



## Sammanfattning av Arbetsdomstolens dom nr 22/05

En kvinna som företrädde av Jämställdhetsombudsmannen, JämO, uppgav att hon utsatts för sexuella trakasserier på arbetsplatsen och blivit våldtagen av samma man på fritiden. Tvisten gällde om arbetsgivaren uppfyllt sin skyldighet att utreda och vidta åtgärder enligt § 22 a jämställdhetslagen (nu upphävd).

Bakgrund: E och A arbetade båda som brevbärare på samma arbetsplats. Under påskhelgen 2000 gick de ut på restaurang och så småningom hem till honom. E påstår att A då utsatte henne för flera våldtäkter. E fortsatte arbeta efter påskhelgen. Enligt E utsatte A henne för sexuella trakasserier på arbetsplatsen, både fysiskt och verbalt. Hon mådde allt sämre och blev till slut sjukskriven i oktober samma år.

Parterna i målet hade olika ståndpunkter om när arbetsgivaren fick kännedom om vad som hänt. E hävdade att hon berättat både om våldtäkten och sexuella trakasserier på arbetsplatsen för en personalkonsulent på företaget i december. Hon menade också att hon tagit upp båda sakerna vid de möten som hölls under våren 2001 mellan E, hennes fackliga företrädare, arbetsgivaren och företagshälsovården. Arbetsgivarens inställning var att hon i december 2000 bara berättade om våldtäkten och att man fick kännedom om sexuella trakasserier på arbetsplatsen först vid ett möte den 17 maj 2001.

De åtgärder arbetsgivaren vidtog med anledning av uppgifterna om våldtäkt var att lyssna på hennes berättelse, uppmana henne att polisanmäla händelsen och ge olika former av stöd- och hjälpinsatser. I övrigt hänvisade arbetsgivaren till att det var ett polisärende. JämO menade att arbetsgivaren med anledning av uppgifterna om våldtäkt borde ha utrett både den händelsen och frågan om A utsatt E för trakasserier på arbetsplatsen.

Den 18 maj 2001 inledde arbetsgivaren en utredning av uppgifterna om sexuella trakasserier på arbetsplatsen. A förnekade att han skulle ha trakasserat E. Ingen av de andra personerna som hade hörts i utredningen hade sett honom trakassera E. Ord stod således mot ord. Det kom dock fram i utredningen att A var en ”retsticka” som gav sig på både killar och tjejer. För att förhindra att trakasserier på arbetsplatsen fortsatte gentemot de anställda hade arbetsgivaren ett allvarligt samtal med A och förklarade att om han fortsatte med sin jargong skulle arbetsgivaren vara tvungen att vidta arbetsrättsliga åtgärder. E fick information om resultatet av utredningen. Det bestämdes att A skulle omplaceras när E kom tillbaka från

sin sjukskrivning. Hon skulle också få en speciell kontaktperson vid återgången i arbete som skulle följa upp ärendet. En annan åtgärd var att arbetsgivaren skulle förtydliga för arbetsgruppen vilka regler som gällde avseende trakasserier. JämO ansåg att utredningen av trakasserier på arbetsplatsen inleddes för sent men hade i övrigt inga invändningar mot hur utredningen genomförts.

### **Arbetsdomstolens (AD:s) bedömning**

Vad gäller frågan om arbetsgivarens kännedom konstaterade AD att båda parterna var eniga om att arbetsgivaren fick kännedom om våldtäkten i december. När det gällde trakasserier på arbetsplatsen kom AD fram till att det inte kunde bevisas att arbetsgivaren fått kännedom om dem förrän vid ett möte den 4 april 2001.

AD tog sedan ställning till frågan om vilken utredningsskyldighet arbetsgivaren har för trakasserier som inträffat på anställdas fritid. AD kom fram till att påståenden om sexuella trakasserier som skett utanför arbetsplatsen i en privat relation utan annan anknytning till arbetet än att de inblandade är arbetstagare hos samma arbetsgivare inte utlöser skyldighet för arbetsgivaren att utreda själva händelsen i sig eftersom den inte är arbetsplatsrelaterad.

AD konstaterade dock att ett påstående om våldtäkt på fritiden typiskt sett får konsekvenser för relationen på arbetet. Trots att arbetsgivaren fick kännedom om uppgiften om våldtäkt i december ställde de inte en enda fråga kring relationen på arbetsplatsen. Arbetsgivaren förklarade det med att det inte fanns något som tydde på att kvinnan och den trakasserande mannen hade haft problem med sin relation på jobbet. AD uttalade att arbetsgivaren ”inte borde ha förlitat sig på att det för arbetsgivaren framställt som att allt var i sin ordning mellan dem på arbetsplatsen. Arbetsdomstolen ansåg alltså att arbetsgivaren borde ha utrett hur (kvinnan) bemötts av (den trakasserande mannen) på arbetet”. Med anledning av uppgiften om våldtäkt borde arbetsgivaren ha närmare utrett hur de inblandades relation var på arbetet i syfte att klargöra om den påstådda våldtäkten inverkat på mannens bemötande av kvinnan på arbetet. Arbetsdomstolen kom därför fram till att arbetsgivaren inte fullgjort sin utredningsskyldighet med anledning av uppgifterna om våldtäkten.

Vad gäller utredningsskyldigheten med anledning av uppgifterna om trakasserier på arbetsplatsen gjorde AD sin bedömning med utgångspunkt från att det inte kunde bevisas att arbetsgivaren känt till dem förrän den 4 april 2001. Arbetsgivaren påbörjade utredningen den 18 maj 2001. Det ansåg AD vara för sent, det vill säga arbetsgivaren hade inte agerat tillräckligt skyndsamt. AD konstaterade därför att arbetsgivaren brustit i sin utredningsskyldighet i den delen.

I frågan om arbetsgivaren vidtagit tillräckliga åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier ansåg AD att det inte framkommit att arbetsgivaren brustit i den delen. AD konstaterade att arbetsgivaren gjort en utredning, bildat sig en uppfattning och beslutat om åtgärder gentemot A.

Sammanfattningsvis fann AD att arbetsgivaren brustit i sin utredningsskyldighet genom att inte efter kännedom om påståendena om våldtäkt utreda hur A bemött E på arbetsplatsen och genom att inte tillräckligt snabbt utreda påståendena om sexuella trakasserier på arbetsplatsen. AD dömde arbetsgivaren att betala ett skadestånd på 50 000 kr till E. Arbetsgivaren hade invänt att det inte förekommit några sexuella trakasserier sedan de fick kännedom och att det skulle påverka skadeståndet. AD konstaterade att det inte hade samband med arbetsgivarens kännedom och att E dessutom varit sjukskriven under tiden efter december 2000.

**Läs Arbetsdomstolens dom i sin helhet här:**

**<http://www.arbetsdomstolen.se/upload/pdf/22-05.pdf>**