

Domen kommer inte att refereras i publikationen Arbetsdomstolens domar.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2017-07-05
StockholmDom nr 45/17
Mål nr A 116/16**KÄRANDE**

Diskrimineringsombudsmannen, Box 4057, 169 04 Solna
Ombud: processförarna Anna Rosenmüller Nordlander och Johanna Nilsson, adress som ovan

SVARANDE

Bolaget X Adress Stockholm
Ombud: advokaten Henrik Jacobsson, Advokatfirman W & Ö HB,
Box 7387, 103 91 Stockholm

SAKEN

diskriminering

Bakgrund

A.A. började hösten 2015 en provanställning som säljare hos Bolaget X (bolaget). Hon var då 19 år. B.B. är verkställande direktör i bolaget.

Tvisten gäller om B.B. har utsatt A.A. för sexuella trakasserier i samband med en julfest den 4 december 2015 och om bolaget därigenom brutit mot diskrimineringsförbudet i diskrimineringslagen (2008:567).

A.A. som inte är medlem i någon arbetstagarorganisation, har medgett att Diskrimineringsombudsmannen (DO) för hennes talan. Bolaget är inte medlem i någon arbetsgivarorganisation.

Yrkanden m.m.

DO har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till A.A. betala diskrimineringsersättning med 75 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 24 oktober 2016) till dess betalning sker.

Bolaget har bestritt yrkandet. Inget belopp har vitsordats som skäligt i och för sig, men väl sättet för beräkning av ränta.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

DO har begärt att Arbetsdomstolen ska inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen avseende vissa frågor om beviskrav och bevisbörda i mål sexuella trakasserier.

Parterna har till utveckling av sin talan anfört i huvudsak följande.

DO

Sammanfattning av grunderna för talan

A.A. har på bolagets julfest, den 4 december 2015, blivit utsatt för sexuella trakasserier av bolagets verkställande direktör B.B. De sexuella trakasserier har bestått av närmanden och fysisk beröring av sexuell natur som har kränkt A.A. värdighet. Bolaget har härigenom utsatt A.A. för diskriminering i strid mot 1 kap. 4 § 5 jämfört med 2 kap. 1 § 1 diskrimineringslagen. Bolaget ska därför betala diskrimineringsersättning till A.A.

Julfesten den 4 december 2015

Den 4 december 2015 anordnade bolaget en julfest för sina anställda på restaurang R 1 i centrala Stockholm. På restaurangen bjöd bolaget på middag och alkohol. När sällskapet hade ätit gick de vidare till restaurang R 2 där A.A. kom att sitta bredvid B.B. Efter en stund lade B.B. sin hand på AA lår. AA försökte komma undan genom att flytta på sig, men B.B. flyttade efter henne och lade handen på hennes lår igen. AA markerade med gester och kroppsspråk att hon var besvärad. Hon lämnade bordet och började dansa med sin chef, C.C. När de dansade kom B.B. och ”daskade” C.C. på stjärten.

Någon gång under kvällen satte sig B.B. bredvid A.A. igen. Han lade då sin hand på insidan av hennes lår och förde upp den i riktning mot hennes underliv. A.A. försökte trycka bort handen men B.B. höll kvar den. Vid ett tillfälle under kvällen tog B.B. tag i A.A. stjärt.

Under kvällen kom försäljnings- och marknadschefen, D.D. fram till A.A. och frågade henne om B.B. betedde sig opassande. När hon bekräftade att så var fallet, rekommenderade han henne att hålla sig borta från B.B.

Tiden efter julfesten

Några dagar efter julfesten hade A.A. och C.C. ett möte med D.D. där de berättade att B.B. hade utsatt dem för sexuella trakasserier. Vid mötet deltog även E.E. som också hade upplevt att B.B. hade ”tafsat” på henne

under julfesten. Efter mötet skickade C.C. ett e-postmeddelande till D.D. för vidarebefordran till B.B. där hon skriftligen anmärkte på de sexuella trakasserierna. E-postmeddelandet var undertecknat av C.C., A.A. och E.E.

A.A. mådde så dåligt av trakasserierna att hon sade upp sig från arbetet. Hennes sista arbetsdag var den 17 december 2015. Samma dag gjorde hon en polisanmälan mot B.B. Även C.C. sade upp sig med anledning av trakasserierna.

Bolaget

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Bolaget har inte genom sin verkställande direktör, B.B. utsatt A.A. för sexuella trakasserier. Det har inte funnits något uppsåt från B.B. sida att utsätta A.A. för sexuella trakasserier.

Julfesten

Före julfesten den 4 december 2015 hölls en genomgång för personalen på Stockholmskontoret där B.B. deltog. Vid genomgången serverades öl och sällskapet gick sedan vidare till restaurang R 2 och hade där en trevlig julmiddag. B.B. har inte betett sig som DO gjort gällande. A.A. har inte markerat mot B.B. att han har betett sig olämpligt. A.A. har inte förklarat för D.D. att hon ansåg att B.B. betett sig olämpligt under kvällen.

Tiden efter julfesten

När bolaget fick kännedom om vad A.A., E.E. och C.C. ansåg att B.B. gjort så erbjöds de ett möte med bolagets ledning. Bolagets syfte med mötet var att agera på ett ansvarsfullt sätt. A.A., E.E. och C.C. valde emellertid att inte medverka i något möte. A.A. polisanmälan har inte lett till åtal.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På DO:s begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med A.A. samt vittnesförhör hållits med C.C., F.F., G.G. och H.H. och I.I.

På bolagets begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med

B.B. samt vittnesförhör hållits med D.D. och J.J.

Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Twisten

Twisten gäller om bolaget ska betala diskrimineringsersättning till A.A. på grund av att A.A. utsatts för sexuella trakasserier.

Enligt 2 kap. 1 § första stycket 1 diskrimineringslagen får en arbetsgivare inte diskriminera sina arbetstagare. Begreppet diskriminering innefattar sexuella trakasserier. Med sexuella trakasserier avses ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet (1 kap. 4 § 5 diskrimineringslagen).

B.B. är ställföreträdare för bolaget och han har därmed rätt att besluta i frågor som rör bolagets anställda (2 kap. 1 § sista stycket diskrimineringslagen). Det är ostridigt att hans agerande under julfesten ska tillräknas bolaget.

DO har gjort gällande följande. A.A. har utsatts för sexuella trakasserier genom att B.B. lagt sin hand på A.A. lår, lagt sin hand på insidan av A.A. lår och fört upp handen i riktning mot A.A. underliv samt tagit tag i A.A. stjärt.

Bolaget har bestritt att B.B. agerat på detta sätt och anfört att om han kommit emot A.A. under julfesten har det varit av miss-tag och han har inte haft något uppsåt att trakassera henne.

Förhören

Av förhören har följande framkommit.

A.A. har berättat i huvudsak följande. Inne på R 2 satt sällskapet i en u-formad soffa. I soffan hade hon B.B. på sin ena sida och hennes arbetskamrat G.G. på sin andra sida. B.B. lade sin hand på A.A. lår. Hon flyttade på sitt ben men B.B. hand följde hennes ben. Sedan gick hon till dansgolvet för att dansa. Hon såg då att B.B. daskade C.C. på rumpan. Hon pratade en stund med C.C. om vad B.B. hade gjort. Sedan gick hon tillbaka till soffan. B.B. lade då sin hand på insidan av hennes lår och förde handen i riktning mot hennes underliv. Hon försökte mota bort honom med hjälp av sina händer, men han slutade inte. När hon reste sig upp för att gå ifrån bordet tog han henne på rumpan. Hon hade druckit en del alkohol under

kvällen och var påverkad men inte full. Efteråt kände hon sig chockad och ledsen och händelsen påverkar henne än i dag.

B.B. har berättat huvudsakligen följande. På R 2 var det trångt i soffan. **A.A.** satt bredvid honom. Han har inte tagit henne på låret. Eftersom de satt så tätt intill varandra, kan han av misstag ha kommit emot hennes lår. Det var i så fall en olyckshändelse och inte en sexuell handling. Han har inte slagit till **A.A.** på rumpan. Det kan ha varit vem som helst som gjort det.

C.C. som var **A.A.** chef, har berättat att **B.B.** tafsat på henne under julfesten. Hon har även uppgett att **A.A.** under kvällen berättade att **B.B.** utsatt **A.A.** för sexuella trakasserier.

H.H. som var anställd hos bolaget, har berättat att **B.B.** lade sin hand på hennes lår när de satt i soffan, att hon korsade sina ben men att **B.B.** hand kom tillbaka, att hon kände sig obekvämt och gick hem.

G.G. som var anställd hos bolaget, har berättat följande. **A.A.** och **B.B.** satt bredvid varandra i soffan och **B.B.** var väldigt närgången mot **A.A.** Hon såg senare att **B.B.** tog **A.A.** på rumpan. **H.H.** berättade under julfesten att **B.B.** hade tagit henne på låret.

D.D. och **J.J.** har berättat att de inte märkt att **B.B.** gjorde några närmanden **A.A.** eller någon mot annan på R 2 .

F.F. som är **A.A.** pojkvän, har uppgett att **A.A.** berättade för honom om chefens agerande på julfesten dels samma kväll, dels mer utförligt någon dag senare. Han har även beskrivit att **A.A.** var väldigt ledsen, kände sig utnyttjad och förminskad av det inträffade.

Arbetsdomstolens bedömning

B.B. har förnekat att han agerat på det sätt som **A.A.** beskrivit. Därmed står ord mot ord i fråga om vad som hände på julfesten. **A.A.** berättelse är klar och relativt detaljrik, medan **B.B.** berättelse om hur kvällen förlöpte är mycket knapphändig och kortfattad. Redan härigenom har **A.A.** berättelse ett visst försteg framför **B.B.** Hennes berättelse får även visst stöd av vad **C.C.** **G.G.** **H.H.** och berättat, och motsägs inte av **D.D.** och **J.J.** Även **F.F.** uppger visst stöd för hennes berättelse.

Genom den muntliga bevisningen är det enligt Arbetsdomstolens mening visat att **B.B.** har agerat på det sätt som DO påstått.

Agerandet är att bedöma som sexuella trakasserier enligt 1 kap. 4 § 5 diskrimineringslagen. Bolaget har därmed brutit mot diskrimineringsförbudet i 2 kap. 1 § diskrimineringslagen och ska därför åläggas att betala diskrimineringsersättning till A.A. (5 kap. 1 § första stycket diskrimineringslagen).

Diskrimineringsersättningens storlek

A.A. var när händelsen inträffade endast 19 år gammal. Av utredningen – inte minst förhöret med pojkvännen F.F. – framgår att A.A. tog mycket illa vid sig av trakasserierna. Dessa har även bidragit till sade upp sig från sin anställning. Arbetsdomstolen finner vid en samlad bedömning att diskrimineringsersättningen ska bestämmas till 50 000 kr (jfr AD 2016 nr 38 och AD 2016 nr 56 med däri gjorda hänvisningar).

Ska förhandsavgörande inhämtas från EU-domstolen?

DO har begärt att Arbetsdomstolen ska inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen avseende vissa frågor om beviskrav och bevisbörda i mål sexuella trakasserier.

Av artikel 267 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt följer att Arbetsdomstolen är skyldig att begära förhandsavgörande från EU-domstolen när fråga uppkommer om bl.a. tolkningen av EU:s rättsakter och Arbetsdomstolen anser att ett beslut i frågan är nödvändigt för att döma i saken. Med hänsyn till de bedömningar Arbetsdomstolen gjort i målet anser domstolen inte att det inte är nödvändigt att ta ställning till de frågor som DO ställt för att döma i saken. DO:s begäran om att inhämta förhandsavgörande ska därför avslås.

Rättegångskostnad

Bolaget får anses ha förlorat målet även om diskrimineringsersättningen bestämts till lägre belopp än vad DO har yrkat. Bolaget ska således ersätta DO för dess rättegångskostnader fullt ut. Den ersättning DO yrkat är skälig.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Diskrimineringsombudsmannens begäran om att Arbetsdomstolen ska inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen.

2. Arbetsdomstolen förpliktar Bolaget X att till A.A. betala diskrimineringsersättning med 50 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 24 oktober 2016 till dess betalning sker.

3. Bolaget X ska ersätta Diskrimineringsombudsmannen för dess rättegångskostnader med 67 198 kr, varav 63 074 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Dag Ekman, Christer Måhl, Charlott Richardson och Anders Hammarbäck. Enhälligt.

Rättssekreterare: Lotta Bodelius