

# Nya prejudikat om diskrimineringsersättning

Högsta Domstolen (HD) har i två prejudikat klargjort hur diskrimineringsersättning ska bestämmas (HD T 3592-13 och HD T 5507-12). Fallen berör diskriminering utanför arbetslivets område (kollektivtrafik och sjukvård) men principerna gäller även för diskriminering som sker inom arbetslivet.

HD konstaterar att diskrimineringsersättning syftar både till att ge individuell upprättelse till den utsatte och till att straffa gärningsmannen (preventivt syfte). Ersättningen ska därför enligt HD delas upp i två komponenter: *upprättelseersättning* och *preventionspåslag*.

Enligt HD ska *upprättelseersättningen* fastställas utifrån principerna för ideellt (allmänt) skadestånd. Ersättningen ska bestämmas med hänsyn till kränkningens allvar samt till nivån på ideella skadestånd vid liknande kränkningar inom straffrätten och arbetsrätten. Utgångspunkten är alltså att upprättelseersättningen till en diskriminerad arbetssökande/arbetstagare bör motsvara ett arbetsrättsligt skadestånd i en liknande situation. Utanför arbetslivets område blir upprättelseersättningen dock betydligt lägre, eftersom skadestånd till brottsoffer i svensk rätt är mycket låga.

Till upprättelseersättningen ska läggas *preventionspåslaget*, som är ett "straffskadestånd". Enligt HD är utgångspunkten att *preventionspåslaget* ska vara lika stort som upprättelseersättningen. Utrymmet för uppjustering av *preventionspåslaget* ska enligt HD vara stort och kan sträcka sig upp till en fördubbling, eller ännu mer i de mest graverande fallen, t.ex. om gärningsmannen haft en fördel kopplad till diskrimineringen eller att det rör sig om ett återkommande handlingsmönster. Storleken på verksamheten kan också motivera en uppjustering. Om flera personer har diskriminerats genom en och samma händelse blir *preventionspåslaget* till var och en något lägre.

Summan av upprättelseersättningen och *preventionspåslaget* utgör alltså *diskrimineringsersättningen*, som enligt både lagstiftaren och HD ska ligga betydligt högre än motsvarande ideella skadestånd.

HD konstaterar även att *minimivån* för diskrimineringsersättning är 10 000 kr. Vid *lindriga kränkningar* (av välvilja utan förnedrande inslag) kan ersättningen vid särskilda skäl jämkas ned till noll (5 kap 1 § DL). Särskilda skäl är enligt HD: (1) uppriktig ursäkt, (2) omedelbar rättelse samt (3) att åtgärder vidtagits för att undvika upprepningar. Upprättelseåtgärderna måste ha vidtagits i nära anslutning till kränkningen.

**Slutsats:**

**Enligt Sveriges Ingenjörers jurists bedömning innebär HD:s avgörande att nivån på diskrimineringsersättning inom arbetslivet bör ligga betydligt högre än idag.** Enkelt uttryckt ska diskrimineringsersättningen motsvara dubbla arbetsrättsliga skadestånd i en liknande situation. Vid uppsägning utan saklig grund (diskriminering är aldrig saklig grund) bör vi alltså normalt yrka minst 200 000 kr (upprättelseersättning 100 000 + preventionspåslag 100 000), i allvarliga fall minst 300 000 kr.

En och samma händelse kan innebära brott både mot arbetsrättslig lag, kollektivavtal och mot diskrimineringslagen. Begär i så fall ersättning för varje lagbrott för sig.

HD:s prejudikat är visserligen inte bindande för Arbetsdomstolen (AD). Enligt förbundets jurists bedömning är det dock svårt för AD att avvika från HD:s tolkning av hur diskrimineringsersättning ska bedömas.