

Fråga om det finns skäl att, enligt 34 § tredje stycket anställningsskyddslagen interimistiskt förordna att anställningen ska upphöra. – En uppsagd arbetstagare har yrkat ogiltigförklaring av uppsägningen av henne och arbetsgivaren har invänt att talan om ogiltighet är preskriberad. Vid bedömningen av preskriptionsfrågan har fråga uppkommit om när den tvisteförhandling som har begärts har avslutats och därvid den fackliga organisationens passivitet att få en förhandling till stånd.

ARBETSDOMSTOLENBESLUT
2015-05-29
StockholmBeslut nr 34/15
Mål nr B 33/15**KLAGANDE**

Göteborgs universitet, Box 100, 405 30 Göteborg
Ombud: advokaten Lars Lövgren, MAQS Advokatbyrå Göteborg AB,
Box 11918, 404 39 Göteborg

MOTPART

A.C. i Göteborg
Ombud: advokaten Torbjörn Kallberg, Advokatfirman Wåhlin AB,
Box 11909, 404 39 Göteborg

SAKEN

fråga om interimistiskt förordnande enligt 34 § tredje stycket
anställningsskyddslagen

ÖVERKLAGAT AVGÖRANDE

Göteborgs tingsrätts beslut den 12 februari 2015 i mål T 11558-14

Tingsrättens beslut, se bilaga.

Bakgrund och yrkanden

Den 11 juni 2014 sades A.C. upp från sin tillsvidareanställning hos Göteborgs universitet (universitetet). Uppsägningstid löpte till och med den 11 september 2014. Som grund för uppsägningen angavs skäl hänförliga till henne personligen.

Den 10 september 2014 väckte A.C. talan mot universitetet. Hon gjorde gällande att hon hade sagts upp utan att saklig grund förelegat och yrkade bland annat att uppsägningen skulle ogiltigförklaras.

A.C. var i vart fall vid uppsägningen medlem i Sveriges universitetslärarförbund (SULF). Mellan universitetet och SULF föreligger kollektivavtal, bland annat den förhandlingsordning som följer av det s.k. huvudavtalet.

SULF uppgav för tingsrätten att organisationen inte önskade överta A.C:s talan och föra talan i Arbetsdomstolen.

Universitetet bestred käromålet och yrkade med stöd av 34 § tredje stycket anställningsskyddslagen att tingsrätten skulle förordna interimistiskt att A.C:s anställning skulle upphöra per dagen för tingsrättens beslut eller vid den senare tidpunkt som tingsrätten bestämde. Universitetet gjorde gällande i första hand att A.C:s yrkande om ogiltigförklaring var preskriberat och i andra hand att det förelegat saklig grund för uppsägningen.

Tingsrätten avslog universitetets yrkande om interimistiskt förordnande.

Universitetet har överklagat tingsrättens beslut och yrkat att Arbetsdomstolen med ändring av tingsrättens beslut ska bifalla yrkandet om interimistiskt förordnande. A.C. har bestritt ändring.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Universitetet har till stöd för sin talan i Arbetsdomstolen enbart gjort gällande att A.C:s yrkande om ogiltigförklaring är preskriberat. Universitetet har vidhållit att talan i den delen har väckts för sent då tvisteförhandling begärts och avslutats den 23 juli 2014. A.C. har vidhållit att talan om ogiltigförklaring inte är preskriberad och anfört att förhandlingen inte avslutades förrän den 28 augusti 2014.

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

Universitetet

Av 4 kap. 6 § huvudavtalet framgår att en tvisteförhandling ska påbörjas senast två veckor efter att den påkallats, om parterna inte enas om annat. Någon överenskommelse om att inleda förhandlingar vid en senare tidpunkt har inte träffats mellan universitetet och SULF. A.C. har gjort gällande att det finns en underhandsöverenskommelse mellan universitetet och SULF om att parterna vid semester skjuter upp förhandlingarna till dess semestern upphört. Det finns ingen sådan underhandsöverenskommelse mellan parterna.

För att en part ska kunna förhandla i sakfrågan krävs att motparten medverkar till genomförandet av tvisteförhandlingen. Universitetet försökte under lång tid att få till stånd en tvisteförhandling, men SULF medverkade inte till genomförande av den förhandling organisationen begärt. C.F. föreslog den 4 juli 2014, i strid med den mellan parterna gällande förhandlingsordningen, att tvisteförhandlingen skulle genomföras mer än åtta veckor efter att den påkallats. Därtill, med undantag av mejlet den 4 juli, underlät SULF att besvara samtliga försök till kontakt som universitetet gjorde under perioden den 16 juni–23 juli 2014. Universitetet var i kontakt med såväl kanslipersonal på SULF:s kansli som med andra ombudsmän där för att få en förhandling till stånd. SULF reagerade inte ens när universitetet i sin sista kallelse den 21 juli 2014 angav att universitetet ansåg att det fullgjort sin förhandlingsskyldighet för det fall kontakt inte skulle nås den 23 juli 2014. SULF har inte heller inom rimlig tid givit till känna sin uppfattning att förbundet inte ansåg att förhandlingsskyldigheten fullgjorts. Genom denna passivitet har universitetet även haft fog för sin uppfattning att SULF inte hade någon annan uppfattning i saken. Att någon förhandling i sakfrågan inte har skett beror endast på att SULF har underlåtit att medverka till att förhandling skulle komma till stånd. Skyldigheten att träda i förhandling gäller SULF. Om C.F. var förhindrad att genomföra förhandlingen har det ålegat

SULF att tillse att någon annan hos förbundet hanterade förhandlingsfrågan. SULF får anses ha agerat illojalt.

Den omständigheten att universitetets försök att få till stånd tvisteförhandlingen delvis ägde rum under semestertider ursäktar inte SULF:s underlåtenhet.

Det bestrids att universitetet den 3 juli 2014 skulle ha påkallat en egen tvisteförhandling i ärendet. De kontakter som universitetet tog med SULF under juni och juli 2014 syftade endast till att få till stånd den förhandling som påkallats av SULF den 13 juni 2014. I tvister av nu aktuellt slag förs förhandlingar endast på en nivå. Arbetsgivarverket har delegerat förhandlingsrätten till universitetet i tvister som den nu aktuella.

A.C.

Universitetet fick del av SULF:s förhandlingsframställning den 16 juni 2014 och parterna skulle som utgångspunkt, i enlighet med gällande förhandlingsordning, ha inlett förhandlingarna senast den 30 juni 2014, om de inte kommit överens om annat. Midsommarafton inföll den 20 juni 2014 och C.F. var sjuk den 23–27 juni 2014. Detta har påverkat möjligheterna att få till stånd en tvisteförhandling. Någon passivitet har inte förelegat från SULF:s sida.

Den 3 juli 2014 påkallade även universitetet tvisteförhandling i det aktuella ärendet. Den 4 juli 2014 besvarade C.F. universitetets framställan och föreslog att förhandlingen skulle hållas vecka 33. C.F. agerade således för att förhandling skulle komma till stånd, men parterna kunde inte enas om tidpunkt för förhandlingen. C.F. hade semester den 7 juli–11 augusti 2014. SULF kunde inte med hänsyn till målets omfattning sätta någon annan i hans ställe. Vid semester föreligger en underhandsöverenskommelse mellan SULF och universitetet om att parterna skjuter upp förhandlingen till dess att hindret upphört.

Den 21 juli 2014 kallade universitetet till central förhandling. Tvister, som den nu aktuella, förhandlas initialt på lokal nivå enligt 4 kap. 1 § huvudavtalet. Av 4 kap. 7 § huvudavtalet framgår att det är den part som har kallat till lokal förhandling som kan kalla till central förhandling. Universitetet har gjort gällande att förhandling i det nu aktuella ärendet endast sker på central nivå enligt 5 kap. 1 § huvudavtalet. Bestämmelsen är inte tillämplig eftersom den endast avser tvister där arbetsgivaren företräds av Arbetsgivarverket eller myndighet som Arbetsgivarverket bestämt. Den förhandling som universitetet anser fullgjord den 23 juli 2014 måste således vara den förhandling som universitetet påkallade den 3 juli 2014. Av detta följer att SULF:s förhandlingsframställning alltså stod öppen. Tvisteförhandling med anledning av SULF:s förhandlingsframställning hölls den 19 augusti 2014 och avslutades i oenighet då protokollet justerades den 28 augusti 2014. Talan är därför inte preskriberad.

SULF har inte förhalat förhandlingens genomförande. Det har inte förelegat något illojalt syfte hos SULF som leder till att arbetsgivaren kan anses befriad från sin förhandlingsskyldighet. Ett eventuellt illojalt agerande från arbetstagarorganisationen ska inte ligga arbetstagaren till last.

Skäl

Tvisten och rättslig reglering

Av 34 § andra stycket anställningsskyddslagen framgår att om tvist om en uppsägnings giltighet uppkommer så upphör inte anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt avgjorts. Av tredje stycket i samma lagrum framgår att en domstol dock för tiden intill det slutliga avgörandet kan besluta att en anställning ska upphöra.

Universitetet har till stöd för sitt yrkande om interimistiskt förordnande av anställningens upphörande gjort gällande att A.C:s yrkande om ogiltigförklaring är preskriberat enligt 40 och 42 §§ anställningsskyddslagen.

Enligt 40 § första stycket anställningsskyddslagen ska den som avser att yrka ogiltigförklaring av en uppsägning underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen skedde. Av tredje stycket i samma paragraf framgår vidare att den som sedan vill väcka talan om ogiltigförklaring ska göra detta inom två veckor efter det att tiden för underrättelse gått ut. Om det inom underrättelsetiden har påkallats förhandling i tvistefrågan enligt medbestämmandelagen eller med stöd av kollektivavtal ska talan i stället väckas inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades. Av 42 § anställningsskyddslagen framgår att arbetstagaren har förlorat sin talan, om någon av de angivna tidsfristerna inte har iakttagits.

Arbetsdomstolen har i praxis slagit fast att en arbetsgivare, vid tvist om en uppsägnings giltighet, kan utverka ett interimistiskt förordnande enligt tredje stycket på den grunden att ogiltighetstalan är preskriberad (se AD 1988 nr 120.) Är det mer eller mindre klart att talan är preskriberad kan interimistiskt förordnande meddelas (se AD 2002 nr 64 och AD 2005 nr 65). Är preskriptionsfrågan oklar kan det dock inte komma ifråga med ett interimistiskt förordnande.

Det är ostridigt att SULF, inom underrättelsetiden, påkallade tvisteförhandling med universitetet med anledning av uppsägningen av A.C.. Tvisten avser huvudsakligen om universitetet kan anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet och att förhandlingen därmed får anses avslutad den 23 juli 2014.

Händelseförloppet

Av utredningen framgår följande.

Den 13 juni 2014 begärde C.F., förbundsjurist hos SULF, tvisteförhandling med anledning av uppsägningen. Angående tid och plats ombads universitetet att kontakta C.F. på angivna telefonnummer.

Universitetet fick del av förhandlingsframställningen den 16 juni 2014. Under perioden fram till den 23 juni försökte universitetet nå SULF per telefon. Den 24 juni kontaktade C.N., HR-direktör hos universitetet, SULF:s kansli via mejl eftersom hon inte hade kunnat nå C.F.. SULF meddelade samma dag, via mejl, att C.F. var sjuk den 23 och 24 juni, men att mejlet skulle vidarebefordras till honom.

Den 3 juli mejlade C.N. åter till SULF:s kansli och skrev att hon hade sökt C.F. sedan en dryg vecka tillbaka utan resultat och kallade till förhandling den 10 juli. Hon föreslog att de skulle ses på SULF:s kansli i Stockholm. Den 4 juli svarade C.F. via mejl och angav att förbundskansliet i stort sett hade stängt under sommaren, med undantag för viss jourverksamhet, samt föreslog att förhandlingen i stället skulle genomföras vecka 33, dvs. i augusti, per telefon om universitetet så önskade. C.N. svarade den 7 juli att det inte var möjligt med förhandling vecka 33 och vidhöll föreslagen dag, dvs. den 10 juli per telefon. På detta svarade inte SULF.

Den 10 juli mejlade C.N. på nytt till C.F. med anledning av att hon inte hade hört något från honom avseende tidpunkt för förhandling och angav att hon hade försökt nå honom per telefon den aktuella dagen och att hon avsåg att återkomma nästa dag, den 11 juli kl. 10.00.

Den 11 juli mejlade C.N. till både C.F. och SULF:s kansli. Hon skrev att hon hade sökt C.F. tidigare samma dag, att han var välkommen att höra av sig till henne under dagen samt att hon skulle göra ett nytt försök att nå honom måndagen den 14 juli kl. 10.00.

Den 21 juli skickade C.N. ett mejl till både SULF:s kansli och C.F.. I mejlet angavs att universitetet som ett sista försök kallade till central förhandling onsdagen den 23 juli kl. 10.00 via telefon. Universitetet angav att om kontakt inte skulle nås så ansåg universitetet att det fullgjort sin förhandlingsskyldighet. SULF avhördes inte och någon förhandling kom inte till stånd den 23 juli.

Den 14 augusti 2014 mejlade C.F. till universitetet och angav att förhandling i ärendet inte hade ägt rum samt lämnade förslag på tidpunkter för förhandling. En tvisteförhandling hölls den 19 augusti 2014. Av protokollet från tvisteförhandlingen framgår att universitetet hänvisade till de åtgärder som det vidtagit i juni och juli 2014 med anledning av SULF:s förhandlingsframställning. Universitetet gjorde gällande att SULF förbrukat sin möjlighet till tvisteförhandling enligt huvudavtalet och därigenom förlorat sin rätt att väcka talan avseende ogiltigförklaring av uppsägningen. Förhandlingen avslutades i oenighet. Protokollet justerades den 28 augusti 2014.

Finns det skäl att interimistiskt förordna att anställningen ska upphöra?

Förhandlingsordningen i huvudavtalet liksom regleringen i 16 § andra stycket medbestämmandelagen anger att, om parterna inte enas om annat, ska sammanträde för förhandling hållas inom två veckor från det att motparten fått del av förhandlingsframställningen. Av 5 kap. 1 § i huvudavtalet framgår att i rättstvist, där arbetsgivaren företräds av Arbetsgivarverket eller myndighet som verket bestämmer angående bland annat avskedande eller annat skiljande från anställning ska tvisteförhandling föras på endast en nivå.

A.C. har gjort gällande att det föreligger en underhandsöverenskommelse mellan SULF och universitetet om att vid semester så skjuter parterna upp förhandlingen till dess att hindret upphört. Universitetet har bestritt att det förhåller sig på det viset. Något stöd för sitt påstående har A.C. inte presenterat. Arbetsdomstolen finner, på utredningens nuvarande stadium, inte något som talar för att det finns någon sådan underhandsöverenskommelse eller att parterna i det här fallet varit överens om att senarelägga förhandlingen till i augusti 2014.

A.C. har även gjort gällande att universitetet den 3 juli 2014 gjorde en egen förhandlingsframställning i fråga om ogiltigförklaring av uppsägningen och att SULF:s förhandlingsframställning alltså var aktuell när SULF i augusti föreslog tider för förhandling. Enligt Arbetsdomstolens mening framgår det av det aktuella mejlets innehåll att det utgör ett svar på SULF:s begäran om tvisteförhandling och ingenting annat.

Frågan är då om universitetet kan anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet.

I 15 § medbestämmandelagen preciseras innebörden av begreppet förhandlingsskyldighet. Enligt paragrafens första stycke ska en part som är skyldig att förhandla, själv eller genom ombud, inställa sig vid förhandlingssammanträde och, om det behövs, lägga fram ett motiverat förslag till lösning av den fråga som förhandlingen avser.

Av 6 kap. 1 § huvudavtalet framgår att förhandling som förs enligt avtalet ska, om de berörda parterna inte enas om annat, anses avslutad när protokoll har justerats av parterna eller när part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet har givit motparten skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen.

Av utredningen framgår att universitetet under flera veckor, genom mejl och telefonkontakter, försökt att få till stånd en tvisteförhandling. SULF har avhört vid ett tillfälle, genom mejl den 4 juli 2014, och föreslagit förhandling i vecka 33 i augusti, per telefon om universitetet så önskade. Efter att universitetet inte godtagit det förslaget på tidpunkt har SULF inte hörts av. Universitetet har kallat till förhandling att hållas per telefon vid två tillfällen, den 10 juli och den 11 juli. Den 21 juli 2014 gjorde universitetet genom mejl ett sista försök genom att kalla till förhandling den 23 juli 2014 varvid angavs att om kontakt inte kunde nås ansåg universitetet att det fullgjort sin förhandlingsskyldighet. SULF svarade inte på detta mejl och någon förhandling kom inte stånd den föreslagna dagen. Universitetet och SULF synes ha varit överens om att förhandlingen kunde genomföras per telefon.

Tingsrätten har mot bakgrund av att något sammanträde för förhandling inte ägt rum kommit fram till slutsatsen att universitetet därför inte kan anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet, alldeles oavsett att det tycks ha berott på SULF att någon förhandling inte kom till stånd.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Anställningsskyddslagen bygger på att frågor om uppsägningars giltighet ska behandlas skyndsamt. Ett flertal regler i lagen syftar till att åstadkomma detta resultat. Självfallet är det angeläget att en facklig organisation vid tvisteförhandlingar rörande uppsägningar handlar på ett sådant sätt att detta syfte tas till vara. Särskilt viktigt är det därvid att förhandling kommer till stånd snarast möjligt, såvida inte parterna enas om något annat. I detta sammanhang bör också anmärkas att reglerna i 15 och 16 §§ medbestämmandelagen bygger på tanken att parterna har ett gemensamt ansvar för att förhandlingar kommer till stånd (jfr AD 1982 nr 87).

Arbetsdomstolen har i ett tidigare avgörande också uttalat att det inte är ursäktligt att en facklig organisation inte har sådana rutiner att en förhandlingsframställning bevakas även under semestertid (se AD 2005 nr 88). Motsvarande har varit gällande i förevarande fall. SULF har haft en skyldighet, enligt lag och kollektivavtal, att medverka till att få till stånd en tvisteförhandling. Som redan anförts är det båda parter ansvar att medverka till att en förhandling kommer till stånd. Även den som påkallat förhandlingen har alltså ett sådant ansvar. Den skyldigheten gäller även under semestertider.

Arbetsdomstolen har i AD 1988 nr 57, som handlade om huruvida ett bolag fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen, uttalat följande.

Det kan emellertid också tänkas förekomma fall då en part illojalt, dvs utan att kunna åberopa något med hänsyn till omständigheterna godtagbart skäl för det, vägrar att medverka till att lokal förhandling enligt 11 § medbestämmandelagen kan komma till stånd vid en tidpunkt som med skäl önskas av motparten. Om ett sådant illojalt förfarande kan läggas den lokala arbetstagarorganisationen till last, torde det enligt arbetsdomstolens mening kunna leda till att arbetsgivaren – efter att ha erbjudit den förhandlingstidpunkt som illojalt avvisats – får anses befriad från sin förhandlingsskyldighet mot den lokala arbetstagarorganisationen eller, om man så vill, får anses ha fullgjort denna skyldighet.

Enligt Arbetsdomstolens mening har SULF genom sin passivitet inte medverkat till att få till stånd en snabb hantering av uppsägningsfrågan på sätt som anges i lag och i aktuellt kollektivavtal, huvudavtalet. Som universitetet påpekat har SULF inte ens reagerat på universitetets kallelse till förhandling den 23 juli, vari arbetsgivaren gör klart att den anser att förhandlingsskyldigheten är fullföljd för det fall någon förhandling inte kommer till stånd den föreslagna dagen. Först den 14 augusti 2014 hörde SULF, genom C.F., av sig och lämnade förslag på tidpunkter för tvisteförhandling med anledning av

den egna förhandlingsframställningen av den 13 juni 2014. SULF:s passivitet under hela perioden i fråga och brist på agerande med anledning av den sistnämnda kallelsen har enligt Arbetsdomstolens mening inneburit att universitetet måste anses ha haft fog för sin uppfattning att SULF därmed inte längre önskade förhandla om saken. Enligt Arbetsdomstolens mening synes universitetet i vart fall ha gjort det som kan krävas för att få till stånd en tvisteförhandling.

Universitetet får vid en sammanvägd bedömning anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet. Universitetet har också i mejl till SULF angett att om kontakt inte nås den utsatta förhandlingsdagen anses universitetet ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet. Detta besked får, mot bakgrund av att förhandlingarna i sak inte kommit att påbörjas, jämföras med ett skriftligt besked om att universitetet frånträder förhandlingen och att förhandlingen därmed är avslutad i enlighet med huvudavtalets reglering.

Det anförda innebär att den tvisteförhandling som SULF påkallat enligt 40 § anställningsskyddslagen får anses avslutad den 23 juli 2014. A.C. väckte talan först den 10 september 2014 och det framstår således som mer eller mindre klart att hon förlorat rätten till sin ogiltighetstalan på grund av preskription.

A.C. har gjort gällande att ett eventuellt illojalt agerande från SULF:s sida inte ska ligga henne till last. Enligt gällande lagstiftning är det emellertid endast arbetstagarorganisationen som agerar i förhandlingsförfarandet och har möjlighet att påverka när en förhandling ska anses avslutad. A.C. kan inte undgå att bli bunden av den preskriptionsfrist som börjar löpa så snart förhandlingen anses avslutad.

Ovanstående bedömningar medför att tingsrättens beslut ska ändras och att universitetets yrkande om interimistiskt förordnade om anställningens upphörande ska bifallas.

Rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstagande innebär att A.C. är tappande part i Arbetsdomstolen. Hon ska därför ersätta universitetets rättegångskostnader här.

Universitetet har yrkat ersättning med 81 375 kr för ombudsarvode. A.C. har vitsordat ett belopp om 40 500 kr som skäligt.

Det finns enligt Arbetsdomstolens mening ingen anledning att ifrågasätta riktigheten av uppgifterna i kostnadsräkningen. Målet har emellertid varken varit omfattande eller av särskilt komplicerad natur. Arbetsdomstolen finner vid en sammantagen bedömning att det av A.C. vitsordade beloppet får anses skäligt. A.C. ska således ersätta universitetet med 40 500 kr.

Arbetsdomstolens ställningstagande

1. Med ändring av tingsrättens beslut förordnar Arbetsdomstolen, för tiden intill det slutliga avgörandet, att A.C:s anställning hos Göteborgs universitet, ska upphöra vid utgången av dagen för detta beslut.

2. A.C. ska ersätta Göteborgs universitet för dess rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 40 500 kr, allt avseende ombudsarvode, med ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för detta beslut till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Hans Blyme, Kerstin G Andersson, Lars Josefsson, Marianne Hörding, Staffan Holmertz och Anders Hammarbäck.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Sandra Lundgren

Tingsrättens beslut (ledamot: David Caldevik)

Handlingarna i målet går igenom och följande antecknas.

A.C. har väckt talan och begärt att tingsrätten ska ogiltigförklara Göteborgs universitets (GU) uppsägning av henne.

Göteborgs universitet har bestritt A.C:s begäran om ogiltigförklaring och för egen del yrkat att tingsrätten med stöd av 34 § tredje stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) intermistiskt ska besluta att A.C:s anställning ska upphöra per dagen för tingsrättens beslut eller den senare tidpunkt som tingsrätten bestämmer.

A.C. har motsatt sig det interimistiska yrkandet.

GU har som grund för sin talan i första hand gjort gällande att A.C:s talan om ogiltigförklaring är preskriberad och i andra hand att GU haft saklig grund för uppsägningen. GU har därvid gjort gällande de sakomständigheter som framgår av aktbilaga 10, 15, 47 och 83.

A.C. har bestritt såväl att rätten att föra talan är preskriberad som att det förelegat saklig grund för uppsägningen. Hon har gjort gällande de sakomständigheter som framgår av aktbilaga 3, 33 och 53.

Parterna har inför tingsrättens prövning av det interimistiska yrkandet åberopat skriftlig bevisning som tingsrätten tagit del av.

Tingsrätten fattar följande

BESLUT, att meddelas den 12 februari 2015 kl. 11.00

Slut

Tingsrätten avslår GU:s interimistiska yrkande.

Skäl

Tingsrätten kan enligt 34 § tredje stycket LAS intermistiskt besluta att en anställning ska upphöra fram till dess att frågan slutligt prövas. För bifall till ett interimistiskt yrkande krävs enligt förarbetena och praxis att det av den utredning som föreligger vid tidpunkten för beslutet framstår som mer eller mindre uppenbart att uppsägningen är sakligt grundad (se bl.a. prop. 1973:129 s. 278-279). Bevisbördan för att så är fallet vilar på arbetsgivaren.

Domstolen kan också bifalla ett interimistiskt yrkande på den grunden att arbetstagarens ogiltighetstalan är preskriberad. I det fallet gäller att det ska vara mer eller mindre klart att talan är preskriberad (se t.ex. AD 1988 nr 120)

Frågan om preskription

Det är ostridigt i målet att A.C. genom Sveriges universitetslärarförbund (SULF) har begärt tvisteförhandling den 13 juni 2014 avseende uppsägningen. Av den bevisning, i form av e-postkorrespondens (bilaga 7 till aktbilaga 10), som GU har åberopat får det också anses stå klart att GU därefter gjort flera försök såväl via telefon som via e-post under en viss tid för att få till stånd ett möte för tvisteförhandling, men att något sådant inte kom till stånd. Tingsrätten noterar därvid att GU, sedan GU inte fått tag på C.F. (A.C:s ombud vid SULF), skickat en kallelse till förhandling som GU tillställt SULF:s kansli. Kallelsen skickades den 3 juli 2014 och avsåg förhandling den 10 juli 2014. C.F. svarade på meddelandet (fredagen) den 4 juli 2014 och angav då att SULF:s kansli under sommaren i stort sett hade stängt, förutom viss jourverksamhet, samt föreslog att förhandling istället skulle genomföras vecka 33. GU svarade på detta meddelande påföljande måndag och angav då att det inte var möjligt med förhandling vecka 33 samt vidhöll föreslagen dag. Då GU inte fick något svar på sitt meddelande skickades ett nytt meddelande den 10 juli, efter tidpunkten GU föreslagit som förhandlingstid, varvid GU angav att nytt försök skulle göras dagen därpå. GU föreslog därefter ett nytt tillfälle den 14 juli, vilket inte heller blev av. Det sista e-postmeddelandet som GU skickade i frågan tillställdes SULF den 21 juli 2014. I meddelandet angav GU att ett sista försök till kallelse till förhandling gjordes varvid det föreslogs onsdagen den 23 juli kl. 15.00. GU angav också att man ansåg sig ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet om kontakt inte skulle nås.

Enligt den av GU ingivna bevisningen i form av e-postmeddelanden har ingen företrädare vid SULF svarat på något av de nu nämnda meddelandena efter den 4 juli 2014. Någon förhandling kom således inte till stånd den 23 juli.

Det är ostridigt mellan parterna att en förhandling hölls den 19 augusti 2014. GU har emellertid både vid det tillfället och därefter gjort gällande att det varit fråga om en ny förhandling och att GU fullgjort sin förhandlingsskyldighet samt att A.C:s rätt att föra talan om ogiltighet därför var preskriberad när hon väckte talan vid tingsrätten.

A.C. har motsatt sig att förhandlingen den 19 augusti 2014 ska ses som en ny förhandling samt gjort gällande att anledningen till att en förhandling inte kunde genomföras i närmare anslutning till de datum då den påkallats var att det fackliga ombudet hos SULF hade semester till den 10 augusti 2014. Hon har vidare gjort gällande att parterna var överens om detta. Tingsrätten gör följande bedömning.

Enligt 40 och 42 §§ lagen om anställningsskydd (LAS) gäller bl.a. att rätten till ogiltighetstalan är förlorad (preskriberad) om den inte väckts inom två veckor efter att förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) avslutades. En förhandling ska enligt 16 § tredje stycket MBL anses avslutad, om parterna inte enas om annat, när part som har fullgjort sin förhandlingsskyldighet har givit motparten skriftligt besked om att denne frånträder förhandlingen. Den relevanta frågan i denna del är om GU kan anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet och att förhandlingen därför ska anses avslutad den 23 juli 2014 när GU, efter ett

antal försök att få förhandling till stånd, hade avsänt ett meddelande och därvid förklarat att GU ansåg sig ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet om sammanträde den 23 juli 2014 inte kom till stånd ("kontakt inte nås").

Av 15 § MBL framgår att en part som är skyldig att förhandla själv eller genom ombud ska inställa sig vid förhandlingssammanträde och, om det behövs, lägga fram ett motiverat förslag till lösning av den fråga som förhandlingen avser. I 16 § MBL framgår bl.a. vissa frister samt att förhandlingen ska bedrivas skyndsamt.

Av Arbetsdomstolens praxis framgår att förhandlingsskyldigheten anses innefatta att parten ska bidra till att föra förhandlingen framåt genom att klart ange och motivera sin ståndpunkt i sak och gå in i saklig överläggning med motparten i förhandlingsfrågan (se t.ex. AD 1988 nr 38, 1990 nr 52 och 2011 nr 46). Så har inte skett i nu aktuellt fall. GU kan därför, alldeles oavsett att orsaken till att någon förhandling inte kom till stånd i juli av allt att döma varit SULF, inte anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet. Denna bedömning gör tingsrätten särskilt med beaktande av att SULF:s representant i det meddelande han skickade den 4 juli föreslagit att förhandling skulle ske vecka 33, att denne informerat GU om att SULF:s kansli under semestern skulle vara i det närmaste obemannat samt med beaktande av att det var fråga om semestertider när GU avsåg sina e-postmeddelanden.

Parterna är, såvitt tingsrätten förstått, eniga om att för det fall den förhandling som hölls den 19 augusti 2014 inte ska anses som en ny förhandling så är talan inte preskriberad. På föreliggande utredning i denna del kan det, med den bedömning tingsrätten nu redovisat, inte anses mer eller mindre klart att A.C:s rätt att föra ogiltighetstalan gått förlorad. Det interimistiska yrkandet ska därför inte bifallas på denna grund.

Frågan om saklig grund

I förevarande fall har parterna i stor utsträckning lämnat motstridiga uppgifter om de händelser på arbetsplatsen som har berört A.C. GU vinner genom den skriftliga bevisning som åberopats, särskilt vittnesattester, visst stöd för omständigheter som gjorts gällande till grund för uppsägningen. Det stöd som finns i bevisningen är dock enligt tingsrättens uppfattning inte tillräckligt för att, för närvarande, anse det mer eller mindre uppenbart att saklig grund förelegat för uppsägningen. Därför kan det interimistiska yrkandet inte bifallas heller på denna grund.