

En arbetstagare hade ansökt om föräldraledighet i drygt ett år. Han blev några dagar senare uppsagd under åberopande av arbetsbrist. Fråga om uppsägningen hade samband med hans planerade föräldraledighet och om han därmed missgynnats i strid med föräldraledighetslagens missgynnandeförbud.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2017-02-01
StockholmDom nr 7/17
Mål nr A 201/15**KÄRANDE**

Diskrimineringsombudsmannen, Box 4057, 169 04 Solna
Ombud: processförarna Johanna Nilsson och Anna Rosenmüller
Nordlander, adress som ovan

SVARANDE

Denny's Home AB, 556736-4822, Minos Väg 9, 134 44 Gustavsberg
Ombud: advokaten Sven Erfors, Advokat Mats E. Jonsson AB, Box 3432,
103 68 Stockholm

SAKEN

missgynnande enligt föräldraledighetslagen

Bakgrund

D.S. anställdes hos Denny's Home AB (bolaget) våren 2014. Den 30 april 2015 ansökte han om föräldraledighet för perioden den 1 juli 2015–31 augusti 2016. Den 4 maj 2015 blev han uppsagd. Som skäl för uppsägningen angav bolaget arbetsbrist. Mellan parterna är tvistigt om uppsägningen egentligen hade sin grund i eller i vart fall hade samband med hans planerade föräldraledighet, och om uppsägningen därmed varit i strid med missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen.

D.S. är inte medlem i någon arbetstagarorganisation. Han har medgivit att Diskrimineringsombudsmannen (DO) för hans talan.

Yrkanden m.m.

DO har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till D.S. betala 80 000 kr i allmänt skadestånd och 15 000 kr i ekonomiskt skadestånd, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på beloppen från dagen för delgivning av stämning (den 2 februari 2016) till dess betalning sker.

Bolaget har bestritt yrkandena. Inga belopp har vitsordats av bolaget, men bolaget har vitsordat sättet för beräkning av ränta.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har till utveckling av sin talan anfört i huvudsak följande.

DO

D.S:s anställning

Bolaget bedriver handel med möbler och inredning. Det ägs av K.H. och D.H.

D.S. började arbeta hos bolaget våren 2014 och i februari 2015 blev han tillsvidareanställd. Han arbetade i en av bolagets butiker och på lagret samt körde ut varor till kunder.

D.S. har tre barn och det yngsta barnet föddes sommaren 2015.

Händelseförloppet

Den 29 april 2015 blev D.S. kallad till ett möte med K.H. och D.H. D.H. påtalade för D.S. att han ”vabbade”, dvs. var föräldraledig för vård av sjukt barn, för mycket. Han sade att han aldrig hade varit med om någon som ”vabbade” och var sjuk så mycket. På mötet informerade D.S. om att han inom kort avsåg att ansöka om föräldraledighet varpå D.H. svarade ”jag trodde det var din fru som skulle föda barn”.

Dagen efter, den 30 april 2015, gick D.S. in på D.H:s kontor och överlämnade till D.H. en ansökan om föräldraledighet som avsåg perioden den 1 juli 2015–31 augusti 2016. Han blev då utskälld av D.H., som slängde ifrån sig ansökan och sade att han inte kunde godta den. D.H. sade att dennes begäran om föräldraledighet innebar att varken han själv eller de övriga anställda skulle kunna få någon semester. När D.S. påtalade att han hade laglig rätt att vara föräldraledig, flög D.H. upp ur stolen och viftade med ena fingret och sade ”hotar du mig”. Eftersom D.H. vägrade ta emot ansökan om föräldraledighet, mejlade D.S. den till bolaget senare samma dag.

Nästkommande måndag, den 4 maj 2015, blev D.S. uppsagd per mejl. Senare under dagen fick han uppsägningshandlingen underskriven av K.H. och D.H.

Den 6 maj 2015 frågade D.S. D.H. varför han hade blivit uppsagd. D.H. sade då inget om arbetsbrist utan svarade att anledningen var att D.S. hade varit strulig med arbetstider.

Med anledning av uppsägningen anlät D.S. en advokat. Den 15 maj 2015 underrättade D.S. bolaget, via advokaten, att han avsåg att yrka ogiltigförklaring av uppsägningen samt skadestånd. Den 16 juni 2015 skickade bolaget ett mejl till advokaten där uppsägningen återtogs. D.S. har betalat advokaten 15 000 kr för hans arbete.

D.S. var föräldraledig från och med den 1 juli 2015 och sade upp sig under föräldraledigheten.

Missgynnande enligt föräldraledighetslagen

Bolaget har hävdade att D.S. blev uppsagd på grund av att det förelåg arbetsbrist. Det fanns dock ingen arbetsbrist, utan D.S. blev uppsagd av skäl som hade samband med hans planerade föräldraledighet. I vart fall var hans planerade föräldraledighet en anledning till att just han sades upp.

D.S. ansökte den 30 april 2015 om föräldraledighet. Några dagar senare, den 4 maj 2015, blev han uppsagd. Det finns alltså ett tidsmässigt samband mellan ansökan om föräldraledighet och uppsägningen.

Ytterligare omständigheter som talar för att det var D.S:s kommande föräldraledighet som var skälet till att just han sades upp är D.H:s agerande och uttalanden vid mötena den 29 och 30 april 2015 och att bolaget inte nämnt något om någon arbetsbristsituation före uppsägningen och inte heller den 6 maj 2015 uppgav att skälet var just arbetsbrist.

Eftersom D.S. skulle vara föräldraledig under drygt ett år från och med juli 2015 innebar uppsägningen av just honom ingen minskad utgift för bolaget. Det är också svårt att förstå D.H:s uttalanden om att det var problematiskt att D.S. önskade föräldraledighet redan i juli 2015, om det förelåg arbetsbrist.

Från och med tidpunkten för D.S:s uppsägning i maj 2015 till och med oktober 2015 anställde bolaget dessutom minst fem personer som utförde sådana arbetsuppgifter som D.S. hade utfört under sin anställning. En person arbetade på lagret cirka sex veckor under sommaren 2015. I september eller oktober 2015 arbetade en annan person i butiken, på lagret och med utkörningar. Y.L. började arbeta hos bolaget i augusti 2015 och är troligtvis fortfarande anställd.

Under DO:s utredning ställdes ett antal frågor till bolaget. På en av frågorna svarade bolaget följande. ”Vi måste naturligtvis ha en ersättare för D. Någon måste ju utföra hans jobb när han inte finns på plats, detta försökte jag utan framgång förklara för D.”

D.S. blev alltså uppsagd från sin tillsvidareanställning den 4 maj 2015. Uppsägningen varade till den 16 juni 2015, då bolaget återtog densamma. Bolaget har därmed missgynnat D.S. genom att han under drygt sex veckor var uppsagd. Missgynnandet hade samband med hans kommande föräldraledighet. Bolaget har därmed överträtt missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen.

Skadestånd

Bolaget ska, med anledning av missgynnandet i strid med föräldraledighetslagen, betala allmänt skadestånd till D.S. för den kränkning som har inträffat.

Bolagets missgynnande uppsägning har även orsakat D.S. ekonomisk skada i form av ombudskostnader. D.S. anlidade advokat med anledning av uppsägningen, vilket ledde till att bolaget återtog uppsägningen. Om han inte blivit uppsagd hade han inte behövt anlita advokat. Ombudskostnaden orsakades alltså av uppsägningen, som var i strid med föräldraledighetslagen. Bolaget ska därför, enligt 22 § föräldraledighetslagen, betala skadestånd till D.S. för denna skada.

Sammanfattning av grunderna för talan

Bolaget har missgynnat D.S. genom att han sades upp den 4 maj 2015 och var uppsagd under drygt sex veckor. Missgynnandet hade samband med hans kommande föräldraledighet. Bolaget har därmed överträtt missgynnandeförbudet i 16 § föräldraledighetslagen och ska därför, enligt 22 § föräldraledighetslagen, betala allmänt och ekonomiskt skadestånd till D.S.

Bolaget

Om företaget

Bolaget är ett mindre företag i inredningsbranschen. Det har två butiker, en på Värmdö och en på Södermalm i Stockholm. Under de senaste åren har bolaget satsat på försäljning via internet. D.H. är styrelseledamot och K.H. är suppleant i bolagets styrelse. De är båda, var och en, firmatecknare i bolaget.

Under första halvåret 2015 hade bolaget sju till åtta anställda. D.S. var vid uppsägningstidpunkten den sist anställda hos bolaget.

Händelseförloppet

Vid mötet den 29 april 2015 ville K.H. och D.H. diskutera D.S:s frånvaro under våren 2015. Han hade varit frånvarande vid minst nio tillfällen, både för vård av sjukt barn och på grund av egen sjukdom. De ville undersöka om det gick att göra något åt dessa korta, ofta förekommande frånvaroperioder. D.H. sade inte något om att han ansåg att D.S. ”vabbade” för mycket.

Den 30 april 2015 lämnade D.S. över sin föräldraledighetsansökan till D.H. D.S. hade tidigare nämnt att han skulle ansöka om föräldraledighet. D.H. hade uppfattat det som att föräldraledigheten skulle avse en till tre månader och inte starta redan den 1 juli, dvs. mitt i semesterperioden. D.H. blev därför förvånad när D.S. ansökte om drygt ett års föräldraledighet från och med just den 1 juli. D.H. vägrade inte att ta emot ledighetsansökan och denne uttalade sig inte på det sätt DO påstått.

Bolaget gick mycket dåligt ekonomiskt och hade bl.a. vissa problem med likviditeten. Ställföreträdarna funderade på vilka åtgärder som behövde vidtas för att förbättra resultatet. De bestämde sig för att säga upp D.S. på

grund av den arbetsbrist som förelåg. Av uppsägningshandlingen framgår tydligt att det var just arbetsbrist som var skälet till uppsägningen. I uppsägningshandlingen anges följande.

”Jag och K. har nu under en längre tid försökt få bukt med Företagets dåliga ekonomi.
Vi har inte lyckats vända dom siffror som anses nödvändiga för företagets framtida existens.
Vi är nu tvungna att omorganisera
Vi ser oss tvungna att säga upp din tjänst på grund av arbetsbrist.
Tackar för den tid du varit hos oss.”

Beslutet att säga upp D.S. hade alltså inget samband med hans planerade föräldraledighet.

Efter uppsägningen kontaktade D.S. en advokat. I sitt första mejl till bolaget påpekade advokaten att det inte fanns saklig grund för uppsägning samt att uppsägningen även innehöll vissa formfel. Vid de efterföljande kontakterna med advokaten upprepade bolaget att uppsägningen berodde på arbetsbrist och inget annat. Anledningen till att bolaget tog tillbaka uppsägningen var att bolaget inte ville ha mera bråk och diskussioner. D.S. skulle ju dessutom vara föräldraledig så man bestämde sig för att avvakta och se. I det läget trodde företrädarna för bolaget att saken var utagerad och advokaten hörde inte av sig något mer.

Under sommaren 2015 fick några personer tillfälligtvis arbeta kortare perioder för att bolaget skulle klara sina leveranser. Det är korrekt att en person provjobbade under sommaren 2015, men det var under ca två veckor. Det stämmer även att en annan person arbetade under ca en månad hösten 2015. Y.L. anställdes innan D.S. sades upp. Hon sades därefter upp i juni 2016 på grund av arbetsbrist.

Inget missgynnande i strid med föräldraledighetslagen

Som redan anförts gick bolaget dåligt ekonomiskt. Detta framgår av resultatrapporten för perioden den 1 september 2014–31 augusti 2015. De anställda kände till att det vid den aktuella tidpunkten gick dåligt ekonomiskt för bolaget.

D.S. sades alltså upp på grund av arbetsbrist. Bolaget avsåg att driva verksamheten med en anställd mindre. Uppsägningen hade inget samband med hans kommande föräldraledighet.

Skadestånd

För det fall domstolen skulle finna att D.S. har missgynnats i strid med föräldraledighetslagen har han i vart fall inte rätt till yrkat ekonomiskt skadestånd.

Det ifrågasätts inte i och för sig att D.S. betalat advokaten 15 000 kr. Det finns dock ingen adekvat kausalitet mellan uppsägningen och

advokatkostnaden. Det fanns inte någon möjlighet för bolaget att förstå att kostnaden skulle vara kopplad till något missgynnande i strid med föräldraledighetslagen. Det hade varit rimligare om advokaten hade återkommit och begärt att bolaget skulle betala D.S:s utlägg för att han anlitat advokat.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

D.S. sades upp på grund av arbetsbrist. Bolaget gick dåligt och behövde dra ner sina kostnader. Uppsägningen hade inget samband med D.S:s kommande föräldraledighet. Uppsägningen av honom innebar därmed inget missgynnande av honom i strid med föräldraledighetslagen. Talan om skadestånd ska därför avslås.

För det fall domstolen skulle finna att D.S. har missgynnats i strid med föräldraledighetslagen har han i vart fall inte rätt till yrkat ekonomiskt skadestånd. Det finns ingen adekvat kausalitet mellan uppsägningen och hans kostnad för anlitande av advokat.

Domskäl

Twisten

Den 4 maj 2015 blev D.S. uppsagd från sin tillsvidareanställning hos bolaget. I uppsägningsbeskedet angav bolaget att han sades upp på grund av arbetsbrist. Han hade dessförinnan, den 30 april 2015, ansökt om föräldraledighet för perioden den 1 juli 2015–1 augusti 2016. Innan uppsägningstiden om två månader löpt ut, den 16 juni 2015, återtog bolaget uppsägningen av honom. D.S. var därefter, från och med den 1 juli 2015, föräldraledig som planerat.

Mellan parterna är tvistigt om D.S., genom uppsägningen, missgynnats i strid med föräldraledighetslagens missgynnandeförbud. Frågan är om ett skäl till att han sades upp den 4 maj 2015 var hans då planerade föräldraledighet eller om han sades upp enbart på grund av arbetsbrist.

Utredningen

Arbetsdomstolen har hållit huvudförhandling i målet. Vid denna har på DO:s begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med D.S. På bolagets begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med bolagets ställföreträdare K.H. och D.H. Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Rättsliga utgångspunkter för bedömningen

Av 16 § första stycket 7 föräldraledighetslagen följer bl.a. att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet när arbetsgivaren säger upp en arbetstagare.

Uppsägningen av D.S. innebar i sig ett sådant missgynnande som avses i föräldraledighetslagen. Frågan är, som redan anförts, om uppsägningen hade samband med hans kommande föräldraledighet eller om den hade sin grund i enbart att det förelåg arbetsbrist.

Arbetsbrist utgör normalt saklig grund för uppsägning. Det kan dock finnas en risk för att arbetsbrist anförts som skäl för en uppsägning som i själva verket syftar till att bli av med en anställd av skäl hänförliga till personen i fråga, s.k. fingerad arbetsbrist. Som Arbetsdomstolen i olika sammanhang närmare har utvecklat får den bevisprövning som ska ske, när arbetsgivaren som grund för uppsägningen åberopar arbetsbrist och arbetstagaren påstår att annan grund i själva verket varit bestämmande för arbetsgivarens handlande, särskild karaktär i fall då förändringen av verksamheten tar sikte på enstaka arbetstagare. Ju mer sannolikt det i ett sådant fall framstår att uppsägningen orsakats av annan omständighet än den arbetsgivaren uppgett, desto starkare krav bör ställas på arbetsgivaren att visa att uppsägningen skulle ha företagits även om den andra omständigheten inte förelegat. För att domstolen ska gå in på en sådan prövning krävs dock att arbetstagaren visar åtminstone sannolika skäl för att det rör sig om fingerad arbetsbrist (se t.ex. AD 2000 nr 35 och där gjorda hänvisningar).

En motsvarande bevislätnadsregel finns i 24 § föräldraledighetslagen. Där anges bl.a. att om en arbetstagare visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit missgynnad av skäl som har samband med föräldraledighet, är det arbetsgivaren som ska visa att det inte har förekommit något sådant missgynnande. Bestämmelsen har i sin tur sin motsvarighet i bevisbörderegeln i 6 kap. 3 § diskrimineringslagen. Om den sistnämnda bestämmelsen har domstolen uttalat att den får anses ha sin främsta betydelse just för prövningen av om det finns ett orsakssamband mellan missgynnandet och diskrimineringsgrunden, se vidare AD 2014 nr 28.

Arbetsdomstolen har i flera avgöranden uttalat att om arbetsbrist faktiskt föreligger, dvs. om arbetsgivaren av verksamhetsskäl har minskat antalet anställda, saknar det betydelse att arbetsgivaren även ansett att anställningen borde avslutas av skäl som är att hänföra till arbetstagaren personligen (se t.ex. AD 2000 nr 35 och där gjorda hänvisningar). Om de personliga skälen i en sådan situation innebär att uppsägningen även har samband med någon av diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen innebär det dock att uppsägningen kan vara diskriminerande och därmed inte sakligt grundad. Enligt diskrimineringslagen räcker det nämligen med att diskrimineringsgrunden är en av flera orsaker till arbetsgivarens handlande eller beslut. På samma sätt förhåller det sig vid missgynnande i strid med missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen. Det är nämligen tillräckligt att föräldraledigheten har varit en av flera orsaker till beslutet eller åtgärden för att det ska vara fråga om ett brott mot missgynnandeförbudet (prop. 2005/06:185 s. 85, se dock 17 § föräldraledighetslagen).

I en situation där en arbetstagare sagts upp under åberopande av arbetsbrist men där arbetstagaren gör gällande att uppsägningen haft samband med föräldraledighet innebär vad som anförts ovan att arbetstagaren inledningsvis ska visa omständigheter som gör antagligt att det finns ett orsakssamband mellan uppsägningen och föräldraledigheten.

I rättspraxis i diskrimineringsmål har, beroende på de närmare omständigheterna i målet, t.ex. det förhållandet att käranden kunnat bevisa att det fanns ett nära tidssamband mellan missgynnandet och arbetsgivarens kännedom om diskrimineringsgrunden, ansetts kunna utgöra en omständighet som ger anledning att anta att ett relevant orsakssamband föreligger (se AD 2011 nr 2 och AD 2005 nr 32, jfr dock AD 2010 nr 14).

Har DO gjort antagligt att det finns ett orsakssamband mellan uppsägningen och föräldraledigheten?

DO har gjort gällande att det fanns ett orsakssamband mellan bolagets beslut att säga upp D.S. och hans planerade föräldraledighet. Enligt bolaget fattades beslutet om uppsägning uteslutande på grunder som inte hade att göra med hans kommande föräldraledighet.

Följande är ostridigt. Ett möte hölls mellan D.S. samt K.H. och D.H. den 29 april 2015. Vid mötet framhöll arbetsgivarföreträdarna att D.S:s sjukfrånvaro och frånvaro för vård av sjukt barn var hög och att detta var ett problem för bolaget. Ytterligare ett möte ägde rum mellan D.H. och D.S. nästa dag, torsdagen den 30 april 2015. Vid detta möte överlämnade D.S. en ansökan om föräldraledighet avseende perioden den 1 juli 2015 – den 31 augusti 2016. Nästföljande arbetsdag, måndagen den 4 maj 2015, blev D.S. uppsagd, under åberopande av att det förelåg arbetsbrist.

Redan den mycket korta tid som förflöt mellan D.S:s ansökan om föräldraledighet och uppsägningen av honom får anses tyda på att uppsägningsbeslutet hade ett samband med hans kommande föräldraledighet. Därutöver har D.H. i förhöret med honom uppgett att han kände sig sårad och kränkt när D.S. den 30 april 2015 – efter att denne dagen innan hade uppmanat D.S. att ”synka” sina ledigheter – meddelade att han tänkte vara föräldraledig under en lång period redan från och med den 1 juli 2015. Det är också ostridigt att bolagets företrädare, vid de möten de hade med D.S. den 29 och 30 april, inte nämnde något för honom om att bolaget hade ekonomiska problem och därför övervägde att säga upp honom på grund av arbetsbrist.

De omständigheter som anförts ovan ger enligt Arbetsdomstolens mening anledning att anta att D.S. blev uppsagd av skäl som hade samband med hans kommande föräldraledighet.

Har bolaget visat att uppsägningen saknade samband med den kommande föräldraledigheten?

Genom den av bolaget återopade resultatrapporten avseende räkenskapsåret den 1 september 2014–den 31 augusti 2015 framgår att bolaget vid utgången av räkenskapsåret hade ett resultat före bokslutsdispositioner och skatt på minus 561 147 kr. Bolaget har gjort gällande att skälet till att D.S. blev uppsagd i maj 2015 var just bolagets bekymmersamma ekonomiska situation och att han var den som hade kortast anställningstid.

DO har inte ifrågasatt uppgifterna i resultatrapporten men invänt att bolagets påstående om arbetsbrist var ett svepskäl och därvid anfört bl.a. att bolaget efter uppsägningen anställde personer som utförde arbetsuppgifter som D.S. tidigare utfört.

Syftet med bolagets åtgärd att säga upp D.S. på grund av arbetsbrist måste, om det var arbetsbrist som var det enda skälet till uppsägningen, ha varit att bolaget avsåg att driva verksamheten vidare med en anställd mindre. I det ligger ett påstående om att andra anställda skulle ta över uppgifter som D.S. hade utfört och som fortfarande behövde utföras efter uppsägningstidens utgång. Bolaget hade relativt få anställda, sju till åtta stycken, och har inte närmare beskrivit hur arbetet var organiserat och hur man avsåg att organisera arbetet med en anställd mindre. Bolaget har tvärtom vidgått att det under semesterperioden sommaren 2015, men även senare i början av hösten 2015 anställde personer på tidsbegränsade anställningar som utförde arbetsuppgifter som D.S. hade utfört. Om bolaget inte behövde ha D.S. fortsatt anställd är det svårt att förstå varför han behövde ersättas genom nya anställningar, om än tidsbegränsade. D.H. har i förhöret med honom givit uttryck för att det skulle vara bekymmersamt för bolaget att D.S. skulle vara föräldraledig redan från och med den 1 juli 2015, dvs. under semesterperioden. Besked med liknande innebörd gav bolaget till DO under utredningen hos DO. Bolaget uppgav att det behövde ha en ersättare för D.S., eftersom någon behövde utföra hans arbete när han inte fanns på plats. Dessa uppgifter talar emot bolagets påstående om att det var bolagets ekonomiska resultat som var skälet till att säga upp D.S., i vart fall just i maj 2015. Därtill kommer den omständigheten att bolagets kostnader skulle påverkas endast marginellt det kommande året genom en uppsägning av honom, då han skulle vara föräldraledig och inte uppbära lön.

Arbetsdomstolens samlade bedömning är, mot bakgrund av ovan redovisade omständigheter, att bolaget inte lyckats visa att det vara bolagets dåliga ekonomiska resultat och någon omorganisering med anledning därav som var skälet till att D.S. sades upp. Bolaget har därmed inte lyckats visa att uppsägningen av D.S. helt saknat samband med hans ansökan om föräldraledighet och därmed kommande föräldraledighet. Detta innebär att bolaget genom att säga upp D.S. brutit mot missgynnandeförbudet i 16 § föräldraledighetslagen.

Skadestånd

Av 22 § föräldraledighetslagen följer en skyldighet att betala såväl allmänt som ekonomiskt skadestånd vid ett missgynnande i strid med lagen.

Missgynnandet har i aktuellt fall utgjorts av en uppsägning och bör därmed vid bestämmandet av det allmänna skadeståndets storlek jämföras med en uppsägning i strid med anställningsskyddslagen. Bolaget återtog dock uppsägningen efter sex veckor. D.S. förlorade alltså inte sin anställning med anledning av uppsägningen. Med beaktande av detta finner Arbetsdomstolen att det allmänna skadeståndet bör sättas lägre än normalt vid en uppsägning utan saklig grund och skäligen bestämmas till 40 000 kr.

DO har därutöver gjort gällande att bolagets uppsägning av D.S. orsakat honom ekonomisk skada i form av advokatkostnader som var nödvändiga för att han skulle kunna angripa uppsägningen.

Bolaget har bestritt yrkandet och anført att det inte finns någon adekvat kausalitet mellan utgiften och det påstådda missgynnandet.

D.S. anlät en advokat med anledning av att han blev uppsagd och har ostridigt betalat 15 000 kr till denne för hans biträde i den tvist som då fanns om uppsägningens giltighet och som ledde till att uppsägningen återtog. Enligt Arbetsdomstolens mening orsakades utgiften av uppsägningen. Arbetsdomstolen har funnit att uppsägningen var i strid med föräldraledighetslagens missgynnandeförbud. Det får därmed anses ha funnits ett adekvat orsakssamband mellan utgiften och uppsägningen, som var i strid med föräldraledighetslagen. Bolaget ska därmed betala 15 000 kr i ekonomiskt skadestånd till D.S.

Rättegångskostnader

Bolaget får anses som tappande part fullt ut, trots att domstolen bestämt det allmänna skadeståndet till ett betydligt lägre belopp än yrkat. Bolaget ska därmed ersätta DO för rättegångskostnader.

DO har begärt ersättning med 25 798 kr avseende ombudens arbete. Bolaget har överlämnat till Arbetsdomstolen att bedöma skäligheten av yrkat belopp. Arbetsdomstolen finner att fordrad ersättning är skälig.

Domslut

1. Denny's Home AB ska till D.S. betala dels 40 000 kr i allmänt skadestånd, dels 15 000 kr i ekonomiskt skadestånd, med ränta enligt 6 § räntelagen på beloppen från den 2 februari 2016 till dess betalning sker.

2. Arbetsdomstolen förpliktar Denny's Home AB att betala ersättning för Diskrimineringsombudsmannens rättegångskostnader med 25 798 kr, allt avseende ombudens arbete, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Peter Syrén, Folke K Larsson, Charlott Richardson, Gösta Rehnstam, Malin Ackholt och Annette Carnhede.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Lotta Bodelius