

Sammanfattning

Arbetsgivaren har fått kännedom om att en arbetstagare anser sig av en arbetskamrat ha blivit utsatt för en våldtäkt på fritiden och för sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Fråga om arbetsgivaren, enligt 22 a § jämställdhetslagen, har fullgjort den utredningsskyldighet som ålegat arbetsgivaren och om arbetsgivaren har vidtagit de åtgärder som skäligen kunde krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2005-02-09  
StockholmDom nr 22/05  
Mål nr A 281/03**KÄRANDE**

Jämställdhetsombudsmannen (JämO) Claes Borgström, Box 3397,  
103 68 STOCKHOLM

**SVARANDE**

1. ALMEGA Tjänsteförbunden, Box 16105, 103 22 STOCKHOLM

2. Posten AB, 556128-6559, 105 00 STOCKHOLM

Ombud för båda: jur. kand. Mia Fransson, ALMEGA AB, Box 16105,  
103 22 STOCKHOLM

**SAKEN**

Skadestånd på grund av brott mot 22 a § jämställdhetslagen

---

Posten AB (Posten) är medlem i ALMEGA Tjänsteförbunden. E.A. är anställd hos Posten och medlem i SEKO. JämO har fört talan för E.A. i Arbetsdomstolen, sedan SEKO avstått från det.

Posten har fått kännedom om att E.A. anser sig ha blivit utsatt för dels våldtäkt av en arbetskamrat i dennes bostad, dels sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Tvist har uppkommit om Posten uppfyllt den utredningsskyldighet och den skyldighet att vidta åtgärder som följer av 22 a § jämställdhetslagen.

JämO har yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta Posten att till E.A. utge 150 000 kr i allmänt skadestånd, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämningen, den 8 januari 2004, till dess betalning sker.

ALMEGA Tjänsteförbunden och Posten har bestritt käromålet, men har vitsordat ränteyrkandet som skäligt i och för sig. För det fall domstolen skulle finna att Posten inte har fullgjort sina skyldigheter enligt 22 a § jämställdhetslagen har arbetsgivarparterna gjort gällande att skadeståndet i vart fall skall sättas ned eller helt bortfalla enligt 28 § jämställdhetslagen.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

## **JämO**

### *Bakgrund*

E.A. är född år 1967. År 1983 började hon arbeta vid sorteringen på Postens centrumdepå i Uppsala. Hon blev fast anställd år 1984 och från året därefter arbetade hon heltid som brevbärare. E.A. var studieledig från arbetet från och med hösten 1996 till januari 2000. E.A. sjukskrevs i oktober 2000 och var vid tidpunkten för huvudförhandlingen i detta mål fortfarande sjukskriven.

L-E.A. är också brevbärare och arbetar på samma arbetsplats som E.A. Vid den aktuella tidpunkten, år 2000, arbetade han i ett annat arbetslag, men de stötte ändå på varandra dagligen vid t.ex. kafferaster samt vid personalaktiviteter som arbetsgivaren anordnade.

L-E.A. utsatte i början av 1990-talet E.A. för trakasserier bestående i att han upprepade gånger ringde hem till henne på kvällar och nätter. Det var samtal som hade trakasserande innehåll. E.A. berättade om trakasserierna för arbetsledaren M.F. och ytterligare en representant för arbetsgivaren. Den första reaktionen från arbetsgivarens sida var att det inträffade inte var så märkligt och att hon fick stå ut med det. Efter påtryckningar från E.A. agerade dock arbetsgivaren och uppmanade L-E.A. att upphöra med telefonsamtalen. Han slutade därefter att ringa till E.A.

### *Sexuella trakasserier*

På skärtorsdagen den 20 april 2000 hade L-E.A. bjudit ut E.A. De var på restaurang. De begav sig därefter hem till L-E.A:s bostad. På natten och på förmiddagen därefter utsatte L-E.A. vid flera tillfällen E.A. för våldtäkt. Han tilltvingade sig med våld och hot om våld samlag med henne. Det är ostridigt att de var hemma hos L-E.A. och att det förekom sexuellt umgänge. L-E.A:s uppfattning är dock att de hade sexuellt umgänge frivilligt.

E.A. gjorde inte någon polisanmälan och inte heller något läkarbesök i omedelbar anslutning till det inträffade. Hon fortsatte att arbeta efter påskhelgen. L-E.A. trakasserade henne på arbetsplatsen. Det var återkommande sexuella trakasserier bestående i bl.a. fysiska beröringar och nedlåtande kommentarer. Hon mådde allt sämre och ”bröt ihop” den 18 oktober 2000, varvid hon blev sjukskriven. Förutom på själva arbetsplatsen utsattes hon för sexuella trakasserier också på en av arbetsgivaren arrangerad båtresa i augusti 2000 och på Postens julfest den 8 december 2000. Sjukskrivningen var en direkt följd av våldtäkten och de sexuella trakasserierna på arbetsplatsen. Vid sjukskrivningen berättade hon inte att det var dessa händelser som gjorde att hon mådde så dåligt. Senare under hösten anförtrorde hon sig till en väninna som uppmanade henne att ta tag i situationen. Hon bokade en tid hos företagshälsovården Previa, hos läkaren M.H., den 13 december 2000.

### *Kontakter med företagshälsovården och arbetsgivaren m.fl.*

E.A. träffade läkaren M.H. den 13 december 2000. Av läkarens journalanteckningar framgår bl.a. att E.A. berättade om att hon utsatts för våldtäkt och en lång serie sexuella trakasserier på och i anknytning till arbetsplatsen. Av journalanteckningarna framgår vidare att de hade ett långt samtal kring detta och att de kom överens om att M.H. fick berätta om händelserna för Previas personalkonsulent R.C. och Postens personalkonsulent, G.P. Av en annan journalanteckning samma dag framgår att M.H. talat med både R.C. och G.P. om vad E.A. berättat för henne. Arbetsgivaren har således den dagen fått kännedom om både den uppgivna våldtäkten och de uppgivna sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

Den 14 eller 15 december 2000 ringde G.P. upp E.A. varvid de bestämde att de skulle träffas den 22 december 2000. Vid telefonsamtalet berättade E.A. för G.P. att hon hade blivit våldtagen.

Den 20 december 2000 träffade E.A. konsulenten och terapeuten R.C. och ”berättade allt” för henne. Av R.C:s journalanteckningar framgår vad de pratade om.

E.A. träffade som planerat G.P. den 22 december 2000. Hon berättade för honom på samma sätt som för M.H. och R.C., dvs. både om våldtäkten och de sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Hon berättade att hon av M.H. hade rekommenderats att gå i terapi hos en viss terapeut. G.P. ifrågasatte det förslaget på grund av kostnaden och hade istället andra förslag. Han hade dock uppfattningen att Posten skulle stå för någon form av rehabilitering. G.P. lovade att återkomma till henne efter att han informerat sina chefer.

E.A. hörde efter den 22 december 2000 inte av G.P. eller någon annan från Posten. Hon ringde själv upp G.P. den 11 januari 2001. G.P. hade då inte tid att prata och sade att han skulle återkomma påföljande vecka. Det gjorde han inte.

Den 15 januari 2001 hade M.H. och G.P. telefonkontakt med varandra. Av M.H:s journalanteckning framgår att G.P. uppgivit att han ”pratade med pat och vet vad som hänt” och att de överenskom om ett gemensamt möte den 7 februari 2001.

Den 24 januari 2001 var E.A. på återbesök hos M.H. Av M.H:s journalanteckning framgår att E.A. uppgivit att hon ”inte fått feedback från personalkonsulent G.P. ännu kring hur samtalen med chefer och annat gått och samtal med jurist på Posten etc”.

G.P. skrev ett meddelande daterat den 21 januari 2001 till E.A. Av meddelandet framgick att han hade bokat en tid den 7 februari kl. 14.00 på Previa. Vid E.A:s tidigare nämnda besök hos M.H. den 24 januari 2001 uppgav E.A. att hon ännu inte hade fått någon ”feedback” från G.P. G.P:s skriftliga meddelande var det första besked som E.A. erhöll från arbetsgivaren efter den 22 december 2000 och hon erhöll det alltså efter den 24 januari 2001.

Mötet den 7 februari 2001 ägde rum på Previa. Närvarande på mötet var E.A., G.P., M.H. och R.C. Vid mötet talades det om våldtäkten men även om de sexuella trakasserierna på arbetsplatsen. Vid mötet gav Posten för första gången besked till E.A. om att Posten inte tänkte vidta några åtgärder med anledning av det hon hade berättat, varken några utredningsåtgärder eller andra åtgärder. Posten anvisade henne att vända sig till polisen och kvinnojouren.

I mars 2001 tog E.A. kontakt med JämO, som uppmanade henne att kontakta SEKO, vilket hon gjorde. Hon talade i telefon med ombudsmannen på SEKO Å.S. den 8 mars 2001. Därefter träffade hon Å.S., klubbordföranden P.S. och kontaktombudet på Posten i Uppsala, P.K. Hon berättade inte om våldtäkten för dem utan endast om de sexuella trakasserierna på arbetsplatsen.

Den 4 april 2001 hölls ett möte på Previa vid vilket G.P., M.H., R.C. och ordföranden på SEKO:s regionavdelning för Mälardalen, O.N., var närvarande. O.N. uppgav att E.A. ville återgå i arbete, men inte på samma arbetsställe som L-E.A., eftersom denne hade utsatt henne för sexuella trakasserier på arbetet. O.N. hävdade att det inte var E.A. som skulle få nytt arbetsställe utan förövaren L-E.A.

Den 2 maj 2001 ägde en överläggning rum mellan SEKO och Posten. Vid överläggningen deltog Å.S., P.S., områdeschefen på Posten T.H., platschefen på Posten K.A., personalhandläggaren på Posten E.B. och områdeschefen på Posten M.F. SEKO hade begärt överläggning med Posten, eftersom SEKO ville ha besked om hur Posten hade hanterat de sexuella trakasserierna på arbetsplatsen. Enligt SEKO hade Posten inte agerat i överensstämmelse med 22 a jämställdhetslagen. T.H., som var med för första gången i dessa sammanhang, gav uttryck för att Posten inte alls kände till några uppgifter om sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Det kan vara riktigt att T.H. endast kände till uppgiften om våldtäkten men Posten har genom G. P. fått kunskap tidigare om även de påstådda sexuella trakasserierna på arbetsplatsen. Mötet utmynnade i att Posten skulle göra en utredning.

Den 17 maj 2001 ägde ytterligare ett möte rum på Previa. Vid mötet deltog Å.S., P.S., G.P., E.B., M.H. och E.A. E.A. berättade återigen om det hon hade varit utsatt för och det bestämdes på nytt att det skulle göras en utredning. Det bestämdes att E.B. skulle vara ansvarig för utredningen. Posten hade inte inlett någon utredning vid tiden för detta möte.

Den 12 juni 2001 presenterade Posten sin utredning. Posten ville att E.A. skulle vara närvarande samtidigt med L-E.A. Det vägrade E.A. Enligt Posten hade det genom utredningen inte framkommit några bevis som styrkte E.A:s berättelse om att L-E.A. skulle ha trakasserat henne på arbetet. Av de intervjuer som E.B. genomfört med anställda framkom dock uppgifter som gav stöd för E.A:s uppfattning. Det framkom att det var ett tufft klimat på arbetsplatsen och att jargongen var grov. Det framkom att L-E.A. ”tafsade på alla tjejer” när han hade druckit och var på fest samt att man var tvungen att säga till honom på skarpen så att han förstod att det inte var önskvärt. Posten ansåg dock, trots de uppgifterna, att Posten inte kunde göra någonting.

Härefter genomfördes och avslutades både lokal och central tvisteförhandling i oenighet.

### *Grunderna för talan*

JämO gör i första hand gällande att Posten redan den 13 december 2000 fick kännedom om att E.A. uppgivit att hon dels i april samma år utsatts för våldtäkt av arbetskamraten L-E.A. i dennes bostad, dels av samma person under år 2000 vid ett flertal tillfällen utsatts för sexuella trakasserier på arbetsplatsen. I vart fall senast den 14 eller 15 december 2000 har E.A. för personalkonsulenterna på Posten, G.P., i telefon berättat om våldtäkten och därefter, vid ett möte den 22 december 2000, berättat för honom om att hon även utsatts för sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Posten har trots denna kännedom underlåtit att utan dröjsmål utreda omständigheterna kring våldtäkten och de övriga uppgivna sexuella trakasserier.

Posten har inte vidtagit tillräckliga utredningsåtgärder såvitt avser den uppgivna våldtäkten som är arbetsplatsrelaterad. Efter den händelsen kunde E.A. inte känna sig trygg på arbetet eller arbeta ostört, eftersom hon dagligen tvingades konfronteras med L-E.A. Det ledde till att hon blev sjuk och sjukskriven. Posten borde ha utrett omständigheterna kring vad som faktiskt hade hänt den 20 april 2000.

Även om Arbetsdomstolen inte finner utrett att Posten redan i december 2000 fått kännedom om att E.A. ansåg sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier på arbetsplatsen görs gällande att Posten ändå brustit i sin utredningsskyldighet redan i december 2000 genom att inte utreda om E.A. även utsatts för sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Posten borde mot bakgrund av den information Posten hade om att L-E.A. tidigare trakasserat E.A. i kombination med uppgiften om våldtäkten och E.A:s sjukskrivning ha utrett eventuell förekomst av sexuella trakasserier på arbetsplatsen, eftersom risken för sådana trakasserier var påtaglig.

Såvitt gäller tidpunkten när Posten fått kännedom om de uppgivna sexuella trakasserier på arbetsplatsen görs i tredje hand gällande att Posten fått sådan kännedom den 7 februari 2001, i fjärde hand den 4 april 2001 och i sista hand den 2 maj 2001. Posten borde omedelbart efter att ha fått kännedom om de uppgivna sexuella trakasserier på arbetsplatsen ha utrett omständigheterna kring dessa. Posten har inte inlett någon sådan utredning förrän den 18 maj 2001. Posten har inte varit tillräckligt skyndsamt om Arbetsdomstolen finner att Posten fick denna kunskap först den 2 maj 2001.

Posten har således genom passivitet i utredningshänseende underlåtit att fullgöra sina skyldigheter enligt 22 a § jämställdhetslagen och Posten skall därmed betala skadestånd enligt 27 a § samma lag.

Arbetsgivaren fick kännedom om den påstådda våldtäkten i december 2000. Posten har inte funnit anledning att göra någon annan utredning än att uppmana E.A. att göra en polisanmälan. Posten tillkännagav sin inställning att Posten inte avsåg att utreda vare sig den uppgivna våldtäkten eller något

annat för E.A. först den 7 februari 2001. Posten har från slutet av december 2000 till den 7 februari 2001 underlåtit att informera E.A. om att arbetsgivaren inte avsåg att vidta några åtgärder. Denna underlåtenhet utgör ett dröjsmål i den informationskyldighet som följer av 22 a § jämställdhetslagen och grundar i sig skyldighet för Posten att utge skadestånd.

Posten har i månadsskiftet maj/juni 2001 genom sin utredning fått uppgifter som gav stöd för E.A:s berättelse om sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Posten har trots det underlåtit att vidta åtgärder för att förhindra att E.A. skulle utsättas för ytterligare sexuella trakasserier vid återgång i arbete. Posten har därigenom förhindrat henne att återgå i arbete. Underlåtenheten att vidta åtgärder för att förhindra fortsatta sexuella trakasserier grundar också skadeståndsskyldighet för Posten.

### **Arbetsgivarparterna**

Målet handlar om uppgivna händelser som berör två arbetstagare hos Posten, dels en uppgiven våldtäkt som har begåtts på fritiden, dels uppgivna sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Posten anser att det är viktigt att hålla isär de olika typerna av sexuella trakasserier eftersom Posten fick kännedom om dem vid olika tillfällen och eftersom utredningsansvaret är olika i de olika situationerna.

E.A. och L-E.A. arbetar som brevbärare på Postens centrumdepå i Uppsala. På arbetsplatsen arbetar cirka 80 personer som är uppdelade i olika arbetslag.

Det vitsordas att E.A. berättat om trakasserier från L-E.A:s sida i början av 1990-talet och att Posten då uppmanade L-E.A. att sluta trakassera E.A.

Det är en självklarhet för Posten att kränkande särbehandling såsom sexuella trakasserier inte accepteras på arbetsplatsen. Det har Posten klargjort i sin jämställdhetsplan och i ett policydokument. Innehållen i dokumenten har gjorts kända för de anställda på Posten vid arbetsplatsmöten som hålls regelbundet.

Postens personalkonsulent G.P. fick den 13 december 2000 ett telefonsamtal från företagsläkaren M.H. Hon berättade att något mycket allvarligt hade hänt en av Postens arbetstagare, men hon ville inte säga vad som hade hänt på grund av sekretessen. Hon uppmanade dock G.P. att ta kontakt med E.A. Det gjorde han den 14 eller 15 december 2000 genom att ringa E.A. E.A. berättade då för honom att hon blivit våldtagen av L-E.A. i dennes hem. Det var således vid det telefonsamtalet som Posten fick kännedom om att hon ansåg sig ha blivit våldtagen. För att snabbt kunna utreda omständigheterna och få klarhet i vilka åtgärder Posten skulle vidta bokade G.P. ett möte med E.A. till den 21 december 2000. I väntan på mötet tog G.P. kontakt med M.H. för att ta reda på vilka åtgärder som var medicinskt lämpliga. M.H. uppgav att E.A. behövde terapi, men att E.A. ännu inte var medicinskt redo för ett rehabiliteringsmöte. Av den anledningen och med hänsyn till

mellankommande helger bokade man ett möte på Previa till den 7 februari 2001.

Den 21 december 2000 träffades G.P. och E.A. Hon redogjorde för det som hade hänt och omständigheterna kring händelsen i april 2000. Hon var mycket skärrad, men gav en fullständig berättelse över den våldtäkt hon ansåg sig ha blivit utsatt för. Hon nämnde inte något om andra händelser såsom sexuella trakasserier på arbetsplatsen. G.P. hade heller inte någon anledning att ställa följdfrågor om det, eftersom E.A. nämnde att hon hade tyckt att L-E.A. var både vettig och trevlig och att hon frivilligt hade följt med honom hem. G.P. hade dessutom sett att E.A. och L-E.A. umgicks vänskapligt på arbetsplatsen genom att uppsöka varandra på raster, fika och röka ute på kajen. Det var därför inte naturligt för honom att ställa följdfrågor. G.P. fick tillåtelse av E.A. att lämna uppgifterna vidare till hennes närmaste chefer.

G.P. blixtkallade cheferna till ett möte redan den 22 december 2000, i anledning av uppgiften om våldtäkt. Cheferna tog saken på stort allvar och man diskuterade vilken utredning och vilka åtgärder som skulle vidtas. Posten ansåg det inte vara lämpligt att nu konfrontera L-E.A., eftersom E.A. inte var redo att göra en polisanmälan. Man kom fram till att Posten skulle stötta och hjälpa E.A. samt följa den polisutredning som skulle göras. Cheferna utsåg G.P. till att vara E.A:s stöd- och hjälpperson. G.P. fick obegränsat med resurser för att hjälpa och stötta henne. Det beslutades även att Posten skulle betala för E.A:s psykoterapikostnader.

Efter mötet i december 2000 berättade G.P. för E.A. vad Posten hade kommit fram till och han uppmanade henne redan i december att polisanmäla våldtäkten. Han meddelade även att hon fick gå hos psykolog på Postens bekostnad och att de skulle träffas hos Previa på möte den 7 februari 2001. G.P. och E.A. hade en kontinuerlig kontakt per telefon, med undantag för mellankommande juledighet och semestrar. G.P. skrev den 21 januari 2001 ett brev till E.A. och påminde henne om att hon skulle komma till Previa den 7 februari 2001.

Posten har inte tagit del av de journalanteckningar som JämO åberopar som skriftlig bevisning förrän i den rättsliga tvist som uppkommit mellan parterna. Det som framgår därav om vad E.A. berättat för sin läkare och andra har Posten därför inte haft kännedom om.

Mötet hos Previa den 7 februari 2001 handlade huvudsakligen om hur E.A. mådde. E.A. var inte i balans, eftersom hennes mor hade gått bort. Det blev därför en annan diskussion än vad det var tänkt. De koncentrerade sig på hur man skulle kunna hjälpa och stötta E.A. så att hon skulle må bra. Det pratades endast lite löst om våldtäkten. Det är inte som JämO påstår att man vid mötet tog upp något påstående om sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

Efter mötet på Previa hade E.A. och G.P. telefonkontakter. Vid dessa krävde E.A. att Posten skulle säga upp eller omplacera L-E.A. Vänligt men bestämt klargjorde G.P. att Posten måste beakta allmänna principer om anställ-



ningsskydd och att Posten inte kunde vidta åtgärder mot L-E.A. förrän brott utretts. Han uppgav återigen att hon måste polisanmäla våldtäkten för att Posten skulle kunna agera.

Den 4 april 2001 ägde ett nytt rehabiliteringsmöte rum på Previa. Vid mötet pratade man om E.A:s behov av terapi och att terapin gjorde henne gott. SEKO tog upp frågan om omplacering av L-E.A. Ånyo förklarade G.P. att E.A. måste göra en polisanmälan, att Posten skulle följa polisutredningen, att Posten varken hade kunskap eller möjlighet att utreda brottet och att det kunde förstöra polisutredningen. Postens företrädare trodde att man pratade om våldtäkten och SEKO trodde att man pratade om de sexuella trakasserierna på arbetsplatsen. De närvarande pratade alltså förbi varandra. För att komma vidare i hanteringen kom dock Posten och SEKO överens om att man skulle ha en överläggning.

Överläggningen ägde rum den 2 maj 2001. Mötet startade med ett missförstånd eftersom Posten fortfarande trodde att mötet gällde våldtäkten och SEKO trodde att det gällde de sexuella trakasserierna på arbetsplatsen. E.A. hade inte berättat för SEKO om våldtäkten. Posten och SEKO beslutade att de skulle träffas efter några dagar så att SEKO fick tala med E.A. om vad hon hade utsatts för och bekräfta att det även var fråga om en våldtäkt.

Under tiden tog Posten kontakt med E.A. och man bokade en tid på Previa till den 17 maj 2001. Vid det mötet deltog även Postens personalhandläggare E.B. Vad de sexuella trakasserierna skulle ha bestått i och när de skulle ha ägt rum preciserades nu för första gången. E.A. talade om för E.B. vilka personer hon ville att Posten skulle höra i den utredning som skulle företas.

Den 18 maj 2001 påbörjade Posten genom E.B. utredningen. Hon hörde inledningsvis sex personer, en efter en, och däribland skyddsombudet. Den 23 maj 2001 pratade hon med två arbetsledare och den 31 maj 2001 pratade hon med L-E.A. När E.B. pratade med L-E.A. var G.P. med. L-E.A. hördes sist av alla så att han inte skulle kunna påverka arbetskamraterna. Vid mötet med L-E.A. redogjorde Posten för vad E.A. hade påstått om våldtäkt och sexuella trakasserier. L-E.A. var chockad och oförstående inför de påstådda händelserna. Han bestred att de hade ägt rum. Resultatet av utredningen var att inte någon av de hörda personerna kunde styrka E.A:s berättelse. Inte någon hade sett att L-E.A. hade trakasserat henne på arbetsplatsen. Det framkom dock att L-E.A. var en retsticka som gav sig på både killar och tjejer. För att förhindra att trakasserierna på arbetsplatsen fortsatte gentemot de anställda hade Posten ett allvarligt samtal med L-E.A. Posten påtalade att om hans jargong mot andra arbetstagare på arbetsplatsen skulle fortsätta var Posten tvungen att vidta arbetsrättsliga åtgärder mot honom.

I juni och bara ett par dagar efter att Posten var klar med utredningen tog Posten kontakt med SEKO, som var ombud för E.A., och informerade om utredningen. Eftersom ord stod mot ord tyckte Posten och SEKO att E.A. och L-E.A. skulle träffas den 12 juni 2001 för att gå igenom utredningen. Det var ett önskemål från Posten att båda skulle närvara, men inte något krav. Den 12 juni 2001 kom sedan Posten och SEKO överens om vilka åtgärder som

skulle vidtas för att förhindra trakasserier på arbetsplatsen och underlätta för E.A. att återgå i arbete. Posten klargjorde för SEKO att L-E.A. skulle omplaceras när E.A. kom tillbaka i arbete. E.B. skulle förbereda arbetsgruppen på E.A:s återkomst i arbete. Hon skulle även förklara för gruppen att E.A. inte hade gjort något fel och förtydliga vilka regler som gällde på arbetsplatsen avseende trakasserier. Parterna kom överens om att bästa dag för E.A. att återgå i tjänst var den 9 juli 2001. E.B. skulle vara på plats och följa med E.A. till arbetsplatsen, introducera henne och finnas där hela dagen.

E.A. blev dock fortsatt sjukskriven och återgick inte i arbete. Hon har ännu inte återgått i arbete och Posten har fortfarande en rehabiliteringsutredning pågående för henne.

Ärendet har dragit ut på tiden vilket har berott på att SEKO har haft svårt att få kontakt med E.A. inför förhandlingar och möten. SEKO har sedan valt att inte föra E.A:s talan i målet. Posten vill framhålla att det inte har gått att få full klarhet i vad som ägde rum mellan E.A. och L-E.A., eftersom ord står mot ord. E.A. anmälde brottet till polisen först ett och ett halvt år efter den påstådda våldtäkten. Åklagaren har den 24 april 2003 beslutat att lägga ner förundersökningen med motiveringen att brott inte kan styrkas. Det är svårt att se att Posten skulle kunnat handla på något annat sätt än som Posten gjorde.

#### *Grunderna för bestridandet*

Bolaget har inte brutit i den skyldighet som föreskrivs i 22 a § jämställdhetslagen.

När Posten den 14–15 december 2000 fick kännedom om den uppgivna våldtäkten och därefter den 17 maj 2001 om de uppgivna sexuella trakasserier på arbetsplatsen har Posten snabbt börjat utreda omständigheterna och vidta åtgärder. Postens utredning har inte varit bristfällig och även om Arbetsdomstolen skulle finna att det förekommit brister har de inte varit av sådan allvarlig art att de medför skadeståndsansvar.

Det vitsordas att E.A:s påstående om våldtäkt leder till någon form av utredningsskyldighet för Posten. Posten har uppfyllt den utredningsskyldigheten. När bolaget fick kännedom om att E.A. ansåg att hon hade blivit utsatt för våldtäkt på fritiden av en arbetskamrat började Posten omgående utreda omständigheterna genom att träffa henne så att hon fick beskriva händelsen. Posten gav därefter de stöd- och hjälpåtgärder som skäligen kunde krävas. När det gäller Postens utredningsansvar i anledning av den påstådda våldtäkten anser Posten att E.A. borde ha gjort en polisanmälan. Posten uppmanade henne i december 2000 att göra en sådan.

När Posten den 17 maj 2001 fick kännedom om att E.A. ansåg att hon även hade blivit utsatt för sexuella trakasserier på arbetsplatsen påbörjade Posten en utredning om dessa omständigheter redan dagen därpå. E.A. informerades om hur utredningen skulle gå till och fick påverka vilka personer som skulle

höras. Posten bildade sig därefter en uppfattning om de påstådda sexuella trakasserierna utifrån samtal med L-E.A., E.A., kollegor och chefer. Efter en helhetsbedömning av omständigheterna redovisade Posten vad som hade framkommit och sin uppfattning i sak för E.A. och SEKO. Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att Posten fick kännedom om de påstådda sexuella trakasserierna tidigare än det datum som Posten vitsordar har Posten ändå inte brutit mot 22 a § jämställdhetslagen. Posten har vidtagit åtgärder så snabbt Posten har kunnat med beaktande av att E.A. inte har varit aktiv. Posten har även under tiden stöttat och hjälpt henne och haft hennes bästa framför ögonen.

Posten har vidtagit nödvändiga åtgärder för att förhindra sexuella trakasserier. Posten har spridit information om att Posten inte accepterar sexuella trakasserier och sagt till L-E.A. att sådant beteende inte tolereras. Posten har även tillmötesgått E.A:s önskan om att L-E.A. skulle omplaceras när hon återgick i arbete. Posten har dessutom givit E.A. en kontaktperson på personalenheten som skulle följa upp ärendet.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att Posten brutit mot 22 a § jämställdhetslagen är Posten ändå inte skadeståndsskyldig i enlighet med 27 a § samma lag, eftersom trakasserierna slutade i och med att Posten fick kännedom om händelserna. En förutsättning för att skadestånd skall utgå är nämligen att Posten varit passiv och inte agerat tillräckligt snabbt eller med tillräcklig styrka trots att trakasserierna fortsatt.

Om Arbetsdomstolen kommer fram till att skadestånd skall utdömas skall det jämkas enligt 28 § jämställdhetslagen. Skadeståndet skall jämkas eftersom E.A. varken har varit aktiv eller bidragit till att klargöra förhållandena. Hon har heller inte velat ha direkt kontakt med Posten. Arbetsgivaren har aktivt stöttat och hjälpt henne och inte agerat i akt och mening att bryta mot jämställdhetslagen.

## **Domskäl**

### *Tvisten*

E.A:s arbetsgivare Posten har fått kännedom om att enligt E.A. har hon dels i april 2000 utsatts för våldtäkt av en arbetskamrat i dennes bostad, dels av samma person under år 2000 vid ett flertal tillfällen utsatts för sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Tvist har uppkommit om Posten uppfyllt den utredningsskyldighet och den skyldighet att vidta åtgärder som följer av 22 a § jämställdhetslagen.

### *Utredningen i målet*

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på JämO:s begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med E.A. och vittnesförhör med psykologen på Previa R.C. samt ombudsmännen på SEKO Å.S. och O.N. På Postens begäran har hållits vittnesförhör med personalkonsulenten på Posten G.P., personalhandläggaren på Posten E.B., utdelningschefen på Posten

K.A., områdeschefen på Posten M.F., företagsläkaren på Previa M.H. och den anställde hos Posten L-E.A. Parterna har vidare åberopat skriftlig bevisning.

### *Frågorna i målet*

Enligt 22 a § jämställdhetslagen skall en arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier av en annan arbetstagare utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta sexuella trakasserier.

Arbetsdomstolen behandlar först frågorna om vid vilken tidpunkt eller vilka tidpunkter Posten fick kännedom om att E.A. ansåg sig ha blivit utsatt för våldtäkt respektive sexuella trakasserier på arbetsplatsen av en arbetskamrat. Därefter tar domstolen ställning till om Posten har uppfyllt den utredningsskyldighet som åligger Posten i anledning av sådan kännedom och därvid vad utredningsskyldigheten innefattar samt om Posten har brutit när det gäller att vidta åtgärder för att förhindra risk för fortsatta sexuella trakasserier.

*Fick Posten den 13 december 2000 kännedom om att E.A. ansåg sig ha blivit utsatt för våldtäkt och andra sexuella trakasserier?*

JämO har i första hand gjort gällande att Posten den 13 december 2000, i och med en kontakt mellan M.H. och G.P., fått kännedom om att E.A. ansåg sig ha blivit utsatt för dels våldtäkt utanför arbetsplatsen, dels sexuella trakasserier på arbetet.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att Posten först i och med ett telefonsamtal den 14 eller 15 december 2000 mellan G.P. och E.A. fått kännedom om uppgiften om våldtäkt och först den 17 maj 2001 om uppgifterna om sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

Det är i målet ostridigt att E.A. den 13 december 2000 berättade om att hon ansåg sig ha blivit utsatt för både våldtäkt och sexuella trakasserier på arbetsplatsen för läkaren på Previa, M.H. Frågan är om M.H. förde vidare dessa uppgifter till Posten genom de kontakter hon strax därefter hade med personalkonsulenten G.P. JämO har i denna del åberopat journalanteckningar från Previa som skriftlig bevisning samt förhör med M.H. och G.P. Det är i målet inte ifrågasatt att Posten inte tagit del av journalanteckningarna förrän den nu aktuella tvisten uppkommit mellan parterna.

Av den journalanteckning som M.H. har gjort om besöket den 13 december 2000 framgår att M.H. antecknat att hon haft ett samtal med G.P. ”med återgivande av vad pat har berättat”. M.H. har emellertid under förhöret med henne inte kunnat bekräfta att hon uttryckligen fört vidare E.A:s uppgifter om våldtäkt och sexuella trakasserier på arbetsplatsen till G.P. M.H. har uppgett att hon överlät åt G.P. att själv ta reda på vad som hade hänt, eftersom hon på grund av sekretessen inte ville tala öppet med honom. M.H.

har vidare uppgett att hon per telefon endast bad G.P. att ta kontakt med E.A. G.P. har bekräftat M.H:s uppgifter att hon enbart meddelande honom att något allvarligt hade hänt E.A. Deras uppgifter får visst stöd även av vad E.A. berättat, nämligen att hon hörde när M.H. vid läkarbesöket talade in ett meddelande i telefon till G.P. med innebörd att det hade hänt något allvarligt och att han skulle ta kontakt.

Vid en sammantagen bedömning finner Arbetsdomstolen inte utrett att Posten redan den 13 december 2000 fått kännedom om vad E.A. ansåg sig ha blivit utsatt för. Det är med andra ord inte utrett att Posten den 13 december 2000 fått kännedom om att E.A. ansåg att arbetskamraten L-E.A. hade utsatt henne för våldtäkt och andra sexuella trakasserier.

*När fick Posten kännedom om att E.A. ansåg sig ha blivit utsatt för våldtäkt?*

Arbetsdomstolen har således inte funnit utrett att Posten den 13 december 2000 fått kännedom om uppgiften om våldtäkt. I målet är därmed ostridigt att Posten fått sådan kännedom i och med det samtal som G.P. hade med E.A. den 14 eller 15 december 2000.

Postens utredningsskyldighet med anledning av den uppgivna våldtäkten inträdde alltså den 14 eller 15 december 2000.

*När fick Posten kännedom om att E.A. ansåg sig ha blivit utsatt även för sexuella trakasserier på arbetsplatsen?*

Arbetsdomstolen har funnit utrett att Posten inte heller fick kännedom om uppgifterna om sexuella trakasserier på arbetsplatsen den 13 december 2000. JämO har då hävdats att Posten fått denna kännedom den 22 december 2000 eller den 7 februari 2001 eller den 4 april 2001 eller den 2 maj 2001. Arbetsgivarparterna har, som redan redovisats, gjort gällande att Posten fick sådan kännedom först den 17 maj 2001.

a) Den 21 eller 22 december 2000?

JämO har således i andra hand gjort gällande att Posten fått kännedom om uppgifterna om sexuella trakasserier på arbetsplatsen under det möte mellan G.P. och E.A. som ägde rum antingen den 21 december 2000, som arbetsgivarparterna påstått, eller den 22 december 2000, som JämO påstått. JämO har gjort gällande att E.A. under mötet berättade för G.P. om, förutom våldtäkten, även de sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Arbetsgivarparterna har bestritt detta.

I denna del har förhör hållits med E.A. och G.P. E.A. har uppgett att hon för G.P. berättade på samma sätt som hon gjort för M.H. och R.C. och att hon alltså även berättade om att hon utsatts för sexuella trakasserier på arbetsplatsen. G.P. har å andra sidan uppgett att E.A. endast berättade om våldtäkten och inte om några sexuella trakasserier på arbetsplatsen. I målet är det alltså oklart vad som avhandlades under mötet. Enligt Arbetsdomstolens mening har det inte framkommit någon omständighet som ger anledning att i

denna del sätta större tilltro till den ena partens utsaga framför den andres i de delar där utsagorna går isär.

Av förhören med G.P. och E.B. kan domstolen dra den slutsatsen att G.P. endast berättade om den uppgivna våldtäkten när han träffade cheferna den 22 december 2000. Detta skulle enligt Arbetsdomstolen möjligen kunna tyda på att G.P. inte hade fått kännedom om uppgifterna om de sexuella trakasserierna på arbetsplatsen, men det kan lika gärna vara så att uppgifterna om våldtäkten "överskuggade" dessa så att G.P. helt enkelt inte nämnde dem. Någon säker slutsats kan därför inte dras av detta.

Arbetsdomstolen finner genom utredningen i målet inte utrett att Posten fick kännedom om E.A:s uppgifter om sexuella trakasserier på arbetsplatsen under det samtal som var den 21 eller 22 december 2000. Det förhållandet att G.P. förklarar att det i och för sig inte helt går att utesluta att han har fått den informationen vid mötet, även om han inte minns det, medför enligt Arbetsdomstolen ingen annan bedömning.

#### b) Den 7 februari 2001?

JämO har vid den bedömning domstolen gjort under punkten a) gjort gällande att Posten fått kännedom om uppgifterna om sexuella trakasserier på arbetsplatsen den 7 februari 2001, under det möte som då ostridigt hölls på Previa, med E.A., G. P., M.H. och R.C. närvarande. Arbetsgivarparterna har bestritt att Posten fick någon sådan kännedom under mötet.

Som redan framgått är det ostridigt i målet att M.H. vid denna tidpunkt kände till att E.A. även ansåg sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Det får anses utrett att även R.C. hade sådan kännedom efter det möte hon haft med E.A. den 20 december 2000. Frågan är emellertid om även Posten, dvs. G.P., fick sådan kännedom den 7 februari 2001.

E.A. har berättat att de under mötet pratade om både våldtäkten och sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Hon har uppgivit att hon särskilt minns att hon varit på biblioteket och tagit reda på vad som gäller om arbetsgivarens utredningsskyldighet enligt jämställdhetslagen och att hon framförde att Posten måste vidta åtgärder med anledning av trakasserierna på arbetet. Hennes uppgift att de pratade om även sexuella trakasserier på arbetsplatsen saknar emellertid stöd av utredningen i övrigt i målet. G.P. har uppgett att de under mötet inte pratade om några sexuella trakasserier på arbetsplatsen. R.C. har uppgett att de pratade om våldtäkten, men är osäker på om det sades något om sexuella trakasserier på arbetsplatsen. M.H. har inte kunnat lämna några klagande uppgifter i denna fråga. Av förhören har framkommit att de närvarande inte uttryckligen pratade om våldtäkten utan att de snarare uttryckte sig i termer som "händelsen" eller "det inträffade". Detta kan självfallet ha lett till missförstånd om vilka händelser som behandlades.

Arbetsdomstolen finner inte genom utredningen i denna del visat att Posten genom G.P. heller vid detta tillfälle, den 7 februari 2001, fått kännedom om uppgifterna om sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

c) Den 4 april 2001?

Vid denna bedömning har JämO hävdade att Posten i vart fall den 4 april 2001 fått kännedom om uppgifterna om sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Arbetsgivarparterna har bestritt det.

I målet är ostridigt att det den dagen var ett möte på Previa vid vilket i vart fall E.A., G.P., O.N. från SEKO, M.H. och R.C. var närvarande. E.A., O.N. och M.H. har samstämmt uppgett att O.N. talade om sexuella trakasserier på arbetsplatsen. M.H. har även uppgett att det var första gången som det fokuserades på de sexuella trakasserier på arbetsplatsen. R.C. har uppgett att E.A. berättade om bl.a. de sexuella anspelningar som förekom på arbetsplatsen. Endast G.P. har gett uttryck för en annan uppfattning. G.P. har uppgett att de inte pratade om sexuella trakasserier på arbetsplatsen och vill minnas att det var först i maj som han hörde talas om dem.

Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen att utredningen i denna del ger stöd åt JämO:s påstående om att Posten genom G.P. den 4 april 2001 fått kännedom om att E.A. ansåg sig ha varit utsatt för sexuella trakasserier på arbetsplatsen av L-E.A. Postens skyldighet att utreda dessa uppgifter inträdde alltså detta datum.

*Postens utredningsskyldighet i anledning av uppgiften om våldtäkt*

Arbetsdomstolen finner härfter lämpligt att behandla frågan om Postens utredningsskyldighet med anledning av uppgiften om att E.A. utsatts för våldtäkt av arbetskamraten L-E.A. i dennes bostad.

JämO har gjort gällande att uppgiften om våldtäkten i sig, även om Posten inte fått kännedom om uppgifterna om sexuella trakasserier på arbetet, borde ha föranlett en utredning från Postens sida inriktad dels på vad som hade förekommit vid det uppgivna våldtäktstillfället i april 2000, dels på om L-E.A. hade utsatt E.A. för sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

Arbetsgivarparterna har bestritt att Posten inte har uppfyllt sin utredningsskyldighet och invänt att det har ålegat E.A. att göra en polisanmälan om våldtäkt samt hävdade att denna typ av allvarliga brott skall utredas av polis och åklagare och att Posten därför inte hade anledning att konfrontera L-E.A. med påståendet om våldtäkt. Arbetsgivarparterna har framhållit att Posten omgående har träffat E.A. så att hon fick beskriva händelsen och därefter gett henne stöd- och hjälpåtgärder samt att Posten varit beredd att följa ett eventuellt polisiärt utredningsarbete. Arbetsgivarparterna har bestritt att Posten i detta skede haft anledning att ställa frågor om E.A:s arbetsförhållanden eller utreda eventuella sexuella trakasserier på arbetet.

I förarbetena till 22 a § jämställdhetslagen (prop. 1997/98:55 s. 119 och 140 f.) anges bl.a. följande.

Vilka utredningsåtgärder som skall vidtas får bedömas från fall till fall och är beroende av händelseförloppet i det enskilda fallet. En arbets-

givare skall dock utan dröjsmål ta reda på de närmare omständigheterna kring de uppgivna trakasserier. Detta bör ske i första hand genom samtal med den som anser sig sexuellt trakasserad. Lämpligen bör frågan även utredas genom samtal med den eller de som utpekats som trakasserande. Självklart måste arbetsgivarens agerande ske med den diskretion som situationen kräver. Endast om det framstår som uppenbart att det inte förekommit några sexuella trakasserier kan arbetsgivaren anses befriad från skyldigheten att vidta utredningsåtgärder. Arbetsgivaren kan inte låta utredningen stanna vid att konstatera att ord står mot ord. Arbetsgivaren bör bilda sig en egen uppfattning om riktigheten av de uppgivna sexuella trakasserier. I arbetsgivarens utredningsskyldighet kan dock inte anses ingå att ta ställning till vem av de båda parterna som talar sanning, i de fall arbetstagarna lämnar helt oförenliga uppgifter och förhållandena även i övrigt är oklara. De inblandade bör kunna hänvisas till de utredningsmöjligheter som kan erhållas genom samhällets försorg eller erbjudas av de fackliga organisationerna. I utredningsskyldigheten ingår att följa utvecklingen och medverka i det utredningsarbete som kan följa.

Det är ostridigt att Posten i anledning av uppgifterna om våldtäkt inte vidtog några andra utredningsåtgärder än att lyssna på E.A:s berättelse och uppmana E.A. att polisanmäla händelsen och att hon därutöver fått stöd- och hjälpinsatser. Frågan är om utredningsåtgärderna varit tillräckliga.

Arbetsgivaren måste beroende på situationen ta ställning till vilken utredning som skall vidtas. En grundläggande utgångspunkt är att sexuella trakasserier på en arbetsplats inte kan accepteras. Syftet med att arbetsgivaren numera har en lagstadgad utredningsskyldighet vid påstådda sexuella trakasserier, som många gånger också kan utgöra brotliga handlingar, är att arbetsgivaren skall agera för att komma till rätta med sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Som Arbetsdomstolen tidigare uttalat ges genom ett aktivt och snabbt agerande från arbetsgivarens sida en signal om att sexuella trakasserier inte accepteras på arbetsplatsen och att den som utsätts för sådana kan påräkna sin arbetsgivares stöd (se AD 1993 nr 30). Vilken utredningsskyldighet har då en arbetsgivare när den trakasserande handlingen skett utanför arbetsplatsen och utan samband med arbetet? Som lagtexten är formulerad inträder arbetsgivarens utredningsskyldighet i och med kännedom om ett påstående från en arbetstagare om att en annan arbetstagare utsatt den första arbetstagaren för sexuella trakasserier. Av ordalydelsen att döma skulle utredningsskyldighet inträda även om arbetstagarna i fråga inte på något sätt har med varandra att göra i arbetet, t.ex. hos en arbetsgivare med många anställda och kanske flera olika arbetsplatser. Det kan ifrågasättas om detta varit lagstiftarens avsikt. Tanken bakom arbetsgivarens utredningsskyldighet måste vara att det som utspelat sig mellan arbetstagarna har betydelse för relationerna på arbetet.

Posten har också vitsordat att det i målet aktuella påståendet om våldtäkt, oaktat att den skulle ha skett på fritiden, omfattas av arbetsgivarens utredningsansvar men invänt att man uppfyllt sin utredningsskyldighet.



Av förarbetena framgår att det kan vara lämpligt att utreda en uppgift om sexuella trakasserier t.ex. genom samtal med den som utpekades som trakasserande men att det inte är arbetsgivarens sak att, om ord står mot ord, ta ställning till vem av två parter som talar sanning i de fall arbetsstägarna lämnar helt oförenliga uppgifter och förhållandena även i övrigt är oklara. Påståendet 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, kan dock enligt Arbetsdomstolens mening inte utlösa skyldighet enligt jämställdhetslagen för arbetsgivaren att utreda själva händelsen i sig eftersom den i sig inte är arbetsplatsrelaterad. Arbetsdomstolen finner därför att Posten inte under skadeståndsansvar varit skyldig att ytterligare utreda själva påståendet om våldtäkt.

Såvitt avser E.A:s uppgifter om sexuella trakasserier på arbetsplatsen har domstolen funnit utrett att Posten fick kännedom om dessa först i april 2001. Att utreda dessa uppgifter har därför inte varit möjligt förrän Posten fått denna kännedom. Som framgår av förarbetena (a prop. s.140) inträder inte utredningsskyldigheten förrän arbetstagaren för arbetsgivaren själv lämnar eller bekräftar en uppgift om att hon eller han anser sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier. Enligt Arbetsdomstolens mening kan det dock, trots detta, ifrågasättas om det varit tillräckligt att, men anledning av uppgiften om våldtäkt, endast hänvisa E.A. till polis och inte vidta någon utredning alls utöver att ta del av hennes uppgifter om våldtäkten. Ett påstående från en arbetstagare om att en arbetskamrat våldtagit arbetstagaren ”på fritiden” får typiskt sett konsekvenser för relationerna på arbetet. De av E.A. lämnade uppgifterna om våldtäkt har arbetsgivaren i detta fall tagit på stort allvar och inte avfärdat som ogrundade. Det har därför legat nära till hands för Posten att anta att de inblandade kunde ha haft problem på arbetsplatsen, i vart fall i tiden efter den påstådda våldtäkten. Posten har dock efter det att Posten i december 2000 fått kännedom om uppgifterna om våldtäkten inte ställt en enda fråga för att informera sig om hur L-E.A. behandlat E.A. på arbetet efter den påstådda våldtäkten i april 2000 till dess hon sjukskrevs i oktober 2000. G.P. har berättat att det inte fanns något som tydde på att E.A. och L-E.A. hade haft några problem med sin relation på arbetet och att han därför inte fann anledning att ställa några frågor till E.A. om detta. Arbetsdomstolen anser dock att Posten inte borde ha förlitat sig på att det för arbetsgivaren framstått som att allt varit i sin ordning mellan dem på arbetsplatsen. Arbetsdomstolen anser alltså att arbetsgivaren borde ha utrett hur E.A. bemötts av L-E.A. på arbetet. En sådan utredning hade troligen visat att E.A. ansåg sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier på arbetet.

Arbetsdomstolen anser sammanfattningsvis att Posten, med anledning av uppgiften om våldtäkt, borde ha närmare utrett hur E.A. och L-E.A:s relation var på arbetet i syfte att klargöra om den påstådda våldtäkten inverkat på L-E.A. bemötande av E.A. på arbetet. Slutsatsen blir att Posten inte fullgjort sina åligganden enligt 22 a § jämställdhetslagen.

*Postens utredningsskyldighet i anledning av uppgiften om sexuella trakasserier på arbetsplatsen*

Om Posten vidtagit de utredningsåtgärder som Arbetsdomstolen funnit att Posten borde ha gjort i anledning av uppgiften om själva våldtäkten är det således troligt att Posten redan då fått kännedom om även uppgifterna om sexuella trakasserier på arbetet. Arbetsdomstolen prövar emellertid härefter om Posten brustit i sin utredningsskyldighet med den utgångspunkten att Posten, som Arbetsdomstolen funnit, den 4 april 2001 fick kännedom om uppgifterna om sexuella trakasserier på arbetet.

JämO har, så som talan då får förstås, gjort gällande att Posten vidtagit utredningsåtgärderna för sent eftersom den utredning som genomfördes inleddes först i mitten av maj 2001. I fråga om hur själva utredningsarbetet bedrevs har JämO inte haft några invändningar.

Arbetsgivarparterna har anfört att Posten snabbt har börjat utreda och åtgärda uppgifterna och även framhållit att Posten hela tiden stöttat och hjälpt E.A. och haft hennes bästa för ögonen.

Det är ostridigt i målet att Posten, förutom mötet mellan Posten och SEKO den 17 maj, började utreda uppgifterna om sexuella trakasserier på arbetsplatsen den 18 maj 2001. Enligt Arbetsdomstolens mening kan Posten inte anses ha agerat utan dröjsmål, när Posten har dröjt till den 17-18 maj 2001 med att påbörja utredningen. Genom att inte agera tillräckligt skyndsamt i frågan har Posten brustit i den utredningsskyldighet som ålegat arbetsgivaren efter den 4 april 2001. Att det i tiden mellan den 4 april och den 17-18 maj 2001 har varit ett möte på Previa den 2 maj 2001 föranleder inte någon annan bedömning.

*Har Posten brustit i sin utredningsskyldighet genom att inte hålla E.A. informerad om vilka åtgärder man avsåg att vidta eller inte vidta?*

Av förarbetena till 22 a § jämställdhetslagen (prop.1997/98:55 s.141) framgår bl.a. följande.

Det är angeläget att arbetsgivaren fortlöpande håller de aktuella arbetstagarerna informerade om vilka åtgärder arbetsgivaren har för avsikt att vidta och om de ställningstaganden denne gör. I detta ingår att naturligtvis också lämna besked, om arbetsgivaren inte avser att vidta några ytterligare åtgärder.

JämO har gjort gällande att Posten inte uppfyllt den informationsskyldighet som följer av utredningsskyldigheten i 22 a §, genom att dröja fram till den 7 februari 2001 med att informera E.A. om sitt ställningstagande att arbetsgivaren inte avsåg att vidta någon utredning om den uppgivna våldtäkten och att arbetsgivaren hade svårt att agera om hon inte gjorde en polisanmälan.

Arbetsgivarparterna har invänt att Posten hållit E.A. kontinuerligt informerad. Arbetsgivarparterna har hävdad att G.P. i december 2000 informerade E.A. om mötet som han hade haft med cheferna den

22 december 2000 och att han uppmanade henne att göra en polisanmälan samt informerade om att de skulle ha möte på Previa den 7 februari 2001. Vidare har arbetsgivarparterna påstått att G.P. efter det hade kontinuerlig telefonkontakt med E.A. och att han den 21 januari 2001 skrev en påminnelse till henne om mötet på Previa.

G.P. har uppgett följande. Samma dag som han hade möte med och informerade cheferna den 22 december 2000 reste han utomlands. Han kom tillbaka till arbetet i mitten av januari 2001. Han försökte nå E.A. två eller tre gånger per telefon men misslyckades. Till slut fick E.A. tag i honom per telefon och han upplyste henne då om mötet som var bokat på Previa den 7 februari 2001. I slutet av januari 2001 skickade han även ett skriftligt meddelande till E.A. om mötet på Previa.

E.A. har uppgett följande. Efter mötet med G.P. den 22 december 2000 hörde E.A. inte något från Posten. Hon ringde till G.P. den 11 januari 2001, men denne hade inte tid att prata med henne. Han sade dock att han skulle återkomma påföljande vecka, vilket han inte gjorde.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Som framgått tidigare är det dels utrett att Posten fick kännedom om den uppgivna våldtäkt någon gång den 14 eller 15 december 2000, dels ostridigt att G.P. träffade E.A. den 21 eller 22 december 2000, varvid E.A. berättade mer utförligt om den uppgivna våldtäkten. Det är även ostridigt att Posten vid mötet på Previa den 7 februari 2001 informerade E.A. om att arbetsgivaren inte avsåg att göra någon ytterligare utredning i anledning av hennes uppgifter om hon inte gjorde en polisanmälan. Frågan är om arbetsgivaren hållit E.A. tillräckligt snabbt informerad om vad arbetsgivaren avsåg att göra och om sina ställningstaganden.

Utredningen ger inte stöd för arbetsgivarparternas påstående om att G.P., efter mötet med cheferna den 22 december 2000, gav E.A. någon information i december 2000. G.P. har nämligen inte uppgett att han har tagit någon sådan kontakt utan har istället uppgett att han samma dag, dvs. den 22 december 2000, reste utomlands och att han kom tillbaka till arbetet i mitten av januari 2001. Det är därför inte styrkt att G.P. i december 2000 informerade E.A. om t.ex. resultatet av mötet med cheferna.

Arbetsdomstolen finner vidare att arbetsgivarparternas påstående om att det var en kontinuerlig telefonkontakt mellan G.P. och E.A. inte får något som helst stöd av utredningen. Genom G.P:s uppgifter har det framkommit att han utan framgång sökt E.A. per telefon vid två eller tre tillfällen. Det är vidare genom G.P:s och E.A:s samstämmiga uppgifter utrett att den enda telefonkontakt som ägde rum fram till mötet på Previa i februari 2001 var när G.P. blev uppringd av E.A. i mitten av januari 2001. Det finns ingen anledning att betvivla E.A:s uppgift om att G.P. då inte hade tid att prata med henne.

Arbetsdomstolen har sammanfattningsvis kommit fram till att Posten inte haft någon kontinuerlig kontakt med E.A. under tiden från det möte som var den 21 eller 22 december fram till mötet på Previa den 7 februari 2001 och att Posten först då informerat henne om vad arbetsgivaren avsåg att göra och inte göra. Enligt Arbetsdomstolens mening kan det ifrågasättas om inte arbetsgivaren borde informerat E.A. tidigare om vad cheferna kommit fram till och vilka åtgärder arbetsgivaren avsåg att vidta och vad arbetsgivaren ansåg att E.A. borde göra. Arbetsgivaren har, som får anses lämpligt i en sådan här situation, genom den av Posten anlidade företagshälsovården satt in stödåtgärder för att hjälpa E.A. att må bättre. Arbetsgivaren synes dock uteslutande ha agerat genom företagshälsovården. Arbetsgivaren kunde ha samtalat med E.A. även utan företagshälsovårdens medverkan. Viss kritik kan således riktas mot arbetsgivarens brist på kontakt och information under den aktuella perioden om ca sex veckor. Med tanke på att jul- och nyårsledigheterna inföll under denna period kan dock inte den tid som förflutit, innan arbetsgivaren och E.A. träffades den 7 februari och information lämnades, anses som oförsvarligt lång. Arbetsdomstolen finner alltså inte den brist på information som förelegat vara så allvarlig att den utgör en brist i den utredningsskyldighet som följer av jämställdhetslagen.

### *Postens åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier*

Av förarbetena till 22 a § jämställdhetslagen (prop.1997/98:55 s.141) framgår bl.a. följande.

Vilka åtgärder som skäligen kan krävas är beroende av omständigheterna i det enskilda fallet som t.ex. trakasseriernas art och omfattning, arbetsplatsens storlek och utformning samt arbetsstyrkans sammansättning. Arbetsgivaren kan med beaktande av allmänna principer om anställningsskydd vidta olika åtgärder. I första hand kan det vara fråga om tillsägelser och uppmaningar. Därefter kan det bli fråga om varningar, omplaceringar och ytterst uppsägning av den som trakasserar.

JämO har gjort gällande att Posten i månadsskiftet maj/juni 2001 genom sin utredning fick kännedom om uppgifter som gav stöd för E.A:s berättelse om att hon hade varit utsatt för sexuella trakasserier på arbetsplatsen. JämO har gjort gällande att Posten, trots den kunskapen, har underlåtit att vidta åtgärder för att förhindra risk för fortsatta sexuella trakasserier gentemot E.A. på arbetsplatsen vid hennes återgång i arbete.

Arbetsgivarparterna har bestritt att Posten inte har vidtagit nödvändiga åtgärder för att förhindra sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Arbetsgivarparterna har framhållit att L-E.A. skulle omplaceras när E.A. återgick i arbete, att Posten efter utredningen i maj pratat med L-E.A. om hans beteende mot arbetskamraterna, att Posten har spridit information om att sexuella trakasserier på arbetsplatsen inte accepteras och att E.A. fått en kontaktperson som skulle följa upp ärendet.

Det är ostridigt att Posten har gjort en utredning och att Posten därefter har bildat sig en uppfattning om vad som skett. Arbetsdomstolen finner att det genom förhören med E.A. och E.B. är utrett att Posten givit besked om att L-E.A. skulle omplaceras när E.A. skulle återkomma i tjänst efter sjukskrivningen. E.B. har vid huvudförhandlingen uppgett att Posten står fast vid det beskedet samt har därutöver berättat att Posten med anledning av resultatet av utredningen samtalade med L-E.A. om hans ”jargong” mot arbetskamraterna. Utan att Arbetsdomstolen tar ställning till vilka åtgärder Posten kan eller bör göra såvitt avser L-E.A. finner Arbetsdomstolen genom de åtgärder Posten vidtagit och det besked Posten lämnat om omplacering av L-E.A. att det i målet inte är utrett att Posten brustit i någon skyldighet att vidta åtgärder för att förhindra eventuella sexuella trakasserier vid E.A:s återgång i arbete.

### *Skadestånd*

I förarbetena (prop.1997/98:55 s.142) har uttalats att det kan antas att den som sexuellt trakasserat en arbetskamrat i vissa fall upphör med sina trakasserier av den anledningen att arbetsgivaren får kännedom om trakasserierna. Vidare har uttalats att skadeståndsskyldighet inte inträder i de fall trakasserierna slutar i och med att arbetsgivaren får denna kännedom.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande, som talan får förstås, att Posten inte är skadeståndsskyldig, eftersom inga trakasserier förekommit efter att Posten fått kännedom om de påstådda händelserna, dvs. om det förekommit trakasserier har de i vart fall upphört från och med det att Posten fick sådan kännedom.

Skälet till att det i nu aktuellt fall inte förekommit några påståenden om sexuella trakasserier på arbetet efter december 2000 har enligt Arbetsdomstolens mening dock inte samband med den kännedom Posten haft om de påstådda trakasserier. E.A. har dessutom varit sjukskriven tiden efter december 2000.

Arbetsdomstolen har funnit att Posten underlåtit att uppfylla sin utredningsskyldighet genom att Posten med anledning av påståendet om våldtäkt inte utrett hur E.A. bemötts av L-E.A. på arbetsplatsen och genom att inte heller, när Posten fick kännedom om påståendet om sexuella trakasserier på arbetsplatsen, tillräckligt snabbt inlett en utredning med anledning av dessa uppgifter. Vad arbetsgivarparterna har anfört om att det inte förekommit några sexuella trakasserier efter december 2000 saknar härvid relevans. Posten har således ådragit sig skyldighet att utge allmänt skadestånd med anledning av bristerna i utredningshänseende.

Vid bestämmandet av skadeståndets storlek bör beaktas följande. Postens underlåtenhet har lett till att arbetsgivaren inte tillräckligt snabbt utrett påståendena om sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Ju längre tiden går från det att uppgivna händelser inträffar till dess att de utreds desto svårare blir det att få klarhet i vad som skett. Möjligheten att i förekommande fall vidta åtgärder med anledning av resultatet av en utredning försenas också. Det finns dock anledning att även beakta att Posten vidtog omedelbara stöd- och hjälpåtgärder och en utredning, om än med visst dröjsmål, i anledning av uppgifterna om sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

Vid en samlad bedömning av omständigheterna i målet finner Arbetsdomstolen att det allmänna skadeståndet till E.A. skall bestämmas till 50 000 kr.

#### *Sammanfattning och rättegångskostnader*

De huvudsakliga tvistefrågorna i målet har varit om Posten har uppfyllt sin utredningsskyldighet enligt 22 a § jämställdhetslagen med anledning av uppgiften om våldtäkt och om utredningen, med anledning av uppgifterna om sexuella trakasserier på arbetsplatsen, inletts för sent. JämO:s talan har i dessa delar i huvudsak vunnit bifall. JämO har däremot förlorat sin talan i den del den avser huruvida Posten brustit i sin skyldighet att hålla E.A. informerad och i den del den avser frågan om Posten vidtagit de åtgärder som skäligen kunde krävas för att förhindra fortsatta sexuella trakasserier. Enligt Arbetsdomstolens mening har dock dessa sistnämnda delar av målet inte i någon nämnvärd utsträckning påverkat utredningen och bör därför inte heller innebära att JämO skall tillerkännas endast en jämkad ersättning för sina rättegångskostnader. Arbetsgivarparterna skall alltså förpliktas att helt ersätta JämO:s rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

**Domslut**

1. Arbetsdomstolen förpliktar Posten AB att till E.A. utge femtiotusen (50 000) kr i allmänt skadestånd, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 8 januari 2004 till dess betalning sker.
2. Arbetsdomstolen förpliktar ALMEGA Tjänsteförbunden och Posten AB att med hälften vardera utge ersättning för rättegångskostnader till JämO med sextiosjutuseniohundrafemtiosju (67 957) kr, varav 60000 kr avser arbete, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Hans Blyme, Per-Anders Edin, Elisabeth Holming-Schiller, Håkan Torngren, Lennart Olovsson och Inger Efraimsson.  
Enhälligt.

Sekreterare: Cecilia Tallkvist