

SMÅLANDSPOSTEN

MÅNDAG 30 oktober 2017. Vecka 44. Grundad 1866. SMP.se håller dig ständigt uppdaterad. Tel: 0470-77 05 00. Pris 25 kronor.

INBLICK: KOMMUNALT BOLAG INFÖR RÄTTA EFTER MÅNGÅRIG ARBETSTVIST

Rebecca Launy hävdar att hon utsattes för sextrakasserier på sin arbetsplats. Det blev starten på en mångårig konflikt som ledde till att Rebecca Launy blev sjuk och sades upp.

INBLICK / SIDAN A8



FOTO: RUP SPÖRS

Polisstation på Dalbo utsatt för sprängning

● En allvarlig händelse – men inget attentat, så beskriver polisen händelserna under natten mot söndagen då det exploderade på flera platser i Växjö.

KRONBERG / SIDAN 24

De kan vara ett resultat av vårt arbete och det hårda trycket som vi haft mot kriminella element i det här området.

JONAS EEK
Lokalpolisområdeschef

78-årig katt fortsätter att roa

Premiär på Linneateaterns familjeuppsättning av den 78 år gamla historien om Pelle Svanslös. Många barn från länet fick sin första dos levande teater. Och på den trånga scenen på Växjö anrika teater kryllade det av katter i alla åldrar.

KULTUR OCH NÖJE / SIDAN A20



Familjevänliga Pelle Svanslös spelas på Växjö teater till och med lördag 4 november.

FOTO: LARS-GÖRAN RYDQVIST

VÄXJÖ / SIDAN 6

Extra styrelsemöte efter häktningen

Fortnox styrelse höll sent i går kväll extra möte. På dagordningen: konsekvenserna av att storägaren Olof Hallrup sitter häktad misstänkt för grovt insiderbrott.

VÄXJÖ / SIDAN 7

Retorisk seger för Växjöskola

Centrumskolan i Växjö har kvalificerat sig till kvartsfinal i Retorik-matchen.



ALVESTA / SIDAN 14

Institution firar med pompa och ståt

Vislanda musikkår har blivit en institution. I helgen var det jubileumskonsert.

VÄXJÖ / SIDAN 7

Ny festival gästar köpcentrum

Funkisfestivalen har bara hållit till i Stockholms län men kommer nu till Grand Samarkand.

DELA: Ledare 2 Opinion 4 Växjö 6 Inblick 8 Alvesta 14 Sverige 16 Världen 17 Kultur & Nöje 18 Personligt 22 Kronoberg 24
DELB: Almhult 2 Tingsryd 5 Lessebo 6 Uppvidinge 7 Fonder 8 Sporten 9 Serier 21 Radio & tv 22 Väder 24

Inblick

IMORGON:
"Alla som förs framföra
kränk rår till ut."

I ARBETSDOMSTOLEN: HON HÄVDAR ATT VÄXJÖBOSTÄDER MÖRKAT SEXTRAKASSERIER

En långdragen konflikt mellan Växjöbostäder och en anställd ska nu avgöras i Arbetsdomstolen. Rebecca Launy hävdar att hon utsatts för sexuella kränkningar men att arbetsgivaren sopat det under mattan. Istället pekades hon ut som obekväm och fick sparken sedan hon blivit sjuk på grund av arbetsmiljön.

TEXT: BO STRÖMBERG OCH LENNART ERNSTSSON

Sparkad slåss
för upprättelse

"Vi kan förhandla om att du säger upp dig själv. Då kommer inte någon annan arbetsgivare veta att du är uppsagd", säger den dåvarande chefen på Växjöbostäder.

Men för Rebecca Launy, som i femton år kämpat för att få det kommunala bostadsbolaget att ta sitt arbetsmiljöansvar, är det inget alternativ att nu lägga sig platt.

Det är den 29 september 2014 och Rebecca Launy informeras om att Växjöbostäder bestämt att säga upp henne av "personliga skäl".

– Jag förstär varför företaget inte vill ha dig som anställd, säger chefen på inspelningen av mötet.

Man kan absolut kalla Rebecca Launy för en besvärlig person. Man skulle också kunna kalla henne för en modig människa som står upp för sin rätt.

Det två timmar långa mötet hålls inte på Växjöbostäders kontor. Där har Rebecca genom åren varit med om tillräckligt många obehagliga upplevelser och undviker därför helst att gå dit igen. Hon är rädd att stressen ska utlösa en ny ångestattack och man träffas därför på allmänpsykiatriska öppenvården.

Chefen, som vid tidpunkten var inhyrd som konsult på Växjöbostäder, anger i den skriftliga uppsägningen av Rebecca Launy tre skäl:

1 Att man eventuellt kommer att lägga ut enheten på entreprenad och inte har hittat någon lämplig tjänst för omplacering av henne.

2 Att hennes arbetsförmåga är helt nedsatt.

3 Att hon under en längre tid har riktat kritik mot företaget i avsikt att skada det.

"I förrådet var väggarna täckta av uppklistrade porrbilder. De kunde stå och kasta pil i muttorna på tjejrna och säga: Där satt satsen! Det är väl så du vill ha det, Rebecca? Bakifrån, va? Det var sånt hela tiden. Jävligt tröttsamt."

REBECCA LAUNY

Arbetsdomstolen ska ta ställning om uppsägningen är gjord på saklig grund när huvudförhandlingarna inleddes den 7 november.

I de yttranden som arbetsgivarparten nu gjort till Arbetsdomstolen förs inte längre den eventuella arbetsbristen som skäl för uppsägningen. Inte heller den illojalitet som antyds i den tredje punkten. Nu hänvisar man enbart till Rebecca Launys hälsoproblem.

– Ja, det är riktigt. Det bolaget lägger till grund för uppsägningen är arbetsförmågan, säger Växjöbostäders ombud, Jonas Stålnacke på Almega.

Enbart?

– Ja.

Mer vill Jonas Stålnacke inte säga.

– Jag kommer inte att kommentera processen, det får anstå till Arbetsdomstolen gjort sin prövning, så är det.

Nedsatt arbetsförmåga är under vissa omständigheter sakligt grund för uppsägning av personliga skäl. Men arbetsgivaren

har ett långtgående rehabiliteringsansvar och det är först när det konstaterats att arbetstagarens arbetsförmåga är stadigvarande nedsatt och att hon inte kan utföra något arbete av betydelse för arbetsgivaren som det finns saklig grund för uppsägning. Då ska även en omplaceringsutredning ha gjorts. Och frågan som Arbetsdomstolen nu ska ta ställning till är om Växjöbostäder har fullgjort dessa skyldigheter.

Kärnfrågan är om Rebecca Launys arbetsförmåga var stadigvarande nedsatt. När hon sades upp 2014 hade hon varit helt sjukskriven i fem år och hade beviljad tidsbegränsad livränta fram till september 2016. Livränta är en inkomstersättning som kan beviljas vid en arbetsskada som beräknas påverka arbetsförmågan under minst ett år. I Försäkringskassans beslut står det att Rebecca Launy "på sikt efter medicinsk konvalescens och rehabilitering bör kunna återgå i någon form av förvärsarbete".

Det är detta som Annett Olofsson, juristen på LO-TCO Rättsskydd som driver Rebecca Launys fall, siktar in sig på i den kommande rättegången.

– Man har haft för bråttom helt enkelt. Vid tidpunkten för uppsägningen är det inte visat att arbetsförmågan var stadigvarande nedsatt.

Därför anser Annett Olofsson att uppsägningen saknar saklig grund och yrkar på ett "mycket kännbart skadestånd", 300 000 kronor, då man dessutom menar att arbetsgivaren orsakat Rebecca Launys sjukdomsbesvär.

Den historia som nu är på väg att rullas upp i Arbetsdomstolen ska visa



hur en kvinnlig anställd på ett kommunalt bolag gång på gång påtalar sexuella kränkningar och könsdiskriminering men istället för att bli tagen på allvar upplever att arbetsgivaren straffar henne. Bland annat genom att placera henne på tunga jobb som hon var medicinskt förhindrad att utföra.

1996, när Rebecca Launy som 26-åring anställdes som fastighetsskötare på dåvarande Växjöhem, hade hon redan erfarenhet av att vara ung kvinna på manligt dominerade arbetsplatser, med den jargong det kan innebära. Men här tycks det ha sparat ur fullständigt.

– I förrådet var väggarna täckta av uppklistrade

porrbilder. De kunde stå och kasta pil i muttorna på tjejrna och säga: Där satt satsen! Det är väl så du vill ha det, Rebecca? Bakifrån, va? Det var sånt hela tiden. Jävligt tröttsamt.

Hon berättar att manliga arbetskamrater även ägnade sig åt slöjdande på samma tema.

– Vi hade silicontuber som stått och torkat. De stod och täljde löskukar av dem.

Med tidigare erfarenhet som arbetsledare hade Rebecca Launy ambitionen att göra karriär på Växjöhem. Men det skulle visa sig svårt för henne. I samband med olika omorganiseringar sökte hon flera olika tjänster. Men de tillfälligt oftast av män. Re-

Redaktör:
Jonas Engman
0470-77 04 84
E-post:
inblick@smp.se

Alltid senaste nytt!
Smp.se



Rebecca Launy berättar att hon utsattes för sexuella trakasserier på sin arbetsplats Växjöhem, nuvarande Växjöbostäder. Den psykosociala miljön gjorde henne sjuk och 2014 fick hon sparken på grund av sjukdomen. Arbetsdomstolen ska nu pröva om det kommunala bolaget hade saklig grund för uppsägningen. FOTO: FILIP SÖFORS

becca Launy berättar att hon började se ett mönster. Vid ett lönesamtal ska hon ha tagit upp frågan om varför hon tjänade mindre än männen i sin grupp. Rebecca Launy menar att detta blev startskottet för en rad sexuella trakasserier från manliga kollegor. Hon blev plötsligt "feministfittan".

– Jag skulle bort. Det kulminerade i att jag fick en dildo på lunchbordet inför alla skrattande kollegor. Det enda jag behövde var ett straffknall så skulle jag bli tyst och nöjd. Alla kränkningar riktades mot mig som kvinna, jag kallades ful och lesbisk trots att jag hade man och barn.

Rebecca Launy säger att hon anmälde händelsen till enhetschefen men att

svaret blev att man måste "tåla lite skoj". Hon gick vidare till både personalchefen och facket.

– Jag gjorde det tabublagda brottet att kräva en utredning av de sexuella trakasserier. Då blev jag extremt obehövlig för ledningen.

Rebecca Launys förklaring är att de hon pekade ut som skyldiga till trakasserier var släkt med en chef på företaget.

Hon berättar även att det spreds rykten om att hon hade stulit saker på arbetsplatsen trots att en polisutredning friade henne.

Den utsatta situation som Rebecca Launy levde under gjorde att hon drabbades av ångestattacker.

2003 flyttades Rebecca Launy till en ny arbetsgrupp. Hon berättar att hon redan första dagen fick klart för sig att hon var ovälkommen och sedan utsattes för utfrysning. Arbetsuppgifterna var fysiskt tunga. Rebecca Launy, som är 157 centimeter lång, förväntades arbeta med en tolv kilo tung lövbås på ryggen under hela arbetsdagen i flera veckors tid. När hon vände sig till cheferna med synpunkter på den fysiska överbelastningen ska hon ha informerats om att arbetsvägran var skäl för uppsägning.

2005 blev Rebecca Launy sjukskriven för smärtor i axel och arm, samma år drabbades hon av ständig

värk i ryggen. Hon sökte andra jobb både inom Växjö kommun och hos andra arbetsgivare. När det blev en ledig tjänst på ett av Växjöhem's andra bostadsområden fick hon det.

– Jag var den ende sökande.

Aven här handlade det om fysiskt tunga uppgifter men hon kom i alla fall bort från den jobbiga psykosociala situationen. Rebecca Launy berättar att hon äkte och träffade sin nya arbetsgrupp innan hon började där. Kollegorna var bra och det skulle bli en nystart.

Men arbetsbelastningen skulle ta ut sin rätt. Under 2007 var Rebecca Launy sjukskriven en längre tid och när hon riskerade att

bli utförsäkrad återgick hon till jobbet. Den gruppleddartjänst hon haft framtogs henne och uppgifterna blev övervägande tungt fysiskt arbete.

I samband med en omorganisation 2009 sökte Rebecca Launy tjänster som reparatör, besiktningsman och enklare skrivbordsarbete. Hon placerades istället i trädgårdsgruppen, tillsammans med andra som också hade nedsatt arbetsförmåga. Internt kallades den för slasktrattsgruppen. Samma år blev Rebecca Launy sjukskriven igen. Överbelastningen ledde till att hon vid fyrtio års ålder tvingades operera båda sina knän.

Hon skulle aldrig komma tillbaka till sitt arbete

på Växjöhem igen.

I en inlägg till Arbetsdomstolen beskriver LO-TCOs förbundsjurist Annett Olofsson situationen 2009–2011 så här: "Rebecca Launy genomgick ett antal arbetsförmågebedömningar som resulterade i slutsatsen att hon inte var medicinskt färdigbehandlad. Arbetsgivaren hade dock kunnat pröva att ge Rebecca Launy lättare arbetsuppgifter, men från arbetsgivarens sida var det aldrig tal om att flytta Rebecca Launy till arbetsuppgifter som på sikt hade gjort det möjligt för henne att återgå till arbete".

 Fortsättning på nästa uppslag

I ARBETSDOMSTOLEN: HON HÄVDAR ATT VÄXJÖBOSTÄDER MÖRKAT SEXTRAKASSERIER

"Det handlar inte om pengar för mig utan att få fram sanningen om vad som hände. Både vad jag utsattes för och alla andra som drabbats"

Fortsättning från föregående upplaga

Protokoll från ett möte mellan fack och arbetsgivare i november 2009 visar att Växjöhem inte såg arbetsmiljön, varken den fysiska eller den psykosociala, som problemet utan Rebecca Launy som person.

"Vi har upplevt samarbetsvägrigheter med RL och det handlar om personangrepp. Det innebär ett problem för vår organisation", säger dåvarande Växjöhem vd enligt protokollet.

Vid samma möte hävdar vd:n dessutom att man inte känt till att det funnits en historia på företaget av sexuella trakasserier mot Rebecca Launy, trots att det är dokumenterat att frågan diskuterats sex år tidigare.

Facket lämnar nu in en skrivelse där man kräver att arbetsgivaren utreder de anmälda sexuella trakasserier. Man kräver även en redovisning av vilka kriterier som styrtt tjänsteställningarna för att utvärdera om det förekommit könsdiskriminering. Man skriver också: "På avdelningen inrådan har Rebecca inte gjort någon anmälan till diskrimineringsombudsmannen och det är en ambition att hitta lösningar inom arbetsplatsen som möjliggör för Rebecca att återgå i tjänst".

Ett datum sätts för förhandling. Men den blir aldrig av. Istället hålls ett möte mellan avdelningsombudsmannen och arbetsgivaren, som erbjuder Rebecca Launy en trädgårdsplanerartjänst. Där ska hon arbeta tillsammans med en man som hon tidigare upplevt sig trakasserad av. Facket tar inte ärendet vidare och någon tvisteförhandling kommer därför inte till stånd.

Eftersom det aldrig görs någon utredning varken av sexuella trakasserier eller eventuell diskriminering vid tjänsteställningarna anmäler Rebecca Launy själv arbetsgivaren till DO den 17 januari 2012.

Redan två dagar senare kommer svar.

"Det framgår att du under årens lopp haft kontakt med ditt fackförbund, Fastighetsanställdas förbund, och att facket haft

kännedom om att du ansett dig diskriminerad", skriver DO. Men facket hade alltså avträtt henne från att göra en anmälan. Nu har preskriptionstiden gått ut och DO tar därför inte upp ärendet.

Rebecca Launy hade långt tidigare tappat förtroendet för fackavdelningen och kontaktat advokat Michael Fischbein, en av Sveriges mest erfarna jurister när det gäller kränkande särbehandling på arbetsplatser. Han företräder henne i kontakter med arbetsgivaren och via honom framförs erbjudanden om utköp både 2010 och 2013. Rebecca Launy erbjuds 24 månaders löner om hon säger upp sig själv. Hon tackar nej.

– Det kändes fel att arbetsgivare ska kunna köpa sig tystnad, säger hon.

Rebecca Launy är långt ifrån ensam inom kommunkoncernen om att få den här sortens erbjudande. Tidigare skapade Växjö kommun anpassade tjänster för anställda med nedsatt arbetsförmåga. Men 2005 införde man istället något man kallar enskilda utvecklingsprogram: personal som kommunen vill bli av med erbjuds en utbildningsinsats om de går med på att säga upp sig själva mot avgångsvederlag. 2011 gjorde Smålandsposten en granskning av artikelserie om kommunens nya strategi. I en artikel förklarade kommunens dåvarande personalförvaltningschef Michael Färdigh att "Växjö kommun ska inte vara en skyddad verkstad".

2005–2014 köpte Växjö kommun ut 106 personer genom programmet. Metoden var framgångsrik. I en artikel i Smålandsposten i april 2014 berättas att sjukfrånvaron på kommunen hade halverats under den gångna tioårsperioden. "Vi har satt upp tydliga och tuffa mål för att komma till rätta med sjukfrånvaron och ser att långsiktigt arbete kan ge effekt", sa Michael Färdigh då.

Men Rebecca Launy ville inte låta sig köpas ut. Hon ville arbeta men kunde inte återgå till samma arbetssituation som orsakat hennes psykiska och fysiska ohälsa. Detta konstateras också vid de avstäm-

"Jag har aldrig varit med om ett så långdraget förlopp där arbetsgivaren begär den ena felaktigheten efter det andra."

ANNETT OLOFSSON
Förbundsjurist LO-TCO
Rättsskydd

ningsmöten som hålls mellan Försäkringskassan, arbetsgivare, läkare och Rebecca Launy 2010–2011. I hennes journal står det att arbetsgivaren får "planera för återgång till eventuellt annat arbete eller inom kommunen". Det är så en situation som denna ska hanteras enligt Växjö kommuns egen policy. Men några erbjudande om andra tjänster får inte Rebecca Launy.

I augusti 2012 beviljar Försäkringskassan Rebecca Launy tidsbegränsad livränta. Hennes diagnos, ångesttillstånd och reaktion på svår stress, godkänns som arbetsskada. Året därpå förlängs hennes livränta till september 2016. Bedömningen är då fortfarande att hon "efter medicinsk konvalescens och rehabilitering bör kunna återgå i någon form av förvärvsarbete".

Nu blev det inte så. Två år innan den planerade återgången till arbete säger Växjöbostäder upp Rebecca Launy.

I ett av kommunens styrande dokument, "Riktlinjer för uppsägning, omplacering, enskilt utvecklingsprogram och tidigare pension i Växjö kommun", står det: "Innan beslut om uppsägning av personalia skäl kan bli aktuellt måste samtliga steg i Växjö kommuns modell för arbetsriktad rehabilitering vara slutförda". Sedan följer de fyra frågor som måste klargöras. De handlar om att den anställda ska få pröva andra förekommande arbetsuppgifter, att man ska försöka anpassa arbetsförhållanden och tydligt dokumentera hur dessa försök fungerar.

I ett yttrande till Arbetsdomstolen hävdar nu ar-

betsgivaren att Växjö kommuns riktlinjer inte gäller i Rebecca Launys fall eftersom hon "helt saknade arbetsförmåga och att detta skulle gälla åtminstone två år fram i tiden". Och med tanke på detta var det "inte heller med stöd av riktlinjerna möjligt att erbjuda henne omplacering. Det har i vart fall inte varit skäl till att kräva detta".

Men den första av de punkter som måste uppfyllas innan arbetsgivaren kan besluta om uppsägning är att utvärdera om den anställda är medicinskt färdigbehandlad. Det var Rebecca Launy inte, precis som arbetsgivaren själv påpekar. Hon var vid tidpunkten för uppsägningen beviljad tillfällig livränta i ytterligare två år.

Och i läkarintyget är bedömningen bara att hon inte kan återgå till just "de arbetsuppgifter hon tidigare hade på Växjöhem, (trädgårdsgruppen). Förhoppningsvis kommer hon på lång sikt återhämta sig och komma i arbete i någon form".

För Rebecca Launy är det uppenbart att det verkliga skälet till uppsägningen inte är hennes eventuella arbetsförmåga efter rehabiliteringen. Utan att det handlar om en vendetta. Detta framgår också i den skriftliga uppsägningen: "Rebecca har vidare under en längre tid riktat kritik mot företaget och arbetsgivaren menar att avsikten har varit att skada företaget och medarbetare inom företaget som har tagit illa vid sig och inte mått bra under en längre tid och fortfarande inte mår bra".

Smålandsposten har tagit del av inspelningen av mötet den 29 september 2014. Där bekräftar den chef som fattade beslutet om uppsägningen av Rebecca Launy att "kritiken mot företaget" handlar om de anmälningar hon gjort av arbetsgivaren till DO, polis och Arbetsmiljöverket angående könsdiskriminering och arbetsmiljöbrott.

Såväl Diskrimineringslagen som Lagen om anställningsskydd förbjuder repressalier mot anställda som anmäler sin arbetsgivare.

Trots att arbetsgivaren Växjöbostäder nu hävdar att Rebecca Launy inte omfattades av kommunens "Riktlinjer för upp-

sägning etc" där det bland annat ingår att göra en omplaceringsutredning menar man att denna skyldighet ändå fullgjorts. Och då konstaterades "att det inte var möjligt att erbjuda Rebecca Launy omplacering till något annat arbete".

En månad efter att Rebecca Launy sades upp annonserade Växjöbostäder efter en besiktningssman.

– Jag har ju 14 års erfarenhet av den sortens jobb, säger Rebecca Launy.

Annett Olofsson, förbundsjurist på LO-TCO Rättsskydd, har arbetat med arbetsrättsjuridik i 30 år. Hon säger att hon aldrig sett något liknande fall som det hon nu driver åt Rebecca Launy.

– Jag har aldrig varit med om ett så långdraget förlopp där arbetsgivaren begär den ena felaktigheten efter det andra. Man har inte tagit tag i de trakasserier hon utsatts för av arbetskamrater sedan har arbetsgivaren själv trakasserat. Det är ju det som ligger bakom hennes psykiska arbetsnedsättning. Sedan har man det fysiska. Man har placerat henne på fysiskt tunga arbetsuppgifter trots att hon har besvär med armar, axlar, rygg, knän. Hon är fysiskt utsittin helt enkelt. Det har naturligtvis under hela resans gång funnits fysiskt lättare arbeten som hon är kvalificerad för.

Men de har gjort det omöjligt för henne att komma tillbaka.

Annett Olofsson menar att arbetsgivarens avsikt varit att pressa Rebecca Launy att själv säga upp sig eller ge arbetsgivaren sakliga grunder för en uppsägning.

Kan fallet bli prejudicerande något avseende?

– Ja, skadeståndet på 300 000 kronor. Idag yrkas normalt högst 150 000 för en uppsägning på osaklig grund. Om Arbetsdomstolen tycker att man ska markera extra i det här fallet är det ju en tydlig signal till arbetsgivarna att sådant här måste man sköta på ett seriöst sätt. Man måste agera i enlighet med reglerna när det gäller kränkande särbehandling men också rehabilitering och arbetsplatsanpassning.

Att Rebecca Launy efter 18 år av konflikt med det

kommunala bostadsbolaget Växjö nu får dra fram alla de här händelserna i ljuset är en seger och upprättelse i sig.

– Oavsett hur det går i Arbetsdomstolen är det viktiga för att Rebecca att hon får redogöra för det som hänt och ställa frågor genom mig till de personer som hon anser har förorsatt henne i den här situationen, säger Annett Olofsson.

Är det för många som väljer att säga upp sig istället för att bråka?

– Ja, och det är nog en naturlig reaktion. Men Rebecca är en stark person som verkligen krävt på. Om det går vägen i Arbetsdomstolen kan det få betydelse för andra personer som hamnar i samma situation.

I början av oktober kom Växjöbostäders ombud Jonas Stålnacke med en inbjudan till förlikning, alltså en uppgörelse utanför domstolssalen. Rebecca Launy var inte intresserad av något sådant.

– Det handlar inte om pengar för mig utan att få fram sanningen om vad som hände. Både vad jag utsattes för och alla andra som drabbats.

Hon har ännu en gång beviljats tillfällig livränta. Den gäller nu till och med september 2019. Diagnosen är PTSD, posttraumatiskt stressyndrom.

Smålandsposten har kontaktat Växjöbostäders vd Maria Säterdal och erbjudit henne att kommentera de anklagelser som Rebecca Launy framför mot företaget. Men genom sin kommunikationschef avböjer hon: "Med respekt för alla inblandade väljer vi att inte kommentera det pågående målet i Arbetsdomstolen". Christina Nyquist, som idag är kommunchef i Lessebo, var vd för Växjöhem 2009–2012. Även hon vägrar att kommentera fallet.

Arbetsdomstolens huvudförhandling, som inleddes den 7 november, beräknas pågå i fyra dagar.



TEXT
BO STRÖMBERG
bostadshög
@stromp.se
0470-77 04 66



TEXT
LENNART ERNSTRÖM
lennart.ernstrom
@ernstrom.se
0470-77 06 52



Tvårmånga och komplicerade i Rebecca Laurys fall. Om hon når framgång i Arbetsdomstolen hoppas hon att det kan vara till hjälp för andra personer som drabbats på liknande sätt.

FOTO: PÅL SÖDERGREN