



## Rättelse/komplettering

Dom, 2023-07-06

### Rättelse, 2023-07-10

Beslut av: rådmannen Kian Moazzez Amraée

Av ett uppenbart förbiseende har det i överklagandehänvisningen angetts att ett överklagande ska adresseras till Svea hovrätt. Det ska rätteligen stå att överklagande ska adresseras till Arbetsdomstolen.

Beslutet kan överklagas särskilt.



SÖDERTÖRNS TINGSRÄTT  
Avdelning 3

**DOM**  
2023-07-06  
Meddelad i  
Huddinge

Mål nr  
T 18773-22

## PARTER

### Kärande

Jennifer Carlsson, 19940130–5447  
Björnvägen 4  
137 31 Västerhaninge

Ombud: Christian Schlater  
Nordenflychtsvägen 76  
112 17 Stockholm

### Svarande

Henrik Öhrn, 19711216–0499  
Dalgränd 66  
121 30 Enskededalen

Ombud: Johan Hedberg  
c/o Almega AB  
Box 555 45  
102 04 Stockholm

---

## DOMSLUT

1. Käromålet lämnas utan bifall.
2. Henrik Öhrns begäran om avvisning av dels omständigheter, dels bevisning lämnas utan bifall.
3. Jennifer Carlsson ska ersätta Henrik Öhrn för hans rättegångskostnad med 101 250 kr, varav 81 000 kr avser ombudsarvode och 20 250 kr mervärdesskatt. Jennifer Carlsson ska också betala ränta på beloppet beräknad enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

---

Dok.Id 2217450

Postadress	Besöksadress	Telefon	Telefax	Expeditionstid
141 84 Huddinge	Björnkullavägen 5 A	08-561 660 30		måndag – fredag 08:30–16:00

**BAKGRUND**

Följande omständigheter är ostridiga. Henrik Öhrn omfattas av skyddet i lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade ("LSS") och har behov av personlig assistans dygnet runt. Henrik Öhrn är egen arbetsgivare åt fyra till fem personliga assistenter vilka ger honom den vård och omsorg som han är i behov av dygnet runt. Jennifer Carlsson har varit anställd av Henrik Öhrn i egenskap av personlig assistent åt honom under perioden 2017 till januari 2023. I uppdraget som personlig assistent åt Henrik Öhrn ingår att stödja honom i hans vardag genom att bland annat hjälpa till med hygien vid måltider, sköta hemmet samt göra det möjligt för honom att ägna sig åt fritidsintressen som inkluderar närvaro vid evenemang såsom hockey, fotboll och kulturevenemang. Arbetsuppgifterna omfattar även att sköta Henrik Öhrns kommunikation med omgivningen. Vid ett möte den 23 september 2021 uppmuntrade Henrik Öhrn alla sina anställda assistenter att vaccinera sig mot Covid-19 och vid ett uppföljande personalmöte den 11 november 2021 framställde han ett krav på vaccinering för samtliga anställda assistenter. Den 17 december 2021 hade Henrik Öhrn ett enskilt möte med Jennifer Carlsson där han meddelade att all personal måste vaccinera sig mot Covid-19 samt att han kunde komma att avsluta Jennifer Carlssons anställning för det fall hon inte genomförde vaccinationen. Jennifer Carlsson sjukskrevs dagen därpå och återgick inte i arbete till dess anställningen avslutades. Jennifer Carlsson sade upp sig som personlig assistent för Henrik Öhrn den 13 december 2022 och anställningen avslutades den 13 januari 2023. Det är i målet även ostridigt att Henrik Öhrn och båda hans föräldrar tillhör riskgrupp i förhållande till Covid-19.

**BEGÄRAN OCH INSTÄLLNING**

**Jennifer Carlsson** har begärt att Henrik Öhrn ska förpliktas att till henne betala diskrimineringsersättning med 150 000 kr. Jennifer Carlsson har även begärt ersättning för sina rättegångskostnader.

**Henrik Öhrn** har bestritt Jennifer Carlssons begäran i dess helhet och något belopp har inte vitsordats som skäligt i och för sig. Henrik Öhrn har för egen del begärt ersättning för sina rättegångskostnader.

## **GRUNDER**

### **Jennifer Carlsson**

I första hand har Henrik Öhrn i egenskap av Jennifer Carlssons arbetsgivare brutit mot diskrimineringslagens (2008:567) förbud mot direkt diskriminering genom att uppställa ett krav på vaccination mot Covid-19 med hot om uppsägning. Jennifer Carlssons tillstånd utgör en funktionsnedsättning i bemärkelsen att det befaras finnas en smittorisk för det fall hon inte vaccinerar sig oavsett om en sådan smittorisk i realiteten föreligger eller inte. På grund av denna befarade smittorisk missgynnas därför Jennifer Carlsson i förhållande till de som vaccinerar sig trots att hon kan utföra samma arbete.

I andra hand har Henrik Öhrn gjort sig skyldig till indirekt diskriminering eftersom vaccinationskravet framstått som neutralt men särskilt missgynnat ovaccinerade arbetstagare, däribland Jennifer Carlsson. Agerandet är inte lämpligt eller nödvändigt för att uppnå ett berättigat syfte.

I tredje hand har Henrik Öhrn utsatt Jennifer Carlsson för trakasserier eftersom han uppträtt på ett sätt som kränkt hennes värdighet och som har samband med hennes funktionsnedsättning.

### **Henrik Öhrn**

I första hand är Jennifer Carlssons talan preskriberad enligt 6 kap. 4 § diskrimineringslagen med hänvisning till de tidsfrister som framgår av 66 § lagen

(1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen). Hennes talan ska därför ogillas.

I andra hand har Henrik Öhrn inte gjort sig skyldig till diskriminering enligt diskrimineringslagen. Jennifer Carlsson har inte någon funktionsnedsättning eller förmodad funktionsnedsättning som omfattas av diskrimineringslagstiftningen. Henrik Öhrn har inte utsatt Jennifer Carlsson för direkt diskriminering eftersom han inte behandlat henne sämre än någon annan i en jämförbar situation. Jennifer Carlsson har inte heller utsatts för indirekt diskriminering eftersom hon inte har missgynnats på grund av att Henrik Öhrn tillämpat en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstått neutralt men som i förlängningen kunde komma att särskilt missgynna personer med viss funktionsnedsättning. Om tingsrätten skulle finna att Henrik Öhrn tillämpat en sådan bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som missgynnat Jennifer Carlsson, på sätt som framgår ovan, har det funnits ett berättigat syfte med tillämpningen och de medel som använts har varit lämpliga och nödvändiga för att uppnå avsett syfte. Henrik Öhrn har heller inte utsatt Jennifer Carlsson för trakasserier eftersom han inte uppträtt på ett sätt som kränkt hennes värdighet och som har samband med en diskrimineringsgrund.

Det begärda beloppet är under alla omständigheter oskäligt högt och ska i första hand jämkas till noll och i andra hand jämkas till lägsta belopp tingsrätten finner lämpligt.

## UTVECKLING AV TALAN

### Jennifer Carlsson

#### Preskription

Jennifer Carlssons talan omfattas av bestämmelsen i 6 kap. 4 § diskrimineringslagen. Tidsfristen som anges i 65 § medbestämmandelagen gäller eftersom Jennifer Carlsson är medlem i Privat- och Offentliganställdas Förbund (POA). POA påkallade förhandling med Henrik Öhrn som hölls den 12 januari 2022 och en stämningsansökan

gav sedan in till Arbetsdomstolen den 24 februari 2022, inom tremånadersfristen från förhandlingsdagen. Eftersom POA väckt talan inom den föreskrivna tidsfristen har preskriptionsavbrott därmed skett. Arbetsdomstolen slog sedermera fast att Henrik Öhrn inte var bunden av kollektivavtal och överlämnade målet till Södertörns tingsrätt som i ett beslut den 5 september 2022 slog fast att POA inte hade talerätt. Preskriptionsavbrott skedde även i och med beslutet i mål T 4630–22. Jennifer Carlsson väckte sedan själv talan den 2 december 2022 vilket är inom tre månader från det att beslut i mål T 4630–22 meddelades.

### Diskriminering

Jennifer Carlsson tillhör själv ingen riskgrupp och har inte haft någon anledning att vaccinera sig. Jennifer Carlsson har även haft befogad anledning att inte vaccinera sig då hon tillhör gruppen människor som är under 30 år och löper större risk att drabbas av sjukdomar som exempelvis hjärtmuskelinflammation till följd av vaccinet mot Covid-19. Jennifer Carlssons tillstånd som ovaccinerad utgör ett kroniskt tillstånd eftersom hon kommer välja att förbli ovaccinerad. Hennes tillstånd utgör en funktionsnedsättning då en smittorisk befaras i det fall hon inte vaccinerar sig och hon missgynnas i förhållande till vaccinerade assistenter på arbetsplatsen. Jennifer Carlsson har vid flertalet personalmöten under hösten 2021 påtalat att hon är skeptisk till vaccination och har då blivit ifrågasatt och utsatt för kränkande tillmälen från både Henrik Öhrn och andra assistenter. Jennifer Carlsson har vid flera tillfällen påtalat för Henrik Öhrn att hon känt sig kränkt av vaccinationskravet och diskussionen kring vaccinering och vaccinationsbevis som skett på arbetsplatsen. Henrik Öhrn har inte vidtagit några åtgärder för att säkerställa en trygg och social arbetsmiljö för sina assistenter. Henrik Öhrn borde exempelvis ha upprättat en riskutredning där det tydligt framgick hur stor risken var att han skulle smittas av Covid-19 på grund av Jennifer Carlssons vaccinationsstatus. Någon sådan utredning upprättades inte. Personliga assistenter var under den i målet aktuella perioden undantagna från kravet på att uppvisa giltigt vaccinationsbevis vid allmänna sammankomster och evenemang som exempelvis hockeymatcher. Henrik Öhrn kunde vidare enkelt ha anpassat schemat så att Jennifer Carlsson inte behövde arbeta vid tillfällen då Henrik Öhrn skulle gå på

hockeymatcher. Råd och rekommendationer från Folkhälsomyndigheten gällande vaccinering mot Covid-19 är inte bindande.

## **Henrik Öhrn**

### Preskription

Bestämmelsen i 66 § medbestämmandelagen gäller i de fall arbetstagare själv för talan vilket Jennifer Carlsson gör. I första hand är Jennifer Carlssons talan preskriberad enligt 66 § andra stycket medbestämmandelagen eftersom hon inte är medlem i en arbetstagarorganisation som har rätt att företräda henne i en tvist av detta slag.

Eftersom den arbetstagarorganisation som Jennifer Carlsson är med i saknat talerätt för hennes räkning måste talan väckas inom fyra månader från det att Jennifer Carlsson själv fick kännedom om de omständigheter till vilka begäran hänför sig och senast inom två år från det att omständigheterna inträffat. Den påstådda diskrimineringen ägde rum vid ett möte mellan Jennifer Carlsson och Henrik Öhrn den 17 december 2021. Jennifer Carlssons stämningsansökan inkom till tingsrätten den 2 december 2022 vilket innebär att talan inte väcktes inom föreskriven tid och Jennifer Carlsson har således förlorat rätten till talan i målet.

Om tingsrätten skulle finna att 66 § första stycket medbestämmandelagen är tillämpligt är talan ändå preskriberad. Jennifer Carlsson är medlem i POA som påkallade förhandling med Henrik Öhrn i mitten av december 2021 avseende nu aktuell tvist om påstådd diskriminering. Förhandlingarna avslutades den 12 januari 2022 vilket innebär att Jennifer Carlsson då hade att väcka talan inom fem månader efter detta datum, dvs. senast den 12 juni 2022 enligt 65 § medbestämmandelagen, där en tremånadersfrist uppställs, i förening med 6 kap. 4 § diskrimineringslagen där det anges att ytterligare två månader tillkommer till denna tremånadersfrist. Jennifer Carlssons stämningsansökan inkom till tingsrätten den 2 december 2022 vilket innebär att talan inte väcktes inom föreskriven tid och Jennifer Carlsson har således förlorat rätten till talan i målet. Preskriptionsavbrott har inte skett.

Diskriminering

Kravet på vaccination som uppställdes av Henrik Öhrn riktade sig till samtliga personliga assistenter och var allmänt hållet. Kravet var berättigat och baserat på sakliga skäl.

Under den aktuella perioden, hösten 2021, pågick Covid-19-pandemin för fullt och ett stort antal människor blev allvarligt sjuka och många dog. Folkhälsomyndigheten hade utfärdat ett flertal allmänna råd och rekommendationer som var gällande vid tidpunkten för den påstådda diskrimineringen. Dessa rekommendationer innebar bland annat att vaccination mot Covid-19 rekommenderades för alla personer över 12 år och att ovaccinerade personer uppmanades att hålla avstånd till andra människor och särskilt undvika nära kontakter med personer i riskgrupp och personer som var 70 år eller äldre. Eftersom arbetet som personlig assistent ostridigt innebar nära kontakt med Henrik Öhrn har det inte varit möjligt för Jennifer Carlsson att hålla avstånd till honom under utförandet av arbetsuppgifterna. Arbetet innebar även regelmässiga träffar med Henrik Öhrns föräldrar som båda tillhör riskgrupp på grund av hög ålder. Henrik Öhrn uppställde ett krav på vaccination för att skydda sig själv, sina anhöriga och övriga anställda personliga assistenter mot sjukdom. I arbetsuppgifterna ingick även att följa med Henrik Öhrn på olika idrottsevenemang såsom exempelvis hockeymatcher för vilka det krävdes vaccinationsbevis för tillträde. Jennifer Carlssons avsaknad av ett sådant bevis har inneburit en begränsning av Henrik Öhrn i hans liv och vardag. Att Jennifer Carlsson varit ovaccinerad har därför medfört att hon inte kunnat utföra sitt arbete på ett tillfredställande sätt.

**UTREDNINGEN**

Partsförhör under sanningsförsäkran har hållits med Jennifer Carlsson och Henrik Öhrn.

På Henriks Öhrns begäran har vittnesförhör hållits med Thomas Vanhala, som tillsammans med Jennifer Carlsson, var anställd som personlig assistent av Henrik



Öhrn under den i målet aktuella perioden. Parterna har vidare åberopat skriftlig bevisning.

## TINGSRÄTTENS BEDÖMNING

### **Preskription**

Den initiala frågan som tingsrätten har att ta ställning till är om Jennifer Carlssons talan om diskrimineringsersättning har gått förlorad till följd av preskription såsom Henrik Öhrn gjort gällande.

### ***Rättsliga utgångspunkter***

Enligt 6 kap. 4 § andra stycket diskrimineringslagen ska bestämmelserna om preskription i 64–66 §§ medbestämmandelagen tillämpas på en talan mot en arbetsgivare som inte förs med anledning av uppsägning eller avskedande. Den tidsfrist som anges i 66 § första stycket första meningen medbestämmandelagen ska dock vara två månader.

För arbetstagare som själva för talan gäller 66 § medbestämmandelagen. Det första stycket i den paragrafen gäller för arbetstagare som är eller har varit medlem i en arbetstagarorganisation. Har organisationen inte iakttagit föreskriven tid för förhandling, eller väckande av talan, får arbetstagaren väcka talan inom en månad efter det att tiden löpt ut. Den tidsfristen ska dock som nämnts enligt diskrimineringslagen vara två månader. Först stycket förutsätter således att organisationen har rätt att förhandla och väcka talan för arbetstagaren.

Det andra stycket i 66 § medbestämmandelagen gäller för arbetstagare som inte kan företrädas av en organisation. Regleringen anses vara tillämplig när orsaken till att arbetstagaren inte kan företrädas av en organisation är att han eller hon inte är eller har varit medlem i någon arbetstagarorganisation på det sätt som avses i första stycket och att organisationen alltså inte har talerätt för arbetstagaren. Arbetstagaren ska då väcka

talans inom fyra månader efter det att han eller hon fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år från det att omständigheten inträffat.

Väcks talan inte inom föreskriven tid, förlorar parten enligt 68 § medbestämmandelagen rätten till talan, dvs. anspråket anses preskriberat.

### ***Bedömningen i detta fall***

Det är i målet ostridigt att Jennifer Carlsson själv sagt upp sin anställning hos Henrik Öhrn den 13 december 2022, att anställningen formellt avslutades den 13 januari 2023 och att Jennifer Carlsson själv för talan i målet. Vidare har det slagits fast i Södertörns tingsrätts slutliga beslut den 5 september 2022 i mål T 4630–22 att den arbetstagarorganisation som Jennifer Carlsson under den i målet aktuella perioden var medlem i (POA) saknat talerätt för Jennifer Carlsson beträffande hennes begäran om diskrimineringsersättning. Ingenting i utredningen har gett anledning att ifrågasätta riktigheten av den bedömningen. Det är således enligt 6 kap. 4 § diskrimineringslagen tidsfristerna i 66 § andra stycket medbestämmandelagen som är tillämpliga i det aktuella fallet.

Enligt 66 § andra stycket medbestämmandelagen och 6 kap. 4 § diskrimineringslagen skulle Jennifer Carlsson väcka talan inom fyra månader efter det att hon fått kännedom om de omständigheter vartill yrkandet hänför sig och *senast inom två år* efter det att omständigheterna inträffat.

Jennifer Carlssons talan i målet grundar sig på omständigheter som inträffat under möten som ägt rum mellan den 23 september 2021 och den 17 december 2021. Det nämnda innebär att Jennifer Carlsson senast hade att väcka talan vid tingsrätten antingen den 23 september 2023 eller den 17 december 2023 beroende på vilket datum man fäster vikt vid. Stämningsansökan i det nu aktuella målet inkom till tingsrätten den 2 december 2022 vilket innebär att Jennifer Carlsson under alla förhållanden väckt talan inom två år från det att hon fick kännedom om omständigheterna som ligger till grund för talan i målet. Det framstår som klart att Jennifer Carlsson inte förlorat sin rätt

till talan enligt diskrimineringslagen på grund av preskription. Käranden kan därför inte vinna framgång med sin talan i denna del.

### **Omfattas Jennifer Carlsson av diskrimineringslagstiftningen?**

Nästa fråga som tingsrätten har att ta ställning till är ifall den funktionsnedsättning som Jennifer Carlsson gjort gällande är sådan att den omfattas av skyddet i diskrimineringslagstiftningen.

### ***Rättsliga utgångspunkter***

Diskrimineringsförbudet gäller enbart personer som har en funktionsnedsättning i lagens mening. Det är den som gör gällande bristande tillgänglighet som har bevisbördan för att denne tillhör personkategorin med funktionsnedsättning och därmed omfattas av lagens skydd (Fransson & Stüber, Diskrimineringslagen: En kommentar, 2021, version 3, JUNO, kommentaren till 6 kap. 3 § diskrimineringslagen). Med funktionsnedsättning avses enligt 1 kap. 5 § första stycket punkt 4 diskrimineringslagen varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Begränsningar i individens funktionsförmåga som kan förväntas uppkomma i framtiden avser till exempel hiv-positiva men kan även komma i fråga för andra sjukdomar med progressivt förlopp såsom cancer och multipel skleros (MS). Det är i dessa fall fråga om personer som är bärare av sjukdomar som inte inverkar på personens funktionsförmåga men där sjukdomen kan förväntas få sådana effekter i framtiden (prop. 2013/14:198 s. 47). Det är inte graden av funktionsnedsättning som är avgörande utan förekomsten av ett funktionshinder.

I EU:s direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling (arbetslivsdirektivet) finns ingen definition av vad som utgör en funktionsnedsättning. Av EU-domstolens praxis framgår dock att med funktionshinder avses en begränsning till följd av fysiska, psykiska eller mentala skador, vilka i samspel med olika hinder kan motverka den berördes fulla och verkliga deltagande i arbetslivet på lika villkor

som andra arbetstagare och att de fysiska, psykiska, intellektuella eller sensoriska funktionsnedsättningarna ska vara ”varaktiga”, se till exempel EU-domstolens dom HK Danmark, C-335/11 och C-337/11, EU:C:2013:222, punkterna 37 och 38. Sjukdom som sådan omfattas inte av begreppet funktionshinder enligt arbetslivsdirektivet.

### ***Bedömningen i detta fall***

Jennifer Carlsson har gjort gällande att hon har en funktionsnedsättning i bemärkelsen att det befaras finnas en smittorisk för det fall hon inte vaccinerar sig oavsett om en sådan smittorisk i realiteten föreligger eller inte samt att denna befarade smittorisk medför att hon diskriminerats i förhållande till andra personliga assistenter på arbetsplatsen.

Enligt tingsrättens bedömning kan en befarad smittorisk i förhållande till Covid-19 eller förmodad sådan utgör - med hänsyn till ovan nämnda under rättsliga utgångspunkter - inte utgöra en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens eller arbetslivsdirektivets mening. Detta eftersom det inte är fråga om en varaktig, fysisk, psykisk eller begåvningsmässig begränsning av Jennifer Carlssons funktionsförmåga till följd av en skada eller en sjukdom som fanns vid födelsen, som har uppstått därefter eller som kan förväntas uppstå. Den begränsning som Jennifer Carlsson gjort gällande utgör inte heller en varaktig begränsning till följd av en fysisk, psykisk eller mental skada som fått till följd att hon inte kan delta fullt ut i arbetslivet.

Jennifer Carlsson har vidare ingen konstaterad progressiv eller kronisk sjukdom som omfattas av diskrimineringslagen. Det har inte heller gjorts gällande att Jennifer Carlsson skulle förmodats haft en sådan sjukdom. Det finns heller inget stöd för att Covid-19 skulle utgöra en sådan sjukdom som omfattas av bestämmelsen i 1 kap. 5 § första stycket punkt 4 diskrimineringslagen och en vaccinationsstatus med anledning av Covid-19 kan i förlängningen inte heller utgöra ett sådant tillstånd som omfattas av bestämmelsen.

Tingsrätten finner vid en samlad bedömning att Jennifer Carlsson, inte ens med en extensiv tolkning, kan anses omfattas av diskrimineringslagstiftningen eftersom hennes vaccinationsstatus eller befarade smittorisk inte utgör en funktionsnedsättning i lagens mening. Jennifer Carlssons talan ska redan med anledning av denna bedömning lämnas utan bifall.

Tingsrätten har ovan konstaterat att Jennifer Carlssons talan ska lämnas utan bifall på grund av att hennes vaccinationsstatus eller befarade smittorisk inte utgör en funktionsnedsättning i lagens mening. Med hänsyn till hur parterna format sin talan i målet är det på sin plats att kort beröra påstådd diskriminering och trakasserier som Jennifer Carlsson gjort gällande att Henrik Öhrn utsatt henne för. I dessa delar gör tingsrätten följande överväganden.

### **Har Jennifer Carlsson utsatts för diskriminering?**

#### ***Rättsliga utgångspunkter***

Av 2 kap. 1 § första stycket punkt 1 diskrimineringslagen framgår att en arbetsgivare inte får diskriminera en arbetstagare. Definitionen av diskriminering återfinns i 1 kap. 4 § diskrimineringslagen. Enligt paragrafens första stycke är det fråga om *direkt diskriminering* när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation om missgynnandet har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, däribland funktionsnedsättning. Begreppet direkt diskriminering är således uppbyggt kring de tre rekvisiten missgynnande, jämförbar situation och orsakssamband.

Med missgynnande avses typiskt sett en behandling som kan sägas medföra skada eller nackdel för den enskilde. Avgörande för bedömningen är om en negativ effekt har inträtt. I förarbetena nämns som exempel på missgynnande att någon försätts i ett sämre läge eller går miste om en förbättring, en förmån, en serviceåtgärd eller liknande (prop. 2007/08:95 s. 486 f.). Vidare ska en jämförelse göras mellan den som anser sig ha blivit diskriminerad och en faktisk eller hypotetisk person som befinner sig i en

jämförbar situation. Jämförelsen blir rättvisande endast om personerna befinner sig i situationer där det är rimligt eller naturligt att jämföra dem med varandra (prop. 2007/08:95 s. 487). Vid prövning av diskriminering i arbetslivet görs jämförelsen ofta på individnivå, dvs. den som påstår sig ha blivit diskriminerad jämförs med någon eller några av sina arbetskamrater (se Gabinus Göransson m.fl., Diskrimineringslagen, andra uppl., s. 45). Det krävs även ett rakt orsakssamband mellan den aktuella handlingen, bemötandet eller underlåtenheten och diskrimineringsgrunden, dvs. funktionsnedsättningen. Den som påstås ha diskriminerat måste vidare ha haft insikt om funktionsnedsättningen.

Med *indirekt diskriminering* avses enligt 1 kap. 4 § andra stycket diskrimineringslagen att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med, såvitt nu är av intresse, funktionshinder. Förbudet gäller dock inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Regeln om indirekt diskriminering är således uppbyggd kring begreppen särskilt missgynnande, jämförelse och intresseavvägning. Det är tillräckligt att missgynnandet i det konkreta fallet drabbar en enda person och det kan ske såväl avsiktligt som oavsiktligt (Härneskog Persson, JUNO, kommentaren till 1 kap. 4 § punkt 1 diskrimineringslagen).

För att avgöra om ett kriterium eller förfaringssätt i praktiken särskilt missgynnar personer ur en viss grupp, dvs. om en missgynnande effekt har uppstått, måste en faktisk jämförelse göras mellan den grupp som personen tillhör och någon annan grupp. Jämförelsen ska ta sikte på den andel av dem som kan, eller inte kan, uppfylla kravet i de grupper som jämförs (prop. 2007/08:95 s. 490). Om jämförelsen visar en betydande skillnad i de båda gruppernas möjligheter att typiskt sett uppfylla kravet talar detta för att indirekt diskriminering är för handen.

Av 2 kap. 1 § första stycket punkt 1 jämte 1 kap. 4 § punkt 3 diskrimineringslagen framgår att en arbetsgivare inte får diskriminera en arbetstagare genom att trakassera

honom eller henne. I sistnämnda bestämmelse anges att med *trakasserier* i lagens mening avses ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Av propositionen ”Ett starkare skydd mot diskriminering” (prop. 2007/08:95 s. 492 f) framgår bland annat följande. Trakasserier som form av diskriminering är uppbyggt kring uttrycken missgynnande, oönskat, insikt och orsakssamband. Trakasserier är handlingar, beteenden eller bemötanden som kränker den utsattes värdighet på ett sätt som har anknytning till de skyddade diskrimineringsgrunderna. Trakasserier kan avse fysiskt, verbalt eller annat uppträdande. Handlingarna eller bemötandet ska innebära missgynnande i form av skada eller obehag och på så sätt kränka den enskildes värdighet. Helt bagatellartade skillnader i bemötande bör inte betraktas som missgynnande och därmed trakasserier. Det bör vara fråga om märkbara och tydliga kränkningar. För att det ska vara fråga om trakasserier ska handlandet eller beteendet vara oönskat. Det är den utsatte som avgör om beteendet eller handlingarna är oönskat och kränkande.

Den som trakasserar måste ha insikt om att hans eller hennes beteende kränker någon på ett sätt som kan utgöra diskriminering. Den trakasserade bör klargöra för den som trakasserar att beteendet upplevs som kränkande. Handlingssättet eller bemötandet ska ha ett orsakssamband med den diskrimineringsgrund som är aktuell för att utgöra trakasserier i lagens mening.

Det framgår av 5 kap. 1 § diskrimineringslagen att den som bryter mot förbuden mot diskriminering ska betala diskrimineringsersättning.

I 6 kap. 3 § diskrimineringslagen finns en särskild bestämmelse angående bevisbördan i mål om diskriminering. Om den som anser sig ha blivit diskriminerad visar omständighet som ger anledning till att anta att han eller hon blivit diskriminerad, är det svaranden om ska visa att diskriminering inte har förekommit. I ett första steg har

således Jennifer Carlsson att visa omständigheter som ger anledning att anta att diskriminering förekommit.

### ***Bedömningen i detta fall***

#### *Direkt diskriminering*

Tingsrätten ska först bedöma om Jennifer Carlsson missgynnats genom Henrik Öhrns agerande, därefter jämföra med hur andra personer i en jämförbar situation skulle ha behandlats och, om denna jämförelse utvisar en skillnad i behandlingen, pröva om det finns ett orsakssamband mellan Jennifer Carlssons funktionsnedsättning (i det fall hon skulle ansetts omfattas av den diskrimineringsgrunden) och denna skillnad.

Det är i målet utrett att Jennifer Carlsson gått miste om arbetspass på bland annat en storhelg till följd av att hon ifrågasatt vaccinationskravet som Henrik Öhrn uppställt. Enligt tingsrättens mening är detta tillräckligt för att det ska vara fråga om ett missgynnande av henne i diskrimineringslagens mening. Det är dock utrett i målet att det vaccinationskrav som Henrik Öhrn uppställde gällde på lika villkor för samtliga anställda personliga assistenter. Jennifer Carlsson har mot bakgrund av detta inte behandlats sämre än någon av sina arbetskamrater. Någon direkt diskriminering har därför inte förekommit.

#### *Indirekt diskriminering*

Vid prövning av om indirekt diskriminering förekommit ska tingsrätten först avgöra om en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt har kommit att särskilt missgynna Jennifer Carlsson (i det fall hon skulle ansetts omfattas av diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning).

Det är i målet utrett att Henrik Öhrn uppställt ett krav på att alla av honom anställda personliga assistenter var tvungna att vaccinera sig mot Covid-19 med hot om uppsägning i det fall de vägrade. Tingsrätten konstaterar inledningsvis att Henrik Öhrns agerande utgör ett sådant förfaringsätt som omfattas av bestämmelsen om



indirekt diskriminering. Jennifer Carlsson har gjort gällande att hon till följd av detta missgynnats och orsakats oro, en känsla av mindre värde och stress. Frågan är då om förfaringssättet särskilt missgynnar personer med funktionsnedsättning (i det fall den befarade smittorisken och vaccinationsstatusen som Jennifer Carlsson gjort gällande skulle ansetts omfattas av diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning).

Tingsrätten gör i denna del bedömningen att ett krav på vaccination med hot om uppsägning särskilt missgynnar personer som inte är vaccinerade eller avser vaccinera sig mot Covid-19 i förhållande till övriga anställda som vaccinerat sig. Eftersom Jennifer Carlsson har missgynnats av Henrik Öhrns agerande, oavsett om detta skett avsiktligt eller inte, ankommer det på Henrik Öhrn att visa att det uppställda vaccinationskravet haft ett berättigat syfte och att de medel som användes var lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Det är i målet utrett att Henrik Öhrn, en av hans anställda och båda hans föräldrar tillhör riskgrupp i förhållande till Covid-19 samt att assistenternas arbetsuppgifter innefattat nära fysisk kontakt med Henrik Öhrn där det även ingått att följa med honom på bland annat hockeymatcher. Det är i målet vidare utrett att Folkhälsomyndigheten vid den aktuella tidpunkten utfärdat rekommendationer och allmänna råd med innebörden att vaccination rekommenderades för personer över 12 år, att ovaccinerade personer uppmanades hålla avstånd till andra och särskilt undvika personer i riskgrupp samt även att det var obligatoriskt att kunna uppvisa giltigt vaccinationsbevis för att få tillträde till större sport- och kulturevenemang. Henrik Öhrn har under sanningsförsäkran berättat att syftet med vaccinationskravet bland annat var att skydda sitt eget liv och sin hälsa samt minska risken för att hans föräldrar och övriga anställda insjuknade i Covid-19 med fara för deras liv och/eller hälsa. Syftet var vidare att se till att Henrik Öhrn inte begränsades i sitt liv och sin vardag. Att uppställa ett generellt vaccinationskrav för samtliga anställda var nödvändigt för att uppnå avsett syfte och det fanns heller, enligt tingsrätten, inget mindre ingripande alternativ. Mot bakgrund av det ovan anförda bedömer tingsrätten att det uppställda vaccinationskravet haft ett berättigat syfte. De medel som Henrik Öhrn använde var lämpliga och nödvändiga för

att uppnå syftet. Någon indirekt diskriminering har därför inte förekommit (för det fall den befarade smittorisken och vaccinationsstatusen som Jennifer Carlsson gjort gällande skulle ansetts omfattas av diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning).

#### Trakasserier

Jennifer Carlsson har i förhör under sanningsförsäkran uppgett att hon känt sig illa till mods när flera anställda vid personalmöten pratat negativt om folk som valt att inte vaccinera sig mot Covid-19, att Henrik Öhrn själv sagt att han var ”less” på ovaccinerade personer och att även Henrik Öhrns föräldrar har talat illa om ovaccinerade personer. Hon har vidare uppgett att hon valt att inte svara vare sig Henrik Öhrn, hans föräldrar eller övriga anställda på frågan om hon tänker vaccinera sig eller inte och tydligt påpekat för Henrik Öhrn att hon inte behöver svara på den frågan. Det är i målet inte utrett att Henrik Öhrn faktiskt kände till Jennifer Carlssons vaccinationsstatus vid de tillfällen då trakasserierna påstås ha ägt rum. Det har vidare enligt tingsrättens bedömning inte varit fråga om sådana märkbara och tydliga kränkningar som krävs för att det ska vara fråga om trakasserier i diskrimineringslagens mening. Jennifer Carlsson kan därför inte i lagens mening anses ha blivit utsatt för några trakasserier som haft samband med den funktionsnedsättning hon gjort gällande.

#### **Frågan om avvisning av bevisning**

Henrik Öhrns ombud har under processen och huvudförhandlingen återkommande gjort gällande att Jennifer Carlsson genom sitt ombud gjort sig skyldig till otillåtna taleändringar och framförande av nya omständigheter, dels i tiden innan huvudförhandling, dels under huvudförhandlingen. Ombudet har bl.a. utvecklat detta i tingsrättens aktbilagor 35 och 57 samt därtill begärt att en stor del av den bevisning som käranden åberopat ska avvisas. Tingsrätten har i protokollet från det muntliga sammanträdet från den 7 mars 2023 avslagit svarandeombudets påstående om taleändring. Enligt tingsrättens bedömning finns inga tungt vägande skäl att göra en annan bedömning vad gäller de yrkanden om otillåten taleändring och avvisning som gjorts gällande av ombudet. Någon otillåten taleändring har inte skett efter de omständigheter som förts fram har samtliga haft en och samma rättsföljd och skulle

omfattas av denna doms rättskraft. Det har inte heller funnit förutsättningar att med stöd av 35 kap. 7 § rättegångsbalken avvisa den bevisning som svarandeombudet anmärkt på. Enligt tingsrättens bedömning har kändesidan inte heller under huvudförhandlingen ändrat eller gjort tillägg till tidigare lämnade uppgifter eller åberopat omständigheter eller bevis som han inte uppgett före förhandlingens början i syfte att försöka förhala rättegången, överrumpla motparten eller annars handlat i otillbörligt syfte eller av grov vårdslöshet (se 43 kap. 10 § rättegångsbalken). Svarandeombudet samtliga begäran i dessa delar ska därför lämnas utan bifall.

### **Rättegångskostnader**

Jennifer Carlsson är förlorande part i målet och ska således redan till följd av huvudregeln i 18 kap 1 § rättegångsbalken förpliktas att ersätta Henrik Öhrns rättegångskostnader i målet. Enligt 18 kap 8 § ska ersättning för rättegångskostnad i princip motsvara den kostnad motparten faktiskt haft för rättegången om kostnaden varit skäligen påkallad för tillvaratagande av hans rätt. Frågan är om den ersättning som svarandeombudet begärt varit skäligen påkallad för att tillvarata Henrik Öhrns rätt. Svarandeombudet har begärt ersättning för arbete med totalt 162 000 kr motsvarande 54 timmars arbete a 3 000 kr i timmen. Det underlag som lämnats till stöd för begäran ger inte något närmare och informativ vägledning för bedömning av tidsåtgången av de arbetsuppgifter som utförts.

Målet har avsett frågan om diskriminering där de centrala omständigheterna av intresse för den juridiska bedömningen i princip varit ostridiga. Målet har rört en förhållandevis begränsad, enkel och juridisk okomplicerad frågeställning. Målet inleddes vid tingsrätten den 2 december 2022 och avslutats i och med domen den 6 juli 2023. Trots det anförda har det sätt som svarandeombudet fört processen på varit relativt omfattande och vidlyftig vilket klart bidragit till att målet blivit mer omfattande. Sammantaget finner tingsrätten att rimlig och skälig ersättning uppgår till den tid som vitsordats av kändesidan, dvs. halva den begärda tiden som uppgår till 27 timmar.

**HUR MAN ÖVERKLAGAR**, se bilaga 1 (TR-02)

Överklagande, adresserat till Svea hovrätt, ska ha kommit in till tingsrätten senast den 27 juli 2023. Det krävs prövningstillstånd.

Kian Amraée



## Hur man överklagar

Dom i tvistemål, tingsrätt

TR-02

Vill du att domen ska ändras i någon del kan du överklaga. Här får du veta hur det går till.

### Överklaga skriftligt inom 3 veckor

Ditt överklagande ska ha kommit in till domstolen inom 3 veckor från domens datum. Sista datum för överklagande finns på sista sidan i domen.

### Överklaga efter att motparten överklagat

Om ena parten har överklagat i rätt tid, har den andra parten också rätt att överklaga även om tiden har gått ut. Det kallas att anslutningsöverklaga.

En part kan anslutningsöverklaga inom en extra vecka från det att överklagandet har gått ut. Ett anslutningsöverklagande måste alltså komma in inom 4 veckor från domens datum.

Ett anslutningsöverklagande upphör att gälla om det första överklagandet dras tillbaka eller av något annat skäl inte går vidare.

### Så här gör du

1. Skriv tingsrättens namn och målnummer.
2. Förklara varför du tycker att domen ska ändras. Tala om vilken ändring du vill ha och varför du tycker att hovrätten ska ta upp ditt överklagande (läs mer om prövningstillstånd längre ner).
3. Tala om vilka bevis du vill hänvisa till. Förklara vad du vill visa med varje bevis. Skicka med skriftliga bevis som inte redan finns i målet.

Det är inte säkert att du kan lägga fram nya bevis. Vill du göra det ska du förklara varför du inte lagt fram bevisen tidigare.

Vill du ha nya förhör med någon som redan förhörts eller en ny syn (till exempel besök på en plats), ska du berätta det och förklara varför.

Tala också om ifall du vill att motparten ska komma personligen vid en huvudförhandling.

4. Lämna namn och personnummer eller organisationsnummer.  
Lämna aktuella och fullständiga uppgifter om var domstolen kan nå dig: postadresser, e-postadresser och telefonnummer.  
Om du har ett ombud, lämna också ombudets kontaktuppgifter.
5. Skriv under överklagandet själv eller låt ditt ombud göra det.
6. Skicka eller lämna in överklagandet till tingsrätten. Du hittar adressen i domen.

### Vad händer sedan?

Tingsrätten kontrollerar att överklagandet kommit in i rätt tid. Har det kommit in för sent avvisar domstolen överklagandet. Det innebär att domen gäller.

Om överklagandet kommit in i tid, skickar tingsrätten överklagandet och alla handlingar i målet vidare till hovrätten.

Har du tidigare fått brev genom förenklad delgivning, kan även hovrätten skicka brev på detta sätt.

## Prövningstillstånd i hovrätten

När överklagandet kommer in till hovrätten tar domstolen först ställning till om målet ska tas upp till prövning.

Hovrätten ger prövningstillstånd i fyra olika fall.

- Domstolen bedömer att det finns anledning att tvivla på att tingsrätten dömt rätt.
- Domstolen anser att det inte går att bedöma om tingsrätten har dömt rätt utan att ta upp målet.
- Domstolen behöver ta upp målet för att ge andra domstolar vägledning i rättstillämpningen.
- Domstolen bedömer att det finns synnerliga skäl att ta upp målet av någon annan anledning.

Om du *inte* får prövningstillstånd gäller den överklagade domen. Därför är det viktigt att i överklagandet ta med allt du vill föra fram.

### Vill du veta mer?

Ta kontakt med tingsrätten om du har frågor. Adress och telefonnummer finns på första sidan i domen.

Mer information finns på [www.domstol.se](http://www.domstol.se).