

Sammanfattning

En polismyndighet utannonserade tre lediga anställningar som polisinspektör med funktion som yttre befäl. En kvinnlig polis sökte en sådan anställning. Polismyndigheten beslöt att anställa tre män. Med anledning av anställningsförfarandet och senare händelser har uppkommit tvist beträffande i huvudsak följande frågor:

1. Har polismyndigheten gjort sig skyldig till könsdiskriminering genom sitt sätt att dels inhämta referenser, dels sammanställa de inhämtade referenserna?
2. Innebar polismyndighetens beslut om anställning av en av männen att den kvinnliga sökanden blev diskriminerad på grund av kön?
3. Har polismyndigheten genom en senare vidtagen lönesänkning och ett retroaktivt löneavdrag utsatt kvinnan för repressalier i strid mot jämställdhetslagen?
4. Har polismyndigheten brutit mot kollektivavtal genom lönesänkningen och löneavdraget?
5. Har polismyndigheten genom det retroaktiva löneavdraget gjort sig skyldig till otillåten kvittning i lön?

ARBETSDOMSTOLENDOM
2006-12-20
StockholmDom nr 126/06
Mål nr A 245/05**KÄRANDE**

Svenska Polisförbundet, Box 5583, 114 85 STOCKHOLM
Ombud: förbundsjuristen Jakob Broman, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 STOCKHOLM

SVARANDE

Staten genom Arbetsgivarverket, Box 3267, 103 65 STOCKHOLM
Ombud: arbetsrättsjuristen Carl Durling, Arbetsgivarverket, adress som ovan

SAKEN

könsdiskriminering m.m.

Mellan staten och bl.a. Svenska Polisförbundet gäller varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal, däribland Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA).

E.J. är medlem i Svenska Polisförbundet. Hon är sedan lång tid anställd som polisinspektör vid polismyndigheten i Västernorrlands län. Under våren 2004 utannonserade polismyndigheten tre lediga anställningar som polisinspektör med funktion som yttre befäl. E.J. sökte en sådan anställning. Samtliga tre anställningar tillsattes med män. Tvist har uppkommit om staten bl.a. därigenom har gjort sig skyldig till könsdiskriminering. Vidare har tvist uppkommit om staten, genom att sänka E.J:s lön och göra ett retroaktivt löneavdrag har åsidosatt jämställdhetslagens förbud mot repressalier, lagen om arbetsgivares kvittningsrätt samt kollektivavtal som gäller mellan parterna. Parterna har förhandlat såväl lokalt som centralt utan att tvisten har kunnat lösas.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen och har därvid, som talan slutligt bestämts, yrkat att staten genom Arbetsgivarverket skall förpliktas att till E.J. utge

1. allmänt skadestånd med 200 000 kr för könsdiskriminering,
2. allmänt skadestånd med 60 000 kr för kollektivavtalsbrott,
3. allmänt skadestånd med 30 000 kr för brott mot jämställdhetslagens förbud mot repressalier, samt
4. allmänt skadestånd med 10 000 kr för brott mot lagen om arbetsgivares kvittningsrätt.

Vidare har förbundet yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta staten genom Arbetsgivarverket att till förbundet utge allmänt skadestånd med 100 000 kr för kollektivavtalsbrott.

Ränta på de allmänna skadestånden har yrkats enligt 4 och 6 §§ räntelagen, i första hand från den 27 juli 2005 och i andra hand från den 30 november 2005, allt till dess betalning sker.

Staten har yrkat att förbundets talan om brott mot lagen om arbetsgivares kvittningsrätt i första hand skall avvisas. Samtliga yrkanden har bestritts av staten. Inget belopp avseende allmänt skadestånd har vitsordats som skäligt. Ränta på de allmänna skadestånden har vitsordats som skälig räknat från den 30 november 2005. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att staten är skadeståndsskyldig har staten yrkat jämkning till noll av samtliga skadestånd.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Ett yttre befäl är en form av gruppleddare inom polisväsendet som har till uppgift att leda arbetet i yttre tjänst. Ett vakthavande befäl är överordnat ett yttre befäl i den hierarkiska strukturen hos polisen. Det yttre befälet leder vanligtvis en grupp bestående av fem till sex poliser som tjänstgör i yttre tjänst. Det yttre befälet är beslutsfattare vid händelser i yttre tjänst. Det krävs därför att vederbörande har stora kunskaper om bl.a. tvångsmedel. I polismyndighetens tjänsteföreskrift återfinns en arbetsinstruktion för funktionen som yttre befäl. Av arbetsinstruktionen framgår bl.a. att det yttre befälet huvudsakligen tjänstgör i yttre tjänst och är yttre arbetsledare samt har personalansvaret för underställd personal. Vidare har det yttre befälet till uppgift att leda, planera och samordna den yttre verksamheten inom sitt ansvarsområde och därtill att underrätta det vakthavande befälet om händelser av vikt samt om vilka åtgärder som vidtagits. Personalansvaret innefattar bl.a. uppgiften att hålla medarbetarsamtal.

En annons om anställningarna som polisinspektör med funktion som yttre befäl vid polismyndigheten för Västernorrlands län publicerades i polisens personalmeddelande "Tjänstenytt" i februari 2004. I annonsen angavs bl.a. följande.

Närpolisområde Sundsvall City är ett arbetsbelastat område med ansvar för uttryckningsverksamheten i hela Medelpad under vissa tider. Det betyder att du kommer att arbeta med storstadsproblematik blandat med glesbygdspektiv. I närpolisområdet arbetar ett relativt stort antal nyutbildade poliser vilket ställer särskilda krav på arbetsledarna.

Du ska planera och leda arbetet i yttre tjänst. Du ska arbeta utifrån ett problemorienterat synsätt. Du ska ha ansvar för personal- och arbetsmiljöfrågor, kompetensutveckling samt att regelbundna medarbetarsamtal genomförs.

Kravprofilen angavs enligt följande.

Du är en engagerad och utåtriktad person med ledaregenskaper. Du har fallenhet för att ta fram arbetsglädje, kreativitet och kompetens hos dina medarbetare. Du har förmåga och mod att fatta beslut även under stress och stor tidspress samt har att följa de beslut som myndigheten fattar. Du har mycket god samarbets- och samordningsförmåga och kan självständigt planera arbetet. Du har bred kunskap om och erfarenhet av operativ polisverksamhet.

Ansökan skulle innehålla ett personligt brev, meritförteckning samt kopior av betyg och intyg. Sammanlagt inkom sju ansökningar. Utvärderingen av sökandena bestod av tre moment: ansökningshandlingarna, en intervju och inhämtande av referenser. Samtliga tre moment genomfördes av en samverkansgrupp bestående av anställda vid polismyndigheten, nämligen K.G.Ö., R.G., T.Å., U.M., T.N. och M.E. Fyra sökande kallades till intervju. Dessa var E.J., K.T., K.Ö. och U.W. Därefter inhämtades referenser beträffande samtliga fyra. På grundval av det samlade beslutsunderlaget fattade polismyndigheten sedan tillsättningsbeslutet, som innebar att de tre utannonserade anställningarna tillföll U.W., K.Ö. och K.T. Beslutet fattades av den dåvarande biträdande länspolismästaren T.S.

Förbundet gör gällande att E.J. och K.T. har befunnit sig i en likartad situation såvitt gäller anställningen som yttre befäl. Till grund för förbundets uppfattning i denna fråga ligger en värdering av dessa båda personers meriter.

E.J:s och K.T:s praktiska och teoretiska meriter

E.J. har arbetat som polis i cirka 30 år och i princip hela tiden varit anställd vid polismyndigheten. Vid tidpunkten för tillsättningarna av de tre anställningarna med funktion som yttre befäl, hade hon redan tjänstgjort som yttre befäl under drygt ett år. Dessförinnan hade hon även vikarierat som yttre befäl. Vidare hade hon vikarierat som arbetsledare på länskommunikationscentralen och varit polisaspirantinstruktör. Till det kommer att hon, under det tidsbegränsade förordnandet som yttre befäl, också tilldelades mycket ansvarsfulla arbetsuppgifter, bl.a. i samband med dåvarande utrikesministern L.F:s besök i Sundsvall den 1 maj 2004. Därutöver hade hon en gedigen erfarenhet från föreningslivet, bl.a. genom att vara vice ordförande i Friluftsförbundet i Medelpad. Mot denna bakgrund står klart att E.J. hade en rad praktiska meriter som var värdefulla för anställningen med funktion som yttre befäl.

E.J:s teoretiska meriter är följande. Under åren 1974–1975 gick hon Polishögskolans grundkurs. Efter att ha varit föräldraledig gick på Polishögskolan hon år 1992 en polisiär repetitionskurs och år 1998 en brottsofferutbildning. År 1999 gick hon en LKC-utbildning, dvs. en utbildning för att kunna arbeta som chef vid länskommunikationscentralen, år 2001 en UGL-utbildning som är en grupp- och ledarskapsutbildning, år 2003 dels en generell vidareutbildning innehållande bl.a. utbildning i tvångsmedelsanvändning, straffrätt, polislagen och förundersökning, dels en vidareutbildning

för funktionen som yttre befäl, samt år 2004 en nationell ledarutvecklingskurs för kvinnor inom polisen. E.J. uppgav emellertid inte alla de utbildningar som framgår av sammanställningen i ansökan till anställningen med funktion som yttre befäl. Ett av skälen till det var att hon redan hade varit med om ett tillsättningsförfarande beträffande anställning med funktion som yttre befäl vid myndigheten, varvid hon fick ett tidsbegränsat förordnande som yttre befäl. Det görs gällande att polismyndigheten kände till samtliga de utbildningar som E.J. har gått under sin drygt 30-åriga anställningstid och att de därför inte behövde anges i ansökan.

K.T. tog examen från Polishögskolan år 1993. Under åren 1993—1999 arbetade han som ordningspolis i Nacka. Under fem av dessa år verkade han i yttre tjänst. Därefter anställdes han vid det s.k. personskyddet på Säkerhetspolisen, dvs. som livvakt. Arbetet som livvakt kan inte jämföras med ordinärt polisarbete. Arbetet som livvakt består i personskydd och innehåller inget utredningsarbete eller brottsbekämpande arbete. Livvaktsarbetet syftar enbart till att, genom förebyggande åtgärder, förhindra att det aktuella skyddsobjektet tillfogas skada. Det innebär i sin tur att livvakten aldrig får lämna sitt skyddsobjekt och några ingripanden m.m. aktualiseras aldrig. För att få en uppfattning om vilka krav som ställs på en livvakt är det relevant att titta på kravprofilen för anställning som livvakt respektive de tester som sökanden till anställning som livvakt genomgår. Av kravprofilen kan inte utläsas att exempelvis ledaregenskaper efterfrågas eller värdesätts särskilt. Utifrån testerna kan konstateras att tyngdpunkten i livvaktsutövningen ligger på fysisk styrka, körvana och skytte. Förbundet ifrågasätter inte att K.T. har varit en mycket bra livvakt. Mot bakgrund av vad livvaktsarbetet innebär ifrågasätts emellertid vilket meritvärde som K.T:s livvaktstjänstgöring skall tillmätas för funktionen som yttre befäl. För att kunna återgå till ordinärt polisarbete efter tjänstgöring som livvakt krävs att man genomgår en s.k. ”avrostningskurs”. K.T. gick en sådan kurs under början av år 2004. Kursen, som pågick under nio dagar, hade bl.a. till syfte att uppdatera och fördjupa för polisarbetet relevant juridisk kunskap för att tillgodose kraven på rättssäkerhet i tjänsteutövningen. Det faktum att K.T. behövde gå ”avrostningskursen” innan han återgick till operativt polisarbete bidrar till slutsatsen att hans tjänstgöring som livvakt inte hade något högt meritvärde för anställningen med funktion som yttre befäl.

K.T:s teoretiska meriter är starkt begränsade i jämförelse med E.J:s. Under den tid som K.T. tjänstgjorde som livvakt, genomgick han enbart två utbildningar. Dessa utbildningar var en kurs om 30 timmar i fjällsäkerhet och skoterutbildning samt en endagskurs i OC-spray, dvs. pepparspray.

Sammanfattningsvis kan konstateras att en jämförelse mellan E.J:s och K.T:s sammanlagda praktiska och teoretiska meriter utvisar att E.J:s meriter för anställningen med funktion som yttre befäl var klart bättre än K.T:s.

Intervjuerna med E.J. och K.T.

Intervjuerna med E.J., K.T., K.Ö. och U.W. utfördes av samverkansgruppen i sin helhet. Intervjuerna byggde på s.k. fiktiva fall och liknade inte ett

intervjuförfarande i vanlig bemärkelse. Staten har anfört att E.J. var den som klarade sig allra sämst i intervjudelen och att hon framför allt klarade sig sämre än K.T. Någon dokumentation beträffande intervjuerna har emellertid inte gått att finna och utfallet av dessa har således inte gått att kontrollera. Statens uppgifter i denna del skall därför beaktas med stor försiktighet.

E.J:s och K.T:s referenser

Staten har gjort gällande att den viktigaste delen av tillsättningsförfarandet bestod i inhämtandet av referenser beträffande de sökande. I sin ansökan åberopade E.J. fyra referenspersoner. Dessa var närpolischefen och E.J:s närmaste överordnade R.G., poliskommissarien vid polismyndigheten T.N.I. samt E.B. och I.Å.L. vid Friluftsförbundet i Medelpad. Polismyndigheten valde emellertid att inhämta referenser endast från R.G. och T.N.I. Därutöver beslutade polismyndigheten att på egen hand inhämta referenser angående E.J. från ytterligare tre anställda vid polismyndigheten, nämligen S.E., E.L. och M.R.

Det faktum att polismyndigheten inhämtade referenser från E.L. och M.R. utgjorde i sig en diskriminerande åtgärd, eftersom dessa personer var att betrakta som jäviga i förhållande till E.J. E.L., M.R. och E.J. nämligen hade sökt en anställning som vakthavande befäl vid polismyndigheten. Tillsättningsförfarandet angående den anställningen pågick parallellt med tillsättningen av anställningarna med funktion som yttre befäl, och beslutsfattare för samtliga tillsättningar var T.S. Det är vidare förbundets uppfattning att E.L. och M.R. saknade kunskaper om E.J:s lämplighet för funktionen som yttre befäl.

Beträffande referenserna från R.G. och S.E. kan följande konstateras. R.G. var vid tidpunkten för ansökan E.J:s närmaste chef. I den egenskapen hade han, i början av år 2004 och under E.J:s tidsbegränsade förordnande som yttre befäl, haft ett medarbetarsamtal med henne. I det medarbetarsamtalet angav han inget annat än att hon fungerade bra i funktionen som yttre befäl. R.G:s uppgifter lämnades den 6 april 2004 och nedtecknades av K.G.Ö. Av hans uppgifter framgår bl.a. att han inför medarbetarsamtalet med E.J. hade förberett sig genom att tillfråga medarbetare till henne. Medarbetarna uppfattade E.J:s ledarstil som en ”gammaldags fröken” eller ”mamma” och menade att hon hade svårt att delegera arbetsuppgifter. För egen del uppgav R.G. att han ansåg E.J. vara arbetsam, engagerad och lyhörd samt att hon genomförde fattade beslut. Vidare ansåg han att hon hade utfört ett mycket bra arbete i brottsförebyggande syfte, samt att hon hade lätt för att ta till sig information. Därutöver ifrågasatte R.G. om E.J:s var lämplig som yttre befäl. Detta omdöme byggde emellertid enbart på hörsägen, dvs. på vad R.G. hade hört om E.J. av M.R. Beträffande de uppgifter som lämnades av S.E. bör först anmärkas att det inte är riktigt, som staten har anfört, att han har varit E.J:s chef under två år. De var däremot befälskollegor under ett år. Förbundet gör i denna del gällande att såväl R.G:s som S.E:s uppgifter är av begränsat värde för bedömningen av E.J:s lämplighet för den sökta anställningen.

K.T:s referenser har endast begränsat meritvärde för bedömningen av hans kvalifikationer för funktionen som yttre befäl. De positiva uppgifter om honom som lämnats av L.G., stationsbefäl vid polisen i Nacka, baseras på K.T:s tjänstgöring som polis under åren 1993–1999. Det är alltså fråga om erfarenheter som ligger långt tillbaka i tiden. De positiva uppgifter som lämnats om K.T. av H.O. och J.L. måste bedömas mot bakgrund av att hans tjänstgöring som livvakt var väsensskild från ordinärt polisarbete.

Polismyndighetens sammanställning av sökandenas referenser

Inför tillsättningsbeslutet upprättade T.S. en sammanställning av vad som hade framkommit vid referenstagningen av samtliga sökande. Eftersom inhämtade referenser enligt staten utgjorde det viktigaste momentet i tillsättningsförfarandet måste sammanställningen anses vara ett dokument som varit avgörande för värderingen av de fyra sökandena.

Vid en närmare granskning av sammanställningen och vid en jämförelse med de uppgifter som referenspersonerna lämnat om respektive sökande kan konstateras att ett flertal positiva omdömen beträffande E.J. har utelämnats, vilket inte är fallet i fråga om de övriga sökandena. I sammanställningen anges följande positiva omdömen beträffande E.J.: lojal, god samarbetsförmåga, lätt för att prata med människor, förmåga till empati samt aktiv i förening utanför polisen. En granskning av de uppgifter som referenspersonerna lämnat ger emellertid följande kompletterande bild av E.J.: glad och trevlig, en god arbetskamrat, utåtriktad, tar sig an uppgifter med stort engagemang, arbetsvillig, lyhörd, ambitiös och fattar beslut. Dessa uppgifter har således utelämnats i sammanställningen beträffande E.J., medan motsvarande uppgifter finns med i sammanställningen beträffande de tre övriga sökandena.

Beträffande sammanställningen kan vidare konstateras att flera negativa omdömen har utelämnats beträffande övriga sökande, medan alla de negativa omdömen som lämnats om E.J. finns upptagna. Vidare återfinns omdömet ”yrsig”, som är ett dialektalt uttryck för att vara rörig, flera gånger i kolumnen över E.J:s negativa omdömen. I fråga om K.T. kan noteras att det enda negativa omdöme som anges är att han hade varit borta från vanligt polisarbete under några år. Detta var en kraftig underdrift med tanke på att K.T. tjänstgjorde som livvakt under åren 1999–2004 och alltså var borta från ordinärt polisarbete under fem år.

Lönesänkningen och det retroaktiva löneavdraget

Polismyndigheten förordnande E.J. som polisinspektör med funktion som yttre befäl fr.o.m. den 1 mars 2003 tillsvidare, dock längst till den 29 februari 2004. E.J:s lön under det tidsbegränsade förordnandet uppgick inledningsvis till 24 976 kr. Den 30 januari 2004 slöts ett lokalt kollektivavtal om lön vid polismyndigheten. Enligt kollektivavtalet höjdes E.J:s lön med 1 350 kr till 26 326 kr. Lönehöjningen gjordes på förslag av hennes närmaste chef, R.G. Lönespåslaget måste betraktas som jämförelsevis stort. E.J:s tidsbegränsade förordnande kom att sträcka sig t.o.m. den 21 april 2004. När hon därefter

övergick till trafikenhets behöll hon under maj och juni den högre lön som angetts i det lokala kollektivavtalet.

Den 19 maj 2004 anmälde E.J. tillsättningsärendet till Jämställdhetsombudsmannen. Med anledning av hennes anmälan valde polismyndigheten att såsom en trakasserande åtgärd sänka hennes lön. Lönesänkningen fick genomslag först på lönen för juli. Av lönebeskedet för denna månad framgår att E.J:s lön uppgick till 23 922 kr. Därutöver gjorde polismyndigheten ett retroaktivt löneavdrag om 5 613 kr avseende maj och juni. Sammanlagt innehöll polismyndigheten således 7 948 kr. T.S: var den som beslutade om lönesänkningen respektive det retroaktiva löneavdraget, även om det inte var han som rent faktiskt gick in i löneprogrammet och gjorde ändringarna. Vid tidpunkten för beslutet hade T.S. kännedom om E.J:s anmälan till Jämställdhetsombudsmannen. Med hänsyn härtill görs det gällande att beslutet om lönesänkningen och det retroaktiva löneavdraget hade samband med E.J:s anmälan av tillsättningsärendet till Jämställdhetsombudsmannen. Lönesänkningen och det retroaktiva löneavdraget utgjorde repressalier i strid mot 22 § jämställdhetslagen.

I tvisten är ostridigt att E.J:s månadslön om 24 976 kr höjdes med 1 350 kr till att sammanlagt uppgå till 26 326 kr från och med den 1 oktober 2003. Lönepåslaget fastställdes i ett vid polismyndigheten träffat lokalt kollektivavtal. Av avtalet kan inte utläsas att E.J:s lön och lönepåslag skulle gälla endast under en begränsad tid. Historiskt sett har anställda inom polisen, med längre tidsbegränsade förordnanden eller vikariat, fått behålla den lön de erhållit under förordnandet/vikariatet vid återgång till ordinarie eller annan tjänst vid myndigheten. I fall då arbetsgivaren trots detta haft för avsikt att vidta en lönesänkning har en förhandling med förbundet alltid initierats. Förhandlingen har i sådant fall syftat till att motverka att arbetsgivaren vidtar en omedelbar sänkning av lönen och att lönesänkningen i stället sker genom en successiv och långsam glidning. Mot denna bakgrund görs gällande att polismyndigheten, genom beslutet att låta E.J:s lön återgå till den nivå som gällde före det tidsbegränsade förordnandet och utan att förhandla med förbundet dessförinnan, gjort sig skyldig till brott mot det lokala kollektivavtalet. Vidare har lönesänkningen och det retroaktiva löneavdraget i E.J:s lön för juli månad 2004 inneburit ett brott mot ALFA. I 12 kap. 1 § ALFA regleras frågan om vad som gäller för utbetalning av lön. Där anges att lönen skall utbetalas per kalendermånad på sådant sätt att den kommer arbetstagaren tillhanda senast sista dagen i den månad som lönen hänförs till. Så var inte fallet med löneutbetalningen till E.J. för juli 2004.

Sammanfattning av grunderna för förbundets talan

Polismyndigheten har i jämställdhetslagens mening missgynnat E.J. genom följande åtgärder:

- * inhämtande av referenser från jäviga personer som var anställda vid polismyndigheten,
- * upprättande och användning av sammanställning över sökandena i tillsättningsförfarandet, samt
- * beslutet att inte anställa E.J.

E.J. har tillsammans med K.T., K.Ö. och U.W. befunnit sig i en likartad situation i fråga om de två först nämnda åtgärderna. I fråga om anställningsbeslutet har endast E.J. och K.T. befunnit sig i en likartad situation. E.J. hade bättre eller i vart fall lika bra meriter för anställningen med funktion som yttre befäl som K.T. Missgynnandet av E.J. har haft samband med hennes könstillhörighet. Hon har därmed utsatts för könsdiskriminering.

Polismyndighetens åtgärd att sänka E.J:s lön utgör trakasserier för hennes anmälan av tillsättningsärendet till Jämställdhetsombudsmannen. Skadeståndsskyldighet för staten enligt jämställdhetslagen föreligger således även på denna grund.

Lönesänkningen och det retroaktiva löneavdraget utgör brott gentemot det mellan parterna centrala kollektivavtalet om lön och andra anställningsvillkor, ALFA, och mot det vid polismyndigheten lokalt träffade kollektivavtalet. Det retroaktiva löneavdraget utgör dessutom ett brott mot lagen om arbetsgivares kvittningsrätt. E.J. har inte lämnat sitt medgivande till denna kvittning och någon annan grund för polismyndigheten att företa kvittningen har inte förelegat.

Vid den centrala tvisteförhandlingen mellan parterna presenterade förbundet tillräcklig utredning till grund för sina yrkanden i målet. Räkna på de allmänna skadestånden skall därför utges från den dag som infaller 30 dagar efter det att den centrala tvisteförhandlingen ägde rum, dvs. från den 25 juli 2005.

Staten

I början av år 2004 beslutade polismyndigheten att stadigvarande utvidga antalet yttre befäl vid närpolisområdet City i Sundsvall. Det medförde att tre polisinspektörstjänster med funktion som yttre befäl ledigförklarades. Funktionen som yttre befäl innebär bl.a. att planera och leda arbetet i yttre tjänst, på ett minuteroperativt och målstyrt sätt. Vidare har det yttre befälet personalansvar för underställd personal och är beslutsfattare vid akuta händelser. Det yttre befälet skall dessutom leda förstahandsåtgärder vid brott, vara insatschef och ha ett visst ansvar för materiella resurser.

Tillsättningsförfarandet innehöll som förbundet har anfört tre steg: ansökan, intervju och inhämtande av referenser. Tillsättningar inom polismyndigheten präglas alltid av stor noggrannhet och öppenhet. Beslut om anställning fattas i nära samarbete med förbundets lokalavdelning. I enlighet med det lokala kollektivavtalet tillsattes därför en särskild samverkansgrupp för att handlägga tillsättningarna. Gruppen medverkade i samtliga väsentliga steg i tillsättningsförfarandet och bestod av följande sex personer: K.G.Ö., föredragande och rekryteringsansvarig vid polismyndigheten, R.G., närpolischef vid närpolisområdet City, T.Å., biträdande närpolischef vid närpolisområdet City, U.M., planeringsansvarig vid närpolisområde City, T.N., facklig företrädare för förbundet och yttre befäl i Härnösand samt

M.E., företrädare för det kvinnliga nätverket SELMA och fackligt aktiv sedan lång tid tillbaka.

Kravprofilen för funktionen som yttre befäl framgick av annonsen och överensstämde i stort med de krav som brukar ställas av polismyndigheten. I detta fall lyfte polismyndigheten särskilt fram krav på goda ledaregenskaper. Skälet till detta var dels att medelåldern bland anställda i den s.k. ingripande verksamheten var låg, dels att närpolisområdet City är polismyndighetens tyngst belastade område med en relativt hög grad av kriminalitet och ordningsstörningar. Kravprofilen och annonsen godkändes enhälligt av samverkansgruppen. Sju ansökningar inkom, varvid fyra sökande gick vidare till intervju med hela samverkansgruppen. Intervjuerna utgick från ett frågeunderlag som hade utformats efter kravprofilen och som hade godkänts av samverkansgruppen. Samma frågeformulär användes i fråga om samtliga fyra sökande. Intervjun byggde inte på direkta kunskapsfrågor, utan gällde hur sökanden tänkte sig att agera i angivna fiktiva fall. Det fanns inte något rätt eller fel svar på frågorna. Vid intervjun fanns även möjlighet för samverkansgruppens ledamöter att ställa egna frågor.

Nästa steg i tillsättningsförfarandet var att det inhämtades referenser beträffande de fyra sökande som intervjuats. Referenstagningen utgick från kravprofilen och var den enskilt viktigaste åtgärden under rekryteringsförfarandet. Referenspersonerna skulle inte enbart uttala sig om enskilda egenskaper hos de sökande. De skulle också bedöma deras allmänna lämplighet för funktionen som yttre befäl. Samtliga tillfrågade referenspersoner var poliser. De hade därigenom goda kunskaper om de egenskaper som är viktigast för funktionen som yttre befäl. Beträffande de tre sökande som redan var anställda vid polismyndigheten, däribland E.J., fanns det möjlighet att inhämta interna referenser. Bland dessa referenspersoner fanns såväl män som kvinnor. I fråga om K.T., som inte var anställd vid polismyndigheten, inhämtades referenser från hans tidigare anställningar. På detta sätt brukar polismyndigheten inhämta referenser avseende sökande som inte är anställda vid den egna myndigheten.

Samverkansgruppen beslöt enhälligt att rekommendera anställning av de tre manliga sökandena. Av dessa ansågs K.T. vara den mest lämpliga. T.S. följde samverkansgruppens rekommendation.

E.J:s teoretiska och praktiska meriter

De uppgifter om faktiska förhållanden som förbundet har angett i denna del vitsordas med följande tillrättalägganden och kommentarer.

Det bestrids att E.J., innan hon erhöll det tidsbegränsade förordnandet med funktion som yttre befäl, har vikarierat som sådan. Det var enbart fråga om att hon några gånger tillfälligt ersatte det ordinarie yttre befälet. Det bestrids vidare att E.J. fick några särskilt ansvarsfulla arbetsledaruppgifter i funktionen som yttre befäl. Hon tilldelades uppgifter i enlighet med vad som är normalt i den rollen. Det är heller inte riktigt att E.J. skulle ha fått ett lönepåslag över genomsnittet. I jämförelse med övriga yttre befäl erhöll hon

tvärtom ett förhållandevis blygsamt lönepåslag. Meritvärdet av E.J:s tidigare erfarenhet som yttre befäl kan inte sägas vara särskilt stort. Hennes tjänstgöring som yttre befäl präglades av de kvalifikationsbrister som framgått av referenserna i tillsättningsärendet och som staten strax återkommer till. Det uppstod problem genom att det var få poliser som valde att sätta upp sig för att arbeta under de pass där hon tjänstgjorde som yttre befäl. Därutöver har polismyndigheten bedömt att hennes insats som arbetsledare vid länskommunikationscentralen var av begränsad omfattning och inte kan tillmätas något större meritvärde.

Beträffande E.J:s teoretiska meriter beaktade polismyndigheten enbart de teoretiska meriter som hon hade angett i sin ansökan. Det kan inte vitsordas att polismyndigheten hade eller borde ha haft kännedom om samtliga de utbildningar som E.J. senare, under tvistens handläggning, har hänvisat till. Polismyndigheten har inte haft någon skyldighet att söka efter kompletterande meriter i sitt arkiv.

K.T:s teoretiska och praktiska meriter

K.T. blev färdigutbildad polis år 1993. Fram till år 1999 tjänstgjorde han som ordningspolis vid polismyndigheten i Nacka. Under de sista fyra åren tjänstgjorde han ibland som yttre befäl eller som vakthavande befäl. Vid flera tillfällen arbetade han som gruppbefäl inne i Stockholms city vid speciella evenemang, t.ex. vid förstamajdemonstrationer. År 1999 började K.T. vid personskyddet på Säkerhetspolisen. Hans tjänstgöring som livvakt kom att koncentreras till kungafamiljen, särskilt kronprinsessan. Från år 2001 verkade han som gruppchef för kronprinsessans grupp vid ett flertal tillfällen. I rollen som gruppchef ingår att vara chef för en grupp om 25 personer, framför allt vid olika former av insatser. Dessutom ingår det i gruppchefens ansvar att kunna samarbeta med den lokala polisen och olika svenska myndigheter, samt att ha täta utländska kontakter.

För att verka som livvakt krävs att man uppfyller vissa fysiska krav och besitter vissa tekniska färdigheter. Avgörande för om en person skall kunna antas som livvakt vid personskyddet är utfallet av de personlighets- och begåvnings tester och den intervju som genomförs inför en anställning. En polis vid personskyddet har samma befogenheter som andra poliser och omfattas av polislagen. En livvakt kan t.ex. gripa en person. Sammanfattningsvis utför en livvakt ett operativt polisarbete som kräver omfattande planering och framförhållning med avseende på olika alternativa händelseförlopp. K.T:s erfarenheter från arbetet som livvakt var av relevans med avseende på de krav som ställdes för funktionen som yttre befäl.

Efter Polishögskolan har K.T. genomgått en lång rad utbildningar. Han har bl.a. genomgått ett antal utbildningar som vapen- och självskyddsinstruktör, grundutbildningen för livvaktstjänstgöring och utbildningen ”Befälsintroduktion”. En jämförelse mellan E.J. och K.T. utvisar att K.T. var betydligt mer meriterad, både ur praktisk och teoretisk synvinkel, för funktionen som yttre befäl än E.J.

Intervjuerna med E.J. och K.T.

K.T. genomförde intervjun bäst av de fyra sökandena. Han var öppen, flexibel och positiv samt uppfattades som kunnig. Samverkansgruppen ansåg att han gjorde ett utomordentligt gott helhetsintryck. E.J. var den av de fyra sökandena som klarade intervjun sämst. Samverkansgruppen fann bl.a. att hon inte övertygade på samma sätt som K.T. gjorde. Hon hade t.ex. färre förslag på hur vissa hypotetiskt angivna situationer skulle hanteras i praktiken.

E.J:s referenser

I sin ansökan angav E.J. fyra referenspersoner. Två av dessa var anställda vid Friluftsförbundet i Medelpad. Polismyndigheten brukar inte inhämta referenser från personer som är verksamma utanför polisväsendet. Det fanns heller inte skäl att göra det i E.J:s fall. De två andra referenspersonerna var T.N.I. och R.G. T.N.I. anförde vid referenstagningen bl.a. att E.J. hade en del teoretiska brister och att hon inte hade visat prov på den typ av ledaregenskaper som måste kunna ställas på ett yttre befäl. Han ansåg också att E.J. skulle passa bättre i en icke arbetsledande ställning. R.G. angav vid referenstagningen bl.a. att E.J. ibland har svårt för att förstå fattade beslut och att det kan ifrågasättas om hon är lämplig som yttre befäl.

Polismyndigheten valde att komplettera referenserna genom att tillfråga ytterligare tre personer. Dessa var E.L., M.R. och S.E. Förbundet har gjort gällande att polismyndighetens val att tillfråga E.L. och M.R. som referenspersoner utgjort en diskriminerande åtgärd i den mening som avses i jämställdhetslagen, då de var att anse som jäviga. Enligt statens mening kan en sådan åtgärd inte anses falla in under jämställdhetslagens regel om förbud mot könsdiskriminering. Det bestrids i alla händelser att det har varit fråga om en jävsituation. Vid valet av referenspersoner saknade samverkansgruppen kunskap om vilka personer som hade sökt anställning som vakthavande befäl. Valet av referenspersoner grundades uteslutande på vederbörandes funktion vid polismyndigheten och personliga egenskaper. Därutöver beaktades de sökandes egna förslag. Om E.L. och M.R. skulle anses som jäviga skulle detta leda till att det i praktiken är omöjligt att använda sig av referenspersoner inom en mindre myndighet. I det nu aktuella fallet var det för övrigt fråga om en utvidgning av antalet anställningar som vakthavande befäl. Förfaringssättet bestod i att man återbesatte samtliga funktioner, vilket innebar att även de som redan tjänstgjorde i denna funktion, såsom E.L. och M.R., fick söka sina anställningar på nytt. Vakthavande befäl är som funktion överordnad det yttre befälet. E.J. utgjorde därför ingen konkurrent till E.L. eller M.R.

I sitt yttrande uppgav E.L. bl.a. att E.J. har svårt för att hålla flera bollar i luften samtidigt och det upplevdes som att hon drar till sig problem. E.L. konstaterade också att E.J. inte nådde upp till K.Ö:s och U.W:s nivå.

M.R. uppgav bl.a. att E.J. hade svårt att få en grupp att arbeta mot samma mål på grund av att gruppen inte lyssnade på henne. Han angav också att hon

besatt stora kunskapsbrister, både ur juridisk och praktisk synvinkel. M.R. ansåg att hon inte hade tillräckliga kvalifikationer för funktionen som yttre befäl.

S.E. uppgav bl.a. att E.J. inte hade förmågan att vara en samlande kraft i sin roll som polisman, att hennes beslutsamhet borde vara bättre, att hon saknade en tillräckligt bred teoretisk bas att stå på samt att hennes samordningsförmåga var bristfällig. Mot den bakgrunden gjorde han bedömningen att hon inte var tillräckligt kvalificerad för funktionen som yttre befäl. Vad förbundet har anfört om att S.E. inte varit E.J:s chef mer än vid några enstaka tillfällen är riktigt. De har dock varit kollegor under flera år och arbetat tillsammans. Mot den bakgrunden fanns således skäl för polismyndigheten att beakta det omdöme han lämnat om E.J.

Sammanfattningsvis kan konstateras att samtliga tillfrågade referenspersoner var mycket tydliga i bedömningen av E.J:s kvalifikationer och lämplighet för funktionen som yttre befäl. Den kritik som framfördes var till stora delar samstämmig. Detta talar för att de angivna bristerna hos E.J. överensstämde med hur det förhöll sig i verkligheten. Det bör framhållas att resultatet av referenstagningen var den enskilt viktigaste beståndsdel i till-sättningsförfarandet. Funktionen som yttre befäl kräver nämligen färdigheter som är svåra att förvärva genom utbildning eller yrkeserfarenhet. Vad som särskilt krävs är god förmåga att utöva ledarskap.

K.T:ls referenser

De personer som har avgett omdömen om K.T. var samtliga personer med långvariga anställningar inom polisväsendet. De var väl insatta i de krav som ställs på funktionen som yttre befäl. De gav en mycket samstämmig och positiv bild av K.T. Han ansågs ha tillräckliga kvalifikationer för funktionen som yttre befäl. I princip gavs ingen negativ kritik av K.T. över huvud taget. I stället framgår det att samtliga referenspersoner gjorde bedömningen att K.T. med råge uppnådde det krav som ställdes för funktionen som yttre befäl.

Polismyndighetens sammanställning av sökandenas referenser

Sammanställningen upprättades av T.S. i samband med att han skulle fatta beslut om de tre anställningarna som polisinspektör. Syftet med sammanställningen var att han skulle få en överblick över de omdömen som lämnats om sökandena. Sammanställningen har karaktären av minnesanteckningar. Den innehåller inga uppgifter som inte redan fanns i beslutsunderlaget från samverkansgruppen. Utarbetandet av sammanställningen kan inte anses utgöra en åtgärd som faller under jämställdhetslagens diskrimineringsförbud. I alla händelser bestrids att E.J. har behandlats mindre förmånligt än övriga sökande, eftersom sammanställningens uppgifter om hennes meriter och personliga egenskaper i själva verket var mera förmånliga för henne än vad som framgick av referenspersonernas uppgifter.

Lönesänkningen och det retroaktiva löneavdraget

I mitten av juli 2004 blev T.S. kontaktad av en lönehandläggare som undrade om E.J. inte borde återgå till sin tidigare lön, eftersom hon inte längre upprätthöll funktionen som yttre befäl. Skälet till att löneadministratören, som helt saknade kunskap om E.J:s anmälan till Jämställdhetsombudsmannen, vände sig direkt till T.S. med denna fråga var att personalchefen var långtidssjukskriven. T.S. fann att E.J. skulle återgå till sin "ordinarie lön" jämte det lönepåslag hon erhållit vid lönerevisionen under hösten 2003. Åtgärden var inte att betrakta som en lönesänkning, utan som en justering helt i enlighet med vad som tidigare hade beslutats. När den lokala fackklubben senare tog kontakt med T.S. för en diskussion om denna lönejustering valde han att höja E.J:s lön så sätt att den motsvarade den lön hon erhållit i funktionen som yttre befäl. Han vidtog denna åtgärd för att så att säga gjuta olja på vågorna. Beslutet om att E.J. skulle återgå till sin ordinarie lön saknade varje samband med E.J:s anmälan till JämO om könsdiskriminering.

Åtgärden att låta E.J. återgå till sin ordinarie lön överensstämmer med hur polismyndigheten tidigare har hanterat lönesättningen för anställda med kortare eller längre vikariat eller för anställda som upphört att utföra arbetsuppgifter som medfört särskilt lönetillägg. Återgång till den ordinarie lönen sker i dessa fall alltid omedelbart sedan arbetstagaren har återgått till sina ordinarie arbetsuppgifter. Det är inte korrekt, som förbundet gjort gällande, att återgången till den ordinarie lönen alltid sker genom en långsam och successiv glidning från den tillfälliga lönenivån. Dock har praxis varit att anställda som innehaft långvariga förordnanden, upp till fem eller sex år, har fått behålla sin lön även efter det att det tidsbegränsade förordnandet upphört.

I 12 kap. 1 § ALFA regleras enbart tidpunkten för löneutbetalningen, inte vilket belopp som skall betalas ut. Detta framgår av ordalydelsen i avtalstexten. Det har inte varit de avtalsslutande parternas avsikt att bestämmelsen skulle ha någon annan innebörd. Vidare framgår av femte stycket i samma bestämmelse att löneutbetalningen endast är preliminär. Det finns således en möjlighet för arbetsgivaren att senare justera löneutbetalningen.

Frågan om löneavdraget innefattade ett brott mot lagen om arbetsgivares kvittningsrätt har inte varit föremål för tvisteförhandlingar mellan parterna. Vid den lokala respektive centrala tvisteförhandlingen gjordes enbart gällande att förfarandet var ett brott mot jämställdhetslagens förbud mot trakasserier och kollektivavtal. Förhandlingskravet i 4 kap. 7 § arbetstvistelagen är alltså inte uppfyllt när det gäller påståendet om otillåten kvittning i lön. Påståendet innefattar vidare en ändring av talan i strid mot 13 kap. 3 § rättegångsbalken. Förbundets talan i denna del skall alltså avvisas. Det bestrids i alla händelser att det löneavdrag som gjordes var grundat på ett beslut av polismyndigheten.

Sammanfattning av grunderna för statens bestridande

E.J. har inte utsatts för könsdiskriminering enligt 15 § jämställdhets-lagen. E.J. och jämförelsepersonen K.T. har inte befunnit sig i en likartad situation. E.J. har inte, till skillnad från K.T., haft tillräckliga kvalifikationer för den aktuella anställningen med funktion som yttre befäl. I alla händelser har K.T. haft betydligt bättre kvalifikationer för anställningen än E.J. Något missgynnande i strid mot jämställdhetslagen har alltså inte förekommit. Det har under alla förhållanden saknats samband mellan beslutet att inte anställa E.J. i funktionen som yttre befäl och hennes könstillhörighet. Inte heller polismyndighetens sätt att inhämta referenser och sammanställa dessa har stått i strid mot jämställdhetslagen.

Polismyndigheten har inte utsatt E.J. för repressalier genom beslutet om att hon efter det tidsbegränsade förordnandet som yttre befäl skulle återgå till sin ordinarie lön. Detta beslut hade inte något samband med hennes anmälan till Jämställdhetsombudsmannen. Inte heller kan det retroaktiva löneavdraget anses utgöra en repressalieåtgärd. Löneavdraget beslöts och utfördes av en person som saknade kunskap om anmälan och som inte är att likställa med arbetsgivaren. Det retroaktiva löneavdraget innebar inte att polismyndigheten åsidosatte kollektivavtal eller lagen om arbetsgivares kvittningsrätt.

För den händelse domstolen skulle anse att E.J. är berättigad till skadestånd görs gällande att detta bör jämkas till noll. Tillsättningsärendet hanterades enligt gällande regler. Det genomfördes av en samverkansgrupp med representanter för såväl arbetsgivaren, den lokala fackklubben som det kvinnliga nätverket SELMA. Beslutsfattaren följde sedan den rekommendation som samverkansgruppen enhälligt hade lämnat. Beträffande lönefrågan bör betonas att polismyndigheten, direkt efter påpekande av den lokala fackklubben, lät E.J:s lön återgå till den lön hon uppburit under det tidsbegränsade förordnandet med funktion som yttre befäl.

Ränta på ett eventuellt allmänt skadestånd bör inte börja löpa redan vid den av förbundet angivna tidpunkten. Förbundet lade vid den centrala tvisteförhandlingen inte fram någon sådan utredning till stöd för sina yrkanden som med hänsyn till omständigheterna kunde begäras. Det saknas därför skäl att frångå huvudregeln om att ränta skall börja löpa från dagen för delgivning av stämning i målet.

Förbundet

Det saknas rättsligt stöd för statens avvisningsyrkande. Förbundet har under hela processen, såväl i tvisteförhandlingarna som i handläggningen vid Arbetsdomstolen, gjort gällande att polismyndigheten företagit en felaktig lönesänkning och ett felaktigt retroaktivt löneavdrag. Den kritiserade åtgärden är alltså inte att betrakta som ny. Förbundet har emellertid först nu rättsligt kvalificerat polismyndighetens åtgärd och som ny grund för yrkandet om allmänt skadestånd gjort gällande att åtgärden strider mot lagen om arbetsgivares kvittningsrätt. Detta innefattar inte en enligt 13 kap. 3 § rätte-

gångsbalken otillåten ändring av talan. Det innebär inte heller att förhandlingskravet enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen har åsidosatts.

Domskäl

Tvisten har sin bakgrund i följande ostridiga förhållanden. Vid polismyndigheten i Västernorrlands län ledigförklarades under våren 2004 tre anställningar som polisinspektör med funktion som yttre befäl. En av de sökande var E.J., som redan var anställd vid polismyndigheten som polisinspektör och som sedan februari 2003 hade haft en tidsbegränsad anställning som yttre befäl. Polismyndigheten beslöt i april 2004 att de tre anställningarna skulle tillsättas med andra sökande, vilka samtliga var män. Den 21 april 2004 upphörde E.J:s tidsbegränsade anställning som yttre befäl, och hon övergick då till annat arbete. I maj 2004 gjorde E.J. en anmälan till Jämställdhetsombudsmannen om könsdiskriminering. Polismyndigheten sänkte i juli 2004 hennes lön så att den motsvarade vad hon haft före den tidsbegränsade anställning som yttre befäl jämte den löneförhöjning som hon fått under den tidsbegränsade anställningen. Vid löneutbetalningen gjordes vidare avdrag motsvarande en del av den lön som utbetalats till henne i maj och juni 2004. Tvisten gäller frågor om staten i detta händelseförlopp har ådragit sig skadeståndsansvar mot E.J. genom att i olika hänseenden ha åsidosatt lagar och kollektivavtal.

Arbetsdomstolen har att ta ställning till följande frågor:

1. Har polismyndigheten gjort sig skyldig till könsdiskriminering genom sitt sätt att dels inhämta referenser, dels sammanställa de inhämtade referenserna?
2. Innebar polismyndighetens beslut om anställning av K.T. att E.J. blev diskriminerad på grund av kön?
3. Har polismyndigheten genom lönesänkningen och det retroaktiva löneavdraget i juli 2004 utsatt E.J. för repressalier i strid mot jämställdhetslagen?
4. Har polismyndigheten brutit mot kollektivavtal genom lönesänkningen och löneavdraget i juli 2004?
5. Har polismyndigheten genom det retroaktiva löneavdraget i juli 2004 gjort sig skyldig till otillåten kvittning i lön?

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på begäran av förbundet hållits förhör under sanningsförsäkran med E.J. samt vittnesförhör med polismännen M.Ö. och S-O.G. samt G.B., f.d. ordföranden vid förbundet i Västernorrlands län. På begäran av staten har vittnesförhör hållits med vice länspolismästaren T.S. samt polismännen T.Å. och K.G.Ö. Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Kort om reglerna rörande könsdiskriminering

Enligt 15 § jämställdhetslagen (i dess år 2004 gällande lydelse) får en arbetsgivare inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla henne eller honom mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar

eller skulle ha behandlat en person av motsatt kön i en likartad situation, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med kön. Förbudet gäller enligt 17 § samma lag bl.a. när arbetsgivaren beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet. Beträffande den närmare innebörden av dessa bestämmelser samt frågor om kravet på bevisning kan hänvisas till redogörelsen i Arbetsdomstolens dom 2005 nr 69.

Har polismyndigheten gjort sig skyldig till könsdiskriminering genom sitt sätt att dels inhämta referenser, dels sammanställa de inhämtade referenserna?

Förbundets uppfattning är att polismyndigheten har diskriminerat E.J. genom att inhämta omdömen om hennes tjänstgöring från personer som måste betraktas som jäviga. Vad förbundet har påtalat är närmare bestämt att uppgifter inhämtats från M.R. och E.L., vilka vid den aktuella tidpunkten i likhet med E.J. hade sökt en ledig anställning som vakthavande befäl. Staten har invänt att den samverkansgrupp som förberedde anställningsbeslutet saknade kunskap om vilka personer som hade sökt anställning som vakthavande befäl och att valet av referenspersoner grundades uteslutande på vederbörandes funktion vid polismyndigheten och personliga egenskaper.

Enligt Arbetsdomstolens mening utgjorde polismyndighetens sätt att välja referenspersoner och sammanställa de omdömen som lämnats om E.J. i och för sig sådana åtgärder under anställningsförfarandet som avses i 17 § jämställdhetslagen. Om polismyndigheten därvid har missgynnat E.J. och detta har haft samband med hennes kön, utgör åtgärderna därför i sig könsdiskriminering i strid mot jämställdhetslagen.

Beträffande urvalet av referenspersoner har T.S. vid huvudförhandlingen uppgett följande. Bakgrunden till hans beslut att inhämta referenser om E.J. även från E.L. och M.R. var att det hade lämnats ofördelaktiga uppgifter om E.J. i de referenser som på hennes eget förslag redan hade inhämtats från R.G. och T.N.I. T.S. var medveten om att E.L. i likhet med E.J. hade sökt en anställning som vakthavande befäl, men ansåg att den omständigheten inte spelade någon roll eftersom E.L. redan hade en sådan tjänst. Valet av E.L. hade att göra med att han ville ha in ett kvinnligt perspektiv i referenserna om E.J.

Arbetsdomstolens slutsats av vad som har förekommit i denna del är att inget tyder på att beslutet om inhämtande av referenser från E.L. och M.R. innebar ett missgynnande av E.J. Åtgärderna utgjorde alltså inte någon diskriminering av henne.

Polismyndighetens sammanställning av de omdömen som lämnats om de fyra sökande som kallats till intervju upprättades av beslutsfattaren vid myndigheten, T.S., som själv tagit del av materialet i dess helhet. Det ligger i sakens natur att en sammanställning av det aktuella slaget måste innebära en viss förenkling och schablonisering av materialet. Polismyndighetens förfarande med sammanställningen kan enligt Arbetsdomstolens mening vid

en sammantagen bedömning inte anses ha inneburit något missgynnande av E.J.

Det anförda innebär att domstolen inte kan godta förbundets påstående om att polismyndigheten gjorde sig skyldig till könsdiskriminering genom de nu angivna åtgärderna.

Innebar polismyndighetens beslut om anställning av K.T. att E.J. blev diskriminerad på grund av kön?

Att E.J. i jämställdhetslagens mening blev missgynnad när hon inte fick den aktuella anställningen står klart, och detta har för övrigt inte heller bestritts av staten. För att hon skall anses ha blivit diskriminerad krävs härutöver dels att hon och K.T. har befunnit sig i en likartad situation, dels – om så anses ha varit fallet – att missgynnandet har samband med kön. Det kan i sammanhanget inskjutas att förbundets argumentation i målet uteslutande har gällt frågan om de båda arbetssökandena har befunnit sig i en likartad situation. I målet har från förbundets sida inte förts någon argumentation som direkt tar sikte på frågan om det eventuella orsakssambandet mellan missgynnandet och E.J:s kön.

Frågan om E.J. och K.T. har befunnit sig i en likartad situation sammanfaller som parterna har fört sin talan med frågan om de båda sökandenas respektive kvalifikationer för tjänsten som polisinspektör med funktion som yttre befäl. Förbundets uppfattning är att E.J. i detta hänseende var överlägsen K.T. eller i varje fall jämbördig med honom. Statens inställning är att E.J. inte ens hade tillräckliga kvalifikationer för befattningen och att hon i alla händelser inte var lika kvalificerad som K.T.

Beträffande de båda sökandenas praktiska meriter kan konstateras att E.J. hade arbetat som polis i omkring 30 år, medan K.T. hade arbetat som polis sedan år 1993, dvs. i omkring elva år. Det kan alltså konstateras att de båda var erfarna poliser. Att E.J. var äldre och hade längre anställningstid än K.T. bör enligt domstolens mening inte tillmätas någon nämnvärd vikt vid bedömningen av deras kvalifikationer för arbetet som yttre befäl. Förbundet har visserligen gjort gällande att K.T:s tjänstgöring som livvakt under omkring fem år var av mindre värde som merit för den sökta anställningen. Det har emellertid genom utredningen i målet inte framkommit något som ger stöd för en sådan bedömning. Härtill kommer att K.T. i alla händelser hade arbetat under omkring sex år som ordningspolis i Nacka och att han under den tiden ibland tjänstgjort som yttre befäl eller som vakthavande befäl. Det kan i det sammanhanget nämnas att det beträffande E.J. har framkommit bl.a. att även hon hade haft ett förordnande som just yttre befäl. Av det anförda drar domstolen sammanfattningsvis slutsatsen att E.J. visserligen hade den längsta anställningstiden och störst erfarenhet av arbete som yttre befäl, men att denna skillnad inte bör tillmätas någon stor betydelse vid bedömningen.

Av polismyndighetens annons framgår att det skulle ankomma på den som anställdes att planera och leda arbetet i yttre tjänst. Det angavs bl.a. att man

sökte en person som hade ledaregenskaper samt förmåga och mod att fatta beslut även under stress och stor tidspress. Enligt domstolens mening har det med tanke på detta funnits skäl för polismyndigheten att fästa stort avseende vid sökandenas rent personliga lämplighet för anställningen som yttre befäl. Det är naturligt att polismyndigheten i den delen beaktade de erfarenheter som vunnits om sökandena i deras yrkesutövning. Av detta skäl kan det enligt domstolens mening inte riktas någon befogad kritik mot polismyndigheten för att den inte inhämtade referenser från de av E.J. angivna företrädarna för Friluftsförbundet, utan i stället tillfrågade två anställda inom polismyndigheten utöver dem som angetts av henne själv.

De referenser som har lämnats om E.J. av R.G., T.N.I., E.L., M.R. och S.E. är samstämmiga i fråga om hennes positiva egenskaper. Det framhålls bl.a. att hon är engagerad, arbetsam och lojal samt att hon har lätt att få kontakt med andra människor. Även beträffande de för den aktuella befattningen negativa sidorna hos E.J. är uppgifterna på det hela taget samstämmiga. Samtliga fem personer har i skiftande ordalag menat att hon brister i fråga om beslutsförmåga och naturliga ledaregenskaper. Förbundet har visserligen menat att uppgifterna från E.L. och M.R. inte bör tillmätas någon vikt eftersom de i likhet med E.J. hade sökt en annan tjänst än den som nu var aktuell. Arbetsdomstolen kan i den delen bara konstatera att deras uppgifter stämde väl överens med dem som lämnats av de av E.J. själv angivna referenspersonerna. Beträffande E.J:s personliga egenskaper kan sammanfattningsvis konstateras att hon enligt de uppgifter som lämnats hade tydliga brister som var av betydelse för den aktuella anställningen som yttre befäl.

En hög grad av samstämmighet präglar även de uppgifter som polismyndigheten inhämtade per telefon om K.T:s personliga egenskaper. Kriminalkommissarien J.L. och gruppchefen H.O., båda vid Säkerhetspolisen, samt stationsbefälet vid polisen i Nacka L.G. har alla lämnat synnerligen positiva uppgifter om hans egenskaper som polis. De framhåller alla att han skulle passa bra som yttre befäl. K.T. beskrivs som social och ansvarstagande, en typisk gruppmedlem och lagledare. J.L. uttalade att K.T. när han var gruppchef var direkt ledare för hela livvaktgruppen om 15—20 personer och att han löste den uppgiften på ett mycket bra sätt.

Arbetsdomstolen anser att utredningen ger stöd för slutsatsen att K.T. i fråga om personliga egenskaper hade ett alldeles klart försteg framför E.J. Sammantaget kan domstolen inte finna att hon var lika kvalificerad som K.T. för den aktuella anställningen som yttre befäl. Det betyder att E.J. och K.T. i jämställdhetslagens mening inte var i en likartad situation. Någon könsdiskriminering var det alltså inte fråga om när polismyndigheten valde att inte anställa E.J. som vakthavande befäl.

Har polismyndigheten genom lönesänkningen och det retroaktiva löneavdraget i juli 2004 utsatt E.J. för repressalier i strid mot jämställdhetslagen?

Enligt 22 § jämställdhetslagen får en arbetsgivare inte utsätta en arbetstagare för trakasserier (i den numera gällande lagtexten används uttrycket repressalier) exempelvis på grund av att arbetstagaren har anmält arbetsgivaren för diskriminering. Vad domstolen har att ställning till i denna del av målet är om den lönesänkning och det retroaktiva löneavdrag som polismyndigheten gjorde vid löneutbetalningen i juli 2004 vidtogs på grund av att E.J. i maj 2004 hade anmält polismyndigheten till Jämställdhetsombudsmannen.

Av utredningen i målet framgår att beslutet om att sänka E.J:s utgående lön fattades av T.S. Han har inför domstolen berättat följande. Han hade av lönehandläggaren uppmärksamats på att E.J. inte längre borde ha den lön som beslutats för hennes del för den tid då hon hade en tidsbegränsad anställning som polisinspektör med funktion som yttre befäl. Mot den bakgrunden beslöt han om en sänkning av hennes utgående lön så att den motsvarade vad hon hade haft före den tidsbegränsade anställningen, med löneuppräknning enligt avtal. Hans beslut innebar inte att det skulle göras något retroaktivt avdrag från utgående lönen. Han var medveten om att sådan kvittning i lön inte fick ske och kände inte till att lönehandläggaren gjorde ett retroaktivt avdrag.

Utredningen i målet innehåller en utskrift av mejl från lönehandläggaren till T.S. På utskriften har T.S. för hand skrivit ett beslut av innehållet att E.J. är placerad på trafikavdelningen fr.o.m. den 22 april 2004 och ”skall ha sin ordinarie lön fr.o.m. detta datum”.

Enligt Arbetsdomstolens mening finns det inte skäl att ifrågasätta T.S:s uppgifter om att han fattade beslutet om återgång till E.J:s ordinarie lön därför att han hade uppfattningen att detta var den lön hon var berättigad till i sin anställning efter utgången av den tidsbegränsade anställningen som yttre befäl. Att denna återgång skulle gälla fr.o.m. det datum då den tidsbegränsade anställningen upphörde är i och för sig helt logiskt. Det står inte i beslutet att det skulle göras löneavdrag retroaktivt från utgående lönen, och det finns inte skäl att ifrågasätta T.S:s uppgift om innebörden av hans beslut. Det har vidare inte framkommit att lönehandläggaren skulle ha haft rätt att för arbetsgivaren besluta angående lönen.

På grund av det anförda kommer domstolen till slutsatsen att det får anses visat att de ifrågavarande åtgärderna av polismyndigheten inte utgjorde sådana repressalier mot E.J. som anges i jämställdhetslagen.

Har polismyndigheten brutit mot kollektivavtal genom lönesänkningen och löneavdraget i juli 2004?

Förbundet har i denna del anfört följande. Lönesänkningen och det retroaktiva löneavdraget utgjorde ett brott mot det lokala kollektivavtal om lön som träffades den 30 januari 2004. Åtgärderna innebar även att polismyndigheten bröt mot det centralt gällande kollektivavtalet.

Staten har invänt att åtgärderna inte utgjorde brott mot något lokalt kollektivavtal och heller inte mot det centralt gällande kollektivavtalet.

Det av förbundet åsyftade lokala kollektivavtalet den 30 januari 2004 innebar för E.J:s del att hennes lön höjdes med 1 350 kr från 24 976 kr till 26 325 kr. Beloppet 24 976 kr utgjorde den lön hon hade haft alltsedan hon tillträtt den tidsbegränsade anställningen som polisinspektör med funktion som yttre befäl. Avtalet den 30 januari 2004 innebar såvitt framkommit inget annat än att E.J:s lön höjdes med visst belopp. Grundlönen i den tidsbegränsade anställning som hon hade vid tillfället var enligt utredningen i målet bestämd genom ett ensidigt beslut som fattats av polismyndigheten den 20 februari 2003 i samband med att E.J. tilldelades den tidsbegränsade anställningen. Domstolen anser på grund av det anförda inte visat att lönesänkningen och löneavdraget stred mot det lokala avtal som träffades den 30 januari 2004.

Beträffande det centralt träffade avtalet ALFA har förbundet menat att polismyndighetens lönesänkning och retroaktiva löneavdrag utgjorde ett åsidosättande av bestämmelsen i 12 kap. 1 §, vilken innebär i huvudsak att lönen skall betalas ut per kalendermånad och på sådant sätt att arbetstagaren har tillgång till beloppet tidigast den tjugofemte och senast den sista dagen i den kalendermånad som beloppet hänför sig till. Staten har bestritt att åtgärderna står i strid med den angivna bestämmelsen. Parterna har inte anfört någon närmare argumentation i denna tvistefråga. Den utredning som föreligger i målet kan enligt domstolens mening inte föranleda slutsatsen att polismyndighetens åtgärder stod i strid mot den angivna avtalsbestämmelsen.

Har polismyndigheten genom det retroaktiva löneavdraget i juli 2004 gjort sig skyldig till otillåten kvittning i lön?

I denna del av målet har staten invänt i första hand att förbundets talan skall avvisas därför att frågan om otillåten kvittning i lön inte har berörts vid parternas tvisteförhandlingar. Det är i och för sig ostridigt att förbundet vid den lokala respektive centrala tvisteförhandlingen gjorde gällande enbart att förfarandet stred mot jämställdhetslagens förbud mot repressalier och mellan parterna gällande kollektivavtal. Förbundet har menat att åberopandet av lagen om arbetsgivares kvittningsrätt utgör en komplettering av grunderna för talan som inte omfattas av förhandlingskravet enligt arbetstvistlagen.

Arbetsdomstolen har i sin praxis åtskilliga gånger uttalat att det inte bör ställas något strängt krav på parterna i fråga om att vid förhandling precisera de skilda tvistefrågor som ligger inom ramen för den händelse, åtgärd, avtalstillämpning eller dylikt som föranlett förhandlingen. Om en taleändring är tillåten enligt rättegångsbalken kan det enligt vad domstolen har uttalat knappast komma i fråga att ställa upp ett strängare krav på precisering av yrkandena vid de förhandlingar som föregår det rättsliga förfarandet (se bl.a. avgörandena 2003 nr 32 och 115).

Frågan huruvida det retroaktiva löneavdraget utgjorde otillåten kvittning fördes in i målet först genom en inlaga från förbundet några veckor före

huvudförhandlingen i målet. Förbundet anförde därvid som en ytterligare grund för yrkandet om allmänt skadestånd att löneavdraget stred mot lagen om arbetsgivares kvittningsrätt. Detta innebar att förbundet, utan att saken ändrades, åberopade en ny omständighet för sin talan. Åberopandet utgjorde därmed enligt 13 kap. 3 § tredje stycket rättegångsbalken inte någon otillåten ändring av talan. Det följer av detta att förhandlingskravet enligt arbetstvistlagen inte har blivit åsidosatt. Statens invändning i denna del kan alltså inte godtas.

Staten har inte förnekat att det retroaktiva löneavdraget i och för sig stod i strid mot lagen om arbetsgivares kvittningsrätt. Som domstolen har uppfattat saken har staten emellertid bestritt skadeståndsansvar med hänvisning till att löneavdraget beslöts och utfördes av en lönehandläggare, som enligt statens mening inte är att likställas med arbetsgivaren. Arbetsdomstolen kan inte finna annat än att det har varit fråga om en uppsåtligt vidtagen lönekvittning i strid mot lagen och att staten som arbetsgivare har ett ansvar för denna åtgärd.

Det allmänna skadeståndet bör enligt domstolens mening bestämmas till det av förbundet vid huvudförhandlingen i denna del angivna beloppet 10 000 kr. Förbundet har yrkat ränta på skadeståndsbeloppet i första hand från den 27 juli 2005, vilken är dagen efter den dag som inföll en månad efter den centrala tvisteförhandlingen. Staten har bestritt skyldighet att utge ränta avseende tiden före delgivningen av stämning i målet. En förutsättning för att ränta skall utgå från den av förbundet angivna tidpunkten är enligt 4 § andra stycket räntelagen att förbundet då hade lagt fram den utredning som med hänsyn till omständigheterna skäligen kunnat begäras av förbundet. Förbundet har inte anfört någon omständighet som visar att denna förutsättning har varit uppfylld i detta fall (jfr domstolens avgöranden 1996 nr 59, 2004 nr 56 och 2005 nr 77). Ränta på det allmänna skadeståndet skall därför utgå först från dagen för delgivning av stämning i målet, den 30 november 2005.

Rättegångskostnader

Den utgång i målet som följer av domstolens ställningstaganden i det föregående innebär att vad staten har tappat endast är av ringa betydelse. Staten skall därför erhålla full ersättning för sina rättegångskostnader. Det belopp som staten yrkat har vitsordats som skäligt av förbundet.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar staten genom Arbetsgivarverket att till E.J. utge allmänt skadestånd med tiotusen (10 000) kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 30 november 2005 till dess betalning sker.
2. Svenska Polisförbundets talan i övrigt ogillas.
3. Svenska Polisförbundet förpliktas att till staten genom Arbetsgivarverket utge ersättning för rättegångskostnader med åttiosjutusentrehundrafyrtioåtta

(87 348) kr, avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § rättelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Michaël Koch, Sören Öman, Berndt Molin, Peter Ander, Håkan Torngren, Sven-Olof Arbestål och Margareta Zandén. Enhälligt.

Sekreterare: Maria Wiklund