

Sammanfattning

En kvinnlig arbetstagare hos Försvarsmakten har lämnat en tidsbegränsad anställning som befäl i den svenska kosovobataljonen och gör gällande att detta skett på grund av att hon utsatts för sexuella trakasserier under tjänstgöringen. Fråga om arbetstagarens uppsägning kan anses ha varit framtvingad av Försvarsmakten. Vidare fråga om det senare kan anses ha ålegat Försvarsmakten att förmå arbetstagaren att återta uppsägningen mot bakgrund av att Försvarsmakten då hade anledning att misstänka att arbetstagaren ansåg att trakasserier hade förekommit. Båda frågorna har besvarats nekande.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2005-06-08
StockholmDom nr 63/05
Mål nr A 64/04

KÄRANDE

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

SVARANDE

Staten genom Försvarmakten, 107 85 STOCKHOLM
Ombud: 1:e försvarsjuristen Gunnar Jonason, Försvarmakten,
Juridiska staben

SAKEN

uppsägning av anställningsavtal

C.M. anställdes av Försvarmakten för tjänstgöring under tiden den 22 april - den 22 december 2003. Den 8 juni 2003 reste hon till Kosovo för att tjänstgöra i den svenska kosovobataljonen. Den 22 juli 2003 begärde hon sitt entledigande från tjänstgöringen. Hon reste tillbaka till Sverige den 24 juli 2003. Anställningen upphörde den 8 augusti 2003.

Mellan parterna har uppstått tvist med anledning av anställningens upphörande. JämO har gjort gällande att anledningen till att C.M. avbröt tjänstgöringen i Kosovo var att hon hade utsatts för sexuella och andra trakasserier. Enligt JämO underlät Försvarmakten att utreda omständigheterna kring trakasserierna och att vidta åtgärder med anledning av dessa. JämO har i huvudsak gjort gällande att C.M:s begäran om entledigande därför måste betraktas som föranledd av Försvarmakten och att den därför bör jämnställas med en uppsägning eller ett avskedande från Försvarmaktens sida. Försvarmakten har bestritt dessa påståenden. Parterna har förhandlat i tvisten utan att kunna enas.

JämO har väckt talan vid Arbetsdomstolen mot staten genom Försvarmakten samt har därvid yrkat att domstolen skall förplikta staten att till C.M. utge *dels* allmänt skadestånd med 200 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen fr.o.m. den 16 april 2004, *dels* ekonomiskt skadestånd med 106 150 kr jämte ränta enligt 6 § från den 12 oktober 2004 tills betalning sker.

Försvarmakten har bestritt yrkandena men har vitsordat yrkandet om ekonomiskt skadestånd samt ränteyrkandet som skäligen i sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

JämO

C.M. är född 1981. Hon slutade gymnasiet år 2000 och genomgick därefter militär grundutbildning under elva månader.

C.M. anställdes för tjänstgöring hos Försvarsmakten den 22 april 2003. Det var fråga om en visstidsanställning under tiden den 22 april 2003 - den 22 december 2003. Efter en inledande utbildning i Sverige skulle C.M. tjänstgöra i den svenska kosovobataljonen, KS 08. Bataljonen hade 600 anställda varav 50 var kvinnor. C.M. hade furirs befattning och fick en tjänst som ställföreträdande stabsgruppchef. Grundutbildningen som föregick tjänstgöringen i Kosovo skedde dels i Almnäs, dels i Enköping. Utbildningen administrerades av SWEDINT och pågick från den 22 april till den 8 juni 2003. C.M. genomförde utbildningen tillsammans med sin grupp vilken bestod av gruppchefen A.S. samt J.W., R.E., P.H. och J.H. Under utbildningstiden i Sverige uppstod vissa problem som hade samband med C.M:s kön.

Den 8 juni 2003 åkte C.M. tillsammans med A.S. och J.W. ner till Kosovo. De övriga i gruppen kom till Kosovo en vecka senare. Gruppens huvudsakliga uppgift var sambandstjänst vilket innebar att hämta och köra ut post, att köra bataljonsfordon samt att sköta bataljonens signaltjänst. C.M. saknade körkort, men detta hade Försvarsmakten kännedom om när hon anställdes och gruppens tjänstgöring hade således planerats utifrån detta.

Ganska snart efter det att C.M. kommit ner till Kosovo började männen i hennes grupp att trakassera henne. Det var fråga om ovälkommet uppträdande av sexuell natur och sådant ovälkommet uppträdande på grund av C.M:s kön som inte var av sexuell natur.

När det gäller ovälkommet uppträdande på grund av sexuell natur görs gällande att

- C.M. upprepade gånger utsattes för verbala sexuella trakasserier. Som exempel kan nämnas att J.W. fällde sexistiska uttalanden om kosovianska kvinnor vid en posttur med C.M.
- Det förekom fysiska närmanden mot C.M. Hennes manliga kollegor tog vid ett antal olika tillfällen henne på bröstet, baken och låren.
- Det förekom en lista med grova sexuella anspelningar som var kränkande mot kvinnor och bilder med sexuellt innehåll. Som exempel kan nämnas att det i mässen, ett utrymme som var tillgängligt för alla och där C.M. vistades, fanns en avbildad naken bakdel av en kvinna på väggen och att det i baren fanns ett par stringtrosor, upphängda som en trofé. I kiosken på området fanns porrtidningar och en t-shirt med texten "RICH AND HORNY". Det fanns vidare en lista uppsatt i duschutrymmet med texten "runka ej i duschen eller handfatet, det blir stopp".

När det gäller ovälkommet uppträdande grundat på kön görs gällande att

- C.M. utsattes för verbala trakasserier och förklenande omdömen på grund av att hon var kvinna. Som exempel kan anges att C.M:s manliga kollegor kallade henne för ”lilla stumpan” och ”lilla gumman”.
- C.M:s kompetens ifrågasattes på ett sätt som inte var sakligt grundat, och man bedömde hennes arbetsprestationer på ett mer kritiskt sätt än om hon hade varit en man.
- C.M:s arbetskamrater planerade och fattade beslut i hennes frånvaro utan att samråda med henne samt undanhöll henne information. Som exempel kan nämnas att gruppchefen A.S. lät andra medlemmar i gruppen utföra arbetsuppgifter som ålåg C.M. i hennes egenskap av ställföreträdande gruppchef. Hans agerande var ägnat att undergräva hennes auktoritet i gruppen.

C.M. har således levt i en miljö som präglats av trakasserier på grund av hennes kön.

Redan efter ha vistats en kort tid i Kosovo vände sig C.M. till plutonchefen och berättade att hon var rädd för gruppchefen A.S. Plutonchefen ordnade så att C.M. fick samtala med bataljonprästen och en major vid kompaniet. Det förekom såväl individuella samtal som samtal i grupp utan att situationen förbättrades för C.M.

Den 23 juni hölls ett informellt möte där männen i gruppen diskuterade frågan om de hade förtroende för C.M. som ställföreträdande gruppchef eller inte. Det visade sig att ingen i gruppen hade förtroende för henne. Den 27 juni beslutade kompanichefen L.E. att J.W. skulle vara ställföreträdande gruppchef i stället för C.M., som blev tilldelad befattningen signalist.

Trots förändringen i befattning blev C.M. även fortsättningsvis motarbetad och trakasserad i gruppen. Hon vände sig därför till kompaniledningen och plutonchefen vid flera tillfällen för att få byta grupp. Ledningen framförde att det inte var möjligt att omplacera C.M. och hänvisade till att hon själv måste hitta någon att byta med.

Den 21 juli tog C.M. kontakt med ställföreträdande plutonchefen A.J. för att återigen försöka få till stånd en ändring av situationen. A.J. gav henne då 24 timmar på sig att bestämma sig för om hon skulle stanna kvar i Kosovo och acceptera situationen i gruppen eller åka hem. Då C.M. inte såg någon möjlighet till förändring av sin arbetssituation och då hon mådde så dåligt att hon skulle riskera sin hälsa om hon skulle vara tvungen att arbeta kvar i gruppen kände hon sig tvungen att dagen därpå, dvs. den 22 juli, lämna in ansökan om entledigande.

Gruppen samlades samma dag som C.M. lämnade in sin ansökan om entledigande för att underrättas om C.M:s beslut. C.M. uppgav då att hon valt att avbryta tjänstgöringen på grund av att hon ansåg sig ha varit utsatt för sexuella trakasserier av de manliga kollegorna under tiden i Kosovo. Hon förklarade för gruppen att hon betraktade listan med könskränkande påståenden som sexuella trakasserier. Dagen efter blev C.M. beordrad av A.J.

att ta tillbaka sina anklagelser mot gruppen och hon kände sig då tvungen att inför gruppen dementera det hon sagt tidigare.

JämO gör gällande att Försvarsmakten hade kännedom om att C.M. kände sig sexuellt trakasserad. Ställföreträdande plutonchefen A.J. läste listan med uppgifter om hur en kvinna skulle bete sig. Hon såg de pinup-bilder som fanns uppsatta och dessa bilder var kända för alla befäl. A.J. hörde vidare vid mötet den 22 juli 2003 C.M. uttala att hon upplevde listan som sexuella trakasserier. Till detta kommer att C.M. sade till kompanichefen kapten L.E. att, om någon ersättare för henne skulle utses i gruppen, det inte skulle vara en tjej. L.E. måste således ha fått klart för sig att C.M. kände sig trakasserad på grund av sitt kön. Sammanfattningsvis var det vid tidpunkten för C.M:s entledigande känt för Försvarsmakten att hon kände sig utsatt för sexuella trakasserier.

Vad gäller tiden dessförinnan vill JämO peka på följande omständigheter. Försvarsmakten har vitsordat att man hade kännedom om att "C.M. hade svårt att fungera som arbetsledare" och att "det förelåg samarbetsproblem inom gruppen". Vidare var det känt för Försvarsmakten att C.M. hade anklagat A.S. för att ha sexuellt trakasserat en kvinna vid namn A.G. vid ett annat kompani, att C.M. kände sig rädd för A.S. och de andra männen i gruppen och att hon var ensam kvinna i en grupp om sex personer. Försvarsmakten kände dessutom till att C.M. hade uttryckt önskemål om omplacering. Mot bakgrund härav och eftersom det är allmänt känt att kvinnor löper stor risk att utsättas för sexuella trakasserier inom försvaret måste det ha stått klart för C.M:s befäl att hennes svårigheter hade samband med att hon var ensam kvinna i gruppen. Med hänsyn till att C.M. även framfört att hon kände sig utsatt för sexuella trakasserier måste Försvarsmakten ha insett att det som man betecknat som samarbetsproblem var att betrakta som sexuella trakasserier.

Den 24 juli 2003 åkte C.M. tillbaka till Sverige. Hon hade där ett s.k. hemkomstsamtal med F.Y. på Försvarsmaktens centrum för internationell verksamhet (SWEDINT). Vid samtalet beskrev C.M. sin situation på ett sådant sätt att F.Y. uppfattade att hon ansåg sig vara utsatt för sexuella trakasserier. Han initierade dock inte någon utredning av de uppgivna trakasserierna. C.M:s anställning upphörde den 8 augusti 2003.

Den 9 oktober 2003 gjorde C.M. en anmälan till JämO om sexuella trakasserier vid Försvarsmakten. En kopia av anmälan ställdes till Försvarsmakten.

Försvarsmaktens utredningsgrupp, FMUG, fick därefter i uppdrag att utreda händelserna. Gruppen skulle dels klarlägga det faktiska händelseförloppet, dels klarlägga vilka som var inblandade i händelserna. FMUG åkte i samband med sitt utredningsuppdrag ner till bataljonen i Kosovo för att höra de inblandade personerna. FMUG:s arbete försvårades av att Försvarsmakten tidigare hade faxat C.M:s anmälan om sexuella trakasserier till stabschefen i Kosovo som sedan hade kopierat anmälan och delat ut den till berörda personer. I sin utredning konstaterade FMUG bl.a. att kollegornas och

ledningens agerande gentemot C.M. i Kosovo kan betraktas som sexuella trakasserier, dvs. trakasserier på grund av kön, samt att Försvarsmakten i Kosovo inte vidtagit tillräckliga åtgärder för att utreda omständigheterna kring dessa trakasserier.

Sammanfattningsvis har C.M. utsatts för trakasserier av sexuell natur och trakasserier som är grundade på hennes kön. C.M. har försatts i en situation där hon haft att välja mellan att stanna kvar trots trakasserierna eller lämna sin anställning. Mot denna bakgrund är hennes begäran om entledigande att betrakta som framtvingad, dvs. att jämställa med att Försvarsmakten skilt henne från anställningen. Även om domstolen skulle finna att trakasserierna inte har samband med hennes kön är hennes uppsägning att betrakta som framtvingad och att jämställa med ett skiljande från anställningen.

Grunder

C.M. utsattes under sin tjänstgöring i Kosovo för trakasserier grundade på kön och trakasserier av sexuell natur. Försvarsmakten kände till att trakasserier förekom mot C.M., i vart fall under perioden den 17 juni - den 21/22 juli 2003.

Försvarsmakten ställde, genom ställföreträdande plutonchefen A.J., C.M. inför ett ultimatum att stanna kvar i gruppen trots trakasserierna eller avbryta tjänstgöringen när C.M. påtalade att hennes situation var ohållbar.

Trots kännedom om de sexuella trakasserierna underlät Försvarsmakten i strid mot 22 a § jämställdhetslagen att utreda omständigheterna kring trakasserierna och vidta åtgärder för att förhindra dessa. På detta sätt försatte Försvarsmakten C.M. i en situation då hon kände sig tvungen att lämna sin anställning. Hennes uppsägning är därför att betrakta som framtvingad av Försvarsmakten och den är att jämställa med en uppsägning alternativt ett avskedande från Försvarsmaktens sida. Detta görs gällande även om domstolen skulle finna att trakasserierna saknar samband med kön. Försvarsmakten underlät även att försöka förmå C.M. att ta tillbaka sin begäran om entledigande när det stod klart för arbetsgivaren att uppsägningen var framtvingad och hade sin grund i sexuella trakasserier. Detta står i strid mot 7 och 18 §§ anställningsskyddslagen och 17 § punkterna 4 och 5 samt 15 § jämställdhetslagen.

När det gäller Försvarsmaktens underlåtenhet i strid mot 22 a § jämställdhetslagen att utreda de sexuella trakasserierna och vidta åtgärder åberopas visserligen inte underlåtenheten som en självständig grund för skadeståndstalan, eftersom rätten att väcka talan om skadestånd på den grunden är preskriberad. Underlåtenheten åberopas däremot som ett led i JämO:s talan om skadestånd på grund av att C.M. provocerats att säga upp sig.

Försvarsmakten

Den svenska kosovobataljonen ingår i den internationella brigaden Kosovo Force (KFOR) och är verksam i Ajvalija utanför Pristina. Det är riktigt som JämO anfört att den i detta mål aktuella bataljonen, KS 08, hade 600 anställda av vilka knappt 50 var kvinnor. Av bataljonens officerare var omkring 90 yrkesofficerare som fullgjorde tjänstgöringen inom ramen för sin anställning i Försvarsmakten och omkring 30 reservofficerare eller värnpliktiga officerare som anställdes särskilt för tjänstgöringen i enlighet med vad som anges i 1 § lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. Övriga befäl och soldater var i likhet med de reserv- och värnpliktiga officerarna särskilt anställda för tjänstgöringen. Sammanlagt tio svenska bataljoner har tjänstgjort i Kosovo och den första svenska bataljonen, KS 01, kom dit i oktober 1999. Varje bataljon byts normalt ut efter sex månaders tjänstgöring och personalen i den i målet aktuella bataljonen, KS 08, tjänstgjorde i Kosovo under perioden juni till december 2003.

En tjänstgöring vid utlandsstyrkan avviker markant från en vanlig anställning. För en sådan tjänstgöring gäller till exempel inte arbetstidslagens regler, utan den anställda är i tjänst dygnet runt utom när man är på "leave", dvs. när man har ledigt från tjänstgöringen för att åka bort. Vidare lever och arbetar personalen på en camp inom ett begränsat område, endast 1,4 kvadratkilometer, vilket det inte är tillåtet att lämna. Det är inte heller tillåtet att gå ut ensam om man vill se sig omkring, utan man måste alltid ha sällskap av någon.

Såsom JämO anfört anställdes C.M. för tjänstgöring i KS 08 den 22 april 2003. Före anställningen hade hon genomfört en militär grundutbildning med stöd av lagen (1994:1810) om möjlighet för kvinnor att fullgöra värnplikt eller civilplikt med längre grundutbildning. C.M. fullgjorde då en underbefälsutbildning vid Ostkustens marinbas där hon utbildades till sjöbevakare. Efter avslutad utbildning erhöll hon furirs tjänstegrad.

Rekryteringen till KS 08 inleddes under hösten 2002 och C.M. sökte och erhöll en reservplats som furir och placerades på en befattning som ställföreträdande stabsgruppschef vid lednings- och sambandsplutonen inom stabs- och trosskompaniet. Stabsgruppen bestod av en gruppchef, en ställföreträdande gruppchef och fyra signalister. Gruppens huvudsakliga uppgift var, som JämO beskrivit, sambandstjänst vilket innebär att hämta och köra ut post, att köra bataljonstaxi samt att sköta bataljonens signaltjänst.

En anställning i utlandsstyrkan inleds med en grundläggande utbildning vid Försvarsmaktens centrum för internationell verksamhet (SWEDINT) som ligger i Almnäs utanför Södertälje. C.M. genomförde denna utbildning under perioden april 2003 fram till juni 2003 i första hand tillsammans med sin grupp, vilken bestod av gruppchefen A.S. samt J.W., R.E., P.H. och J.H. Utbildningen inleddes såsom anförts vid SWEDINT med en grundläggande soldatutbildning och därefter utbildades gruppen under tre veckor i signal- och radiotjänst vid Upplands regemente (S 1) i Enköping. Sedan fortsatte

utbildningen vid SWEDINT. Under tiden i Almnäs och Enköping fungerade det i huvudsak bra inom gruppen. Gruppen reste sedan till Kosovo under juni 2003. A.S., C.M. och J.W. reste ner en vecka före de andra.

Redan efter någon vecka i Kosovo uppstod problem inom gruppen. A.S. och J.W. märkte att C.M. hade svårt att klara av sina arbetsuppgifter, att hon hade svårt att hålla ordning på saker och ting och att hon lätt blev stressad. Hon fungerade inte bra i sitt arbete. Detta intryck förstärktes när resten av gruppen kom ner. Oberoende av varandra kom medlemmarna i gruppen fram till att det inte fungerade att ha C.M. som chef. Efter det att C.M. anklagat A.S. för att sexuellt ha trakasserat A.G. uppstod också samarbetsproblem mellan C.M. och A.S.

Mot denna bakgrund hade gruppen ett möte där man tillsammans med C.M. diskuterade hennes ledarskap och lämpligheten att fortsätta som chef. Anklagelsen om att A.S. skulle ha sexuellt trakasserat A.G. var helt ogrundad. A.S. var därför upprörd och skällde ut C.M. inför de andra i gruppen.

C.M:s plutonchef, kapten H.D., blev tidigt uppmärksam på att det förelåg samarbetsproblem och tog därför kontakt med bataljonsledningen. Bataljonsledningen såg till att A.S. och C.M. fick föra samtal med bataljonspastorn K.Ö. samt majoren P.S., som var särskilt utbildad för att hantera uppkomna kristrauma. Syftet med samtalen var att finna en lösning. Under dessa samtal framkom att C.M. upplevde att A.S. hade en auktoritär ledarstil och att hon var rädd för honom. A.S. fick reda på detta och bad om ursäkt för att han tidigare hade skällt ut henne. Både C.M. och A.S. var beredda att arbeta kvar inom den egna gruppen och försöka finna en lösning på den uppkomna situationen.

Den 23 juni hade gruppen ett nytt möte där C.M:s ledarskap åter kom upp till diskussion. Gruppmedlemmarna konstaterade att situationen inte hade förbättrats och att gruppen måste ha en ny ställföreträdande chef. Man hade därför ett möte med kompanichefen, kapten L.E., där A.S., C.M. och de övriga i gruppen samt H.D. var närvarande. Under mötet presenterade A.S. sin och gruppens syn på C.M:s ledarskap. L.E. bestämde därvid att J.W. skulle vara ställföreträdande gruppchef i stället för C.M.

Omedelbart i anslutning till detta genomförde gruppen en s.k. team-building. Medlemmarna i gruppen sade till C.M. att de tyckte att hon var en duktig signalist och förklarade för henne att de ville att hon skulle vara kvar i gruppen och trivas.

C.M. anmälde dock för plutonchefen att hon önskade bli omplacerad och angav som skäl att hon hade samarbetsproblem med de övriga i gruppen. H.D. beslutade då att C.M. skulle arbeta med tillfälliga uppgifter vid underrättelsesektionen några dagar medan hon undersökte vilka möjligheter som fanns att omplacera C.M. Någon möjlighet att genomföra en omplacering till en annan grupp visade sig dock inte föreligga.

Den 10 juli avbröt A.S. sin tjänstgöring i Kosovo av familjescäl. H.D. såg därefter till att det blev en ny team-building. Hon hade beordrat löjtnant M.H. att inleda samtal med gruppen för att se vad man kunde göra för att det skulle fungera i gruppen efter det att A.S. hade rest hem. C.M. förklarade att situationen hade blivit mycket bättre efter det att A.S. lämnat gruppen. Hon tyckte dock att arbetet som signalist var enformigt eftersom hon större delen av tiden fick tjänstgöra i signalrummet. C.M. var dock införstådd med att arbetet kunde bli enformigt eftersom hon saknade körkort och därför endast i mycket begränsad omfattning kunde delta i gruppens övriga uppgifter.

Den 21 juli sökte C.M. upp ställföreträdande plutonchefen löjtnant A.J. eftersom plutonchefen H.D. var på "leave" och hade rest iväg. C.M. förklarade för A.J. att hon övervägde att avbryta sin tjänstgöring. A.J. blev förvånad eftersom hon hade hört att C.M. nyligen hade sagt till H.D. att hon tyckte att det fungerade bra och att hon ville vara kvar i Kosovo. A.J. bad då C.M. tänka över situationen och meddela sitt beslut nästa dag. Dagen därpå förklarade C.M. för A.J. att hon hade bestämt sig för att åka hem. A.J. och C.M. gick då gemensamt till de övriga i gruppen och berättade att C.M. hade beslutat att avbryta sin tjänstgöring. Därefter gick de till personalchefen för att meddela denne C.M:s beslut. Personalchefen frågade C.M. varför hon hade valt att avbryta sin tjänstgöring. C.M. uppgav då att hon vantrivdes i Kosovo. Några dagar senare reste C.M. hem till Sverige.

I samband med att personal återvänder till Sverige efter en tjänstgöring utomlands tas de rutinmässigt emot vid SWEDINT av särskilt anställd personal som genomför ett eller flera samtal med dem för att reda ut om tjänstgöringen på något sätt utsatt dem för känslomässiga påfrestningar som de kan behöva särskilt stöd för att reda ut. Ett sådant samtal ägde rum mellan C.M. och sektionschefen vid rehabiliteringsavdelningen, F.Y., i omedelbar anslutning till att C.M. anlände till Sverige. Under det samtalet framkom att C.M. inte hade trivts vid bataljonen på grund av samarbetsproblem med de övriga i gruppen och att hon ville hem till sin pojkvän. Hon sade inget om några trakasserier. C.M. klargjorde för F.Y. att hon inte ville åka tillbaka till Kosovo. En vecka senare träffade F.Y. C.M. och hennes pojkvän i Göteborg. Inte heller då framkom något om att C.M. skulle ha utsatts för sexuella trakasserier.

I slutet av september eller i början av oktober kontaktade C.M:s pojkvän Försvarsmakten och berättade att C.M. hade utsatts för sexuella trakasserier under sin tjänstgöring. C.M. blev då ombedd att komma in med en skriftlig anmälan, och en sådan kom in till Försvarsmakten i oktober 2003. Av anmälan framgår att C.M. ansåg sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier i Kosovo. Det var först då som Försvarsmakten fick kännedom om att C.M. ansåg sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier.

Försvarsmakten utsåg med anledning av anmälan en utredningsgrupp, FMUG, som reste ner till bataljonen i Kosovo för att på plats försöka utreda vad som inträffat. Innan FMUG åkte ner hade Försvarsmaktens högkvarter haft en inspektion på bataljonen. Vid den inspektionen deltog en av dem som senare

arbetade med utredningen inom FMUG. Denna person informerade personalchefen om att det hade kommit in en anmälan om sexuella trakasserier och att anmälan skulle utredas på central nivå. När FMUG besökte bataljonen hade utredarna intervjuer med C.M:s gruppmedlemmar och befäl. Utredarna i FMUG gjorde bedömningen att det hade förekommit sexuella trakasserier mot C.M. FMUG lämnade sin rapport den 18 november 2003 till chefen för grundinspektionen. Utredningen blev starkt ifrågasatt. Försvarsöverpsykologen K.P. ombads därför att se över vad som hade framkommit genom FMUG:s utredning. K.P. gjorde då om en del intervjuer och kom fram till att det inte hade förekommit några sexuella trakasserier mot C.M. Mot den bakgrunden gjordes inga polisanmälningar och Försvarsmakten vidtog inga ytterligare åtgärder. Försvarsmakten lät dock bataljonens auditör, N.L., genomföra en disciplinutredning för att utröna om någon inom bataljonen hade brutit mot de bestämmelser som gäller inom Försvarsmakten. Med hjälp av militärpolis förhörde han alla som kunde tänkas ha varit inblandade, sammanlagt arton personer. Han kom, efter att ha genomfört utredningen, fram till att det inte fanns någonting som bekräftade det C.M. påstått ifråga om trakasserier.

Grunder för Försvarsmaktens bestridande

C.M. har inte utsatts för trakasserier av sexuell natur och hon har inte heller kränkts på grund av sitt kön. Det bestrids därför att hon provocerats att säga upp sig. C.M. har i stället själv valt att lämna anställningen på grund av att hon inte trivdes i Kosovo och inte mårde bra av tjänstgöringen. Det fanns inte anledning för någon av Försvarsmaktens företrädare att ens misstänka att C.M. ansåg sig ha trakasserats på grund av sitt kön.

Först när hennes anmälan kom in till Försvarsmakten den 8 oktober 2003 fick Försvarsmakten kännedom om att C.M. ansåg sig ha blivit trakasserad och särbehandlad på grund av kön. C.M:s uppsägning var inte föranledd av Försvarsmakten, och det förelåg därför ingen skyldighet att förmå henne att återgå till anställningen. Det måste vidare beaktas att det, när C.M:s anmälan kom till Försvarsmakten i oktober 2003, återstod endast en dryg månad av den ursprungligen avtalade tjänstgöringstiden. Av anmälan framgick att C.M. var sjukskriven de närmaste två månaderna och enligt egen uppfattning helt oförmögen att arbeta. Mot denna bakgrund och då C.M. inte själv ville återgå till tjänstgöringen i Kosovo hade det inte varit realistiskt att ta upp frågan om en återgång till anställningen.

Domskäl

C.M. anställdes för tjänstgöring hos Försvarsmakten under tiden den 22 april - den 22 december 2003. Den 8 juni 2003 reste hon till Kosovo för att tjänstgöra i den svenska kosovobataljonen. Den 22 juli 2003 begärde hon sitt entledigande från tjänstgöringen och den 24 juli 2003 reste hon tillbaka till Sverige. Anställningen upphörde den 8 augusti 2003.

JämO har i målet gjort gällande huvudsakligen följande. C.M. utsattes för sexuella trakasserier under tiden i Kosovo. När hon gjorde klart för sina överordnade att situationen var ohållbar ställdes inför ett ultimatum att vara kvar trots trakasserierna eller att avbryta tjänstgöringen. Försvarsmakten underlät i strid mot 22 § jämställdhetslagen att utreda omständigheterna kring de uppgivna sexuella trakasserierna och vidta åtgärder med anledning av dessa. Mot bakgrund av detta är C.M:s begäran om entledigande att betrakta som framtvingad, vilket innebär att den är att likställa med en uppsägning alternativt ett avskedande från Försvarsmaktens sida. Försvarsmakten underlät vidare att försöka förmå C.M. att ta tillbaka sin begäran om entledigande när det stod klart för arbetsgivaren att uppsägningen var framtvingad och hade sin grund i sexuella trakasserier. Detta gäller även om domstolen skulle finna att trakasserierna saknar samband med C.M:s kön.

Försvarsmakten har anført i huvudsak följande. Det förekom inte några sexuella trakasserier mot C.M. Försvarsmakten har vidare inte haft kännedom om att C.M. ansåg sig trakasserad. Uppsägningen var inte framtvingad och det förelåg därför ingen skyldighet att förmå C.M. att återgå i anställningen. När anmälan om sexuella trakasserier inom till Försvarsmakten i oktober 2003 hade anställningen redan upphört, och det återstod för övrigt endast en dryg månad av den avtalade tjänstgöringstiden. Av anmälan framgick att C.M. var sjukskriven och oförmögen att arbeta under de två närmaste månaderna. Försvarsmakten visste också att C.M. inte ville återgå till sin anställning. Mot bakgrund härav var det inte realistiskt att då ta upp frågan om en återgång till anställningen.

Utredningen i målet

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på JämO:s begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med C.M. samt vittnesförhör med jämställdhetshandläggaren vid Försvarsmakten C.S. och kaptenen S.N. På Försvarsmaktens begäran har hållits vittnesförhör med stabschefen vid KS 08, överstelöjtnanten K.B., auditören N.L., personalchefen vid KS 08, majoren T.D., kompanichefen vid stabs- och trosskompaniet vid KS 08, kaptenen L.E., plutonchefen vid stabs- och sambandsplutonen vid KS 08, kaptenen H.D., ställföreträdande stabsgruppschefen vid KS 08, A.J., sektionschefen vid operativa insatsledningen F.Y., stabsgruppcheferna vid KS 08 A.S. och J.W., ställföreträdande stabsgruppchefen R.E., signalisterna P.H. och J.H., ställföreträdande chefen vid stabsexpeditionen, tillika förtroendemannen vid KS 08 H.B. och ställföreträdande stabsgruppchefen vid KS 08 A.G.

JämO har åberopat en utredning gjord av FMUG, en inom Försvarsmakten inrättad central utredningsgrupp, som enligt vad som framgår av utredningen är avsedd att utnyttjas som stöd för chefer i Försvarsmakten för opartisk utredning vid inträffade sexuella trakasserier eller annan kränkande särbehandling.

Något om den rättsliga bakgrunden

Arbetsdomstolen har i sin praxis med stöd av uttalanden i förarbetena till den äldre anställningsskyddslagen (prop. 1973:129 s. 129), vilka i dessa delar alltjämt har aktualitet, i flera fall ansett sig kunna konstatera att en uppsägning från en arbetstagares sida kan jämföras med en uppsägning från arbetsgivarens sida och även att en arbetstagares frånträdande av en anställning kan jämföras med ett avskedande från arbetsgivarens sida. För att arbetsgivaren i dessa fall skall kunna åläggas skadeståndsskyldighet har krävts att arbetstagarens åtgärd skall ha föranletts av arbetsgivaren och att arbetsgivaren härvid handlat på ett sätt som inte överensstämmer med god sed på arbetsmarknaden eller som annars måste anses otillbörligt. Det har däremot inte krävts att arbetsgivaren direkt syftat till att förmå arbetstagaren att lämna sin anställning. Det har för att arbetstagarens åtgärd skall jämföras med en åtgärd från arbetsgivarens sida i domstolens praxis ansetts tillräckligt att arbetsgivaren insett att han genom sitt handlande framkallat en svår situation för arbetstagaren och därmed en risk för att arbetstagaren skall finna för gott att lämna sin anställning (se t.ex. domen 1993 nr 30).

Av 22 a § jämställdhetslagen framgår att en arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier av en annan arbetstagare skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta sexuella trakasserier. För att den föreskrivna utrednings- och åtgärdsplikten skall uppkomma är det som framgår av lagtexten tillräckligt att arbetsgivaren får kännedom om att arbetstagaren själv har uppfattningen att trakasserier har förekommit. Om arbetsgivaren då underlåter att vidta åtgärder kan han bli skadeståndsskyldig enligt 27 a § jämställdhetslagen. JämO har i den föreliggande tvisten inte yrkat skadestånd på grund av åsidosättande av 22 a § jämställdhetslagen. Arbetsgivarens underlåtenhet att vidta sådana åtgärder som avses i 22 a § kan dock leda till ett ansvar även på anställningsskyddslagens område. En förutsättning för arbetsgivarens skadeståndsansvar enligt anställningsskyddslagen är då att det i efterhand kan konstateras ha förekommit trakasserier. Detta är emellertid inte en tillräcklig förutsättning för skadeståndsansvar. Det krävs också att arbetsgivaren varit medveten om att trakasserier har förekommit, men likväl inte vidtagit några åtgärder, samt att arbetstagaren då har valt att lämna anställningen.

Med sexuella trakasserier avses enligt 6 § andra stycket jämställdhetslagen sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet. Det handlar om oönskade beteenden och handlingar. Det är den person som utsätts för beteenden eller handlingar som avgör om dessa är önskvärda eller inte. Sexuella trakasserier kan innefatta många olika beteenden. Sexuella trakasserier kan innefatta fysiskt, verbalt eller icke-verbalt uppträdande. Gemensamt för dem är att det är handlingar som påverkar och därmed kränker individens rätt till personlig integritet och självbestämmande (prop. 1997/98:55 s. 139 f.).

Händelseförloppet i stora drag

De händelser som målet rör utspelade sig under år 2003. C.M. placerades på en befattning som ställföreträdande stabsgruppchef vid lednings- och sambandsplutonen inom stabs- och trosskompaniet. Den grundutbildning som föregick tjänstgöringen i Kosovo skedde under våren 2003 i Almnäs och i Enköping. C.M. genomförde utbildningen tillsammans med sin grupp, vilken bestod av gruppchefen A.S. samt J.W., R.E., P.H. och J.H. Den 8 juni reste C.M. till Kosovo tillsammans med A.S. och J.W. De övriga i gruppen kom till Kosovo en vecka senare. Gruppens uppgift var att utföra sambandstjänst: hämta och köra ut post, köra bataljonsfordon och sköta bataljonens signaltjänst. C.M. saknade körkort och kunde därför inte utföra vissa av dessa arbetsuppgifter. Detta förhållande var emellertid känt för Försvarsmakten redan när hon anställdes, och gruppens tjänstgöring hade planerats med den förutsättningen.

Redan efter någon veckas vistelse i Kosovo uppstod problem inom C.M:s grupp. Under ett möte inom gruppen efter midsommarafton skällde gruppchefen A.S. ut C.M. inför de övriga. Orsaken till detta var att A.S. ansåg att C.M. felaktigt hade påstått att han hade sexuellt trakasserat A.G., som tjänstgjorde vid ett annat kompani.

C.M. vände sig med anledning av problemen till plutonchefen H.D., som såg till att C.M. och A.S. fick samtala med bataljonprästen K.Ö. samt med majoren P.S., vilken var särskilt utbildad för att hantera kristrauman.

Under ett möte den 27 juni framförde A.S. till kompanichefen L.E. att gruppen ansåg att C.M. inte fungerade som chef. L.E. beslutade därefter att J.W. skulle vara ställföreträdande gruppchef i stället för C.M. Hon blev tilldelad en befattning som signalist i gruppen. C.M. anmälde en tid därefter till H.D. att hon önskade bli omplacerad till en annan grupp. Enligt Försvarsmakten fanns dock inga möjligheter att omplacera C.M.

Den 10 juli avbröt A.S. tjänstgöringen i Kosovo av familjeskäl. H.D. beordrade därefter löjtnanten M.H. att inleda samtal med gruppen för att se vad man kunde göra för att det skulle fungera med anledning av att A.S. hade avbrutit tjänstgöringen. Den 21 juli tog C.M. vid ett samtal med ställföreträdande plutonchefen A.J. upp frågan om sin fortsatta tjänstgöring i gruppen. Den 22 juli begärde C.M. sitt entledigande. I samband därmed förekom ett möte mellan henne och flera av hennes överordnade och arbetskamrater. Hon reste hem två dagar senare. I Sverige hade hon ett s.k. hemkomstsamtal med sektionschefen F.Y. Hennes anställning upphörde den 8 augusti.

Arbetsmiljön i Kosovo

JämO har i målet framhållit att det i Kosovo var fråga om en påtagligt mansdominerad arbetsmiljö med olika sexistiska inslag. JämO har med detta menat att C.M. vistades i en ”grabbig” arbetsmiljö där det var accepterat från

Försvarmaktens sida att det förekom sexistiska bilder m.m. Försvarmakten har i huvudsak bestritt JämO:s påståenden. Arbetsdomstolen anser att det mot bakgrund av vad parterna har anfört finns anledning att något beröra vad utredningen visar i denna del.

Den aktuella Kosovobataljonen, KS 08, hade 600 anställda av vilka knappt 50 var kvinnor. I Kosovo lever och arbetar personalen inom Försvarmakten inom ett begränsat område (camp), vilket det inte är tillåtet att lämna. Den som är anställd vid utlandsstyrkan är, utom vid ledigheter, principiellt i tjänst dygnet runt.

Det framgår av utredningen i målet att det inom campen förekom flera inslag med halvpornografiskt eller i varje fall sexuellt innehåll. Exempelvis fanns det på mässen under C.M:s tid i Kosovo ett par trosor upphängda i baren. I signalcentret, där C.M. och hennes grupp arbetade, förekom det en affisch med jeansreklam som föreställde en naken bakdel av en kvinna. Vid något tillfälle förekom det i signalcentret en lista som i skämtsyrte beskrev bl.a. olika sexuella aktiviteter som en kvinna borde utföra. Inom campen fanns vidare en privatägd kiosk som sålde bl.a. tidningarna Café och Slitz samt pornografiska tidningar. Utredningen visar att tidningarna Café och Slitz låg framme i allmänna utrymmen inom campen. Däremot kan det inte anses visat att det förekom pornografiska tidningar framme på arbetsplatsen eller i utrymmen som var tillgängliga för personalen vid bataljonen. C.M. har inför domstolen berättat att det förekom ett grovt och sexuellt färgat språkbruk. De andra förhörspersonerna, även kvinnorna, har dock förnekat eller i varje fall starkt tonat ned detta inslag i miljön.

Det kan konstateras att C.M. var ensam kvinna i sin grupp bland fem män och att arbetsplatsen i stort dominerades av män. Det kan emellertid också konstateras att det i just C.M:s närmaste omgivning tjänstgjorde flera kvinnor. Hennes närmaste befäl - gruppchefen - var man, men det närmast högre befälet, dvs. plutonchefen och dennes ställföreträdare, var båda kvinnor (H.D. och A.J.). C.M. bodde i förläggningen tillsammans med en kvinnlig förtroendeman (H.B.). Det kan tilläggas att även bataljonsprästen, som hade samtal med C.M., var en kvinna (K.Ö.).

I fråga om arbetsmiljön kan tilläggas att det av utredningen framgår att A.J. när hon uppmärksammades på den i det föregående nämnda listan beordrade att den skulle tas bort. När det gäller reklamaffischen har kompanichefen L.E. berättat att han sade till att den skulle tas bort. Av C.M:s egna uppgifter inför domstolen framgår att hon i övrigt inte berättade för någon att hon ansåg sig provocerad av miljön eller uttryckte önskemål om att åtgärder skulle vidtas.

Blev C.M. utsatt för trakasserier?

JämO har i denna del åberopat bl.a. FMUG:s utredning, daterad den 18 november 2003. FMUG:s utredning har gjorts av översten T.X., jämställdhetshandläggaren C.S., kaptenen S.N. som tidigare arbetat som handläggare av sexuella trakasserier och överstelöjtnanten T.J. FMUG

konstaterar i sin utredning sammanfattningsvis att kollegorna och ledningens agerande gentemot C.M. i Kosovo kan betraktas som sexuella trakasserier, dvs. trakasserier på grund av kön, samt att Försvarsmakten i Kosovo inte vidtagit tillräckliga åtgärder för att utreda omständigheterna kring dessa trakasserier. I utredningen har redogjorts för händelseförloppet under utbildningstiden i Sverige och under tiden i Kosovo. Utredarna har hållit förhör med samtliga hörda i målet, utom K.B., och de har redogjort för vad berörda personer enligt utredarna har uppgett bl.a. om de påstådda trakasserierna.

Parterna i målet har redovisat skilda uppfattningar i fråga om det bevisvärde som bör tilläggas FMUG:s utredning. Arbetsdomstolen bedömer denna fråga på följande sätt. Förhören med de anställda i bataljonen hölls den 27 – 30 oktober 2003, dvs. endast några månader efter det att de påstådda trakasserierna mot C.M. skulle ha förekommit. De som hörts i målet har förnekat att de uttryckt sig på det sätt som angetts på vissa ställen i utredningen och förklarat att vissa uppgifter i FMUG:s utredning inte är riktigt återgivna. De har vidare förklarat att de kände sig dömda på förhand av FMUG. Några har menat att förhören bedrevs under ”Gestapo-liknande” förhållanden. I den delen har framkommit att FMUG kallade personer till långa förhör mitt i natten. Det har dessutom framkommit att det som utredarna antecknat från förhören inte lästes upp för och än mindre godkändes av dem som hördes. Mot denna bakgrund bör enligt Arbetsdomstolens mening innehållet i FMUG:s utredning inte läggas till grund för bedömningen i målet i den mån innehållet avviker från vad de berörda personerna har uppgett inför domstolen.

Frågan om det har förekommit trakasserier får alltså bedömas på grundval av de uppgifter som vid huvudförhandlingen har lämnats av C.M., A.S., J.W., P.H., J.H. och R.E. De tre förstnämnda personerna har berättat i huvudsak följande.

C.M.: När hon kom hörde hon samtalen i gruppen tystna. Det kändes inte som att de övriga gruppmedlemmarna respekterade henne och hon kände inte att hon hörde hemma i gruppen. J.W. tog över arbetsuppgifter som hon skulle utföra i egenskap av ställföreträdande chef, såsom uppgiften att upprätta schema. A.S. kritiserade henne och sade att hon inte skött sina arbetsuppgifter och att hennes förslag inte var bra. Han kunde dock inte säga vilka fel hon gjorde eller vad det var för fel på förslagen. Hon kände sig ofta överkörd och var inte stark nog att säga ifrån. Hon blev ofta kallad ”lilla gumman” och ”lilla stumpan” av bl.a. A.S. och J.W. Hon sade någon gång till dem att sluta med det men orkade oftast inte. Det sades även andra saker som ”har du mens nu igen”. A.S. blev vid ett tillfälle arg och skällde ut henne inför gruppen på grund av att hon sagt till J.W. att A.S. hade sexuellt trakasserat A.G. Efter denna händelse kände hon sig rädd för A.S. och hans ledarstil. Någon gång efter A.S:s utskällning sade killarna i gruppen att de hade haft ett möte där de kommit fram till att hon inte skulle vara ställföreträdande gruppchef längre. Vid ett möte med gruppen och kompanichefen L.E. beslutades sedan att J.W. skulle vara ställföreträdande gruppchef i stället för henne. Hon blev vid tre tillfällen fysiskt antastad. Vid

ett tillfälle, i samband med en ritual som kallas ”Pinky-drinken”, kladdade P.H. på henne. Han gav henne en jättestor omfamning så att han kom åt hela hennes överkropp med bröst, armar och midja. Hon sköt bort honom och sa att ”det här kan nog ses som sexuella trakasserier”. Hon gick sedan därifrån. Hon följde vid ett tillfälle med J.W. med bil på en posttur. J.W. fällde då sexistiska kommentarer om kosovianska kvinnor samtidigt som han tog henne på låret. Han höll kvar handen för länge för att det skulle vara fråga ett misstag. Hon sköt då bort hans hand. Vidare tog J.W. tag i hennes midja och höll kvar händerna där vid ett tillfälle när de befann sig i signalcentret. Hon drog sig då undan. När det gällde listan med grovt sexistiskt innehåll i signalcentret om hur en kvinna skulle se ut och bete sig förklarade hon att hon inte ville att listan skulle ligga där. A.J. kom och sade till att listan skulle tas bort. Listan togs bara bort ett tag och låg sedan fullt synlig bakom disken. Hon var rädd för att vara ensam när hon skulle tjänstgöra på kvällarna eftersom hon var rädd för att killarna skulle gå ännu längre.

A.S.: C.M. var rädd för honom på grund av att han skällt ut henne. Han gjorde det på grund av att hon felaktigt hade beskyllt honom för att sexuellt ha trakasserat A.G. Han bad dock senare C.M. om ursäkt för utskällningen. Hon lämnades inte utanför gruppen. Anledningen till att C.M. inte fick ha kvar befattningen som ställföreträdande gruppchef var att gruppen helt saknade förtroende för henne. Det var hennes osäkerhet i vissa situationer som var skälet till det. Som exempel kan nämnas att hon var osäker på hur hon skulle agera vid en situation då en nyckel ”blir röjd”.

Radiokommunikationen är kodad och man måste slå in en kod för att radion skall krypteras. Om det är någon som blottar koden så att obehöriga kan se den, röjs en nyckel och koderna måste då bytas. C.M. kände alltså osäkerhet inför en sådan situation. Hon ville av det skälet inte att han skulle lämna gruppen vid ett tillfälle då han skulle delta i en överlämningsceremoni med KS 07. J.W. ansåg sig däremot kunna hantera situationen i ett sådant fall och förklarade att A.S. kunde åka. Det märktes att C.M. mådde dåligt och att hon inte var samma person som tidigare. A.S. hade daglig kontakt med plutonchefen H.D. om detta. Han pratade även med förtroendemannen H.B. och bad henne bl.a. att kontrollera C.M:s matvanor och se till att hon motionerade.

J.W.: Det är inte riktigt att C.M. blev sexuellt trakasserad. Han antastade inte C.M. fysiskt vid något enda tillfälle. Dagen innan hon skulle åka hem lade han handen på hennes axel för att trösta henne eftersom hon var ledsen. Han gjorde heller inte några sexistiska uttalanden om kosovianska kvinnor, utan sa att han tyckte att de var vackra eller att de såg bra ut. Det förekom inte någon sexistisk jargong. C.M. fungerade inte bra som ställföreträdande gruppchef eftersom hon hade svårt att fatta beslut. Gruppens arbetsuppgifter var rutinmässiga. I gruppen inrättades ett lite skämtsamt system för att registrera fel som förekom vid tjänstgöringen i signalcentret. Den som gjorde fel fick en ”kamel” och det noterades vad felet bestod i. Detta system var tänkt för att alla skulle skärpa sig. De fick alla kameler, men C.M. var den som fick flest. Hon fick till slut så många kameler att det inte var någon mening med systemet. C.M. var dålig på att passa tider. Vidare glömde hon att låsa säkerhetsskåpet när hon stängde signalcentret och hon stängde signalcentret för tidigt. Vid ett flertal möten uttalades att det inte fanns något förtroende för C.M. i gruppen. Inom gruppen förekom informella möten som C.M. var med på. Gruppen förde inga diskussioner

utan att C.M. var närvarande. Han kan ha tilltalat henne ”lilla gumman” och ”lilla stumpan”. De sade dagligen till henne att de ville att hon skulle vara kvar i gruppen.

P.H., J.H. och R.E. har samtliga uppgett att de saknade förtroende för C.M. som ställföreträdande chef och har i allt väsentligt lämnat samma förklaringar till det som J.W. och A.S. De har samtliga förnekat att de skulle ha tilltalat C.M. med uttryck som ”lilla gumman” och liknande eller att det förekom ett sexistiskt språkbruk.

När det gäller de sexuella närmanden som J.W. och P.H. påstås ha gjort mot C.M. står ord mot ord. Arbetsdomstolen kan inte finna att det framkommit någon omständighet som föranleder att C.M:s uppgifter bör förtjäna större tilltro än J.W:s och P.H:s. Arbetsdomstolen finner därför att JämO:s påståenden om sexuella närmanden inte har blivit styrkta i målet.

När det gäller påståendena om trakasserier på grund av kön mot C.M. kan till en början konstateras att det enligt domstolens uppfattning säkerligen låg till på det sättet att hon själv uppfattade saken så att hon blev negativt särbehandlad på grund av att hon var kvinna. Vad C.M. har uppgett om tilltalssätt som ”lilla gumman” och liknande har bekräftats av J.W., som själv har medgett att han använt sådana uttryck. Beträffande andra yttranden som C.M. har berört, exempelvis yttrandet om kosovianska kvinnors utseende, kan det vara svårt för en utomstående att i efterhand värdera hur det kunde uppfattas av henne. Även uttalanden med ett förhållandevis oskyldigt innehåll kan göras i avsikt att provocera eller kan i varje fall uppfattas som provocerande.

Utredningen utvisar klart att C.M. hamnade utanför gruppens gemenskap. Hennes förhållande till den närmaste chefen A.S. kan sägas ha varit präglad av samarbetssvårigheter. A.S. har i likhet med de övriga i gruppen visserligen menat att det var C.M:s osäkerhet och oförmåga att fatta beslut samt hennes sätt att sköta sitt arbete som gjorde att de saknade förtroende för henne och att detta var orsaken till att hon inte kunde kvarstå i befattningen som ställföreträdande gruppchef. Av den utredning som lagts fram i målet går det enligt Arbetsdomstolens uppfattning inte att dra någon entydig slutsats i frågorna om C.M:s kompetens till någon del ifrågasattes på ett sätt som inte var sakligt grundat eller om hennes arbetsprestationer bedömdes mer kritiskt på grund av att hon var kvinna. Som redan har konstaterats hade C.M. själv säkerligen uppfattningen att hon var trakasserad på grund av sitt kön. Det finns enligt domstolens mening omständigheter som tyder på att trakasserier faktiskt förekom. Av skäl som kommer att framgå i det följande saknar domstolen emellertid anledning att göra ett definitivt ställningstagande i fråga om arten och allvaret i de trakasserier som C.M. kan ha blivit utsatt för.

Har Försvarsmakten föranlett uppsägningen genom underlåtenhet att vidta åtgärder?

Av utredningen framgår att frågan om C.M:s problem inom gruppen uppmärksammades redan på ett tidigt stadium i Kosovo och blev föremål för olika personalvårdande åtgärder. H.D. fick någon gång i juni klart för sig att det förekom samarbetsproblem och kontaktade bataljonsledningen, som såg till att C.M. fick samtala med bataljonspastorn K.Ö. och majoren P.S. En s.k. team-building genomfördes efter en diskussion med gruppmedlemmarna och bl.a. kaptenen L.E. den 23 juni som slutade med att C.M. fråntogs befattningen som ställföreträdande gruppchef. En ytterligare aktivitet av det slaget genomfördes efter det att A.S. den 10 juli lämnat Kosovo.

Det framgår av utredningen att C.M. under hela denna tid inte fann sig bättre tillrätta utan vantrivdes. Av betydelse för bedömningen i målet är då vilka skäl för detta som hon angav eller som annars kan ha framgått för Försvarsmakten. I den delen tycks det stå klart att hon inte berättade för någon att hon ansåg sig vara utsatt för sexuella trakasserier. Hon har inför domstolen själv bekräftat att hon inte gjorde detta och har tillagt att skälet till det var att hon var rädd för de andra i gruppen. Det framgår visserligen av utredningen att hon vid mötet med arbetskamraterna den 22 juli i samband med att hon skulle sluta sade att listan som beskrev hur en kvinna skulle vara kunde betraktas som sexuella trakasserier. Domstolen anser emellertid inte att Försvarsmakten enbart på grund av denna kommentar borde ha förstått att C.M. sade upp sig på grund av att hon ansåg sig trakasserad. Det kan vidare inte, såsom JämO påstått, anses styrkt att C.M. sade till kompanichefen L.E. att hon inte borde efterträdas av en kvinna eftersom att männen inte skulle klara av att hantera det. I stället framgår det av utredningen att såväl arbetskamrater - däribland förtroendemannen H.B. - som befäl uppfattade saken så att C.M:s begäran om entledigande berodde på att hon inte trivdes i gruppen och längtade hem. Stabschefen K.B. har berättat att han på ett tidigt stadium frågade såväl C.M. som bataljonsprästen K.Ö. om det hade förekommit sexuella trakasserier men att han fick ett nekande svar. K.B. har också berättat att han efter C.M:s uppsägning frågade henne om det var något annat än att hon inte trivdes som var orsaken till att hon åkte hem. Enligt K.B. skakade C.M. då på huvudet. T.D. har berättat att C.M., liksom alla andra som valde att åka hem, blev tillfrågad om vad som låg bakom beslutet och att hon då uppgav att hon vantrivdes i Kosovo. Det har också framkommit att kompanichefen L.E. undersökte vilka möjligheter som fanns att omplacera C.M. och att han efter att ha utrett tre olika alternativ inte fann någon möjlighet till omplacering.

Arbetsdomstolen finner mot denna bakgrund inte utrett att Försvarsmakten hade någon befogad anledning att tro att C.M:s begäran om entledigande berodde på något annat än det hon uppgav, nämligen att hon inte trivdes och att hon längtade hem. Försvarsmakten kan därmed inte genom underlåtenhet att vidta åtgärder anses ha åsidosatt god sed på arbetsmarknaden och därmed framkallat C.M:s uppsägning.

Ställdes C.M. inför ett ultimatum som ledde till hennes uppsägning?

JämO har emellertid även gjort gällande att Försvarsmakten, företräd av ställföreträdande plutonchefen A.J., ställde C.M. inför ett ultimatum att antingen stanna kvar trots trakasserier eller avbryta tjänstgöringen. Försvarsmakten har bestritt att det var fråga om ett ultimatum som tvingade fram C.M:s uppsägning.

Beträffande det samtal som JämO har syftat på har framkommit följande. C.M. sökte den 21 juli upp A.J. med anledning av att hon inte ville vara kvar i gruppen. Att hon sökte upp just A.J., som var ställföreträdande plutonchef, berodde på att plutonchefen H.D. var bortrest.

C.M. har berättat följande om samtalet. Hon var ledsen, hade gått ner i vikt och insåg att hon var tvungen att göra något åt sin situation. Hon vände sig till A.J. och förklarade att hon "mådde inte bra i gruppen" och att arbetsgivaren måste vidta någon åtgärd eftersom de försök som tidigare hade gjorts inte hade lett till resultat. A.J. sade att hon hade att välja mellan att stanna kvar i gruppen eller åka hem. Eftersom C.M. ansåg det vara ohållbart att stanna kvar valde hon att avbryta tjänstgöringen. Dagen därpå lämnade hon in en ansökan om entledigande.

A.J. har berättat följande. Plutonchefen H.D. hade antytt för henne att allt inte fungerade bra i C.M:s grupp. A.J. hade inte själv haft någon närmare kontakt med C.M. Hon hade hört av H.D. att C.M. hade bestämt sig för att stanna kvar i Kosovo och blev därför förvånad när C.M. kom till henne och sade att hon funderade på att resa hem. Hon gjorde klart för C.M. att det var angeläget att hon fattade ett beslut. Hon sade att C.M. måste bestämma sig senast nästa dag om hon skulle stanna eller sluta. Om inte C.M. hade kommit till henne och sagt att hon funderade på att åka hem, hade hon inte bett C.M. att fatta något beslut. Dagen därpå kom C.M. och sade att hon hade bestämt sig för att åka hem. C.M. sade då att hon inte trivdes i Kosovo, att hon längtade hem och att hon och pojkvännen planerade bröllop till våren. C.M. nämnde aldrig för henne att hon skulle ha utsatts för sexuella trakasserier av något slag.

Av det anförda framgår att C.M. vid samtalet inte nämnde för A.J. att hon kände sig trakasserad och att A.J. inte heller förstod att detta var skälet till att C.M. ville avbryta tjänstgöringen. Att A.J. bad C.M. att bestämma sig för om hon skulle stanna kvar framstår som naturligt av hänsyn till möjligheterna att planera den fortsatta verksamheten. Av betydelse är att A.J. tydligen inte själv skulle ha tagit upp frågan om C.M. skulle arbeta kvar såvida inte C.M. själv hade gjort det. Enligt Arbetsdomstolens uppfattning kan A.J:s yttrande vid samtalet med C.M. över huvud taget inte betraktas som något ultimatum. Detta gäller särskilt mot bakgrund av att JämO inte har gjort gällande att det skulle ha förelegat möjligheter att finna någon annan placering för C.M. än den hon redan hade. A.J. kan alltså genom vad som förekom vid detta samtal inte anses ha framtvingat C.M:s uppsägning.

Med anledning av vad JämO har gjort gällande i den delen vill domstolen tillägga att det inte har framkommit något stöd för att C.M. dagen efter mötet med gruppen blev tvingad av A.J. att vid ett nytt möte med gruppen dementera ett uttalande om sexuella trakasserier.

På grund av det anförda kommer Arbetsdomstolen sammanfattningsvis till slutsatsen att Försvarsmakten inte kan anses ha agerat i strid mot god sed på arbetsmarknaden och därigenom föranlett C.M:s uppsägning.

Borde Försvarsmakten ha försökt förmå C.M. att återta uppsägningen?

JämO har gjort gällande att Försvarsmakten i varje fall borde ha försökt förmå C.M. att ta tillbaka sin begäran om entledigande när man inom Försvarsmakten fick klart för sig att hon känt sig utsatt för sexuella trakasserier. Försvarsmaktens inställning i denna del är i första hand att det inte har förelegat någon skyldighet att verka för att uppsägningen skulle återtå.

Som domstolen har konstaterat i det föregående hade Försvarsmakten inte någon kännedom om att C.M. ansåg sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier när hon lämnade Kosovo den 24 juli 2003. Av utredningen framgår emellertid att frågan aktualiserades vid samtal som C.M. hade med sektionschefen vid operativa insatsledningen, F.Y. De hade ett s.k. hemkomstsamtal den 25 juli 2003. F.Y. har berättat att det inte framkom så mycket vid detta samtal, men att han under veckan därpå blev uppringd av C.M:s pojkvän som uppgav att hon mådde dåligt. Av F.Y:s uppgifter framgår vidare att han träffade C.M. i Göteborg, att hon då gjorde antydningar som fick honom att dra slutsatsen att hon ansåg sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier. Eftersom C.M. föreföll behöva stöd kontaktade F.Y. därefter en psykolog som skulle kunna genomföra samtal med C.M.

Mot bakgrund av det anförda får det anses stå klart att Försvarsmakten, företrädd av F.Y., efter det andra samtalet hade anledning att misstänka att C.M. hade känt sig utsatt för sexuella trakasserier under sin tid i Kosovo. Det kan anmärkas att man på Försvarsmaktens sida tydligen ansåg att anställningen fortgick ännu vid denna tidpunkt. Beslutet om C.M:s entledigande fattades nämligen först den 8 augusti. Frågan är då vilken betydelse detta samtal skall tillmätas vid bedömningen av uppsägningsfrågan.

Arbetsdomstolen har i ett antal fall haft att ta ställning till frågan vilka verkningar som återtagandet av en uppsägning för med sig. När det gäller situationen då en arbetstagare har sagt upp sig och sedan önskar ta tillbaka uppsägningen har domstolen funnit att en arbetsgivares vägran att godta återkallelsen under särskilda omständigheter kan anses stridande mot god sed på arbetsmarknaden och vara liktydig med en uppsägning från arbetsgivarens sida (se t.ex. domen 1983 nr 3). I det föreliggande fallet är det emellertid inte fråga om en situation av det angivna slaget. C.M. tog ju inte upp frågan om att återkalla uppsägningen, utan gjorde tvärtom klart att hon inte ville återgå till tjänstgöringen i Kosovo. Även om Försvarsmakten efter F.Y:s samtal med

C.M. hade fått anledning att misstänka att hon ansåg sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier kan det enligt domstolens mening inte anses ha ålegat Försvarmakten att verka för att hon skulle återgå till anställningen. Man kan för övrigt ställa frågan om ett sådant initiativ hade varit meningsfullt. Det förefaller klart att C.M. inte hade någon önskan att återgå till tjänstgöringen i Kosovo.

Sammanfattande bedömning i uppsägningsfrågan

Vad som anförts i det föregående kan sammanfattas enligt följande. Det är troligt att C.M. under sin tjänstgöring i Kosovo blev utsatt för sexuella trakasserier, och det står under alla omständigheter klart att hon själv ansåg att så var fallet. Trots de olika samtal med överordnade m.fl. som hon hade på grund av sina problem gav hon dock såvitt framkommit inte uttryck för att hon hade utsatts för sexuella trakasserier. Vid tidpunkten för hennes uppsägning hade Försvarmakten därför inte kännedom om hennes uppfattning om detta. Först någon vecka efter uppsägningen, då C.M. hade rest hem, fick Försvarmakten anledning till misstanke om att trakasserier enligt hennes uppfattning hade förekommit. Det stod vid den tidpunkten klart att hon inte hade någon önskan om att återgå till tjänstgöringen i Kosovo. Det kan i denna situation inte anses ha ålegat Försvarmakten att verka för att hon skulle återta uppsägningen.

Arbetsdomstolen kommer på grund av det anförda till slutsatsen att Försvarmakten inte kan anses ha föranlett C.M:s uppsägning och därmed handlat på ett otillbörligt sätt. Vidare anser domstolen att det efter det att uppsägningen gjorts inte kan anses ha ålegat Försvarmakten att förmå C.M. att återta uppsägningen. Det anförda innebär att JämO:s talan inte kan bifallas.

Rättegångskostnader

Vid den angivna utgången i målet skall JämO förpliktas att ersätta Försvarmaktens rättegångskostnader. JämO har vitsordat det belopp som yrkats.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Jämställdhetsombudsmannens talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Jämställdhetsombudsmannen att ersätta staten genom Försvarmakten för rättegångskostnader med etthundrasextio-fyratusentrehundratrettiosex (164 336) kr, varav 150 000 kr för ombuds-arvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom tills betalning sker.

Ledamöter: Michaël Koch, Per Sundberg, Ingrid Lyberg, Charlott Richardson, Håkan Torngren, Staffan Holmertz och Henry Sjöström.
Enhälligt.

Sekreterare: Kristina Andersson