

LEXNOVA NYHETER

AD: Romsk butikssäljare provocerades inte säga upp sig

Publicerad

01 MAR 2023

Arbetsdomstolen har avgjort frågan huruvida en butikssäljare sa upp sig själv eller om arbetsgivaren provocerade fram uppsägningen. Att det finns anledning att rikta kritik mot butikledningens agerande dagen efter uppsägningen betyder inte att butikledningen dessförinnan agerat på det sätt förbundet påstått.

Den uppsagda kvinnan 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, en biträdande butikschef och en butikschefsaspirant 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 kvinnan.

Till en början trivdes kvinnan mycket bra. Efter en månads anställning upplevde hon dock en rasistisk jargong på arbetsplatsen. Både butikssäljare och butikledning 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". Den aktuella kvinnan har romskt ursprung.

När det kom in romer i butiken kunde en kollega säga till personalen "håll koll på zigenarna där borta". Sådana uttalanden gjordes vid flera tillfällen och även efter att den uppsagda kvinnans etniska tillhörighet blivit känd.

Kvinnan sa upp sig från sin tillsvidareanställning hos bolaget den 16 augusti 2021. Hon menar att 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 hävdar att kvinnan inte provocerats att säga upp sig och hennes uppsägning ska därför inte

jämställas med en uppsägning från bolagets sida.

Hennes 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 hon 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.

Arbetsdomstolen konstaterar inledningsvis att en uppsägning från arbetstagarens sida som utgångspunkt är 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. anställningsskyddslagens regler. På motsvarande sätt kan en arbetstagares frånträdande av en anställning jämnas med ett avskedande från arbetsgivarens sida.

Att kvinnan upplevt att det varit en antiromsk jargong på arbetsplatsen får stöd av vad hennes föräldrar, morbrodern, sambon, sambons syster och en väninna berättat om att hon har uppgett till dem.

Häremot står de uppgifter som lämnats i förhören med, vid den aktuella tiden, anställda i butiken. Butikschefen har uppgett att de i butiken inte var kritiska mot romer. Biträdande butikschefen har berättat att ordet zigenare inte användes i butiken och att hon inte heller själv använt det ordet.

Enligt Arbetsdomstolens mening är det visat att kvinnan 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 kvinnan skulle ha uppmärksammat butiksledningen eller annan företrädare för bolaget på att hon ansåg sig utsatt för kränkande behandling.

När det gäller utredningen såvitt avser händelseförloppet vid tiden för uppsägningen äger AD att förfaringsättet från butiksledningens sida att arrangera mötet, den 17 augusti 2021, på det sätt den gjorde kan, enligt Arbetsdomstolens mening, ifrågasättas. Kvinnan blev medtagen till mötet utan vetskap om att en kollega skulle var med, vilket ledde till att kvinnan upplevde sig illa behandlad. Mötet urartade och kvinnans uppgift att hon kände sig inlåst framstår som fullt rimlig eftersom dörren låstes inifrån och hon inte kunde komma ut.

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 butiksledningen 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 kvinnan 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 kvinnans uppsägning. Detta innebär att förbundets talan ska avslås.

Mikael Kindbom

Instans: Arbetsdomstolen

Rättsområden: [Anställning, uppsägning och avskedande](#)

LEXNOVA NYHETER

Juridisk nyhetsbevakning och rättsdatabas

Blendow Lexnova är Sveriges mest omfattande juridiska nyhetstjänst. Vår bevakning innefattar rättsfall, lagstiftning och förarbeten inom samtliga rättsområden. Genom skräddarsydda bevakningsprofiler säkerställer du kontinuerlig uppdatering av rätt information och slipper nyhetsflöden som inte berör dig.

Läs mer på lexnova.se/nyheter