

Sammanfattning

Preskription? Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, DO, har väckt talan och yrkat skadestånd för brott mot lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet och jämställdhetslagen i samband med tillsättning av ett vikariat. Skadeståndsyrkandet bestrids i första hand under åberopande av att DO:s talan är preskriberad. Vid prövningen av om preskription inträtt uppkommer frågan om när den arbetssökandes fackliga organisation kan anses ha fått kännedom om de omständigheter vartill DO:s yrkande i målet hänför sig.

ARBETSDOMSTOLENMELLANDOM
2004-02-11
StockholmDom nr 8/04
Mål nr A 58/03**KÄRANDE**

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, DO, Katarina Bangata 79,
116 42 STOCKHOLM
Ombud: advokaten Birgitta Lind, Fleminggatan 21, 3 tr,
112 26 STOCKHOLM

SVARANDE

Malmö kommun, 212000-1124, 211 52 MALMÖ
Ombud: jur. kand. Ulf Kjerulff, Stortorget 29, 211 34 MALMÖ

SAKEN

skadestånd; nu fråga om preskription

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) mottog den 26 augusti 2002 en begäran om utredning från M.A. avseende bl.a. etnisk diskriminering i samband med tillsättning av ett vikariat i Malmö kommun. M.A. är medlem i Sveriges Kommunaltjänstemannaförbund (SKTF). Efter förfrågan från DO har SKTF uppgett att förbundet inte har för avsikt att företräda M.A. i ärendet om etnisk diskriminering.

I ansökan om stämning som kom in till Arbetsdomstolen den 17 mars 2003 yrkade DO att Malmö kommun (kommunen) skulle förpliktas att till M.A. utge allmänt skadestånd med 120 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, dvs. den 24 mars 2003, till dess betalning sker. Som grund för talan anfördes att kommunen brutit mot förbuden mot direkt diskriminering i 8 § jämförd med 10 § första punkten lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet samt 15 § jämförd med 17 § första punkten jämställdhetslagen (1991:433) genom att inte ta ut M.A. till anställningsintervju och inte anställa henne som introduktionssekreterare vid Fosie stadsdelsförvaltning samt att kommunen enligt 16 § respektive 25 § i de nämnda lagarna därigenom ådragit sig skyldighet att utge skadestånd till M.A. för kränkningen.

Kommunen har bestritt yrkandet i sak och därvid i första hand gjort gällande att DO:s talan, enligt 41 § lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet och 54 § jämställdhetslagen jämfört med 64 och 66 §§ medbestämmandelagen, är preskriberad.

Parterna är ense om att frågan om preskription bör avgöras genom mellandom.

Kommunen har, såvitt nu är ifråga, yrkat att Arbetsdomstolen förklarar att DO har förlorat rätten till talan på grund av preskription.

DO har bestritt yrkandet.

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

DO

Lagarna på diskrimineringsområdet hänvisar såvitt avser preskription av talan i s.k. tillsättningsmål till 64 – 66 och 68 §§ medbestämmandelagen. Utgångspunkten för beräkning av preskriptionsfristen i detta mål finns i 64 § medbestämmandelagen, och innebär att en facklig organisation skall påkalla förhandling inom fyra månader från det att organisationen har fått kännedom om den omständighet vartill DO:s yrkande hänför sig. Den nu nämnda bestämmelsen i kombination med 66 § första stycket medbestämmandelagen, 41 § lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet och 54 § jämställdhetslagen innebär att en ombudsman som företräder en enskild medlem skall väcka talan inom sex månader efter det att den fackliga organisationen har fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig. Tvisten i målet handlar om vid vilken tidpunkt SKTF skall anses ha fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet i målet hänför sig. Enligt DO har denna tidpunkt inträffat tidigast den 18 september 2002 då SKTF genom B.L. har fått en förfrågan från DO om förbundet hade för avsikt att företräda M.A. i diskrimineringsärendet.

M.A., född 1960, är uppvuxen i Iran och flyttade därifrån till Sverige 1989. Hon har en universitetsutbildning i bokföring från Iran och har i Iran arbetat som dels lärare i nio år, dels ekonom i två år. M.A. har i Sverige genomgått gymnasieutbildning och utbildning till studievägledare vid Lunds universitet med examen 1998 samt läst enstaka kurser vid Lunds universitet. Hon har under tiden i Sverige arbetat som hemspråklärare, kanslist, tolk, vårdbiträde, personlig assistent och lärarvikarie samt fullgjort praktikarbete inom ramen för sin utbildning och vikarierat som yrkes- och studievägledare. M.A. har varit medlem i SKTF i cirka nio år.

Under vintern 2002 utannonserade kommunen en befattning som introduktionssekreterare vid Fosie stadsdelsförvaltning med sista ansökningsdag den 28 mars 2002. Det var fråga om ett vikariat för tiden från och med den 1 juni 2002 till och med den 31 december 2002. I annonsen angavs bl.a. att de sökande skulle ha högskoleutbildning, helst studie- och yrkesvägledarprogrammet eller annan likvärdig utbildning, och att sökandena gärna fick vara manliga. Vidare beskrevs arbetsuppgifterna och det uppgavs att den aktuella verksamhetsdelen, ”Introduktionen”, ansvarade för att introducera nyinflyttade flyktingar och andra invandrare i samhället. Det angavs även i platsannonseren att sökande med olika etnisk och kulturell bakgrund välkomnades. M.A. sökte befattningen i mars 2002, varvid meritförteckning och betyg bifogades. M.A. ringde i samband därmed till K.B. vid två tillfällen och till M.B. samt M.D. vid ett tillfälle för att få ytterligare information. Dessa tre personer hade i platsannonseren angetts som kontaktpersoner för vidare information. Den 5 juni 2002 hölls ett möte vid Fosie stadsdelsförvaltning.

Vid mötet, vid vilket ingen representant från SKTF närvarade, informerades det om att T.W. hade erhållit det aktuella vikariatet. L.L. från SKTF har, trots att han inte var närvarande vid mötet, justerat mötesprotokollet som var daterat den 7 juni 2002. Den enda informationen som SKTF fick om det aktuella vikariatet genom delfående av protokollet var att det var T.W. som hade anställts. Någon gång under juni 2002 ringde M.A. till Fosie stadsdelsförvaltning för att efterhöra hur handläggningen av rekryteringen fortskred, varvid hon fick till svar att befattningen ännu inte var tillsatt. Beskedet var felaktigt eftersom tillsättningsbeslutet fattades den 21 maj 2002.

Fosie stadsdelsförvaltning kallade följande personer till intervju. K.P. född 1965, A.T. född 1959, P.A. född 1977, M.M. född 1969, A.J. född 1977, T.W. född 1969, C.B. född 1964 och B:K. född 1975. Det angavs inte i platsannonsern att det var en yngre person som söktes, utan endast att man gärna såg manliga sökande. Det kan dock konstateras att t.ex. A.T., som är ett år äldre än M.A., och C.B., som endast är fyra år yngre än M.A., kallades till intervju.

M.A. fick den 12 juli 2002, genom ett brev från kommunen daterat den 9 juli 2002, besked om att befattningen som introduktionssekreterare hade tillsatts med en annan sökande. Med anledning av detta tillskrev M.A. den 15 juli 2002 kommunens företrädare E.S. via e-post för att efterhöra varför hon inte hade blivit kallad till intervju. Förfrågan skickades vidare till K.B. Skälet till förfrågan var att M.A. ville få vetskap om på vilket sätt hon brast i sina kvalifikationer i jämförelse med andra personer, framför allt den person som fått arbetet, och om hon för framtida behov kunde förbättra sin ansökan. M.A. önskade under sommaren 2002 ta del av uppgifter om meriter rörande de sökande som hade kallats till intervju för att själv kunna göra en bedömning om hon hade blivit utsatt för diskriminering. M.A. fick svar från K.B. via e-post den 15 juli 2002. M.A. var inte nöjd med svaret eftersom hon därigenom inte kunde förstå varför hon inte hade tagits ut till intervju. Hon skickade därför ett e-postmeddelande till K.B. den 25 juli 2002 med en begäran om att få en meritförteckning för varje individ som hade kallats till intervju. Senare samma dag uppmärksammade M.A. att hon hade glömt att uppge sin adress och skickade därför ytterligare ett meddelande till K.B. M.A. fick ett automatsvar och uppmanades, om ärendet var brådskande, att kontakta L.H. M.A. kontaktade inte L.H. utan fick den 12 augusti 2002 ett svar från K.B. via e-post, varav det framgick att hon inte hade kvar meritsammanställningen, men att denna sparades på personalavdelningen och att M.A. kunde ta kontakt med personalsekreteraren M.B. om hon hade ytterligare frågor. M.A. ringde till M.B. och bad att få ta del av de handlingar som hon tidigare hade begärt. M.B. nekade henne detta under hänvisning till att inga kopior av handlingar kunde lämnas ut och hon uppmanades i stället att komma till personalavdelningen för att titta på handlingarna. När M.A. bad om adressen där hon kunde ta del av handlingarna ändrade sig M.B. och uppgav att handlingarna inte fanns kvar. Med anledning av telefonsamtalet skickade M.A. samma dag ett e-postmeddelande till M.B. på den adress som M.B. hade uppgett per telefon. Kommunen gör gällande att e-postmeddelandet inte nådde M.B. på grund av att fel e-postadress hade

angetts. M.A. fick dock inte e-postmeddelandet i retur. Meddelandet nådde således kommunen, men mottagaren försummade att vidarebefordra detsamma till rätt M.B. eller till K.B. som omnämndes i meddelandet.

M.A. sökte SKTF:s lokala företrädare L.L. per telefon, men han hade semester och M.A. hänvisades till A.Jo. M.A. ringde till A.Jo. den 19 augusti 2002 och berättade att hon inte hade fått ta del av de handlingar som hon hade begärt från kommunen. A.Jo. skulle vidarebefordra detta till L.L. och lovade att via e-post lämna besked om SKTF kunde hjälpa M.A. att få ut handlingarna. M.A. fick aldrig något svar från A.Jo. eller L.L.

M.A. skickade den 19 augusti 2002 ett e-postmeddelande till ombudsmannen G.L. med angivande av följande ämne: ”En anmälan om lagbrott mot offentlighetsprincipen”. M.A. anmälde således inte ett ärende om diskriminering till SKTF och påstod inte ens att hon hade blivit diskriminerad. Ärendet gällde endast en begäran om hjälp att få ut handlingar för att därigenom kunna konstatera om diskriminering hade skett. M.A. fick aldrig något svar från G.L. M.A. har därefter inte med anledning av detta ärende varit i kontakt med SKTF förrän i januari 2003.

Någon gång mellan den 17 augusti och den 22 augusti 2002 fick M.A. en lista från kommunen innehållande namn på de cirka 75 personer som hade sökt befattningen. Vid några namn angavs utbildning, men beträffande T.W. fanns inga uppgifter utöver hans namn. Listan kunde inte användas för att ta ställning till om M.A. hade blivit diskriminerad eller inte. Med anledning av detta tillskrev M.A. DO den 22 augusti 2002 och redogjorde för sina fruktlösa försök att från kommunen få ut uppgifter om övriga sökandes meriter samt uppgav att hon på grund härav inte kunde avgöra om hon hade blivit diskriminerad. M.A. ville i första hand få DO:s hjälp med att få ut handlingar. DO behandlade även inledningsvis M.A:s ärende som en begäran om hjälp med att få ut handlingar. Begäran skulle ha kunnat uppfattas som en anmälan om etnisk diskriminering, men vid denna tidpunkt visste inte ens M.A. själv om hon hade blivit diskriminerad. DO tillskrev, med anledning av M.A:s begäran, kommunen den 4 september 2002. Kommunen svarade genom ett brev daterat den 17 september 2002 att M.A. aldrig hade begärt att få skriftliga uppgifter om meriter för den person som fick befattningen samt bifogade betyg och intyg avseende T.W.

DO tillskrev SKTF genom M.Å. den 17 september 2002 med en förfrågan om SKTF hade för avsikt att företräda M.A. i diskrimineringsärendet. Denna förfrågan, som bör ha kommit SKTF till handa tidigast den 18 september 2002, bör enligt DO vara den tidigaste utgångspunkten för beräkning av preskriptionsfristen. SKTF genom B.L. meddelade DO via e-post den 1 oktober 2002 att SKTF inte avsåg att företräda M.A. i ärendet rörande etnisk diskriminering. DO tillskrev kommunen återigen den 28 oktober 2002 och önskade dels svar på frågor angående tillsättningsförfarandet, dels uppgifter om meriter för dem som kallades till intervju. Kommunen svarade DO den 15 november 2002, varvid DO erhöll ett kortfattat besked om vilka meriter de sökande hade som kallades till intervju. DO erhöll således handlingar som kommunen tidigare inför M.A. hade uppgett inte längre fanns tillgängliga.

M.A. har aldrig till SKTF anmält detta ärende för förbundets vidare handläggning avseende frågan om hon utsatts för diskriminering. Kommunen tillhandahöll inte M.A. meritförteckningar eller meritsammanställning avseende de personer som kallades till intervju. Detta trots att kommunen hade handlingarna, i vart fall såvitt avsåg T.W. M.A. har resultatlöst begärt SKTF:s medverkan till att få ut de handlingar som hon hade begärt från kommunen.

SKTF har i tiden före det nu aktuella ärendet handlagt endast ett diskrimineringsärende åt M.A. Ärendet rörde en tjänst vid Lunds universitet. DO fattade den 24 mars 2003 beslut om att inte föra ärendet rörande Lunds universitet vidare. SKTF kan därför inte i nu aktuellt ärende ha dragit några slutsatser från ärendet rörande Lunds universitet. Vid bedömningen av meritvärdering och likartad situation samt om arbetsgivaren har lämnat en godtagbar förklaring i ett tjänsteställningsärende utgår DO i huvudsak från hur platsannonsern är formulerad. I platsannonsern rörande tjänsten vid Lunds universitet lades redan från början tonvikten vid att man ville ha en person med god inblick i universitetsvärlden, gärna en deltidsstuderande student, och att man gärna såg en yngre person som hade samma ålder som de studenter man skulle ha att göra med i arbetet. Motsvarande krav uppställdes inte i platsannonsern för vikariatet vid Fosie stadsdelsförvaltning. De två ärendena skiljer sig därför åt i väsentliga hänseenden enligt DO:s uppfattning.

DO anser att den omständighet vartill yrkandet hänför sig är det lag- eller avtalsbrott som tvisten gäller. För att preskriptionsfristen skall börja löpa krävs det därför att SKTF har fått kännedom om att kommunen har eller kan ha gjort sig skyldig till det lagbrott som DO påstår i målet, dvs. direkt diskriminering. Detta innebär att SKTF måste ha fått kännedom om att kommunen har fattat beslut i anställningsfrågan och i frågan om att inte ta ut M.A. till anställningsintervju, att ett missgynnande av henne i förhållande till personer i en likartad situation har eller kan ha skett samt att M.A. har annan etnisk tillhörighet och/eller motsatt kön. SKTF har inte under sommaren 2002 gjort någon utredning för att kunna bedöma om M.A. har eller kan ha blivit missgynnad vid beslutet i anställningsfrågan eller när det beslutades att hon inte skulle tas ut till anställningsintervju. SKTF genom B.L. har däremot sedan han erhållit DO:s skrivelse av den 17 september 2002 genomfört en utredning och därvid kommit till SKTF:s slutsats att M.A. inte blivit missgynnad. SKTF kan tidigast i detta sammanhang anses ha fått kännedom om att M.A. ansåg att hon hade utsatts för diskriminering. Kännedomstidpunkten kan således tidigast ha uppstått den 18 september 2002 när SKTF från DO fick en förfrågan om förbundet avsåg att företräda M.A. i diskrimineringsärendet. DO har därmed väckt talan inom föreskriven sexmånadersfrist.

Kommunen

Frågan som Arbetsdomstolen nu skall ta ställning till är om SKTF hade känt till den eller de omständigheter vartill DO:s yrkande hänför sig i mer än sex

månader innan DO väckte den i målet aktuella talan. De för preskriptionsfrågan relevanta paragraferna är 41 § lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet och 54 § jämställdhetslagen jämförda med 64 – 66 §§ medbestämmandelagen.

Under våren 2002 uppkom behov av att tillsätta ett vikariat som introduktionssekreterare vid Fosie stadsdelsförvaltning för perioden den 1 juni 2002 – den 31 december 2002. Introduktionssekreteraren skulle ha hand om grupper med invandrare och flyktingar, oftast unga personer, som skulle introduceras i Sverige och på den svenska arbetsmarknaden. Den grupp av introduktionssekreterare som fanns vid Fosie stadsdelsförvaltning var kvinnodominerad – i en grupp om sju personer fanns det endast en man – och de anställdas ålder låg mellan 44 år och närmare 50 år. För att bättre ”spegla” dem som skulle introduceras och därigenom kunna ge dem god service ansågs det lämpligt med en annan könsfördelning hos personalen. Det ansågs också viktigt att den som skulle anställas på vikariatet i ålder något så när harmonierade med dem som skulle introduceras. Det ansågs även att det skulle vara lämpligt om den som skulle anställas hade annan, dvs. inte svensk, etnicitet. Fosie stadsdelsförvaltning sökte alltså i första hand en yngre man. Att det var en man som söktes framgick direkt av platsannonsen, däremot angavs inte ålderskriteriet i platsannonsen.

Omkring 75 personer sökte befattningen, varav åtta personer kallades till intervju. Av de 75 sökande fanns många kvinnor trots arbetsgivarens önskemål om manliga sökande. Flera kvinnor och några sökande som inte uppfyllde arbetsgivarens åldersmässiga önskemål togs ändå ut till intervju på grund av sina formellt bättre meriter eller någon särskilt intressant merit. Slutligen anställdes en ung man, T.W., på vikariatet genom beslut den 21 maj 2002. T.W. tillträdde befattningen den 27 maj 2002. De fackliga organisationerna informerades om tillsättningsbeslutet vid ett möte med verksamhetsrådet den 5 juni 2002. Protokoll från mötet skrevs den 7 juni 2002. SKTF:s sektionsordförande L.L., som inte var närvarande vid mötet, tillställdes protokollet, som bör ha kommit honom till handa ett par dagar senare. L.L. tog därvid reda på vem som hade tillsatts på vikariatet och vilken kravprofil kommunen hade ställt upp. Han konstaterade att den som hade tillsatts på vikariatet var en yngre man, som uppfyllde de krav som arbetsgivaren hade ställt upp i platsannonsen och i övrigt samt ansåg därför att allt var i sin ordning. SKTF fick därigenom inte kännedom om mer än att kommunen hade tillsatt en viss person på befattningen och att denna person uppfyllde de krav som arbetsgivaren hade ställt upp.

Kommunen skickade tillbaka ansökningshandlingarna till dem som inte fick vikariatet, bl.a. M.A., den 9 juli 2002. M.A. har uppgett att hon fick tillbaka ansökningshandlingarna den 12 juli 2002. Vid denna tidpunkt måste M.A., eftersom tillträdesdagen på vikariatet var satt till den 1 juni 2002, ha förstått att hon inte hade fått vikariatet och inte heller hade blivit kallad till intervju. M.A. tog kontakt med Fosie stadsdelsförvaltning och frågade dels varför hon inte hade kallats till intervju, dels vad det var för fel på hennes meriter samt begärde att få ut vissa handlingar.

M.A. var känd hos SKTF eftersom hon tidigare hade haft kontakt med olika ombudsmän i ärenden rörande diskriminering. M.A. har bl.a. haft kontakt med SKTF rörande en anställning som praktikförmedlare vid Lunds universitet. SKTF biträdde inledningsvis M.A. i det nämnda diskrimineringsärendet, men DO tog över ärendets handläggning. DO fattade dock i mars 2003 beslut om att avsluta ärendet och förklarade för M.A. att det av utredningen framgick att arbetsgivaren hade lagt stor vikt vid sökandens personlighet och att arbetsgivaren, med hänsyn till personalens åldersmässiga sammansättning, ville anställa en yngre medarbetare som hade djupa insikter i och aktuella erfarenheter av universitets- och studentvärlden. Vidare anförde DO att de personer som kallades till anställningsintervju och den person som anställdes uppfyllde, liksom M.A., arbetsgivarens formella kvalifikationskrav samt att DO ansåg att arbetsgivaren hade gett en godtagbar förklaring till varför M.A. inte blev uttagen till anställningsintervju och inte anställdes på befattningen. Lunds universitet hade i platsannonsen ställt upp ungefär samma krav när det gällde sökandens personlighet som Fosie stadsdelsförvaltning gjorde rörande den i målet aktuella befattningen. Ålderskriteriet, dvs. att man gärna såg en yngre person som sökande till den i målet aktuella befattningen, diskuterades vid Fosie stadsdelsförvaltning redan från början, men angavs inte i annonsen. Det har således angetts först på ett senare stadium, men utgör en icke diskriminerande urvalsgrund. I ärendet rörande Lunds universitet hade DO bl.a. åldersfördelningen i gruppen som ett argument för sitt ställningstagande att M.A:s ärende kunde avslutas, trots att inte heller Lunds universitet i platsannonsen hade angett något om åldersfördelningen.

Under sommaren 2002 tog M.A. kontakt med ombudsmannen G.L. per telefon, varvid G.L. med hänsyn till kompetensfördelningen inom SKTF uppmanade M.A. att ta kontakt med SKTF:s sektion vid Fosie stadsdelsförvaltning. G.L. rekommenderade vidare M.A. att försöka få ut fler uppgifter om själva ärendet och om vem som hade fått vikariatet samt andra relevanta handlingar innan hon påstod sig vara diskriminerad. SKTF, som sedan tidigare kände till M.A:s etnicitet och kön, fick även genom telefonsamtalet kännedom om att M.A. hade sökt befattningen, men inte blivit kallad till intervju. SKTF, som alltså kände till M.A. väl när hon kontaktade organisationen angående den i målet aktuella tjänstetillsättningen, förstod att M.A. kände sig diskriminerad. SKTF gjorde dock, bl.a. eftersom det var fråga om en likartad befattning som den i ärendet rörande Lunds universitet, den bedömningen att det inte hade skett någon diskriminering i samband med det i målet aktuella tillsättningsförfarandet.

M.A. tog senare även kontakt med SKTF vid Fosie stadsdelsförvaltning. Hon försökte få kontakt med sektionsordföranden L.L., men han hade semester, och hon fick i stället kontakt med den fackliga förtroendemannen A.Jo. M.A. krävde formellt sett endast att få ut vissa handlingar, men A.Jo. fick en klar uppfattning om saken och drog den slutsatsen att M.A. kände sig diskriminerad. A.Jo. hänvisade M.A. till L.L. och talade själv med L.L. L.L. konstaterade att Fosie stadsdelsförvaltning hade haft önskemål om att tillsätta en yngre man på befattningen och att en sådan person hade tillsatts. Eftersom M.A. var kvinna och drygt 40 år fann L.L. att hon inte hade befunnit sig i en

likartad situation och att det således inte hade skett någon diskriminering. L.L. skulle ha kontaktat M.A. och meddelat att SKTF inte ämnade driva ett diskrimineringsärende för hennes räkning, men innan han hann göra det kontaktade M.A. DO och L.L. ansåg därmed att saken var överspelad för hans del. Även övriga fackliga företrädare, som bl.a. diskuterade frågan med personalsekreteraren M.B., konstaterade på samma grunder som L.L. att det inte var fråga om någon diskriminering. SKTF företog inte någon ytterligare utredning då det inte ansågs nödvändigt.

M.A. vände sig så småningom till DO i själva diskrimineringsfrågan. DO tillskrev SKTF den 17 september 2002 med en förfrågan om SKTF önskade biträda M.A. i diskrimineringsärendet. Före denna förfrågan gjorde inte DO, såvitt är känt för kommunen, någon utredning om huruvida det hade skett någon diskriminering eller inte. DO:s förfrågan hamnade hos B.L., som sedan tidigare kände till M.A. och på samma grunder som G.L. ansåg att det i detta fall inte var fråga om någon diskriminering. B.L. tittade dock ytterligare en gång på ärendet, varvid han fick sin tidigare uppfattning bekräftad. Han svarade därefter DO att SKTF inte önskade biträda M.A. i diskrimineringsärendet.

Kommunen fattade sitt slutliga beslut rörande den aktuella befattningen genom tillsättningsbeslutet den 21 maj 2002 och från denna tidpunkt skulle en eventuell tvåårspreskription börja löpa. DO för i målet en fullgörelsetalan i form av en skadeståndstalan. I första hand gör kommunen gällande att de omständigheter vartill DO:s yrkande hänför sig, och som är avgörande för när preskriptionsfristen börjar löpa, är kommunens beslut att dels inte kalla M.A. till intervju, dels anställa T.W. och inte M.A. på befattningen. Besluten utgör den skadestandsgrundande handlingen eller underlåtenheten som DO påstår att kommunen gjort sig skyldig till. SKTF fick alltså kännedom om de omständigheter vartill DO:s yrkande i målet hänför sig när SKTF fick kännedom om att kommunen hade fattat de två nämnda besluten. För det fall Arbetsdomstolen inte anser att det är tillräckligt att SKTF har haft kännedom om kommunens beslut har SKTF senast den 19 augusti 2002 fått kännedom om att M.A. sökte den aktuella befattningen, att M.A. inte kallades till intervju och att tjänsten tillsattes med annan sökande än M.A. Vid denna tidpunkt kände SKTF även till M.A:s etnicitet och kön. Vidare har behöriga företrädare för SKTF före den 17 september 2002 fått en klar uppfattning om att M.A. har känt sig diskriminerad i samband med tillsättningsärendet. M.A:s egen uppfattning saknar dock betydelse för preskriptionsfrågan. Kommunen gör, i andra hand, gällande att SKTF i vart fall genom vad som nu nämnts skall anses ha fått kännedom om de omständigheter vartill DO:s yrkande i målet hänför sig. SKTF har därmed haft sådan kännedom i mer än sex månader innan DO väckt talan i målet. DO:s talan är därför preskriberad.

DOMSKÄL

Twisten

M.A. sökte under mars 2002 en befattning som introduktionssekreterare vid Fosie stadsdelsförvaltning. Kommunen, som inte tog ut M.A. till

anställningsintervju, tillsatte genom beslut den 21 maj 2002 T.W. på befattningen. Den huvudsakliga tvistefrågan i målet är om kommunen, genom att inte ta ut M.A. till anställningsintervju och inte anställa henne på den aktuella befattningen, har brutit mot förbuden mot direkt diskriminering i 8 § jämförd med 10 § första punkten lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet och 15 § jämförd med 17 § första punkten jämställdhetslagen och därigenom ådragit sig skadeståndsskyldighet gentemot M.A. för den kränkning som diskrimineringen inneburit. Parterna är ense om att den fråga som Arbetsdomstolen nu skall ta ställning till är om DO:s talan är preskriberad.

Enligt kommunen är DO:s talan preskriberad eftersom SKTF kände till de omständigheter vartill DO:s yrkande i målet hänför sig i mer än sex månader innan DO väckte talan i målet, vilket skedde den 17 mars 2003. Enligt DO fick SKTF tidigast den 18 september 2002 kännedom om de omständigheter vartill DO:s yrkande hänför sig, vilket innebär att talan i målet har väckts inom den aktuella sexmånadersfristen.

Utredningen i målet

Med parternas samtycke har Arbetsdomstolen beslutat att genom mellandom avgöra frågan om DO:s talan är preskriberad och hållit särskild huvudförhandling avseende denna fråga. Vid denna har på DO:s begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med M.A. På kommunens begäran har hållits vittnesförhör med personalsekreteraren vid Fosie stadsdelsförvaltning M.B., ombudsmannen G.L., verksamhetschefen på SKTF-centret B.L., personalassistenten vid Fosie stadsdelsförvaltning och under i målet aktuell period ledamot av SKTF:s avdelningsstyrelse A.Jo., IT-sekreteraren och under i målet aktuell period ledamot av SKTF:s sektionsstyrelse vid Fosie stadsdelsförvaltning Y.S. och ordföranden i SKTF:s sektionsstyrelse vid Fosie stadsdelsförvaltning under den i målet aktuella perioden L.L. Båda parter har åberopat skriftlig bevisning.

Parternas inställning i huvuddrag

Den fråga som Arbetsdomstolen nu har att ta ställning till är om SKTF kan anses ha fått kännedom om de omständigheter vartill DO:s yrkande hänför sig före den 17 september 2002. I så fall har preskription hunnit inträda.

Kommunens inställning är i korthet följande. Det är kommunens beslut att dels inte ta ut M.A. till anställningsintervju, dels anställa T.W. och inte M.A. på befattningen som är den skadeståndsgrundande handling eller underlåtenhet som DO:s yrkande hänför sig till, och som därmed är avgörande för när preskriptionsfristen börjar löpa. SKTF skall således anses ha fått kännedom om de omständigheter vartill DO:s yrkande i målet hänför sig när SKTF fick kännedom om att kommunen hade underlåtit att kalla M.A. till anställningsintervju respektive beslutat anställa T.W. För det fall Arbetsdomstolen inte anser att det är tillräckligt att SKTF har haft kännedom om kommunens beslut är kommunens inställning följande. SKTF har senast den 19 augusti 2002 fått kännedom om att M.A. sökte befattningen, att M.A.

inte togs ut till anställningsintervju och att tjänsten tillsattes med annan sökande än M.A. Vid denna tidpunkt kände SKTF även till M.A:s etnicitet och kön. Vidare har behöriga företrädare för SKTF före den 17 september 2002 fått en klar uppfattning om att M.A. kände att hon hade utsatts för diskriminering i samband med det aktuella tillsättningsförfarandet. Kommunen gör, i andra hand, gällande att SKTF i vart fall härigenom, dvs. tidigare än sex månader innan DO väckte talan i målet, skall anses ha fått kännedom om de omständigheter vartill DO:s yrkande i målet hänför sig.

DO:s inställning är i korthet följande. För att preskriptionsfristen skall börja löpa krävs det att SKTF har fått kännedom om att kommunen har eller kan ha gjort sig skyldig till det lagbrott som DO påstår i målet, dvs. direkt diskriminering av förbundets medlem M.A. Det innebär i detta fall att SKTF skall ha fått kännedom om att kommunen har fattat beslut i anställningsfrågan och i frågan om att inte ta ut M.A. till anställningsintervju, att M.A. har viss etnisk tillhörighet och visst kön samt att hon blivit missgynnad i förhållande till personer som befunnit sig i en likartad situation som hon. SKTF har inte, i vart fall inte före den 18 september 2002, känt till att M.A. ansett att hon kunde ha varit utsatt för diskriminering. SKTF har inte gjort någon relevant utredning som underlag för en bedömning av om M.A. har eller kan ha blivit missgynnad vid det aktuella tillsättningsförfarandet. Kännedomstidpunkten kan således tidigast ha uppstått den 18 september 2002, dvs. när SKTF från DO fick en förfrågan om förbundet avsåg att företräda M.A. i diskrimineringsärendet.

Något om den rättsliga regleringen

I 41 § lagen om etnisk diskriminering i arbetslivet finns regler om preskription av sådana skadeståndsanspråk som det är fråga om i detta mål. Där anges att 64 – 66 och 68 §§ medbestämmandelagen skall tillämpas med den skillnaden att den tidsfrist som anges i 66 § första stycket första meningen medbestämmandelagen skall vara två månader. Motsvarande hänvisning till medbestämmandelagen finns i 54 § jämställdhetslagen.

Enligt 64 § medbestämmandelagen skall den som har förhandlingsrätt enligt 10 § och som vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse påkalla förhandling inom fyra månader efter det att han ”fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år från det att omständigheten har inträffat”. Enligt 66 § första stycket medbestämmandelagen gäller, för det fall att en organisation inte iakttagit föreskriven tid för förhandling eller väckande av talan, att den som är eller varit medlem i organisationen och som berörs av tvisten får väcka talan inom en månad efter det att tiden löpt ut. Som nyss nämnts gäller dock enligt 41 § lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet och 54 § jämställdhetslagen, att denna tidsfrist i mål enligt dessa lagar i stället för en månad skall vara två månader. I 43 § lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet föreskrivs att talan som förs av DO behandlas som om talan hade förts av arbetstagaren eller den arbetssökande själv. Att DO har talerätt även i den del av tvisten som angår brott mot jämställdhetslagen framgår av vad som uttalas i rättsfallet AD 2003 nr 63.

De nu nämnda bestämmelserna innebär att SKTF i detta fall hade möjlighet att påkalla förhandling inom fyra månader från det att organisationen fick kännedom om den eller de omständigheter vartill DO:s yrkande i målet hänför sig. Eftersom förhandling inte påkallades skulle M.A. själv eller DO väcka talan inom två månader från det att denna fyramånadersfrist löpt ut. Om SKTF kan anses ha fått kännedom om den eller de omständigheter vartill DO:s yrkande hänför sig tidigare än sex månader innan DO väckte talan i målet har DO således, enligt de nu aktuella lagarnas hänvisning till 68 § medbestämmandelagen, förlorat rätten till talan i målet.

Av intresse i detta fall är således vad som utgör de omständigheter som DO:s skadeståndsyrkande hänför sig till och när SKTF kan anses ha fått kännedom om dessa.

Enligt allmänna preskriptionsbestämmelser räknas preskriptionsfristen för en fordran från dess tillkomst. Ett skadeståndsanspråk anses ha kommit till när den skadegörande handlingen företogs, och preskriptionsfristen börjar normalt sett att löpa från den tidpunkten, även om den skadelidande inte skulle komma att drabbas av skadan förrän långt senare (se t.ex. AD 2002 nr 99 och där anförda rättsfall samt Lunning och Toijer, Anställningsskydd, 8 uppl. s. 633 f.). När det gäller skadeståndsanspråk som grundar sig på brott mot reglerna om uppsägning och avskedande i anställningsskyddslagen räknas tidsfristen således från det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Detta gäller även om arbetstagaren först långt senare har kunnat bedöma om det fanns tillräcklig grund för en skadeståndstalan. I rättsfallet AD 1981 nr 50 hade en arbetstagare avskedats på grund av misstankar om brottsligt förfarande mot arbetsgivaren, men i en senare brottmålsprocess frikännts av hovrätten. Arbetstagaren ansåg att han först efter den frikännande domen kunde överblicka verkningarna av bolagets åtgärd på ett sådant sätt att han hade en praktisk möjlighet att göra sin rätt gällande. Skadeståndstalan, som väcktes omedelbart efter den frikännande domen men mer än ett och ett halvt år efter avskedandet, ansågs emellertid preskriberad.

I förarbetena till medbestämmandelagen saknas uttalanden om hur uttrycket ”kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig” skall tolkas. Bestämmelsen i 64 § medbestämmandelagen fick sin lydelse i samband med denna lags tillkomst. Enligt betänkandet, SOU 1975:1 s. 548 f., hade bestämmelsen sin förebild framför allt i huvudavtalet från 1938 mellan SAF och LO. I huvudavtalets förhandlingsordning i rättstvister fanns särskilda regler för det fall att part av motpart ville kräva t.ex. skadestånd. I sådant fall hade part förlorat rätt att påkalla förhandling rörande anspråket i den mån det ”förhållande” vartill anspråket hänförde sig varit känt för parten i fyra månader utan att förhandling begärts. Oberoende av sådan kännedom inträdde samma preskription i den mån förhållandet låg mer än två år tillbaka i tiden. I medbestämmandelagens nu aktuella paragraf har ordet ”förhållande” utan närmare förklaring kommit att ersättas av ordet ”omständighet”.

I några äldre rättsfall har innebörden av kollektivavtalsbestämmelser om preskription med samma innehåll som i det nyss nämnda huvudavtalets för-

handlingsordning varit föremål för Arbetsdomstolens prövning. I rättsfallet AD 1968 nr 3 gällde tvisten tillämpningen av en bestämmelse i kollektivavtal för kommunaltjänstemän om frister för väckande av talan. Enligt bestämmelsen löpte en fyramånadersfrist för att väcka talan från den tidpunkt då ”det förhållande, vartill anspråket hänför sig, varit känt” för respektive partssida. Arbetstagaren hävdade i det målet, som gällde uppsägning av ett tjänsteavtal, att tidsfristen började löpa först när de grundläggande förutsättningarna för en tvist förelåg. I det fallet var det enligt arbetstagaren först när beslutet i fråga efter överklagande vunnit laga kraft och besked om detta kommit denne till handa, som fyramånadersfristen borde börja löpa. Arbetsdomstolen underkände det resonemanget och konstaterade att anspråket i målet hänförde sig till kommunens uppsägningsbeslut, ett beslut som arbetstagarens fackliga organisation fått kännedom om genom arbetstagarens försorg knappt en månad senare. Fristen skulle således räknas från det att organisationen fått kännedom om beslutet, trots att organisationen långt senare kommit fram till att den inte ville företräda arbetstagaren i tvisten. Samma synsätt har domstolen gett uttryck för i AD 1975 nr 73, som gällde en likalydande preskriptionsbestämmelse. I det fallet uttalade domstolen följande.

Parterna har skilda uppfattningar rörande vad organisationens kännedom skall avse. Allan tycks mena att det inte är tillräckligt att organisationen fått reda på de faktiska omständigheterna som ligger till grund för kravet – i detta fall att under Allans anställningstid lön ej utbetalats därför att Allan inte utfört arbete – utan att därtill krävs att kännedomen skall avse att Allan rest anspråk på kommunen eller att tvist eljest har uppstått. Denna uppfattning, som saknar stöd i förhandlingsordningens ordalydelse, skulle emellertid förta verkan av preskriptionsbestämmelsen i en utsträckning som ej kan antagas vara förenlig med dess syfte. Enligt arbetsdomstolens mening får det därför anses tillräckligt för tillämpning av regeln om fyramånaderspreskription att kännedom vunnits om de faktiska omständigheter på vilka anspråket grundas.

Ett annat rättsfall som här kan nämnas är AD 1977 nr 13. I det fallet var det frågan om en preskriptionsbestämmelse i det s.k. slottsbacksavtalet av innebörd att sexmånaderspreskription löpte från den tidpunkt då förhandlingsparten fått kännedom om ”det förhållande vartill tvisten hänför sig”. Målet gällde talan om skadestånd m.m. för bl.a. oriktig avstängning, beslut om tjänstledighet och vissa andra åtgärder. Arbetstagaren ville i det fallet förlägga kännedomstidpunkten till en tidpunkt då det kunde bedömas om en tvist förelåg. Arbetsdomstolen bestämde emellertid kännedomstidpunkten till den tidpunkt då den fackliga organisationen erhållit information om de faktiska händelser som talan grundade sig på. Detta hade bl.a. skett genom att organisationen hade erhållit brev från arbetstagaren i vilka hon ”berörde” de tjänstledigheter som hon erhållit. Domstolen tog därmed inte hänsyn till arbetstagarens påståenden om att hon inte hade påkallat förbundets biträde, att organisationen inte agerat på ett sätt som främjat hennes intresse och att hon först efter bl.a. viss utredning hos Justitieombudsmannen fått klart för sig att hon hade anledning att framställa krav mot arbetsgivaren.

Av de nu nämnda rättsfallen torde sammanfattningsvis den slutsatsen kunna dras att den kännedom som avsågs i de berörda preskriptionsbestämmelserna

gällde faktiska omständigheter – beslut och åtgärder – men inte samtliga förhållanden som gör att det går att bedöma om det finns tillräcklig grund för ett visst anspråk eller om en tvist kan sägas föreligga.

Medbestämmandelagens preskriptionsbestämmelser har överförts till diskrimineringslagarna utan att det i förarbetena har gjorts några särskilda kommentarer i fråga om reglernas innebörd. Det kan nämnas att det i förarbetena till preskriptionsbestämmelsen i 1979 års jämställdhetslag (prop. 1979/80:129 s. 27 f.) uttalas att den fyramånadersfrist som gäller för den fackliga organisationen räknas från ”vunnen kännedom om missgynnandet”. Vidare anges att tidpunkten för missgynnandet är ”den tidpunkt då den diskriminerande handlingen företogs”. Den diskriminerande handlingen kan, sägs det vidare, ha bestått t.ex. i att arbetsgivaren har träffat anställningsavtal med en annan sökande eller tagit ut en annan till utbildning.

Det saknas således stöd för antagandet att kännedomsbegreppet skulle ha någon särskild innebörd med hänsyn till hur diskrimineringslagarnas nu aktuella skadestandsregler är utformade. Tvärtom har i lagförarbetena betonats intresset av att preskriptionsreglerna inom olika delar av det arbetsrättsliga området inte alltför mycket skiljer sig från varandra (se t.ex. SOU 1990:41 s. 360 f.).

Har preskription inträtt?

I detta mål för DO en talan om allmänt skadestånd på grund av brott mot förbuden mot direkt diskriminering i 8 § jämförd med 10 § första punkten lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet respektive 15 § jämförd med 17 § första punkten jämställdhetslagen. Huvudregeln i dessa bestämmelser innebär att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla henne eller honom mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat en person av annan etnisk tillhörighet respektive motsatt kön i en likartad situation, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med den etniska tillhörigheten respektive könstillhörigheten. Förbuden gäller bl.a. när arbetsgivaren beslutar i en anställningsfråga och tar ut arbetssökande till anställningsintervju.

Den uppgivna grunden för det skadeståndsyrkande som DO framställt – eller med andra ord de omständigheter vartill yrkandet hänför sig – är att kommunen genom dels beslutet att inte kalla M.A. till anställningsintervju, dels beslutet att anställa annan än M.A. brutit mot de angivna diskrimineringsförbuden. Någon annan åtgärd eller underlåtenhet läggs inte kommunen till last.

Det torde vara helt klart att en talan som grundar sig på ett felaktigt anställningsbeslut är preskriberad två år efter det att ett påstått diskriminerande anställningsbeslut träffats – två år efter det påstådda lagbrottet – även om den fackliga organisationen inom den tiden inte fått kännedom om beslutet. Vad frågan nu gäller är vad den kännedom skall omfatta som krävs för att fyramånadersfristen skall börja löpa.

Ordalydelsen i den nu aktuella preskriptionsbestämmelsen i medbestämmandelagen – fyra månader efter det att han fått kännedom om *den omständighet* vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att *omständigheten* har inträffat – talar för att även kännedomen skall avse en händelse, ett agerande av något slag, t.ex. ett beslut. Det skall ju vara fråga om någonting som har ”inträffat”. De tidigare redovisade rättsfallen stöder en sådan tolkning.

Det får anses utrett att SKTF, genom dåvarande ordföranden i sektionsstyrelsen vid Fosie stadsdelsförvaltning L.L., fick del av förvaltningens beslut att tillsätta vikariatet med T.W. i början av juni 2002, dvs. några dagar efter det att han tagit del av protokollet från det möte vid vilket de fackliga organisationerna informerades om bl.a. det nu aktuella beslutet. Det är också kommunens i första hand anförda ståndpunkt att SKTF vid denna tidpunkt fått sådan kännedom som erfordras vad gäller tillsättningsbeslutet.

Frågan är då om SKTF kan anses ha erhållit sådan kännedom som nu avses redan genom den information om beslutet som L.L. erhöll vid det nu nämnda tillfället. En grundläggande förutsättning för att beslutet skulle kunna utgöra skadeståndsgrundande diskriminering är det förhållandet att beslutet inte bara innebar att T.W. anställdes utan även att M.A. inte fick anställning. SKTF fick emellertid inte, såvitt visats, kännedom om att M.A. sökt vikariatet, inte tagits ut till intervju och inte blivit anställd genom att L.L. informerades om att T.W. hade anställts. Av det protokoll som L.L. tog del av framgår endast att en heltidstjänst tillsatts med T.W. t.o.m. den 31 december 2002. L.L. har själv uppgett att han i samband med protokollsjusteringen informerade sig om rutinerna kring rekryteringen, om intervjuerna och om huruvida den som anställdes uppfyllde den uppställda kravprofilen. Han har vidare uppgett att han inte före den 19 augusti 2002 kände till M.A:s existens. Det kan alltså i detta fall inte anses att SKTF, enbart genom den information som L.L. i juni 2002 fått om själva tillsättningsbeslutet, fått sådan kännedom om de omständigheter som DO:s yrkande hänför sig till att preskriptionsfristen på fyra månader börjar löpa.

Det är ostridigt mellan parterna att SKTF senast den 19 augusti 2002 har haft kännedom om att M.A. sökt befattningen som introduktionssekreterare vid Fosie stadsdelsförvaltning, att hon inte tagits ut till anställningsintervju samt att SKTF vid denna tidpunkt även haft kännedom om M.A:s etnicitet och kön. Det är vidare ostridigt att M.A. till SKTF inte har gjort någon anmälan om diskriminering i den nu aktuella tvisten, utan att hon endast har begärt SKTF:s hjälp med att få ut vissa handlingar och därvid haft såväl skriftlig som muntlig kontakt med flera företrädare för SKTF. M.A. har i sina skriftliga kontakter med SKTF, t.ex. i ett e-postmeddelande till G.L. den 19 augusti 2002, uttryckt att hon var missnöjd med att hon inte ens togs ut till anställningsintervju vid tillsättningsförfarandet och att hon hade problem med att från kommunen få ut handlingar rörande merituppgifter för de personer som kallats till intervju. Genom den muntliga bevisning som kommunen åberopat är det vidare utrett att behöriga företrädare för SKTF före den 17 september 2002 har fått den bestämda uppfattningen att M.A. har känt sig diskriminerad i samband med det aktuella tillsättningsförfarandet.

Frågan är då om SKTF mot bakgrund av vad som nu nämnts skall anses ha ägt kännedom om de omständigheter som DO:s yrkande hänför sig till. Kommunens andrahandsinställning är att SKTF därmed har haft tillräcklig kännedom om dessa omständigheter.

DO har motsatt uppfattning. Som tidigare nämnts gör DO gällande att det för att preskriptionsfristen skall börja löpa krävs att SKTF fått kännedom om samtliga de rekvisit som gör att ett sådant missgynnande som avses i de aktuella diskrimineringslagarna har ägt rum. Kännedomen måste således enligt DO även omfatta frågan om en likartad situation. DO synes mena att en förutsättning för att SKTF i detta fall skall anses ha fått kännedom om att M.A. missgynnats eller kan ha missgynnats i förhållande till personer som befunnit sig i en likartad situation är att organisationen haft tillgång till viss utredning, bl.a. om vilka sökande som togs ut till anställningsintervju, vilka meriter dessa personer hade samt vilka krav arbetsgivaren uppställde på sökandena till befattningen. Utan någon sådan utredning kan SKTF enligt DO inte anses ha sådan kännedom om lagbrottet som enligt DO krävs för att preskriptionsfristen om fyra månader skall börja löpa.

Arbetsdomstolen gör i denna del följande bedömning.

Den praxis som tidigare redovisats ger inte stöd för en sådan tolkning av bestämmelsen som DO förordar. Därtill kommer att DO:s uppfattning beträffande krav på utredning i fråga om den arbetssökande befunnit sig i en likartad situation torde kunna medföra problem när det gäller att avgöra om den fackliga organisationen kan anses ha fått sådan kännedom som det nu är fråga om. Det måste då bestämmas hur omfattande och grundlig en sådan utredning bör vara för att kännedomstidpunkten skall inträffa. DO:s ståndpunkt i fråga om kännedomstidpunkten skulle vidare medföra att den fackliga organisationen, för det fall den berörde medlemmen inte gör någon anmälan till sin organisation om diskriminering, genom att dröja med att påbörja och genomföra erforderlig utredning själv skulle kunna bestämma när fyramånadersfristen börjar löpa.

Avsikten med fyramånadersfristen måste antas vara bl.a. att den fackliga organisationen, när den fått information om sådant handlande eller sådan underlåtenhet från en arbetsgivares sida som skulle kunna utgöra diskriminering, kan göra vidare utredning i syfte att skaffa det underlag som krävs för att den fackliga organisationen skall kunna ta ställning till om den vill påkalla förhandling i ärendet och eventuellt väcka talan. Även sedan förhandling påkallats torde det finnas tid att utreda saken närmare.

Det kan emellertid också hävdas att det inte heller bör ställas så låga krav på kännedom om de relevanta förhållandena att den fackliga organisationen i onödan tvingas ingripa och begära förhandling i fall som inte visar sig vara tvistiga vid en närmare granskning. Det måste rimligtvis avgöras från fall till fall om en organisation kan anses ha fått sådan information om en viss bestämd åtgärd eller underlåtenhet att kännedomstidpunkten skall anses ha inträffat.

I det nu aktuella fallet är det utrett att M.A. vände sig till sin fackliga organisation med anledning av tillsättningsärendet och att hon i de kontakterna uttryckte missnöje med att hon inte ens kallats till intervju. Visserligen gjorde hon i samband härmed inte någon uttrycklig anmälan till sin organisation om att hon ville ha organisationens hjälp i ett ärende om ifrågasatt diskriminering, utan begärde hjälp endast med att få ut handlingar rörande övriga sökande. M.A. har uppgett att hon själv vid dessa kontakter inte kunde bedöma huruvida hon blivit diskriminerad eller inte. Behöriga företrädare för SKTF har emellertid – oavsett M.A:s avsikter med sina kontakter med organisationen – fått klart för sig vilka kommunens åtgärder som saken gällde och själva uppfattat det som att det gällde ifrågasatt diskriminering. De har vidare gjort bedömningen att någon diskriminering inte ägt rum och att det därför inte fanns anledning att gå vidare i ärendet. Någon information om detta ställningstagande har dock inte, såvitt utredningen visar, lämnats till M.A.

Arbetsdomstolen saknar anledning att uttala sig om SKTF:s hantering av ärendet och har inte heller anledning att ta ställning till huruvida den bedömning som SKTF gjorde var välgrundad eller inte. Av betydelse i målet är att SKTF genom kontakterna med M.A. har fått den nu redovisade informationen om hennes person och kommunens agerande i tillsättningsärendet. Enligt Arbetsdomstolens mening måste det under sådana förhållanden anses att SKTF före den 17 september 2002 haft kännedom, i den mening som avses i den nu aktuella preskriptionsbestämmelsen, om de omständigheter som DO:s yrkande i målet hänför sig till. Eftersom stämningensansökan inkom till Arbetsdomstolen den 17 mars 2003 är DO:s talan preskriberad.

Sammanfattning

Arbetsdomstolen finner sammanfattningsvis att SKTF har haft kännedom om de omständigheter vartill DO:s yrkande i målet hänför sig i mer än sex månader innan DO väckt talan i målet, att DO inte har väckt talan inom föreskriven tid och att DO därigenom har förlorat rätten till talan på grund av preskription.

DOMSLUT

Arbetsdomstolen förklarar att DO har förlorat rätten till talan på grund av preskription.

Ledamöter: Inga Åkerlund, Brita Swan, Margit Strandberg, Mats Holmgren, Ulf Perbeck, Göran Karlsson och Lars E. Rabenius. Enhälligt.

Sekreterare: Catrine Björkman