

Om en förhandlingsordning upphör sedan central tvisteförhandling påkallats men innan den hållits, anses förhandling ha avslutats när förhandlingsordningen upphörde, dvs. förhandlingsordningens upphörande utgör då utgångspunkten för talefristen enligt 40 § tredje stycket anställningsskyddslagen.

Bestämmelserna i 40 och 42 §§ anställningsskyddslagen om preskription av anspråk på ogiltigförklaring av en arbetsgivares uppsägning av ett anställningsavtal får ses som speciallag i förhållande till regleringen i medbestämmandelagen om preskription av anspråk på ogiltigförklaring av en föreningsrättskränkande rättshandling eller avtalsbestämmelse. Preskriptionsbestämmelserna i anställningsskyddslagen ska därmed tillämpas när en arbetstagare som omfattas av dessa bestämmelser yrkar ogiltigförklaring av en arbetsgivares uppsägning och bl.a. gör gällande att uppsägningen utgör en kränkning av föreningsrätten.

ARBETSDOMSTOLEN

MELLANDOM

Dom nr 97/25

2025-12-17

Mål nr A 87/25

Stockholm

KÄRANDE

Svenska Hamnarbetarförbundet, Sydatlanten 15, 418 34 Göteborg
Ombud: jur.kand. Frederick Batzler, AB Södra byrån, Skärhus 8076,
242 96 Hörby

SVARANDE

1. Sveriges Hamnar, Box 5384, 102 49 Stockholm
2. Gothenburg Ro/Ro Terminal AB, 556785-6314, Box 8986,
402 74 Göteborg
Ombud för 1 och 2: chefsjuristen Andreas Modig och arbetsrättsjuristen
Hanna Björklund, Transportföretagen TF AB, Box 5384, 102 49 Stockholm

SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägning m.m.

Bakgrund, yrkande om ogiltigförklaring och mellandomstema

Sveriges Hamnar och Svenska Hamnarbetarförbundet (förbundet) är sedan 2019 vanligtvis bundna av tid efter annan träffade kollektivavtal, det s.k. kajavtalet, för hamnarbetare. Gothenburg Ro/Ro Terminal AB (bolaget) är medlem i Sveriges Hamnar och därmed vanligtvis bundet av kajavtalet.

Den 2 maj 2025 sa förbundet upp kajavtalet, inklusive dess förhandlingsordning med bestämmelser om lokal och central tvisteförhandling, som löpte ut den 9 maj 2025. Vid tiden för talans väckande (den 5 juni 2025) gällde inte något kollektivavtal mellan parterna. Parterna är sedan september 2025 återigen bundna av kajavtalet.

EH, som är medlem i förbundet och facklig förtroendemann hos bolaget, sades den 21 mars 2025 upp från sin anställning hos bolaget med hänvisning till skäl hänförliga till honom personligen. Förbundet har bl.a. gjort gällande att det inte fanns sakliga skäl för uppsägningen och att uppsägningen innebar en kränkning av EH:s föreningsrätt. Förbundet har av nämnda skäl yrkat bl.a. att uppsägningen ska ogiltigförklaras med stöd av dels 34 § anställningsskyddslagen, dels 8 § medbestämmandelagen.

Arbetsgivarparterna har bestritt förbundets yrkanden och invänt bl.a. att EH:s talan om ogiltigförklaring av uppsägningen är preskriberad enligt såväl anställningsskyddslagen som medbestämmandelagen. Förbundet har å sin sida gjort gällande att talan har väckts i rätt tid.

Arbetsdomstolen har beslutat att genom mellandom först pröva frågan om EH förlorat sin talan om ogiltigförklaring av uppsägningen på grund av preskription. Parterna, som inte åberopat någon muntlig bevisning i preskriptionsfrågan, har gått med på att den frågan avgörs utan huvudförhandling.

Parterna är överens om att lokal tvisteförhandling i frågan om ogiltighet av uppsägningen av EH genomfördes och avslutades den 15 april 2025, dvs. när kajavtalets förhandlingsordning fortfarande gällde. Parterna är även överens om att förbundet framställde en begäran om central tvisteförhandling den 2 maj 2025, strax efter det att förbundet hade sagt upp kajavtalet, inklusive dess förhandlingsordning. Parterna är slutligen överens om att de höll ytterligare ett sammanträde beträffande uppsägningen av EH den 26 maj 2025 samt att arbetsgivarparterna då invände att förhandlingsordningen inte längre gällde, att mötet var en överläggning och att det hade betydelse i fråga om preskription.

Yrkanden om interimistiska beslut och inställning

Den 11 juli 2025 förordnade Arbetsdomstolen på förbundets begäran att EH:s anställning skulle bestå för tiden fram till det slutliga avgörandet.

Arbetsgivarparterna har begärt att det beslutet ska upphävas alternativt att Arbetsdomstolen ska besluta att EH:s anställning, för tiden fram till det slutliga avgörandet, ska upphöra vid tidpunkten för det senare beslutets meddelande.

Förbundet har i första hand begärt att arbetsgivarparternas yrkande om upphävande av beslutet ska avvisas, eftersom det inte omfattas av mellandoms temat, och att prövningen av om anställningen ska upphöra ska ske först efter att mellandomen har meddelats. Förbundet har i andra hand bestritt arbetsgivarparternas yrkanden.

Arbetsgivarparterna har bestritt förbundets avvisningsyrkande och begäran om att den interimistiska prövningen ska ske först efter att mellandomen har meddelats.

Parterna har till stöd för sin talan i mellandomsfrågan och avseende yrkandena om interimistiska beslut anfört i huvudsak följande.

Förbundet

I första hand görs det gällande att frågan om ogiltighet av uppsägningen var föremål för central tvisteförhandling den 26 maj 2025, eftersom förbundet, Sveriges Hamnar och bolaget hade en gemensam avsikt att tillämpa förhandlingsordningen.

I andra hand görs det gällande att förbundet vidtog preskriptionsavbrytande åtgärder fram till och med den 26 maj 2025, dels genom att påkalla central tvisteförhandling hos Sveriges Hamnar den 2 maj 2025, dels genom att förbundet och Sveriges Hamnar fram till den 26 maj 2025 diskuterade tid och plats för en central tvisteförhandling.

För det tredje görs det gällande att Sveriges Hamnar och bolaget, såväl före som inledningsvis under sammanträdet den 26 maj 2025, gav förbundet

grundad anledning att tro att Sveriges Hamnar och förbundet skulle hålla en central tvisteförhandling den 26 maj 2025 där parterna skulle diskutera en eventuell förlikning. Därmed gavs förbundet en förlängning av fristen att väcka talan. Sveriges Hamnar hade bolagets samtycke till att medge förlängning av fristen för att väcka talan om ogiltigförklaring.

Med anledning av ovan nämnda omständigheter ska fristen för att väcka talan räknas från den 26 maj 2025. Det innebär att EH:s talan om ogiltigförklaring av uppsägningen inte är preskriberad enligt vare sig 40 och 42 §§ anställningsskyddslagen eller medbestämmandelagen.

Parterna hade en gemensam avsikt att tillämpa förhandlingsordningen

När Sveriges Hamnar den 2 maj 2025 mottog förbundets begäran om central tvisteförhandling – gjord i enlighet med den då gällande förhandlingsordningen – bekräftade Sveriges Hamnar att det rörde sig om en central tvisteförhandling. Sveriges Hamnar och förbundet diskuterade även på mejl, både före och efter det att kajavtalet upphörde att gälla, frågan om tid och plats för den centrala tvisteförhandlingen. Sveriges Hamnar och förbundet kom överens om att genomföra den centrala tvisteförhandlingen den 26 maj 2025.

Sveriges Hamnar invände inte vid något tillfälle före den 26 maj 2025 mot att hålla en central tvisteförhandling. När förbundet, Sveriges Hamnar och bolaget träffades den 26 maj 2025 bekräftade arbetsgivarparterna att det rörde sig om en central tvisteförhandling. Sveriges Hamnar åtog sig att föra protokoll och ingick därefter i sakliga diskussioner om tvistefrågorna. Parterna resonerade också kring att hitta en lösning på tvisten och förbundet gav ett konkret förlikningsförslag. Först efter en och en halv timme ändrade arbetsgivarparterna ståndpunkt och hävdade att förhandlingsordningen inte längre gällde och att mötet endast var en överläggning. Arbetsgivarparterna uppgav att de hade kommit fram till den inställningen när sammanträdet kort ajournerades. Arbetsgivarparternas avsikt var därför i vart fall fram till och med inledningen av sammanträdet att hålla en central tvisteförhandling.

Ovan nämnda omständigheter medför att det fanns en gemensam partsavsikt att tillämpa förhandlingsordningen vid sammanträdet den 26 maj 2025 och att frågan om ogiltighet var föremål för central tvisteförhandling som avslutades den dagen. Fristen för att väcka talan ska därför räknas från den tidpunkt då arbetsgivarparterna ändrade sin ståndpunkt och klargjorde att sammanträdet var att betrakta som en överläggning, dvs. den 26 maj 2025. Talan om ogiltigförklaring är därmed väckt i rätt tid.

Förbundet vidtog preskriptionsavbrytande åtgärder

Förbundet vidtog, genom att det den 2 maj 2025 framställde en begäran om central tvisteförhandling hos Sveriges Hamnar, dvs. inom den i förhandlingsordningen angivna tidsfristen om en månad från det att den lokala tvisteförhandlingen avslutats, en preskriptionsavbrytande åtgärd och förde tvisten vidare till central nivå. Frågan om preskription blev därmed avhängig frågan om när den centrala tvisteförhandlingen skulle komma att avslutas. Genom att förbundet även fortsatte att diskutera tid och plats för den centrala tvisteförhandlingen med Sveriges Hamnar, och sedan inställde sig till vad förbundet och Sveriges Hamnar gemensamt hade benämnt som en central tvisteförhandling, fortsatte förbundet att vidta preskriptionsavbrytande åtgärder fram till och med den 26 maj 2025. Fristen för att väcka talan ska därför räknas från den 26 maj 2025, vilket innebär att talan om ogiltigförklaring är väckt i rätt tid.

Arbetsgivarparterna gav förbundet grundad anledning att tro att Sveriges Hamnar och förbundet skulle hålla en central tvisteförhandling

Arbetsgivarparternas agerande från den 2 maj 2025 till den 26 maj 2025 gav i vart fall förbundet grundad anledning att tro att Sveriges Hamnar och förbundet skulle hålla en central tvisteförhandling och att talan om ogiltigförklaring därmed inte behövde väckas innan förhandlingen hade hållits för att undvika preskription. Förbundet trodde inte att talan om ogiltigförklaring kunde väckas innan parterna hade haft en central tvisteförhandling.

Förbundet räknade med att parterna skulle diskutera en eventuell förlikning på sammanträdet. Syftet med att begära central tvisteförhandling var bl.a. att få till stånd en förlikningsdiskussion.

Vid sammanträdet den 26 maj 2025 representerades bolaget av produktionschefen MA och HR-chefen EO. Förbundet företrädde av förbundsordföranden MB, förtroendemannen RL samt det juridiska ombudet JN, som rest från Stockholm för sammanträdet i Göteborg. Sammanträdet, som inte var ett informellt sammanträde, togs på stort allvar av båda parterna, vilka avsåg att föra seriösa diskussioner om tvistefrågorna och utröna möjligheterna till en uppgörelse utom rätta.

Förbundet hade endast en begränsad uppfattning om Sveriges Hamnars arbetsgivarpolicy och dess innehåll. Förbundets kännedom om policyn uppkom 2017/2018, dvs. innan parterna tecknade kollektivavtal för första gången. Det var vid den tiden aldrig tal om hur en förhandlingsordning skulle hanteras vid tillfälligt avtalslöst tillstånd, då det aldrig hade existerat någon förhandlingsordning mellan parterna.

Först 2023, när parterna hade ingått kollektivavtal och tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd rådde för första gången, hanterades frågan om centrala tvisteförhandlingar som hade påkallats men inte genomförts innan kajavtalet upphörde att gälla. Sveriges Hamnar sa den 12 maj 2023 upp kajavtalet till upphörande den 19 maj 2023. Förbundet framställde den 17 maj 2023, dvs. innan förhandlingsordningen hade upphört att gälla, en begäran om central tvisteförhandling i en tvist rörande ett annat bolag. Sveriges Hamnar och förbundet genomförde sedan en central tvisteförhandling den 15 juni 2023, innan ett nytt kajavtal ingicks den 10 juli 2023. Det agerandet var det enda förbundet kände till om Sveriges Hamnars interna arbetsgivarpolicy om hur påkallade centrala tvisteförhandlingar skulle hanteras vid tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd.

Sveriges Hamnar klargjorde inte för förbundet före den 26 maj 2025 att det fanns en policy om påkallade centrala tvisteförhandlingar vid tillfälligt

kollektivavtalslöst tillstånd. Första gången Sveriges Hamnar klargjorde för förbundet att påkallade centrala tvisteförhandlingar inte längre skulle fullföljas vid tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd var den 26 maj 2025. Efter sammanträdet mejlade Sveriges Hamnar förbundet om en annan central tvisteförhandling, som förbundet hade begärt innan förhandlingsordningen löpte ut, och meddelade att det inte längre fanns någon förhandlingsskyldighet för arbetsgivarsidan samt att den kommande förhandlingen skulle betraktas som en överläggning. Avseende centrala tvisteförhandlingar, som förbundet hade begärt efter att förhandlingsordningen löpte ut, meddelade Sveriges Hamnar ett par dagar senare att framställningarna avslogs.

Förbundet tog inte del av Sveriges Hamnars cirkulär om vad som skulle gälla när kajavtalet sagts upp. Cirkulären skickades inte till förbundet och fanns inte tillgängliga på Sveriges Hamnars hemsida. Förbundet hade inte kännedom om Sveriges Hamnars interna policydokument.

Sveriges Hamnars cirkulär från 2023 innehöll inte några skrivningar om vad som skulle gälla för centrala tvisteförhandlingar som hade påkallats med stöd av förhandlingsordningen, när kollektivavtalslöst tillstånd sedan hade inträtt. Cirkuläret från 2025 är daterat den 26 maj 2025, dvs. samma dag som Sveriges Hamnar och förbundet höll det omstridda sammanträdet. Förbundet fick kännedom om cirkuläret först när det gavs in i målet i Arbetsdomstolen.

Nämnda omständigheter medför att fristen för att väcka talan ska räknas från den 26 maj 2025, vilket innebär att talan om ogiltigförklaring är väckt i rätt tid.

Sveriges Hamnar hade bolagets samtycke till att återuppta tvisteförhandlingar i sak om ogiltigförklaringen

Bolaget hade gett sitt samtycke till Sveriges Hamnar att disponera över preskriptionsfrågan, varför Sveriges Hamnar kunde återuppta tvisteförhandlingar i sak med en förskjutning av talefristen som följd. Representanter för

bolaget närvarade vid sammanträdet den 26 maj 2025. Dessutom bör bolaget och Sveriges Hamnar ses som en enhet.

En representant från bolaget, EO, deltog i mejlkonversationen med ämnesraden ”Central tvisteförhandling” inför sammanträdet. De två platser som bestämdes för sammanträdet råder bolaget över, inte Sveriges Hamnar. Redan i det första mejlet den 9 maj 2025 föreslog Sveriges Hamnar att sammanträdet skulle hållas i bolagets lokaler. När Sveriges Hamnar och förbundet den 13 maj 2025 kom överens om datumet den 26 maj 2025, bekräftades återigen att mötet skulle hållas där. Samma morgon som sammanträdet skulle hållas, den 26 maj 2025, ändrade Sveriges Hamnar platsen till en annan av bolagets lokaler. Sveriges Hamnar kunde inte på egen hand boka dessa lokaler. Bolaget var införstått med, och medverkade i, planeringen av den centrala tvisteförhandlingen.

Bolaget hade klart för sig vem som skulle närvara vid sammanträdet från förbundet. Bolagets produktionschef deltog i förlikningsdiskussionerna vid sammanträdet.

Arbetsgivarparterna

Twisteförhandling i frågan om uppsägningens giltighet avslutades den 15 april 2025. Den 2 maj 2025 sa förbundet upp hela kajavtalet, utan undantag eller förbehåll avseende förhandlingsordningen. Kajavtalet och förhandlingsordningen upphörde därför att gälla den 9 maj 2025. Eftersom förhandlingsordningen hade upphört, genomfördes inte någon central tvisteförhandling den 26 maj 2025. Sveriges Hamnar invände innan sammanträdet den 26 maj 2025 avslutades att det inte fanns någon förhandlingsskyldighet. Fristen för att väcka talan om ogiltigförklaring av uppsägningen hade då redan löpt ut. Talan väcktes därmed inte inom vare sig två veckor från det att den lokala förhandlingen hade avslutats eller två veckor från det att förhandlingsordningen hade upphört att gälla. EH:s talan om ogiltigförklaring

av uppsägningen är därmed preskriberad enligt 40 och 42 §§ anställnings-
skyddslagen. Bolaget har inte lämnat samtycke till att Sveriges Hamnar fick
medge förlängning av fristen för att väcka talan om ogiltigförklaring.

EH:s talan om ogiltigförklaring av uppsägningen enligt 8 § med-
bestämmandelagen är även den preskriberad. Även om Arbetsdomstolen
skulle komma fram till att talan om ogiltighet av uppsägningen väckts i rätt
tid enligt medbestämmandelagen, ska det interimistiska beslutet upphävas,
eller i vart fall ändras. Det finns inte lagstöd för att interimistiskt förordna
om kvarstående i anställning med stöd av medbestämmandelagen och det
går inte att ogiltigförklara en uppsägning bara med stöd av 8 § samma lag.
Ett interimistiskt beslut om anställningens bestånd enligt förtroendemanna-
lagen kan under alla förhållanden inte meddelas eller upprätthållas med stöd
av reglerna om föreningsrättskränkning i medbestämmandelagen.

Eftersom EH:s talan om ogiltigförklaring av uppsägningen är preskriberad,
ska det interimistiska beslutet om anställningens bestånd upphävas, eller i
vart fall ändras.

Parterna hade inte en gemensam avsikt att tillämpa förhandlingsordningen

Förbundet angav uttryckligen i uppsägningshandlingen avseende kajavtalet
att sista giltighetsdag var den 9 maj 2025 och att uppsägningen gällde hela
kajavtalet. Förbundets avsikt var alltså att förhandlingsordningen fortsatt
inte skulle tillämpas.

Sveriges Hamnar och förbundet förde, även efter det att kajavtalet och för-
handlingsordningen upphörde att gälla den 9 maj 2025, diskussioner om tid
och plats för central tvisteförhandling. Dessa diskussioner rörde dock inte
frågan om sammanträdetes rättsliga status och innefattade inte några förlik-
ningsdiskussioner. Det vidtogs inga rättsliga dispositioner, utan diskussion-
erna handlade uteslutande om att hitta tid och lokal för ett sammanträde och
saknar därför relevans för bedömningen av förhandlingsordningens tillämp-
lighet. Förbundet framställde inte någon förfrågan om det fanns en gemen-
sam partsvilja om att fortsatt tillämpa förhandlingsordningen, trots att det

rådde kollektivavtalslöst tillstånd mellan parterna. Bolagets företrädare deltog inte i konversationen. En HR-representant från bolaget fick bara en kopia av ett mejl den 23 maj 2025. Mejlet innehöll bara ett tack för förbundets information om deltagare vid sammanträdet.

Arbetsgivarparterna hade inte för avsikt att tillämpa förhandlingsordningen den 26 maj 2025. Medan sammanträdet pågick invände arbetsgivarparterna uttryckligen att förhandlingsordningen inte längre gällde, att mötet därför var en överläggning och inte en central tvisteförhandling samt att omständigheterna hade betydelse för frågan om preskription.

Förbundet vidtog inte några preskriptionsavbrytande åtgärder

Det saknar betydelse att begäran om central tvisteförhandling gjordes innan förhandlingsordningen upphörde att gälla. En arbetstagarpart kan inte inom det arbetsrättsliga regelverket vidta preskriptionsavbrytande åtgärder med motsvarande rättslig verkan som inom förmögenhetsrätten. Under alla omständigheter bestrids att förbundet vidtog preskriptionsavbrytande åtgärder.

Arbetsgivarparterna gav inte förbundet grundad anledning att tro att Sveriges Hamnar och förbundet skulle hålla en central tvisteförhandling

Arbetsgivarparterna gav inte förbundet grundad anledning att tro att Sveriges Hamnar och förbundet skulle hålla en central tvisteförhandling sedan förhandlingsordningen upphört, och att denna skulle innehålla en diskussion om en möjlig förlikning, innan tvisten behövde föras till domstol. Förbundet frågade inte arbetsgivarparterna om det var möjligt att hålla en central tvisteförhandling i det inledda personalärendet rörande EH, trots det avtalslösa tillståndet.

Sveriges Hamnar bekräftade inte vid något tillfälle att Sveriges Hamnar och förbundet skulle hålla en central tvisteförhandling den 26 maj 2025, utan bekräftade endast mottagandet av begäran om förhandling. I Sveriges Hamnars bekräftelse nämndes inte något om ärendets rättsliga status.

Sveriges Hamnar kommunikerade tydligt till alla medlemsföretag och till förbundet att Sveriges Hamnars arbetsgivarpolicy, som antogs 2017 och som hamnarna började implementera 2018, skulle gälla för fackförbund som saknade kollektivavtal. Sveriges Hamnar hade kommunicerat det nämnda varje gång kollektivavtalslöst tillstånd inträtt sedan 2019. Arbetsgivarpolicy var känd för förbundet sedan 2018.

Av arbetsgivarpolicyen framgick bl.a. att en fackförening utan kollektivavtal endast har mycket begränsade rättigheter enligt lag och inte några rättigheter till följd av kollektivavtal, att ett tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd medför att förbundet under en period bibehåller rättigheter enligt 11, 12, 19, 38 och 39 §§ medbestämmandelagen samt rättigheter enligt förtroendemannalagen och arbetsmiljölagen.

Sveriges Hamnar upplyste vidare medlemsföretagen i Cirkulär Sveriges Hamnar 6/23 den 11 maj 2023 om att det då gällande kajavtalet hade sagts upp och att Sveriges Hamnars arbetsgivarpolicy skulle gälla efter kajavtalets utlöpningsstidpunkt. I Cirkulär Sveriges Hamnar 13/2025 den 26 maj 2025 lämnades motsvarande information, bl.a. följande.

Det tidigare gällande avtalet med HF (andrahandsavtalet) har upphört att gälla. Avtalets sista giltighetsdag var den 9 maj 2025. Sedan dess finns det alltså inget kollektivavtal mellan Sveriges Hamnar och HF. I den situationen gäller Sveriges Hamnars arbetsgivarpolicy. Arbetsgivarpolicyen innebär att en fackförening utan kollektivavtal endast har rättigheter enligt lag och inga rättigheter till följd av kollektivavtal.

[...]

Organisatoriska rättigheter enligt kollektivavtal gäller inte

Under det tillfälligt kollektivavtalslösa tillståndet har HF inga s.k. organisatoriska rättigheter enligt det tidigare gällande andrahandsavtalet. Detta innebär t.ex. att ni inte behöver skicka kopia på anställningsbevisen till HF. Det innebär också att förhandlingsordningen i kollektivavtalet inte längre gäller.

Därmed är det MBL:s regler som gäller för förhandlingar med HF. Detta gäller även om HF har påkallat förhandlingen före den 10 maj 2025.

Hantering av framställan om lokal tvisteförhandling från HF

I och med att förhandlingsordningen inte gäller för närvarande ska lokala förhandlingar inte hanteras i enlighet med den. Om ni får en förhandlingsframställan från HF är ni dock förhandlingsskyldiga enligt 10 § MBL. 10 § MBL ger HF rätt till förhandling i frågor rörande förhållandet mellan arbetsgivaren och en HF-medlem, som är eller har varit arbetstare hos arbetsgivaren. Förhandling som påkallas enligt 10 § MBL ska hållas inom två veckor efter det att ni har fått del av förhandlingsframställan (se 16 § 2 st MBL). Det är dock möjligt att de lokala parterna, dvs ni och HF, enas om annat. Det är enligt MBL också upp till er lokala parter att i övrigt bestämma tid och plats för förhandlingen. Efter att lokal tvisteförhandling har avslutats är Arbetsdomstolen nästa instans.

Ingenting i Sveriges Hamnars agerande före eller under sammanträdet den 26 maj 2025 gav förbundet befogad tillit att utgå från att Sveriges Hamnar skulle ha frånfallit sin arbetsgivarpolicy för fackförbund utan kollektivavtal.

Sveriges Hamnar hade inte bolagets samtycke till att återuppta tvisteförhandlingar i sak om ogiltigförklaringen

När preklusion inträdde avseende ogiltigförklaring av bolagets uppsägning av EH, kunde Sveriges Hamnar inte återuppta tvisteförhandlingar i sak, och därigenom förskjuta talefristen, utan samtycke från bolaget. Detta eftersom frågan handlar om en arbetsgivares enskilda rätt. Bolaget lämnade inte Sveriges Hamnar något sådant samtycke. Sveriges Hamnar hade därför inte möjlighet att förfoga över vare sig sakfrågan eller frågan om förskjutning av tidsfristen för att väcka talan om ogiltigförklaring.

EH:s talan om ogiltigförklaring av uppsägningen enligt 8 § medbestämmandelagen är preskriberad

Det bestrids att bolagets uppsägning av EH kan ogiltigförklaras med stöd av 8 § medbestämmandelagen. EH:s talan är i vart fall preskriberad enligt bestämmelserna i medbestämmandelagen.

Under alla omständigheter ska talefristerna i anställningsskyddslagen tillämpas i målet, eftersom förbundet yrkat ogiltigförklaring av uppsägningen av EH med hänvisning till att det inte fanns sakliga skäl enligt anställningsskyddslagen. Anställningsskyddslagens talefrister ska därför tillämpas och ges företräde framför medbestämmandelagens motsvarande regler, även när förbundet också gör gällande föreningsrättskränkning. Det nämnda följer av att medbestämmandelagen enligt 3 §, och förarbetena till den bestämmelsen, utgår från principen att speciallag tar över allmän lag.

Domskäl

Twisten

EH blev den 21 mars 2025 uppsagd från sin anställning hos bolaget med hänvisning till skäl hänförliga till honom personligen. Den 5 juni 2025 väckte förbundet talan mot Sveriges Hamnar och bolaget om bl.a. ogiltigförklaring av uppsägningen av EH. Förbundet har i denna del gjort gällande att det inte fanns sakliga skäl för uppsägningen och att uppsägningen innebar en kränkning av EH:s föreningsrätt. Enligt förbundet ska uppsägningen därför ogiltigförklaras enligt 34 § anställningsskyddslagen och 8 § medbestämmandelagen. Arbetsgivarparterna har invänt att förbundets talan om ogiltigförklaring av uppsägningen av EH är preskriberad enligt bestämmelserna i både anställningsskyddslagen och medbestämmandelagen. Förbundet har å sin sida gjort gällande att talan väcktes i rätt tid.

Den fråga Arbetsdomstolen ska pröva genom denna mellandom är om EH förlorat sin talan om ogiltigförklaring av uppsägningen på grund av

preskription. Parterna har till stöd för sin respektive talan i denna del åberopat skriftlig bevisning.

Avslutningsvis kommer Arbetsdomstolen att ta ställning till arbetsgivarparternas yrkanden om interimistiskt beslut och förbundets yrkande om avvisning av de yrkandena.

Rättsliga utgångspunkter

En arbetstagare som avser att yrka ogiltigförklaring av en uppsägning, ska som regel underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen skedde. Har det inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt medbestämmandelagen eller med stöd av kollektivavtal, ska talan väckas inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades. Görs inte det, har parten förlorat sin talan på grund av preskription. Detta framgår av 40 och 42 §§ anställningsskyddslagen. Något krav på att yrkandet ska grundas på bestämmelsen om ogiltigförklaring i 34 § anställningsskyddslagen finns inte i lagtexten, jfr 41 § anställningsskyddslagen om preskription av anspråk på skadestånd eller andra fordringar som uttryckligen begränsats till anspråk som grundas på bestämmelserna i anställningsskyddslagen.

Tvisteförhandling om ogiltigförklaring av en uppsägning kan föras enligt 10 § medbestämmandelagen. En sådan förhandling förs bara på en nivå och det finns ingen rätt till central tvisteförhandling enligt medbestämmandelagen. Tvisteförhandling om ogiltigförklaring av en uppsägning kan alternativt föras med stöd av kollektivavtal enligt en s.k. förhandlingsordning. Förhandlingsordningar i kollektivavtal innehåller som regel bestämmelser om att tvisteförhandling ska föras först lokalt och sedan centralt innan talan om tvistefrågan får väckas.

Kollektivavtalsbestämmelser om förhandlingsordning har ingen s.k. efterverkan utan upphör att tillämpas när det kollektivavtal där de ingår sägs upp och eventuell uppsägningstid löpt ut, om inte annat följer av uppsägningen

eller kollektivavtalsparterna enas om annat (AD 1978 nr 134). Sedan förhandlingsordningen upphört finns alltså ingen skyldighet att genomföra en andra, central, förhandlingsomgång i tvistefrågan, utan talan om ogiltigförklaring av en uppsägning måste då väckas inom två veckor efter det att den lokala förhandlingen avslutades. Om förhandlingsordningen upphör sedan central förhandling påkallats men innan den hållits, får det anses att förhandling avslutats när förhandlingsordningen upphörde, dvs. förhandlingsordningens upphörande utgör då utgångspunkten för talefristen. Det bör gälla även om förhandlingsordningen börjar gälla igen under talefristen (jfr AD 1992 nr 93).

Den som får en förhandlingsframställan och bestämmer tid för förhandlings-sammanträde har inte någon skyldighet att före sammanträdet invända preskription (AD 1989 nr 83) eller annars uppmärksamma motparten på att en talefrist börjat löpa.

Sedan gammalt gäller att en part som ingår i sakliga diskussioner vid en förhandling om ett anspråk som redan är preskriberat utan att invända att anspråket är preskriberat förlorar rätten att åberopa preskription. I sådant fall gäller en ny talefrist som beräknas med utgångspunkt från avslutandet av förhandlingen (AD 1976 nr 44). Det är tillräckligt att preskription invänds innan förhandlingen avslutas (AD 1979 nr 157, AD 1979 nr 7, AD 2002 nr 99), om bara det inte dessförinnan på ett eller annat sätt har framgått att parten avstått från att invända preskription. Det är tillåtet att en part, vid en tvisteförhandling, först undersöker möjligheten att nå en förlikning eller övertyga motparten om riktigheten av den egna ståndpunkten innan parten gör den formella preskriptionsinvändningen.

Om väl utgångspunkten för talefristen för ogiltigförklaring av en uppsägning inträffat, dvs. avslutandet av en förhandling eller upphörandet av en förhandlingsordning, är det enbart arbetsgivaren – och således inte dennes organisation – som kan disponera över fristens längd (AD 1947 nr 13, jfr dock AD 1976 nr 44). Bara om arbetsgivarens organisation har arbetsgivarens samtycke till det kan organisationen göra det.

När det görs gällande att en arbetsgivares uppsägning av ett anställningsavtal skett i föreningsrättskränkande syfte finns det ett direkt samband mellan bestämmelserna om föreningsrätt i medbestämmandelagen och bestämmelserna om arbetsgivares uppsägning i anställningsskyddslagen. Om arbetstagsidan gör sannolikt att en arbetsgivares uppsägning med åberopande av personliga skäl skett i föreningsrättskränkande syfte, kan arbetsgivaren nämligen undgå ansvar för föreningsrättskränkning bara om denne kan visa att uppsägningen stod i överensstämmelse med anställningsskyddslagens regler, dvs. grundade sig på sakliga skäl enligt 7 §, eller att det i vart fall inte saknats fog för en sådan bedömning (AD 2016 nr 1 och AD 2007 nr 53 med hänvisningar). En tvist om en arbetsgivares påstått föreningsrättskränkande uppsägning av personliga skäl kommer således till stor del att handla om frågan om uppsägningen var grundad på sakliga skäl enligt 7 § anställningsskyddslagen.

I samband med att medbestämmandelagen tillkom hade Arbetsrättskommittén föreslagit att den dåvarande anställningsskyddslagens preskriptionsregler skulle samordnas med preskriptionsreglerna i den lag som kommittén föreslog (SOU 1975:1 s. 562 ff.), men det förslaget genomfördes inte (prop. 1975/76:105 bilaga 1 s. 304); inte heller senare förslag om samordning har genomförts (prop. 1981/82:71 s. 107 f. och SOU 1993:32 s. 669, 871 och 888). Medbestämmandelagen utgår i stället från den vedertagna principen att speciallag tar över allmän lag (prop. 1975/76:105 bilaga 1 s. 330). Har i lag eller med stöd av lag meddelats särskild föreskrift som avviker från medbestämmandelagen, gäller den föreskriften (3 § medbestämmandelagen), t.ex. en föreskrift i anställningsskyddslagen. Den nämnda principen får antas gälla även preskriptionsbestämmelser i annan lagstiftning som omfattar anspråk som grundas på medbestämmandelagen. I lagstiftning som reglerar ogiltighet av arbetsgivares uppsägning av anställningsavtal finns det som regel en uttrycklig hänvisning till preskriptionsbestämmelserna i anställningsskyddslagen, se t.ex. 6 kap. 4 § diskrimineringslagen, 8 § förtroendemannalagen och 23 § föräldraledighetslagen.

I 64 § andra stycket och 65 och 66 §§ medbestämmandelagen finns en allmän reglering om vad som måste göras i fråga om tvisteförhandling och rättegång om en part vill få en förklaring om att en rättshandling eller avtalsbestämmelse är ogiltig av det skälet att den innebär en kränkning av föreningsrätten. I 40 och 42 §§ anställningsskyddslagen finns det emellertid en mer specifik reglering av vad en arbetstagare som omfattas av lagen och som avser att yrka ogiltigförklaring av en arbetsgivares uppsägning av anställningsavtalet måste göra för att inte förlora sin talan på grund av preskription. Regleringen i anställningsskyddslagen är mer specifik i den meningen att den avser just ogiltigförklaring av en arbetsgivares uppsägning av ett anställningsavtal och alltså inte alla slags rättshandlingar och avtalsbestämmelser. Den innehåller vidare en underrättelsefrist och har kortare frister för att påkalla tvisteförhandling och väcka talan än regleringen i medbestämmandelagen. Regleringen i 40 och 42 §§ anställningsskyddslagen i fråga om ogiltigförklaring av en arbetsgivares uppsägning av ett anställningsavtal får därför ses som speciallag i förhållande till regleringen om ogiltigförklaring i medbestämmandelagen och ska således tillämpas när en arbetstagare som omfattas av preskriptionsbestämmelsen i anställningsskyddslagen yrkar ogiltigförklaring av en arbetsgivares uppsägning av anställningsavtalet och bl.a. gör gällande att uppsägningen utgör en kränkning av föreningsrätten.

Har EH förlorat sin talan om ogiltighet av uppsägningen på grund av preskription?

Av de skäl som angetts under närmast föregående avsnitt ska talefristen i 40 § anställningsskyddslagen tillämpas vid Arbetsdomstolens prövning av frågan om preskription, trots att förbundet yrkat ogiltigförklaring av uppsägningen också med stöd av 8 § medbestämmandelagen.

Lokal tvisteförhandling enligt förhandlingsordningen i kajavtalet i frågan om ogiltighet av uppsägningen av EH avslutades den 15 april 2025. Parterna är överens om att förbundet den 2 maj 2025, genom sin ordförande, sa upp kajavtalet, inklusive dess förhandlingsordning, till upphörande den 9 maj

2025. De är även överens om att förbundets ordförande en stund senare den 2 maj 2025 påkallade central tvisteförhandling hos Sveriges Hamnar om bl.a. ogiltighet av uppsägningen av EH, i enlighet med förhandlingsordningen i kajavtalet. Kajavtalet upphörde sedan ostridigt den 9 maj 2025.

Av vad som angetts under närmast föregående avsnitt följer att förhandling får anses avslutad först när förhandlingsordningen upphörde den 9 maj 2025, eftersom det först då stod klart att någon ytterligare förhandling inte längre var föreskriven. Detta innebär att talan om ogiltigförklaring av uppsägningen, enligt 40 § tredje stycket anställningsskyddslagen, skulle ha väckts senast fredagen den 23 maj 2025, men talan väcktes som sagt först den 5 juni 2025. Frågan är om fristen för att väcka talan om ogiltigförklaring – på grund av de omständigheter förbundet åberopat – ska anses ha börjat löpa från en senare tidpunkt.

Förbundet har i första hand gjort gällande att talefristen ska räknas från den 26 maj 2025, eftersom förbundet, Sveriges Hamnar och bolaget hade en gemensam avsikt att tillämpa förhandlingsordningen, och att det sammanträde parterna höll den 26 maj 2025 därmed var en central tvisteförhandling. Arbetsgivarparterna har bestritt att parterna hade en sådan gemensam avsikt.

Enligt Arbetsdomstolens mening saknas anledning att ifrågasätta att förbundets avsikt även efter den 9 maj 2025 var att få till stånd en central tvisteförhandling med Sveriges Hamnar i frågan om ogiltighet av uppsägningen av EH enligt den tidigare gällande förhandlingsordningen. Utredningen ger även stöd för att Sveriges Hamnar – dock beträffande ett annat medlemsföretag – tidigare hade genomfört en central tvisteförhandling med förbundet under tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd, vilket står parterna fritt att komma överens om. Utredningen ger emellertid inte något stöd för att vare sig Sveriges Hamnar eller bolaget, i det här fallet, hade för avsikt att tillämpa den mellan dem tidigare gällande förhandlingsordningen på ett sådant sätt att sammanträdet den 26 maj 2025 skulle anses vara en genomförd central tvisteförhandling. Tvärtom är det ostridigt, eller i vart fall utrett, att

arbetsgivarsidan vid slutet av sammanträdet invände preskription, eftersom förhandlingsordningen inte längre gällde.

Förbundet har i andra hand gjort gällande att talefristen ska räknas från den 26 maj 2025, eftersom förbundet fram till dess vidtog preskriptionsavbrytande åtgärder, påkallande av central tvisteförhandling och diskussion om tid och plats för en central tvisteförhandling, vilket arbetsgivarparterna har bestritt.

Som nämnts följer det av 42 § anställningsskyddslagen att en part förlorat sin talan om ogiltigförklaring på grund av preskription om talan inte väcks inom den tid som föreskrivs i 40 § samma lag. När talefristen väl börjat löpa kan den avbrytas eller förskjutas bara om bolaget och förbundet kan anses ha enats om det eller genom att talan väcks om ogiltigförklaring (i domstol eller i förekommande fall genom påkallande av skiljeförfarande). De åtgärder från förbundets sida som åberopats innebär inte att talefristen avbryts eller förskjuts. Påkallandet av central tvisteförhandling skedde för övrigt innan talefristen ens börjat löpa och kan redan därför inte ha avbrutit den (men väl förskjutit starttidpunkten för talefristen till den 9 maj 2025, då förhandlingsordningen upphörde att gälla).

Förbundet har slutligen gjort gällande att talefristen ska räknas från den 26 maj 2025, eftersom Sveriges Hamnar och bolaget gav förbundet grundad anledning att tro att Sveriges Hamnar och förbundet skulle hålla en central tvisteförhandling där frågan om förlikning skulle diskuteras, och att förbundet därmed medgavs en förlängd frist att väcka talan. Enligt förbundet hade Sveriges Hamnar bolagets samtycke till att medge förlängning av talefristen. Detta har arbetsgivarparterna bestritt.

Av vad som angetts under närmast föregående avsnitt följer att det är tillräckligt att en part invänder preskription innan en inledd förhandling avslutas, även om parten tidigare under förhandlingen diskuterat tvistefrågan i sak eller en förlikning. Uttryckt på ett annat sätt innebär det att inte enbart

det förhållandet att en part under en förhandling diskuterar ett redan preskriberat anspråk innebär att parten kan anses ha medgett en förlängning av talefristen eller avstått från att åberopa preskription, när parten innan förhandlingen avslutas invänder preskription.

Det är ostridigt, eller i vart fall utrett, att arbetsgivarsidan, efter att inledningsvis ha diskuterat tvistefrågan i sak, invände preskription innan sammanträdet måndagen den 26 maj 2025 avslutades. En transkribering av en ljudinspelning av sammanträdet ger intrycket av att arbetsgivarsidan inledningsvis ansåg att sammanträdet var en central tvisteförhandling och att det var därför arbetsgivarparterna diskuterade tvistefrågan i sak. Transkriberingen ger dock inte stöd för att arbetsgivarparternas diskussion i sak vid sammanträdet kan tolkas som att de medgav en förlängning av talefristen eller avstod från att åberopa preskription.

Frågan är då om arbetsgivarparternas agerande före sammanträdet kan anses innebära att de medgav en förlängning av talefristen eller avstod från att åberopa preskription. Det som åberopats i den delen är mejlkommunikation mellan Sveriges Hamnar och förbundet om tid och plats för den centrala förhandling som förbundet hade påkallat.

Av mejlkommunikationen framgår att en representant för Sveriges Hamnar den 9 maj 2025, innan förhandlingsordningen upphörde, föreslog att en central tvisteförhandling skulle hållas den 14 maj 2025, dvs. innan fristen för att väcka talan skulle ha löpt ut. Eftersom förhandlingsordningen då gällde, kan det mejlet inte tas till intäkt för annat än att Sveriges Hamnar uppfyllde sin skyldighet enligt gällande förhandlingsordning att medverka till att förhandling kom till stånd.

Sedan förhandlingsordningen upphört att gälla den 9 maj 2025 och talefristen börjat löpa disponerade inte Sveriges Hamnar längre över frågan om talefristens längd, i enlighet med vad som angetts under närmast föregående avsnitt. Utredningen ger inte något som helst stöd för att bolaget skulle ha medgett Sveriges Hamnar att disponera över frågan om talefristens längd.

Vad Sveriges Hamnar anförde i mejlkommunikationen efter den 9 maj 2025 kan därför inte tas till intäkt för att bolaget medgav en förlängning av talfristen eller avstod från att åberopa preskription. Att en representant från bolaget den 23 maj 2025 fick mejlkonversationen i egenskap av kopiemottagare och att den förhandling som diskuterades skulle hållas i bolagets lokaler, kan inte förändra den bedömningen.

Det kan dessutom framhållas att det som framkommit av utredningen inte ger stöd för att vare sig Sveriges Hamnar eller bolaget hade något otillbörligt syfte med mejlkommunikationen, som – förutom ett mejl om ändrad lokal för förhandlingen – skedde innan preskription inträdde fredagen den 23 maj 2025.

Arbetsdomstolens bedömning innebär sammanfattningsvis att talan om ogiltigförklaring skulle ha väckts senast den 23 maj 2025, vilket inte skett. Det innebär att EH förlorat sin talan om ogiltighet av uppsägningen på grund av preskription.

Arbetsgivarparternas begäran om interimistiskt beslut

Genom denna mellandom slås det på ett i målet bindande sätt fast att talan om ogiltigförklaring är preskriberad. Tvisten om uppsägningens giltighet kan därmed sägas ha slutligt avgjorts, trots att det slutliga avgörandet av hela målet inte finns än.

Arbetsdomstolen, som inte anser att arbetsgivarparternas yrkanden om interimistiskt beslut ska avvisas eller prövas i ett senare skede, finner att arbetsgivarparternas yrkanden om interimistiskt beslut bör bifallas på så sätt att Arbetsdomstolen, med ändring av det interimistiska beslutet den 11 juli 2025, för tiden fram till det slutliga avgörandet, förordnar att EH:s anställning hos bolaget ska upphöra vid utgången av dagen för denna mellandom.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förklarar att talan om ogiltighet av uppsägningen av EH gått förlorad på grund av preskription.
2. Med avslag av Svenska Hamnarbetarförbundets avvisningsyrkande och med ändring av Arbetsdomstolens interimistiska beslut den 11 juli 2025 förordnas, för tiden fram till det slutliga avgörandet, att EH:s anställning hos Gothenburg Ro/Ro Terminal AB ska upphöra vid utgången av dagen för denna mellandom.

Ledamöter: Sören Öman, Eva Lärfars Persson, Erna Zelmin, Lars Askelöf, Hanna Schmidt, Jolan Wennberg (skiljaktig) och Marie Therese Gyllhede.

Rättssekreterare: Sophie Egmar

Domsbilagai mål nr A 87/25**Ledamoten Jolan Wennbergs skiljaktiga mening**

Bolaget har sagt upp förbundets medlem EH. Förbundet har enligt gällande förhandlingsordning påkallat förhandling med bolaget. Lokal förhandling avslutades den 15 april 2025. Central förhandling har ostridigt, med ett yrkande om ogiltigförklaring, begärts den 2 maj 2025. Det är även ostridigt att kollektivavtalet med därtill hörande förhandlingsordning alltså var gällande när central förhandling begärdes och mottagande bekräftades. Central förhandling hölls den 26 maj 2025 och talan väcktes den 5 juni 2025, det vill säga inom två veckor från det att förhandlingen avslutades.

Central förhandlingsframställan skickades till Sveriges Hamnar, behöriga företrädare för Sveriges Hamnar bekräftade mottagandet samt medverkade tillsammans med företrädare för bolaget och bestämde tid för förhandlingen, vilket blev den 26 maj 2025. Tid för förhandlingen bestämdes med andra ord i samförstånd till efter det att kollektivavtalet inte längre gällde. Varken bolaget eller Sveriges Hamnar gjorde gällande preskription eller att eventuella tidsfrister för väckande av talan skulle räknas från när den lokala förhandlingen avslutades.

Bolaget och arbetsgivarorganisationen har före den 26 maj 2025 genom konkludent handlande och uppträdande medgett att tidsfristen för att väcka talan förlängdes. Företrädare för bolaget och arbetsgivarorganisationen deltog i bestämmandet av att förhandling skulle hållas, tidpunkt för densamma samt att den skulle hållas i bolagets lokaler. Bolaget har inte invänt mot detta trots möjlighet till det. Bolaget måste därför genom sitt agerande anses ha medgett och samtyckt till att tidsfristen för att väcka talan förlängdes.

Bolaget och arbetsgivarorganisationen har agerat på ett sådant sätt att förbundet har uppfattat eller i vart fall haft skäl att uppfatta det som om att de inte avsåg att åberopa att preskription inträtt innan förhandlingen den 26 maj 2025 hade ägt rum. Arbetsgivarparterna har inte varit förhindrade att informera förbundet att förutsättningarna för att träda i förhandling efter det att kollektivavtalet löpt ut var att tidsfristerna för talans väckande skulle utgå från den lokala förhandlingens avslutande. Det är ostridigt att så inte har skett.

Vad som inträffar under förhandlingen visar även det på att arbetsgivarparterna ansåg att det var en central förhandling samt att de inte avsåg att åberopa preskription och att de medgav att tidsfristerna förlängdes. Medverkande vid förhandlingen var dels företrädare för förbundet dels företrädare för Sveriges Hamnar och bolaget. Parterna kom överens att protokoll skulle skrivas vilket är brukligt vid arbetsrättsliga förhandlingar. Arbetsgivarparterna uppgav dessutom upprepade gånger att det var fråga om en central förhandling. Parterna har vidare medverkat i förhandling och sakliga överläggningar. Arbetsgivarparternas agerande i den nu aktuella situationen måste ges innebörden av ett medgivande till att förlänga preskriptionstiden. Bolagets medverkan vid förhandlingen visar även på att det medgett och samtyckt till detta.

Arbetstagarparterna har inte heller uttryckligen, varken före eller under förhandlingstillfället den 26 maj 2025, angett att förbundet måste iaktta preskriptionsfristen för att väcka talan, vilket är ett krav. Det enda som angetts, efter en ajournering, är att förhandlingsordningen upphört att gälla.

I avgörandet AD 2006 nr 25 gällde frågan om skadestånd för föreningsrättskränkning och den arbetstagarorganisation som väckte talan var inte bunden av kollektivavtal med arbetsgivaren men arbetsgivaren var bunden av kollektivavtal med annan arbetstagarorganisation. Trots att förhandlingsordning saknades kom tvisteförhandling att ske även på central nivå. Den förhandlingen avslutades efter det att tidsfristen för väckande av talan, räk-

nat från den lokala förhandlingens avslutande, hade löpt ut. Arbetsdomstolen ansåg att arbetsgivarparten genom sitt uppträdande fick anses ha medgett förlängning av tidsfristen med skäligt rådrum.

Frågan är därefter vid vilken tidpunkt talan senast ska väckas. I målet är det fråga om en ogiltighetstalan vars tidsfrist är betydligt kortare än vad som gäller vid en skadeståndstalan.

Av förarbetena till lagen om anställningsskydd, prop. 1973:129 sid 188 f., framgår att både arbetsgivare och arbetstagare har ett intresse av att snabbt få besked om arbetstagaren ska kvarstå i anställningen eller ej vilket motiverar den kortare tidsfristen om två veckor som skäligt rådrum.

Skälig tilläggstid för att väcka talan måste mot bakgrund av detta anses vara två veckor från det att förlikningsförhandlingarna avslutades. Dessa avslutades den 26 maj 2025. Talan väcktes inom två veckor därefter. Förbundets talan är därmed inte preskriberad.

Överröstad i denna fråga är jag i övrigt ense med majoriteten.