckt sig nedsättande om romer. Såvitt känt har hon inte heller vänt sig till förbundet med sådana påståenden.

Det har inte varit möjligt för bolaget att på något sätt inse att bolaget skulle kunna ha framkallat en situation som gjorde det svårt för G.R.P. att fortsätta anställningen. Det har inte heller varit möjligt för bolaget att vidta några åtgärder för att komma tillrätta med de av henne påstådda missförhållandena.

Bolaget har inte underlåtit att ta sitt arbetsmiljöansvar. Bolaget arbetar aktivt med frågor beträffande exempelvis mångfald, kränkande särbehandling, diskriminering, jämställdhet och det finns inte någon rasistisk jargong i butiken.

### *Ekonomisk skada*

G.R.P:s månadslön var 12 334 kr och begränsningsbeloppet enligt 39 § anställningsskyddslagen är därmed 172 676 kr.

Det ifrågasätts dock om G.R.P. gjort vad hon kunnat för att begränsa sin ekonomiska skada, dvs. sökt lediga anställningar. Det är inte visat att hon stått till arbetsmarknadens förfogande.

### **Utredningen**

Arbetsdomstolen har hållit huvudförhandling. Vid denna har på begäran av förbundet hållits förhör under sanningsförsäkran med G.R.P. och vittnesförhör med P.R. (pappa), V.P. (mamma), K.P. (morbror), M.S. (sambo), A.S. (sambons syster) och H.W. (vän).

På arbetsgivarparternas begäran har vittnesförhör hållits med D.M. (butikschef), F.I. (biträdande butikschef), A.C.F. (regionchef), L.A. (tidigare butikssäljare, numera butikschefsaspirant) och D.O. (tidigare butikssäljare).

Parterna har åberopat skriftliga handlingar och arbetsgivarparterna har även åberopat ett filmklipp.

### **Domskäl**

#### *Twisten*

G.R.P. anställdes hos bolaget som butikssäljare i juli 2020. Hon arbetade halvtid. Den 16 augusti 2021 sa hon upp sig. Det är tvistigt om uppsägningen är att se som en så kallad provocerad uppsägning och därmed som en uppsägning från bolagets sida.

Förbundet har sammanfattningsvis anfört följande. Det har funnits en antiromsk jargong i butiken. G.R.P:s närmaste chefer i butiken har utsatt henne för nedsättande och kränkande kommentarer, varit kritiska mot henne inför kunder, skapat konflikter mellan henne och arbetskamrater samt ställt henne utanför den sociala gemenskapen på arbetsplatsen. Trots att hon flera gånger påtalat allvarliga brister gällande arbetsförhållandena som lett till att hon mått dåligt, har arbetsgivaren inte vidtagit några åtgärder. Bolaget har genom sitt agerande och brist på agerande drivit fram hennes uppsägning. Uppsägningen är därmed att jämställa med en uppsägning från arbetsgivarens sida.

Arbetsgivarparterna har häremot sammanfattningsvis anfört följande. Den egna uppsägningen grundade sig i en konflikt som uppstått mellan G.R.P. och en kollega. Bolagets företrädare i butiken har inte agerat på det sätt som påstås. G.R.P. har inte heller framfört att hon mådde dåligt med anledning av arbetsmiljön i butiken, att det förelåg brister i arbetsförhållandena, att



hon noterat en rasistisk jargong eller att anställda uttryckt sig nedsättande om romer. Det har inte varit möjligt för bolaget att inse att bolaget skulle ha framkallat en situation som gjorde det svårt för G.R.P. att fortsätta anställningen eller vidta några åtgärder för att komma tillrätta med de nu påstådda missförhållandena. Uppsägningen är inte att jämföras med en uppsägning från arbetsgivarens sida.

Parterna är överens om att det inte funnits saklig grund för uppsägning.

#### *Rättsliga utgångspunkter*

En uppsägning från arbetstagarens sida är som utgångspunkt bindande och medför att anställningen upphör. Av Arbetsdomstolens praxis framgår dock att en uppsägning från arbetstagarens sida under särskilda omständigheter kan vara att betrakta som en uppsägning från arbetsgivarens sida, en så kallad provocerad uppsägning (se AD 2020 nr 23 med där gjorda hänvisningar). I korthet anses så vara fallet om arbetstagarens uppsägning har föranletts av arbetsgivaren och om arbetsgivaren därvid handlat i strid med god sed på arbetsmarknaden eller annars måste anses ha handlat otillbörligt. Det krävs inte att arbetsgivaren direkt har syftat till att förmå arbetstagaren att lämna sin anställning, utan det är tillräckligt att arbetsgivaren insett att denne genom sitt handlande framkallat en svår situation för arbetstagaren och därmed en risk för att han eller hon lämnar sin anställning.

Den framprovocerade uppsägningen kan, om det inte finns saklig grund för uppsägning, ogiltigförklaras och arbetstagaren kan tillerkännas ekonomiskt och allmänt skadestånd enligt anställningsskyddslagens regler. På motsvarande sätt kan en arbetstagers frånträdande av en anställning jämföras med ett avskedande från arbetsgivarens sida.

#### *Utgångspunkter för bedömningen*

G.R.P. sa upp sig den 16 augusti 2021, efter ungefär ett års anställning. F.I. och G.R.P. har båda berättat att G.R.P. vid ett möte den 3 augusti 2021 berättade att hon mådde dåligt och övervägde att säga upp sig. Det är ostridigt att hon vid ett möte den 9 augusti 2021 med båda cheferna återigen sa att hon ville säga upp sig och att hon uppmanades att tänka över saken, samt att hon den 16 augusti 2021 vid ett möte med butiksledningen meddelade att hon bestämt sig för att hon ville sluta, varefter hon skrev och undertecknade en uppsägningshandling. Parterna är överens om att G.R.P. i samband med samtalen om att hon ville sluta framförde att hon inte ville arbeta tillsammans med arbetskollegan A.H., och att butiksledningen tillmötesgick henne härvidlag.

Parterna har olika ståndpunkter i frågan om varför G.R.P. sa upp sig och vad hon själv angav för skäl till att hon sa upp sig. Som redan redogjorts för ska det, enligt förbundet, ha varit ageranden främst från butiksledningens sida gentemot henne som fått henne att må så dåligt att hon kände att hon inte hade något annat alternativ än att säga upp sig och att hon också påtalat

missförhållandena. Enligt arbetsgivarparterna var detta inte skälet till uppsägningen och i vart fall inte det skäl G.R.P. uppgav. Uppsägningen föränleddes enligt arbetsgivarparterna av en konflikt med kollegan A.H. Till stöd för respektive parts ståndpunkt har parterna bland annat åberopat det som hände dagen efter uppsägningen, den 17 augusti 2021. Det är ostridigt att det då var ett tumultartat möte på butikens kontor, där G.R.P., D.M., F.I. och A.H. var närvarande. Parterna är dock oeniga om vad som då närmare utspelade sig.

#### *Påstått agerande fram till augusti 2021*

##### Påståendet om en antiromsk jargong

Enligt förbundet har det funnits en antiromsk jargong på arbetsplatsen, vilket bestritts av arbetsgivarparterna.

G.R.P. har berättat att hon inledningsvis trivdes bra med arbetet och kollegorna, men att hon tidigt under anställningen av butiksledningen och arbetskamrater fick höra nedsättande kommentarer om romer, som t.ex. ”jävla zigenarkjol”, ”tigger du en cigg som en jävla zigenare” och ”håll koll på zigenarna”. Enligt G.R.P. uppmanades de anställda att hålla uppsikt på romer som kom in i butiken, så att de inte skulle stjäla något. Hon har vidare berättat bland annat följande. Hon blev jätterädd när hon hörde den antiromska jargongen. Hennes mamma är rom och pappan är kroat. De talar romani hemma då hennes pappa har lärt sig romani. Hon har många mostrar och kusiner på mammans sida. Hon påpekade på arbetsplatsen att det heter rom, men ingen ville lyssna. Bilden som byggdes upp var att romer är kriminella och tiggare. Hon var rädd att de skulle få veta att hon var rom. Hon bad sina romska släktingar, även sin mamma, att inte komma till butiken och om de kom att de inte skulle tala romani med henne. Ibland, när det kom romer till butiken, gick hon in på toaletten eller gick undan och väntade tills de gått. Hon ringde ibland sambon och fick stöttning. En gång när hon inte arbetade, kom hennes morbror, K.P., till butiken. Han talade med butikschefsaspiranten S.U., som sedan tidigare kände till att han var rom. Morbrodern berättade att G.R.P. var hans systerdotter. S.U. sa därefter till andra i butiken att hon var en ”jävla zigenare”. G.R.P. blev mer eller mindre förhörd av båda cheferna efter att morbrodern vid ett tillfälle och en moster en annan gång varit i butiken och hon kände att cheferna ville ha koll på henne. Hon kände ett oerhört obehag.

Att G.R.P. upplevt att det varit en antiromsk jargong på arbetsplatsen får stöd av vad hennes föräldrar, morbrodern, sambon, sambons syster och väninnan H.W. berättat om att hon har uppgett till dem.

Sambon M.S. har berättat bland annat följande. Han och G.R.P. flyttade ihop i november 2020. Han förstod att hon mådde dåligt men hon ville inte berätta varför. Till slut började hon berätta vad som hänt, att cheferna var elaka, att de diskriminerade romer, kallade romer zigenare, sa att romer snor och att de anställda blev beordrade att ha koll på romer. Han kom till

butiken en dag när S.U. arbetade. S.U. pratade med F.I. som sa att de är inne igen, varvid S.U. frågade vilka och F.I. svarade zigenarna. Då började S.U. säga saker som ”jävla zigenarna, de bara snor, de bara gör problem för oss”. En annan dag när han var i butiken hörde han D.M. säga till F.I. att zigenarna var inne och att de skulle sprida sig.

Morbrodern K.P. har i förhöret med honom bekräftat att han, troligen i december 2020, var i butiken och träffade S.U. varvid han för honom uppgav att G.R.P. var hans systerdotter.

Häremot står de uppgifter som lämnats i förhören med, vid den aktuella tiden, anställda i butiken. Butikschefen D.M. har uppgett att de i butiken inte var kritiska mot romer. Biträdande butikschefen F.I. har berättat att ordet zigenare inte användes i butiken och att hon inte heller själv använt det ordet. Hon har vidare uppgett att hon inte, i samband med morbroderns besök i butiken, hört S.U. använda ordet zigenare. L.A. och D.O. har båda uppgett att de inte hört att romer benämns zigenare. Enligt D.O. har de anställda inte uppmanats att hålla koll på zigenare i butiken.

Regionchefen A.C.F. har berättat följande. Han har ansvar för sex butiker, och besöker butikerna i Mobilia och Emporia mest, cirka en gång i veckan. Han känner inte igen att det skulle ha funnits en rasistisk jargong i Mobiliabutiken eller att romer benämns zigenare. Om det funnits en negativ inställning till romer borde han ha uppfattat det. Han har ganska lätt för att känna av stämningen i butikerna och personalgrupperna. Det brukar även märkas ganska snabbt om någon blir utfrys.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

G.R.P:s uppgifter och de övriga anställdas uppgifter i frågan om det funnits en antiromsk jargong eller om det i vart fall fällts antiromska uttalanden i butiken är motstridiga. D.M. och F.I. har förnekat att de uttalat sig som påstått. S.U. har inte hörts. Att L.A., som tidigare arbetade som butikssäljare i butiken och som numera är butikschefsaspirant där, uppgett att hon inte hört uttalanden av det slag som påstås innebära inte att det inte kan ha förekommit. D.O. började arbeta i butiken först i maj 2021. G.R.P. har i förhöret med henne lämnat flera exempel på uttalanden som ska ha fällts av anställda i butiken och hennes uppgifter får som redan anförts stöd av dels sambons uppgifter, dels de uppgifter släktingar till henne lämnat. Dessa vittnesuppgifter får med beaktande av att förhörspersonerna är närstående värderas med försiktighet. Trots det finner Arbetsdomstolen inte anledning att betvivla G.R.P:s uppgifter om att det i butiken, av anställda, förekommit nedsättande uttalanden om romer och att anställda benämnt romer som zigenare. Arbetsdomstolen gör samma bedömning såvitt avser de uppgifter sambon lämnat om vad han hört S.U., F.I. och D.M. uttala om romer. Enligt Arbetsdomstolens mening måste det efter morbroderns besök i butiken vid årsskiftet 2020/2021 ha stått klart för butiksledningen att G.R.P. hade romskt ursprung.

G.R.P. har inlevelsefullt berättat att hon var rädd att hennes romska ursprung skulle bli känt och har, såvitt hon får förstås, även efter morbroderns besök undvikit kontakt med romska kunder och känt en misstro från butiksledningens sida mot henne som rom. Hon har uppgett att den antiromska jargongen fortsatte hela hennes anställningstid. Av vad förbundets förhörspersoner berättat går det, enligt Arbetsdomstolens mening, dock inte att fastslå att antiromska uttalanden fällt efter att hennes etniska ursprung blivit känt vid årsskiftet 2020/2021.

#### Händelsen när G.R.P. skadat sin hand

Förbundet har gjort gällande att biträdande butikschefen F.I. en dag inför kunder i butiken ska ha skällt ut G.R.P. för att ha arbetat långsamt, trots att hon kände till att G.R.P. hade skadat sin hand. Enligt arbetsgivarparterna är det riktigt att G.R.P. uppmanades att öka tempot, eftersom det var mycket att göra i butiken, men att F.I. då inte kände till att G.R.P. hade skadat sin hand.

Parterna är således oense om F.I. kände till att G.R.P. hade en skadad hand. G.R.P. har uppgett att hon berättat detta för F.I. före arbetspassets början. F.I. har uppgett att så inte var fallet. Det är ostridigt att G.R.P. på kvällen ringde D.M. och berättade att F.I. bett henne arbeta snabbare trots att hon hade ont i handen. D.M. och G.R.P. har lämnat olika uppgifter i frågan om D.M. i telefonsamtalet upplyste G.R.P. om att det var för D.M. hon hade berättat om handen.

Även här är uppgifterna motstridiga. I denna del går det, enligt Arbetsdomstolens mening, dock inte att komma till slutsatsen att G.R.P. skulle vara mer trovärdig än D.M. och F.I. Arbetsdomstolens bedömning är att det inte är uteslutet att det var som D.M. och F.I. berättat, dvs. att F.I. inte kände till att G.R.P. hade en skadad hand. Slutsatsen av det anförda är att det som förbundet här har påstått inte är styrkt.

#### Medarbetarsamtalet i januari 2021

Parterna är oeniga i frågan om G.R.P. vid medarbetarsamtalet i januari 2021 för D.M. berättade att hon inte trivdes med ledarskapet, att ledningen tog ställning, pratade illa om arbetskamrater och skapade konflikter mellan dem.

G.R.P. har i förhöret med henne bekräftat förbundets uppgifter och uppgett att D.M. inte ville lyssna på henne. Enligt henne ska D.M. dessutom vid samtalet ha visat med handen att kollegorna var på en högre nivå än hon.

Det finns en skriftlig handling med anteckningar från medarbetarsamtalet. I handlingen finns inget antecknat om att G.R.P. skulle ha lämnat uppgifter om att hon var missnöjd med ledningen och därför inte mådde bra. I handlingen anges vad hon gör bra och vilka mål som sätts upp för tiden framöver. Det anges t.ex. att ”samarbete funkar jättebra”. Handlingen är underskriven av G.R.P. och butikschefen. G.R.P. har uppgett att det som står i handlingen stämmer, men att hon då inte förstod att den kritik hon

hade framfört behövde skrivas ned och att om det hade varit i dag så hade hon nog inte undertecknat handlingen. D.M. har å sin sida uppgett att hon vid samtalet, såvitt hon minns, gav G.R.P. beröm och att det inte stämmer att hon ska ha visat med en gest hur dåligt G.R.P. presterat eller att det sagts något om dåligt ledarskap.

G.R.P. och D.M. har alltså lämnat olika uppgifter om G.R.P. framförde kritik mot butiksledningen och hur den behandlat henne och att det var därför hon mådde dåligt. Anteckningarna från medarbetarsamtalet ger stöd för D.M:s uppgifter. Arbetsdomstolens bedömning är att det inte är utrett att G.R.P. vid detta tillfälle uppmärksammat butikschefen på de enligt henne dåliga arbetsförhållandena.

#### Påståendena om butiksledningens ageranden i övrigt

Förbundet har därutöver gjort gällande att butiksledningen utsatt G.R.P. för nedsättande och kränkande kommentarer, varit kritiska mot henne inför kunder, skapat konflikter mellan henne och arbetskamrater samt ställt henne utanför den sociala gemenskapen på arbetsplatsen.

G.R.P. har lämnat uppgifter i enlighet med vad förbundet har gjort gällande. Arbetsgivarparternas förhörspersoner har i förhören med dem gett en helt annan bild.

D.M. har berättat bland annat följande. G.R.P. var väldigt duktig och bland de bästa av de anställda i butiken och sa ofta att hon älskade sitt arbete. När G.R.P. berättade att hon ville ha mer utmanande arbetsuppgifter fick hon till uppgift att klä butikens skyltdockor, vilket fungerade mycket bra. Hon berömde G.R.P. för hennes klädstil. Hon kan ha bett G.R.P. göra om vikningen av t-shirts, men i så fall i utbildningssyfte. G.R.P. fick nycklar så att hon, om ingen annan ansvarig var på plats, kunde stänga butiken och ansvara för att räkna kassan och larma. F.I. har lämnat motsvarande uppgifter och understrukt att G.R.P. skötte sin avdelning jättebra, att hon alltid var i tid och trevlig mot kunderna. Båda har förnekat att de skulle ha fällt nedsättande och kränkande kommentarer eller fryst ut G.R.P.

L.A. har lämnat uppgifter som överensstämmer med D.M. och F.I:s. Hon har berättat att även hon var med när butiken startade och att G.R.P. fungerade jättebra, att hon var snabblärd och noggrann. Enligt L.A. var det alltid positiv energi på arbetsplatsen och de anställda i butiken var som en familj där ingen var utfrysad såvitt hon såg och butiksledningen försökte inte skapa några konflikter, snarare lösa problem.

D.O. har uppgett att det fungerade bra med butiksledningen och att om han hade upplevt G.R.P. som utfrysad hade han gjort något åt det.

Förbundets förhörspersoner, utöver G.R.P., har berättat att de upplevde att G.R.P. inte mådde bra och att det hade med förhållandena på arbetet att göra, och då huvudsakligen med anledning av antiromska uttalanden och förhållningssätt. Att G.R.P. upplevt arbetsförhållanden så som hon beskrivit

får visst stöd av en sms-konversation den 24 juni 2021 mellan henne och sambon. Hon skriver bland annat att de är hemska, skriker och nedvärderar henne framför kunder. Av en sms-konversation mellan G.R.P. och F.I. den 11 augusti 2021 framgår dock att det är en trevlig ton mellan de två angående när G.R.P. ska komma till arbetsplatsen då hon inte vill möta kollegan A.H. och att F.I. ska hjälpa till så att det inte blir så.

Även såvitt avser de nu behandlade omständigheterna är uppgifterna motstridiga. Enligt Arbetsdomstolens mening är det visat att G.R.P. i vart fall själv inte varit nöjd med arbetsförhållandena. Utredningen ger dock ingen klar bild av orsaken till detta, om det var butiksledningens ageranden mot henne eller en konflikt med en medarbetare. Det är inte heller visat att G.R.P. skulle ha uppmärksammat butiksledningen eller annan företrädare för bolaget på att hon ansåg sig utsatt för kränkande behandling.

*Har det varit fråga om en så kallad provocerad uppsägning?*

#### Utredningen såvitt avser händelseförloppet vid tiden för uppsägningen

Av utredningen framgår att G.R.P. den 3 augusti 2021 hade ett samtal med F.I., att hon då berättade att hon mådde dåligt och sa att hon tänkte eller ville säga upp sig. De har däremot helt olika uppfattningar om vad G.R.P. uppgav om skälet till att hon ville sluta. G.R.P. har i förhöret med henne berättat att hon sa att hon inte mådde bra av ledarskapet, att de två cheferna skapade konflikter, tog ställning och pressade henne om saker som inte rörde arbetet och att hon även berättade om att varför en annan kollega slutat. Hon nämnde även de rykten hon hört om att D.M. omnämns som ”cetnic”, men nämnde inget om F.I:s sexuella läggning. Enligt G.R.P. blev F.I. chockad över det hon sa och uppgav att hon skulle prata med butikschefen. Enligt F.I. var G.R.P. ledsen och mådde dåligt över sin konflikt med A.H., men nämnde inget om dåligt ledarskap. F.I. har vidare berättat följande. G.R.P. sa att A.H. skulle ha omnämnt D.M. som ”cetnic” och att hon till andra kvinnliga medarbetare sagt att de skulle passa sig för F.I. som är lesbisk. G.R.P. uppgav att hon inte ville se A. mera och att denna förstört hennes privatliv. Hon sa till G.R.P. att hon borde tänka över saken och att de inte ville förlora en bra medarbetare.

De båda butikscheferna hade ett möte med G.R.P. en vecka senare, den 9 augusti 2021. Enligt G.R.P. uppgav hon nu detsamma till D.M. som hon sagt till F.I. veckan innan och D.M. blev mycket upprörd över att hon kallats ”cetnic”. G.R.P. har vidare berättat att D.M. sa att hon skulle ta upp frågan om att hon kallats ”cetnic” med A.H. och S.U. och att G.R.P. då motsatte sig det och sa att i så fall ville hon inte fortsättningsvis arbeta tillsammans med A.H. och S.U. Enligt G.R.P. brydde sig de två cheferna inte om vad hon hade berättat om varför hon mådde dåligt. Hon sa inget om att hon ville sluta på grund av någon konflikt med A.H. D.M. och F.I. har båda uppgett att G.R.P. sagt att hon mådde dåligt på grund av A.H., att hon var rädd för henne och att hon ville sluta samt att de såg till att G.R.P. inte skulle behöva arbeta tillsammans med A.H.

Regionchefen A.C.F. har berättat följande. Han hade av F.I. fått reda på att G.R.P. hade uppgett att hon funderade på att säga upp sig och att det berodde på en konflikt med A.H. Han var i butiken på ett rutinmässigt besök den 5 augusti 2021 och stötte på G.R.P. Han sa då till henne att han hört att hon hade en konflikt med A.H. och att hon övervägde att säga upp sig. Han fick inget uttömmande svar, men G.R.P. sa något om att det var jobbigt och att A.H. saboterat eller försökt framställa henne i dålig dager. Han svarade henne att de skulle försöka hitta en lösning. Hon sa inget om att hon var kritisk till butiksledningen eller att det skulle finnas en antiromsk jargong. Han minns samtalet väl, men inte datumet. Datumet har han kontrollerat med sin almanacka.

G.R.P. har uppgett att hon över huvud taget inte pratade med regionchefen den aktuella dagen och att hon inte haft något sådant samtal med honom.

D.O. har berättat att han tror att G.R.P. berättade för honom att hon skulle säga upp sig och att han från kollegan K. fick reda på att det var på grund av något som hade att göra med A.H.

Såvitt avser vad som hände dagen efter uppsägningen, dvs. den 17 augusti 2021, har följande uppgifter lämnats.

G.R.P. har berättat följande. Hon följde med F.I. till kontoret, som låste dörren. Inne på kontoret fanns redan D.M. och A.H. D.M. beskyllde henne för att vara en lögnare. Hon sa att hon ville ut ur rummet, men F.I. ställde sig nära henne och tryckte pannan mot hennes. Hon fick tag i handtaget till dörren bakom F.I:s rygg, men dörren gick inte att öppna. Hon var panikslagen och skrek på hjälp. Kunder bankade på dörren och när F.I. öppnade för att mota bort kunderna lyckades hon komma ut. Hon mötte D.O. i personalrummet. Hon ringde sin sambo och han ringde hennes pappa. Hon berättade att hon blivit inlåst. Pappan ringde polisen. Hon uttryckte sig inte på det sätt som arbetsgivarparterna påstått.

F.I. har uppgett följande. Hon och D.M. tog in A.H. på kontoret, med anledning av vad G.R.P. berättat för dem. A.H. förnekade att hon uttalat sig om F.I:s sexuella läggning och om D.M. som "cetnic". A.H. grät och sa att de var underbara chefer. Hon hämtade därefter G.R.P. När G.R.P. kom in i rummet rusade hon fram mot A.H. och sa bland annat att hon inte vill se hennes ansikte. Hon försökte lugna ner G.R.P. och krama om henne. G.R.P. sa att de var oprofessionella chefer, sparkade på kassaskåpet, slängde nycklarna framför D.M. och skrek fula ord som "jävla fitta" och "horunge". När F.I. öppnade dörren rusade G.R.P. ut och skrek att hon skulle stämma företaget och "knulla deras liv".

D.M. har lämnat en motsvarande beskrivning som F.I. om vad som hände på kontoret. Hon har därutöver berättat följande. Hon tog det mycket allvarligt att hon blivit kallad "cetnic". Det är en stor förnedring och väldigt personligt. Hon ville utreda frågan och föra den vidare till domstol.

L.A. har berättat bland annat följande. Hon var på lagret och hörde skrik från kontoret bredvid. G.R.P. skrek ”din jävla fitta”, ”horunge”, ”förstöera era liv” och ”ni vet inte vem ni har att göra med”. G.R.P. kom utrusande och fortsatte att skrika och upprepa det hon nyss uttalat.

D.O. har berättat följande. Han var i personalrummet. G.R.P. kom in i rummet. Hon skrek ”jävla fittor”, ”jag visste det” och ”de gick bakom min rygg”. Han upplevde det som att hon hade en panikångestattack och han försökte lugna ner henne.

Det är ostridigt att G.R.P. på kvällen efter händelsen hade ett telefonsamtal med regionchefen A.C.F. Han har angående samtalet i huvudsak uppgett att G.R.P. var uppriven och grät samt sa att hon blivit inlåst och hotad.

Alla tre – G.R.P. och de båda cheferna i butiken – har berättat att de mårde väldigt dåligt efter händelsen och att den påverkat deras psykiska hälsa och känsla av brist på trygghet lång tid efteråt.

#### Arbetsdomstolens bedömning

Arbetsdomstolen har gjort bedömningen att det inte finns anledning att betvivla G.R.P:s uppgifter om att det i butiken, av anställda, förekommit nedsättande uttalanden om romer och att anställda benämnt romer som zigenare och att hon även efter att hennes etniska tillhörighet blivit känd upplevde stort obehag och rädsla t.ex. när det kom in romer i butiken. Hon har dock uttryckt att det var efter tidpunkten för morbroderns besök som utfrysningen av henne började. Det går inte av utredningen att fastställa att det funnits en antiromsk jargong även därefter. Att G.R.P. mått dåligt på grund av missförhållanden som hade samband med arbetsplatsen finns dock inte anledning att betvivla. Som Arbetsdomstolen redan anfört är det dock inte visat att hon skulle ha framfört detta till butiksledningen eller lämnat sådana synpunkter vid medarbetarsamtalet i januari 2021.

Av både G.R.P:s egna uppgifter och flera av arbetsgivarparternas vittnen framgår att det förelåg någon form av motsättning mellan G.R.P. och A.H. Det är ostridigt att G.R.P. vid mötet den 9 augusti 2021 uppgav att hon inte ville arbeta tillsammans med A.H. Enligt G.R.P. berodde det på att hon inte ville bli indragen i de motsättningar som kunde bli följden av de rykten och det A.H., enligt henne, uttalat om D.M. och F.I. Förhörspersonernas uppgifter går åter igen i sår och enligt Arbetsdomstolens mening kan förbundet inte, mot de uppgifter som arbetsgivarparternas vittnen lämnat, anses ha visat att skälet till att G.R.P. sa upp sig var kränkande behandling från butiksledningens sida. När det gäller händelsen den 17 augusti 2021 ger inte heller den – såvitt utrett om den – stöd för förbundets ståndpunkt.

Förfaringssättet från butiksledningens sida att arrangera mötet, den 17 augusti 2021, på det sätt den gjorde kan, enligt Arbetsdomstolens mening, ifrågasättas. G.R.P. blev medtagen till mötet utan vetskap om att kollegan A.H. skulle var med, vilket ledde till att G.R.P. upplevde sig illa



behandlad. Av D.M. uppgifter framstår det som att hon för egen räkning ville reda ut vem som kallat henne "cetric" och att det inte var fråga om att försöka lösa någon konflikt mellan G.R.P. och A.H. Mötet urartade och G.R.P:s uppgift att hon kände sig inlåst framstår som fullt rimlig. Genom L.A:s och D.O:s uppgifter, som det inte finns anledning att betvivla, får å andra sidan anses utrett att G.R.P. var mycket upprörd och uttalade sig respektlöst och i de ordalag som F.I. och D.M. påstått. Att det finns anledning att rikta kritik mot butikledningens agerande den aktuella dagen leder dock inte till slutsatsen att domstolen därmed finner stöd för att butikledningen dessförinnan agerat på det sätt förbundet påstått. Det framstår inte som främmande att anta att en starkt bidragande orsak till tvistens uppkomst var just det som hände den 17 augusti 2021, efter uppsägningen, och det G.R.P. då upplevde.

Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning är att det inte är visat att bolaget före uppsägningen handlat otillbörligt och i strid mot lag och god sed på arbetsmarknaden och därmed föranlett G.R.P:s uppsägning. Detta innebär att förbundets talan ska avslås.

#### *Rättegångskostnader*

Förbundet är förlorande part och ska därmed betala arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader. Om beloppen råder inte tvist.

#### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår den av Handelsanställdas förbund förda talan.
2. Handelsanställdas förbund ska ersätta Föreningen Svensk Handel och New Yorker Sverige Kommanditbolag för rättegångskostnader med 425 663 kr inklusive mervärdeskatt, varav 390 000 kr avser ombudsarvode inklusive mervärdeskatt, med ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Peter Syrén, Berndt Molin, Beata Hammarskiöld, Johanna Torstensson, Lenita Granlund och Elisabeth Mohlkert. Enhälligt.

Rättssekreterare: Anna Thorssin