

**Sammanfattning**

Fyra polisassistenter omplacerades på grund av graviditet från yttre till inre tjänst på ett sådant sätt att 18 och 19 § föräldraledighetslagen (1995:584) är tillämpliga. Omplaceringen från yttre till inre tjänst innebar att de fick ett längre arbetstidsmått, dvs. att de fick arbeta längre tid per vecka än tidigare. Fråga om arbetstagarnas arbetstidsmått utgjort en sådan anställningsförmån som de i enlighet med föräldraledighetslagen har haft rätt att bibehålla efter omplaceringarna. Arbetsdomstolen har besvarat frågan jakande.

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2008-02-13  
StockholmDom nr 14/08  
Mål nr A 253/06**KÄRANDE**

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

**SVARANDE**

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

**SAKEN**

skadestånd avseende brott mot föräldraledighetslagen m.m.

---

Mellan Staten genom Arbetsgivarverket och bl.a. Svenska Polisförbundet (förbundet) gäller varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal, däribland Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA). Vidare gäller ett mellan staten genom Rikspolisstyrelsen och förbundet ingånget avtal med lokala avtalsbestämmelser till ALFA för polisen per den 31 mars 2002 (ALFA/Polis). Det finns även ett lokalt arbetstidsavtal för Polismyndigheten i Hallands län.

I föräldraledighetslagen (1995:584) finns följande bestämmelser.

## 18 §

En kvinnlig arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar har rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner under förutsättning att hon har förbjudits att fortsätta sitt vanliga arbete enligt föreskrift som har meddelats med stöd av 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen (1977:1160).

## 19 §

En kvinnlig arbetstagare som väntar barn och som på grund av detta inte kan utföra fysiskt påfrestande arbetsuppgifter, har rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner. Denna rätt till omplacering gäller dock endast från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för förlossningen.

Enligt 4 kap. 4 § ALFA gäller för heltidsarbetande arbetstagare att den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden för helgfri måndag – fredag uppgår till 39 timmar och 45 minuter.

Av det lokala arbetstidsavtalet för Polismyndigheten i Hallands län framgår följande. Den ordinarie arbetstiden (veckoarbetstiden) för heltidstjänst-

görande som i lista har sin tjänstgöring regelbundet förlagd mellan klockan 06.00 och klockan 21.00 vardag utom lördag är 39 timmar 45 minuter i genomsnitt per vecka. Avtalet innehåller regler om avkortning av arbetstid och tidsförläggningskompensation för tjänstgöring på kvällar och nätter samt på lördagar och söndagar. I avtalet specificeras i vilken omfattning arbetstiden förkortas. Tidsförläggningskompensationens storlek är beroende av den tidpunkt då arbetet utförs.

J.A., S.S., M.C. och S.L. är samtliga anställda som polisassistenter vid Polismyndigheten i Hallands län. Under perioden 2003 – 2006 omplacerades dessa arbetstagare vid olika tidpunkter på grund av graviditet. För J.A:s och S.L:s del var det frågan om omplacering vid två graviditeter medan S.S. och M.C. omplacerades vid ett tillfälle vardera. Omplaceringarna skedde på ett sådant sätt att 18 och 19 §§ föräldraledighetslagen är tillämpliga. Arbetstagarna omplacerades alltså antingen med anledning av att de förbjudits att fortsätta sitt vanliga arbete enligt föreskrift som har meddelats med stöd av 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen eller på grund av att de inte kunde utföra fysiskt påfrestande arbetsuppgifter. Omplaceringarna innebar i samtliga fall att arbetstagarna omplacerades från yttre till inre tjänst. Omplaceringarna fick till följd att arbetstagarna fick en längre veckoarbetstid än den som gällt före omplaceringarna.

Mellan parterna har uppkommit tvist huruvida omplaceringarna till uppgifter med längre arbetstidsmått har stått i strid mot 18 och 19 §§ föräldraledighetslagen, alternativt mot artikel 11.1 i EG-direktivet 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar. Vidare är tvistigt mellan parterna huruvida polismyndighetens agerande har stått i strid mot 15 – 17 §§ jämställdhetslagen, alternativt EG-direktiven 2002/73/EG av den 23 november 2002 om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor alternativt direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män jämte artikel 141 i EG-fördraget. Parterna har tvisteförhandlat utan att någon överenskommelse har kunnat träffas.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen och som talan slutligt bestämts yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta staten att till

*J.A.* utge ekonomiskt skadestånd med sammanlagt 40 256 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 23 498 kr från den 25 augusti 2003 och på 16 758 kr från den 25 juni 2006, allt till dess betalning sker,

*M.C.* utge ekonomiskt skadestånd med sammanlagt 4 224 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 oktober 2006 till dess betalning sker,

*S.S.* utge ekonomiskt skadestånd med sammanlagt 21 966 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 juli 2005 till dess betalning sker, samt

*S.L.* utge ekonomiskt skadestånd med sammanlagt 22 612 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 11 979 kr från den 25 maj 2005 och på 10 633 kr från den 25 januari 2007.

Förbundet har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta staten att till var och en av *S.S.*, *J.A.*, *M.C.* och *S.L.* utge allmänt skadestånd med 200 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 3 januari 2007 till dess betalning sker.

Staten har bestritt käromålet. Förbundets yrkanden om ekonomiskt skadestånd och samtliga ränteyrkanden har vitsordats som i och för sig skäliga. Staten har inte vitsordat något belopp avseende det allmänna skadeståndet som skäligt.

För den händelse Arbetsdomstolen skulle anse att polismyndighetens omplaceringar av arbetstagarna till arbete med längre arbetstidsmätt inte har stått i strid med föräldraledighetslagen eller jämställdhetslagen har förbundet begärt att förhandsbesked ska inhämtas från EG-domstolen. Förhandsbeskedet skulle i så fall gälla innebörden i visst hänseende av artikel 11.1 i direktiv 92/85/EEG, direktiv 2002/73/EG och direktiv 75/117/EEG jämte artikel 141 i EG-fördraget. Statens inställning är att det saknas skäl för att inhämta förhandsbesked.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört i huvudsak följande.

### **Förbundet**

De berörda arbetstagarna omplacerades enligt följande.

*J.A.* omplacerades den 24 mars 2003 på grund av graviditet. Omplaceringen varade t.o.m. den 31 augusti 2003. Före omplaceringen hade hon ett arbetstidsmätt om 34 timmar och 15 minuter per vecka, medan hon efter omplaceringen fick ett arbetstidsmätt om 39 timmar och 45 minuter per vecka. Hennes arbetstid blev alltså fem timmar och 30 minuter längre per vecka efter omplaceringen. Hon omplacerades på nytt den 20 februari 2006 på grund av en ny graviditet. Denna omplacering varade t.o.m. den 5 mars 2006. Före denna omplacering hade hon ett arbetstidsmätt om 35 timmar och 20 minuter, medan hon efter omplaceringen fick ett arbetstidsmätt om 39 timmar och 45 minuter. Hennes arbetstid blev alltså fyra timmar och 25 minuter längre varje vecka jämfört med situationen före omplaceringen. Omplaceringarna medförde att hon under sin semester år 2003 fick ta ut 22 semestertimmar extra jämfört med om semestern uttagits före omplaceringen medan hon under sin semester år 2006 fick ta ut 18 semestertimmar extra jämfört med tidigare.

*M.C.* omplacerades på grund av graviditet den 24 juli 2006. Omplaceringen varade t.o.m. den 12 november 2006. Före omplaceringen hade hon ett arbetstidsmätt om 35 timmar och 20 minuter. Efter omplaceringen fick hon

den 4 september 2006 ett arbetstidsmått om 37 timmar och 45 minuter. Arbetstidsmåttet ökade därmed med två timmar och 30 minuter per vecka. Omplaceringen medförde att hon under sin semester år 2006 fick ta ut nio semestertimmar extra jämfört med om semestern uttagits före omplaceringen.

S.S. omplacerades på grund av graviditet den 14 februari 2005 och omplaceringen varade till den 31 juli 2005. I samband med omplaceringen erhöll hon ett arbetstidsmått om 37 timmar och 45 minuter, och från och med den 29 mars 2005 ett arbetstidsmått om 39 timmar och 45 minuter. Före omplaceringen hade hon ett arbetstidsmått om 34 timmar och 15 minuter. Hennes arbetstidsmått ökade alltså med tre timmar och 30 minuter från den 14 februari 2005 och med fem timmar och 30 minuter efter den 29 mars 2005. Omplaceringen medförde att hon under sin semester år 2005 fick ta ut 19 semestertimmar och 48 minuter extra jämfört med om semestern uttagits före omplaceringen.

S.L. omplacerades på grund av graviditet den 3 januari 2005. Omplaceringen varade t.o.m. den 8 juni 2005. Hon omplacerades därefter den 16 oktober 2006 på grund av en ny graviditet. Den omplaceringen varade t.o.m. den 19 februari 2007. Fr.o.m. den 3 januari 2005 fick hon ett arbetstidsmått om 36 timmar och 55 minuter. Före omplaceringen hade hon ett arbetstidsmått om 34 timmar och 15 minuter. Hon fick alltså ett arbetstidsmått som var två timmar och 40 minuter längre än tidigare. Vid den andra omplaceringen den 16 oktober 2006 fick hon ett arbetstidsmått om 39 timmar och 45 minuter. Jämfört med hennes arbetstidsmått före omplaceringen om 34 timmar och 15 minuter, blev hennes arbetstidsmått efter omplaceringen fem timmar och 30 minuter längre än tidigare. Omplaceringarna medförde att hon under sin semester år 2005 fick ta ut åtta semestertimmar extra jämfört med om semestern uttagits före omplaceringen, medan hon under sin semester år 2007 fick ta ut elva semestertimmar extra.

### *Rättsliga grunder för förbundets talan*

Det är ostridigt i målet att de aktuella omplaceringarna i samtliga fall var sådana att de omfattades av bestämmelserna i 18 och 19 §§ föräldraledighetslagen. Förbundet gör *i första hand* gällande att polismyndighetens agerande strider mot dessa bestämmelser och mot direktiv 92/85/EEG. En arbetstagare är enligt 18 och 19 §§ föräldraledighetslagen berättigad till bibehållna anställningsvillkor. De berörda arbetstagarna har på sätt som redovisats ovan fått förändrade arbetstidsmått genom att de har fått arbeta längre tid varje vecka jämfört med före omplaceringarna. Arbetstagarnas arbetstidsmått utgör ett sådant anställningsvillkor som arbetstagarna har rätt att behålla även efter en omplacering. Det förhållandet att arbetstagarnas arbetstidsmått är att anse som anställningsvillkor framgår av de tillämpliga kollektivavtalen, vilka innebär att arbetstagarna har en på avtalen grundad rätt både till ersättning för obekvämt arbetstid och till förkortning av arbetstid under den tid då de arbetar.

Arbetstagarna har även enligt artikel 11.1 i direktiv 92/85/EEG en rätt att bibehålla de rättigheter som följer av anställningsavtalet även i fråga om bibehållen lön eller rätt till skälig ersättning. Arbetstagarna har underrättat polismyndigheten om att de varit gravida och har omplacerats av myndigheten såsom anges i artikel 5 och/eller artikel 6 i direktivet. De har därmed en rätt grundad på artikel 11.1 i direktivet. De arbetstidsmätt som arbetstagarna hade före omplaceringarna utgjorde en sådan rättighet som arbetstagarna har rätt att bibehålla enligt direktivet.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att polismyndighetens agerande inte har stått i strid mot 18 och 19 §§ föräldraledighetslagen eller artikel 11.1 i direktiv 92/85/EEG gör förbundet *i andra hand* gällande att polismyndighetens agerande strider mot 15, 16 och 17 §§ jämställdhetslagen. I anslutning här till görs gällande att handlandet strider mot direktiv 2002/73/EG om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG, alternativt mot direktiv 75/117/EEG jämte artikel 141 i EG-fördraget. Diskrimineringsförbudet i jämställdhetslagen är tillämpliga enligt 17 § punkten 6 i denna lag. I denna del gör förbundet gällande att arbetstagarna blivit utsatta för i första hand direkt diskriminering, och i andra hand indirekt diskriminering. Den direkta diskrimineringen har bestått i att polismyndigheten har missgynnat arbetstagarna genom att behandla dem sämre än myndigheten skulle ha behandlat någon annan i en jämförbar situation. Missgynnandet har samband med arbetstagarnas kön. Endast kvinnor kan bli omplacerade på grund av graviditet. I målet är otvistigt att arbetstagarna skulle ha fått behålla sina respektive arbetstidsmätt om de inte hade varit gravida och någon omplacering därmed inte hade varit aktuell.

Den indirekta diskrimineringen har bestått i att polismyndigheten har tillämpat ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer av det ena könet. Myndigheten har tillämpat det lokala arbetstidsavtalet på arbetstagarna och i avtalet görs inte någon åtskillnad mellan könen. Avtalet missgynnar dock särskilt gravida arbetstagare. Anledningen till detta är att gravida arbetstagare i större utsträckning än manliga arbetstagare omplaceras till tider som enligt kollektivavtalet medför mindre arbetstidsförkortning. Staten kan genom sin arbetsledningsrätt omplacera manliga arbetstagare till tjänster som är förlagda på sådan tid att arbetstiden blir kortare än före omplaceringen. Något sådant är inte möjligt vid omplacering av en gravid arbetstagare enligt 18 och 19 §§ föräldraledighetslagen eftersom syftet med omplaceringen är att skydda arbetstagaren från arbetsuppgifter som de tidigare utfört. Då dessa arbetsuppgifter utförs på sådan tid som är riskfylld medför en omplacering till annan tid som är mindre riskfylld att gravida arbetstagare per definition alltid får en längre arbetstid än tidigare. Något sådant förhållande föreligger inte vid omplacering av manliga arbetstagare. Polismyndighetens förfarande kan inte motiveras av ett berättigat mål och agerandet är inte heller lämpligt eller nödvändigt för att uppnå målet. Det skulle inte vara förenat med några praktiska svårigheter om arbetstagarna skulle få behålla sina respektive arbetstidsmätt. Det sistnämnda torde vara otvistigt mellan parterna. Att det förhåller sig på detta sätt framgår för övrigt av att man vid Polismyndigheten i

Stockholms län inte förlänger arbetstiden för gravida arbetstagare i samband med omplacering till inre tjänst.

Staten har i tvisten gjort gällande att det skulle vara orimligt att låta de omplacerade arbetstagarna få behålla sina tidigare arbetstidsmått. En sådan lösning skulle dock enligt förbundets mening inte vara orimlig eller orättvis gentemot andra arbetstagare. Vad staten anfört i denna del innebär inte att det finns ett berättigat mål som kan göra ett missgynnande godtagbart. Polismyndighetens åtgärd kan under alla förhållanden inte anses som ett lämpligt eller nödvändigt medel för att uppnå ett sådant berättigat mål. Det skulle inte vara förenat med några praktiska svårigheter att låta arbetstagarna behålla sina respektive arbetstidsmått inom ramen för den inre tjänst till vilken de omplacerades.

På grund av polismyndighetens förfarande ska staten förpliktas att utge såväl allmänt som ekonomiskt skadestånd till arbetstagarna. Det ekonomiska skadeståndet har beräknats med ledning av skillnaderna i arbetstiden före och efter omplaceringen, varvid avtalsbestämmelserna om s.k. enkel övertid har tillämpats. Om beloppen råder inte tvist i målet. Beträffande det allmänna skadeståndet gör förbundet gällande att det saknas grund för jämkning.

För den händelse Arbetsdomstolen skulle anse att polismyndighetens omplaceringar av arbetstagarna med åtföljande längre arbetstidsmått inte står i strid med föräldradighetslagen eller jämställdhetslagen anser förbundet att förhandsbesked ska inhämtas från EG-domstolen. Förhandsbeskedet ska då gälla frågan om artikel 11.1 i direktiv 92/85/EEG, direktiv 2002/73/EG alternativt direktiv 75/117/EEG jämte artikel 141 i EG-fördraget utgör hinder mot att gravida kvinnliga poliser, som på grund av risker för hälsa och säkerhet omplaceras från yttre tjänst till inre tjänst, samtidigt åläggs en arbetstidsförlängning som inte ger rätt till höjd lön.

## **Staten**

Polisväsendet består av Rikspolisstyrelsen, Statens Kriminaltekniska Laboratorium och 21 självständiga polismyndigheter. Polismyndigheten i Hallands län är en av dessa självständiga polismyndigheter. Vid myndigheten arbetar för närvarande omkring 470 poliser och 170 civilanställda. Polisen har en mängd olika arbetsuppgifter såsom utryckningsverksamhet, patrullering, spaning och utredning. Som en följd av myndighetens verksamhet utförs arbetet vid vissa enheter på kontorstid, medan arbetet vid andra enheter utförs som skiftarbete. Arbetet vid polisen kan indelas i yttre och inre tjänst. Arbete i yttre tjänst sker i form av skiftgång. Arbetsuppgifterna utförs dygnet runt, samtliga dagar i veckan. Till arbetsuppgifterna hör att rycka ut och göra ingripanden för att säkra lugn och ordning. Detta är ett arbete som innebär att arbetstagarna riskerar att drabbas av kroppsliga skador. Arbetet är fysiskt tungt, och verksamheten är händelsestyrd. Arbetet i inre tjänst innebär vanligtvis att arbetstagaren inte arbetar i skift utan på kontorstid. Till uppgifterna där hör bl.a. att bedriva utredningsarbete. Risken för kroppsliga skador är minimal, och arbetet är inte fysiskt betungande. Verksamheten är företrädesvis planerad.

Arbetstidens förläggning sker genom särskilda listor. Den ordinarie arbetstiden för arbetstagare med heltidstjänstgöring är 39 timmar och 45 minuter, oavsett enligt vilken lista tjänstgöringen är förlagd. Vanligtvis arbetar arbetstagarna enligt en s.k. fast lista med ett schema som löper i perioder om sex veckor. När en arbetstagare placerats på en lista, utgår man från det normala veckoarbetstidsmåttet, dvs. 39 timmar och 45 minuter. Beroende på när arbetet ska utföras enligt listan fastställs det s.k. arbetstidsmåttet. Det finns en schablon som innebär att tid avräknas från veckoarbetstiden med ledning av olika faktorer, främst när på dygnet arbetet utförs och vilka veckodagar som tas i anspråk. Arbetstagarorganisationerna har varit med och utarbetat det lokala arbetstidsavtalet. Schablonerna och de fasta listorna har beslutats efter förhandling med arbetstagarorganisationerna.

De omplacerade arbetstagarna är inte anställda som polisassistenter i yttre tjänst eller inre tjänst, utan rätt och slätt som polisassistenter. En polisassistent placeras på lista i inre eller yttre tjänst. Omplaceringar är vanligt förekommande inom Polismyndigheten i Hallands län. Omkring 50 poliser omplaceras per år, i princip uteslutande från yttre till inre tjänst. Det är inte vanligare med omplaceringar av kvinnor än av män. Endast ett fåtal av omplaceringarna är kopplade till graviditet. Omplaceringar sker vanligtvis av verksamhetsskäl, men de kan också vara motiverade av skäl som är kopplade till den enskilde arbetstagaren, t.ex. medicinska orsaker. Vanligtvis görs omplaceringarna i samförstånd med den enskilda arbetstagaren. Initiativet kan komma från såväl arbetstagaren som arbetsgivaren. Därefter diskuterar parterna fram en lösning som passar bägge parter. En omplacering innebär att arbetstagaren får det arbetstidsmått som gäller för den nya placeringen. En arbetstagare som arbetar obekväm arbetstid har också rätt till ersättning för detta. Om en sådan arbetstagare omplaceras har han eller hon inte rätt att behålla sådan ersättning i den nya placeringen. Om anledningen till att omplaceringen sker är att arbetstagaren är gravid, får arbetstagaren dock behålla ersättningen även i den nya placeringen.

De nu aktuella arbetstagarna var anställda för heltidstjänstgöring som enligt det lokala arbetstidsavtalet är 39 timmar och 45 minuter. Deras arbetsuppgifter såväl före som efter omplaceringen föll inom deras arbetskyldighet. Samtliga omplaceringar gjordes på grund av arbetstagarnas graviditet. Efter omplaceringarna har arbetstagarna haft varierande arbetstidsmått i enlighet med vad förbundet anfört. Arbetstagarna har fått det arbetstidsmått som tillämpats enligt den lista som gällt för den nya placeringen. Flertalet av omplaceringarna har inneburit en övergång till arbetstid på dagtid. Samtliga arbetstagare har fått behålla sin ersättning för obekväm arbetstid efter omplaceringarna.



### *Rättsliga grunder för statens bestridande*

Polismyndigheten har inte brutit mot arbetstagarnas rätt till bibehållna anställningsförmåner efter omplacering enligt 18 och 19 §§ föräldradighetslagen. Det tidigare gällande arbetstidsmåttet är inte en sådan i sammanhanget utbrytbar anställningsförmån som omfattas av begreppet bibehållna anställningsförmåner. Det kan vidare inte anses som skäligt att det tidigare arbetstidsmåttet ska gälla även efter omplaceringen.

För den händelse Arbetsdomstolen skulle finna att det ändrade arbetstidsmåttet är en anställningsförmån i föräldradighetslagstiftningens mening gör staten gällande följande. Parterna har med arbetstidsmåttsystemet i kollektivavtal kommit överens om hur full tid uppnås under olika förhållanden. Arbetsgivaren har tillämpat kollektivavtalet på arbetstagarna när de arbetat i såväl inre som yttre tjänst. Arbetstagarna har således fått behålla sina anställningsförmåner enligt anställningsavtalet. Arbetsgivaren har därmed inte handlat i strid mot 18 och 19 §§ föräldradighetslagen. Handlandet strider inte heller mot direktivet 92/85/EEG.

De omplacerade arbetstagarna har inte blivit utsatta för direkt könsdiskriminering i strid mot 15 § jämställdhetslagen. De har inte i lagens mening blivit missgynnade. Ett missgynnande kopplat till arbetstidsmåttet måste sättas i relation till arbetsuppgifterna och på vilket sätt dessa utförs. De omplacerade arbetstagarna har vid en sådan bedömning i stället blivit gynnade, och vad tvisten gäller är – mot bakgrund av att de har fått ersättning för obekväm arbetstid trots att sådan inte har förekommit – om de ska gynnas ytterligare. De omplacerade arbetstagarna och de av motparten presenterade jämförelsepersonerna har vidare inte befunnit sig i en jämförbar situation. Arbetsförhållandena i yttre och inre tjänst skiljer sig på sådant sätt att de inte kan anses som jämförbara. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att förbundet gjort det antagligt att de omplacerade arbetstagarna utsatts för direkt könsdiskriminering gör staten gällande att det saknas samband mellan missgynnandet och de omplacerade arbetstagarnas kön. Den påstått missgynnande effekten – ett högre arbetstidsmått – beror på att arbetstagarna inte arbetar i skift och att arbetsgivaren har tillämpat det lokala kollektivavtalet. Samtliga arbetstagare, män som kvinnor, som går från skiftarbete till annat arbete får ett förändrat arbetstidsmått oavsett orsaken till omplaceringen.

De omplacerade arbetstagarna har inte utsatts för indirekt könsdiskriminering i strid mot 16 § jämställdhetslagen. Arbetstagarna har i lagens mening inte blivit missgynnade. Arbetsgivaren har inte tillämpat en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer av den ena könet. Enligt statens mening är bestämmelsen om ett kortare arbetstidsmått ett berättigat mål, nämligen att personer som har en tyngre tjänstgöring ska ha ett lägre arbetstidsmått. Parterna har i kollektivavtal kommit överens om att medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.

Beträffande det ekonomiska skadeståndet gör staten gällande att förbundet inte har visat att Polismyndighetens i Hallands län agerande medfört att

någon förlust i lagens mening uppkommit för arbetstagarna. För den händelse skada skulle anses ha uppkommit för dem har staten emellertid ingen invändning mot de belopp som yrkats.

De yrkade allmänna skadestånden avviker kraftigt från de belopp som tidigare utdömts för brott mot 18 § föräldraledighetslagen eller för brott mot motsvarande bestämmelser i andra lagar. Det finns därför anledning att under alla förhållanden sätta ned dessa belopp. Polismyndigheten i Hallands län har tillämpat bestämmelsen i enlighet med den praxis som förelegat inom polisorganisationen. Den påstådda kränkningen kan dessutom inte anses särskilt allvarlig.

### **Domskäl**

Bakgrunden till tvisten är att polisassistenterna J.A., M.C., S.S. och S.L. på grund av graviditet omplacerades från yttre till inre tjänst och därvid inte fick behålla den arbetstidsförkortning som var förknippad med skiftarbetet i yttre tjänst. Tvisten gäller i huvudsak frågan om omplaceringarna därmed har uppfyllt föräldraledighetslagens krav på att omplacering ska vara förenad med bibehållna anställningsförmåner.

Förbundet har gjort gällande att arbetstagarnas arbetstidsförkortning är en sådan anställningsförmån som en arbetstagare enligt 18 och 19 §§ föräldraledighetslagen, alternativt enligt artikel 11.1 i direktiv 92/85/EEG har rätt att behålla efter en omplacering på grund av graviditet. Förbundet har även åberopat 15 – 17 §§ jämställdhetslagen och EG-direktivet 2002/73/EEG, alternativt 75/117/EG jämte artikel 141 i EG-fördraget. Staten har på sin sida menat att de av polismyndigheten verkställda omplaceringarna i föräldraledighetslagens mening har varit förenade med bibehållna anställningsförmåner. Staten har också bestritt att omplaceringarna på de villkor som tillämpats har stått i strid mot jämställdhetslagen och de EG-rättsliga regler som förbundet åberopat.

Arbetsdomstolen kommer i det följande att i första hand inrikta sina överväganden på frågan om omplaceringarna har uppfyllt de krav som anges i föräldraledighetslagen.

### *Utredningen i målet*

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med polisassistenterna J.A., S.S., S.L. och M.C. samt vittnesförhör med polismannen S.J. På statens begäran har hållits vittnesförhör med personalchefen B.W. Förbundet har åberopat viss skriftlig bevisning.

*Utgör en arbetstidsförkortning vid skiftarbete en sådan anställningsförmån som avses i 18 och 19 §§ föräldraledighetslagen?*

Enligt 18 § föräldraledighetslagen har en kvinnlig arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner under förutsättning att hon har förbjudits att fortsätta sitt vanliga arbete enligt föreskrift som har meddelats med stöd av 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen. Denna rätt gäller enligt 19 § föräldraledighetslagen med vissa tidsbegränsningar även för en kvinnlig arbetstagare som väntar barn och som på grund av detta inte kan utföra fysiskt påfrestande arbetsuppgifter.

Det är ostridigt att de i målet berörda arbetstagarna på grund av graviditet blev omplacerade från yttre till inre tjänst och därvid fick behålla inte bara sin grundlön, utan även de tillägg för obekvämt arbetstid som var förenade med arbetet i yttre tjänst. Vad tvisten gäller är om arbetstagarna därutöver har varit berättigade att behålla den arbetstidsförkortning de haft i yttre tjänst. Tvistefrågan ska ses mot bakgrund av att det i målet är ostridigt att omplaceringarna har gjorts under sådana omständigheter att 18 respektive 19 § föräldraledighetslagen har varit tillämplig.

Rätten till omplacering under graviditet enligt nuvarande 18 § föräldraledighetslagen infördes ursprungligen år 1985 i lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m., och innebar en utvidgning av den rätt som i dag regleras i 19 § föräldraledighetslagen. I motiven till den äldre motsvarigheten till 19 § anförs att en arbetstagare i princip inte ska behöva vidkännas någon löneminskning med anledning av omplaceringen, även om arbetsuppgifterna skulle bli mindre kvalificerade och enligt gällande avtal betalas med lägre lön. Vidare anförs att det inte strider mot den föreslagna lagregeln att omplaceringen kan få till följd att tidigare utgående tillägg såsom skifttillägg eller tillägg för obekvämt arbetstid faller bort (prop. 1978/79:168 s. 66). Ett sådant synsätt ansågs överensstämma med vad som gäller vid omplacering på grund av föräldraledighet (prop. 1977/78:104 s. 39). I motiven till ändringar i föräldraledighetslagen anförs i avsnittet om förbud mot missgynnande behandling att ett sådant synsätt bör äga fortsatt giltighet. Vidare anförs att försämringar eller uteblivna förmåner som rör löne- och andra anställningsvillkor liksom enligt nuvarande reglering i föräldraledighetslagen bör kunna förekomma som ”en nödvändig följd av ledigheten” (prop. 2005/2006:185 s. 88).

Frågan om den närmare innebörden av begreppet anställningsförmån i föräldraledighetslagen har tidigare varit föremål för prövning i Arbetsdomstolen. I domen 1999 nr 51 gällde frågan om en gravid arbetstagare som omplacerats från skiftarbete till arbete på dagtid i enlighet med 18 § föräldraledighetslagen hade rätt att behålla de ob-tillägg som varit förenade med skiftarbetet. Arbetsdomstolen konstaterade att uttalandet i prop. 1978/79:168 s. 66 visserligen ger utrymme för att vid omplacering enligt 18 § föräldraledighetslagen inte utge tillägg av det slag som aktualiserades i målet. Domstolen ansåg dock inte uttalandena som så klara och entydiga att det omedelbart med utgångspunkt från dessa kunde slås fast att tilläggen inte skulle

utgå. Vid bedömningen av vad som skulle innefattas i begreppet bibehållna anställningsförmåner måste enligt domstolen beaktas att detta och liknande uttryck också förekommer i annan arbetsrättslig lagstiftning, bl.a. förtroendemannalagen. I detta sammanhang hänvisade domstolen till domen 1981 nr 147 där en facklig förtroendeman bedömdes ha rätt att behålla tidigare skifttillägg när han på grund av det fackliga uppdraget fått sin arbetstid ändrad till enbart dagtid samt till domen 1985 nr 29, där bibehållna anställningsförmåner ansågs innefatta lönen jämte sådana lönetillägg som kontinuerligt och förutsebart utgår vid sidan av lönen, men inte ersättning för ett tillfälligt övertidsarbete. Domstolen konstaterade sammanfattningsvis dels att uttrycket "bibehållna anställningsförmåner" eller motsvarande hade blivit tämligen ingående belyst i rättspraxis när föräldraledighetslagen tillkom år 1995, dels att det inte fanns några förarbetsuttalanden om innebörden av begreppet och heller inte några uttalanden som antyder att begreppet skulle ges en annan innebörd i föräldraledighetslagen än den som kommit till uttryck i praxis. Domstolen anförde vidare att bestämmelserna i 18 och 19 §§ föräldraledighetslagen innebär ett skydd för gravida kvinnor mot olämpliga arbetsmiljöer och berör jämställdheten mellan kvinnor och män i arbetslivet. Det kunde därför inte uteslutas att ett för arbetstagaren negativt ekonomiskt utfall av en omplacering skulle kunna göra henne mindre benägen att utnyttja sin rätt, vilket skulle strida mot syftet med 18 §. Mot den bakgrunden fanns det enligt domstolen ingen anledning att ge begreppet "bibehållna anställningsförmåner" en svagare innebörd än vad som är fallet beträffande t.ex. förtroendemannalagen.

Mot bakgrund av det anförda är det av intresse för ställningstagandet i det föreliggande målet vad domstolen uttalade i domen 1982 nr 140, som gällde en facklig förtroendemannans rätt att under tiden för sitt fackliga uppdrag som förtroendeman behålla den extra semester som hon tidigare haft enligt 1963 års lag om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete. Arbetsdomstolen hänvisade till motiven till förtroendemannalagen där det anges att förtroendemannens förmåner inte får understiga vad som normalt skulle ha utgått till honom om han i stället hade fullgjort sina arbetsuppgifter (prop. 1974:88 s. 167). Domstolen konstaterade att en förkortning av den fackliga förtroendemannens semester skulle stå i strid med det grundläggande syftet med förtroendemannalagen. Den fackliga förtroendemannen ansågs berättigad att behålla den extra semesterveckan.

Såsom konstaterats i den tidigare berörda domen 1999 nr 51 är syftet med föräldraledighetslagen att skydda gravida kvinnor mot olämpliga arbetsmiljöer och göra det möjligt för kvinnor att fortsätta att arbeta under graviditeten (se prop. 1984/85:78 s. 85 f.). Liksom domstolen i 1999 års dom befarade att ett uteblivet ob-tillägg i samband med omplacering skulle kunna göra en gravid arbetstagare mindre benägen att utnyttja sin rätt till omplacering, finns det anledning att förmoda att även en utebliven arbetstidsförkortning skulle kunna avhålla en arbetstagare från att utnyttja denna rätt. De sakliga skäl som legat till grund för bestämmelserna i föräldraledighetslagen har alltså aktualitet även i den föreliggande situationen.

Det kan vidare enligt Arbetsdomstolens mening inte anses som oförenligt med lagtexten att beteckna en arbetstidsförkortning som en anställningsförmån. Det bör därvid uppmärksammas att inte bara kontanta ersättningar av olika slag, utan även betald ledighet i form av semester har betraktats som anställningsförmån i lagbestämmelsernas mening. Även en arbetstidsförkortning kan sägas utgöra ett slags betald ledighet. För övrigt innebar det förhållandet att arbetstagarna efter omplacering fick ett längre arbetstidsmått att de var tvungna att arbeta längre tid för att behålla sin lön. Den ekonomiska innebörden av detta var att de reellt sett fick lägre lön.

Staten har invänt att de berörda arbetstagarna skulle bli överkompenserade i förhållande till sina kollegor i inre tjänst om de fick behålla sina arbetstidsmått efter omplaceringen. I den delen kan bara konstateras att arbetstagarna i enlighet med föräldraledighetslagen fick behålla sitt ob-tillägg efter omplaceringarna, något som redan det innebar att de hade förmånligare anställningsvillkor än sina kollegor i inre tjänst. Som har framgått i det föregående är detta en av lagstiftaren förutsedd konsekvens av lagstiftningen. Vad staten har anfört om överkompensation saknar därför betydelse för den bedömning som domstolen har att göra.

På grund av det anförda kommer Arbetsdomstolen till slutsatsen att de berörda arbetstagarnas arbetstidsförkortning utgjorde en sådan anställningsförmån som de enligt 18 och 19 §§ föräldraledighetslagen var berättigade att behålla efter omplaceringarna.

#### *Skadestånd*

Enligt 22 § föräldraledighetslagen ska en arbetsgivare som bryter mot lagen betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

Genom att arbetstagarna efter omplaceringarna har fått arbeta längre arbetstid och ta ut extra semestertimmar har arbetstagarna lidit ekonomisk skada. När det gäller de yrkade beloppen avseende ekonomiskt skadestånd råder inte någon tvist. Förbundets yrkanden i denna del ska därmed bifallas.

Genom omplaceringarna på de villkor som tillämpats har polismyndigheten åsidosatt bestämmelserna i 18 och 19 §§ föräldraledighetslagen. Staten har därmed ådragit sig skyldighet att utge allmänt skadestånd till arbetstagarna. Även om de ekonomiska skadestånden till dem ligger på olika nivå anser domstolen att de bör tillerkännas samma belopp avseende allmänt skadestånd. Arbetsdomstolen bestämmer beloppet till 30 000 kr för var och en av dem.

#### *Rättegångskostnader*

Vid denna utgång ska staten ersätta förbundet för dess rättegångskostnader. Förbundet har yrkat ersättning med sammanlagt 385 916 kr. Staten har överlämnat till Arbetsdomstolen att bedöma skäligheten av de yrkade kostnaderna. Av kostnaderna utgör 314 997 kr ombudsarvode och 18 750 kr

konsultarvode. Utan att ifrågasätta riktigheten av uppgivna kostnader finner Arbetsdomstolen med hänsyn till målets art och omfattning att skälig ersättning inte kan anses uppgå till mer än hälften av de yrkade kostnaderna för ombudsarvode och konsultarvode. Den yrkade ersättningen i övrigt framstår som skälig.

### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen förpliktar staten att till
  - *J.A.* utge ekonomiskt skadestånd med fyrtiotusentvåhundrafemtiosex (40 256) kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 23 498 kr från den 25 augusti 2003 och på 16 758 kr från den 25 juni 2006, allt till dess betalning sker,
  - *M.C.* utge ekonomiskt skadestånd med fyratusentvåhundrafyra (4 224) kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 oktober 2006 till dess betalning sker,
  - *S.S.* utge ekonomiskt skadestånd med tjuoentusenniohundrasextiosex (21 966) kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 juli 2005 till dess betalning sker, samt
  - *S.L.* utge ekonomiskt skadestånd med tjugotvåtusensexhundratolv (22 612) kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 11 979 kr från den 25 maj 2005 och på 10 633 kr från den 25 januari 2007.
2. Arbetsdomstolen förpliktar staten att till var och en av *J.A.*, *M.C.*, *S.S.* och *S.L.* utge allmänt skadestånd med trettiotusen (30 000) kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 3 januari 2007 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen förpliktar staten att ersätta Svenska Polisförbundet för dess rättegångskostnader med tvåhundra nittontusenfyrtiotre (219 043) kr, varav 157 499 kr för ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Michaël Koch, Ulla Erlandsson, Christer Måhl, Gustav Herrlin, Ulla Lönnqvist Endre, Eva-Lena Danielsson och Inger Efraimsson. Enhälligt.

Sekreterare: Emma Cardell