

# Arbetsrättsliga föreningen i Södra Sverige

Föredrag den 8 november 2019  
om preskription

Arbetsrättsjuristen Bo Ericson  
LO-TCO Rättsskydd AB

# Ombudets förhållande till preskription

- Börja alltid handläggningen med en preskriptionsutredning!
- Vad gäller tvisten?
- Vilka är de tvistiga kraven som ställs och vilken är den rättsliga grunden för kravet eller kraven?
- Vilka tidsfrister gäller?
- Tänk på att fråga den som ni företräder om det kan finnas andra krav än de klienten uppgett!
- Om det finns flera krav, tänk på att olika preskriptionsregler kan vara tillämpliga!

# Twistelösningssystemet inom arbetsrätten avseende rättstvister

- Den arbetsrättsliga förhandlingsrätten går ut på att de tvistande parterna i första hand själva ska lösa sina tvister själva (15 § MBL).
- Systemet upprätthålls genom krav på förhandling, *förhandlingskravet*, för tillträde till Arbetsdomstolen.
- De arbetsrättsliga förhandlingsreglerna har som målgrupp *den organiserade arbetsmarknaden*.
- En annan ledande princip är kravet på skyndsamhet (16 § MBL). Ett uttryck för detta är reglerna om preskription som är en del av förhandlingsreglerna. Kollektivavtalen innehåller särskilda regler om förhandling och preskription, *förhandlingsordningen*.
- Förhandlande parter är på arbetstagarsidan alltid en fackförening och på arbetsgivarsidan en arbetsgivare eller en arbetsgivareorganisation. Endast dessa har förhandlingsrätt i arbetsrättslig mening (10 § MBL).
- En förhandlingsbegäran är *preskriptionsavbrytande*.

## Forts/Tvistelösningssystemet

### Några distinktioner måste göras

- Den oorganiserade At, dvs. en At som inte är med i facket, omfattas inte av begreppet arbetsrättsliga förhandlingar och alltså inte av det arbetsrättsliga tvistelösningssystemet.
- För de oorganiserade gäller inte något förhandlingskrav för tillträde till domstol i rättstvister. En annan sak är att en oorganiserads ombud i en tvist många gånger träffar sin motpart och förhandlar utom rätta. För att om möjligt träffa en förlikning, kompromiss och överenskommelse.
- En oorganiserad arbetstagarens förhandlingsbegäran är aldrig preskriptionsavbrytande

# Begreppen

- *Preskription*: En preskriberad fordran är en fordran som inte kan göras gällande på rättslig väg.
- OBS. Det är motparten som har att bevaka detta och göra invändning. Beaktas inte självmant (ex officio) av domstolen.
- *Preskriptionstid*: Den tidsrymd som löper från en tidpunkt till en annan och som leder till preskription för kravet om inte en preskriptionsavbrytande åtgärd vidtas inom tidsfristen. Kallas även preskriptionsfrist
- *Preskriptionsavbrytande åtgärd*: Den åtgärd som måste vidtas för att avbryta preskriptionstiden och undvika preskription.
- Preskriptionsreglerna gäller bara *fullgörelsetalan* och inte *fastställelsetalan*

# Var finns regler om preskription som har betydelse för arbetsrättsliga krav?

- ***Preskriptionslagen (allmän lag)***

Omfattar alla typer av krav, även de arbetsrättsliga, såvida annan lag inte föreskriver annat.

- ***Arbetsrättslig lag (speciallag)***

Alla lagar på detta område utom kvittningslagen och sjuklönelagen innehåller specialregler om preskription.

- ***Kollektivavtal (regleringen har MBL som grund)***

Kollektivavtalen innehåller normalt en förhandlingsordning med regler om preskription.

# Allmänna preskriptionslagen

- Tioårig preskriptionstid
- Tidsfristen börjar löpa från fordrans tillkomst eller från den skadegörande handlingen
- I fråga om pension: från den dag pensionen tidigast kan göras gällande
- Preskriptionsavbrytande åtgärder
  - Galdenären utfäster betalning, erlägger ränta eller amortering eller erkänner fordran på annat sätt (AD 2002 nr 49)
  - Galdenären får ett skriftligt krav (AD 2002 nr 49) eller en skriftlig erinran om fordringen från borgenären
  - Väckande av talan
- Om preskriptionsavbrott har skett löper en ny preskriptionstid från dagen för avbrottet

# Allmänt om tidsfrister enligt MBL och LAS

- Tidsfrister enligt 64-65 §§ MBL  
gäller enbart tvister grundade på MBL eller k-avtal. En annan sak är att MBL:s tidsfrister kan bli inblandade p.g.a. att annan lag hänvisar hit
- Tidsfrister enligt 40 och 41 §§ LAS  
gäller enbart tvister grundade på LAS. Men vars regler kan bli tillämpliga p.g.a. att annan lag hänvisar hit
- OBS ett förfarande i flera steg för att undvika preskription



# Centrala lagregler om preskription

- 64-68 §§ MBL, rörande MBL- och kollektivavtalstvister
  - Reglerna i 64-65 §§ MBL är dispositiva vilket har utnyttjats kollektivavtalsvägen.
  - Reglerna vänder sig i huvudsak till de förhandlingsberättigade, dvs. Ag, Ag-org. och At-org. (10 § MBL).
- 40-42 §§ lagen om anställningsskydd (LAS). Här liksom i andra arbetsrättsliga lagar finns bl.a. även hänvisning och återkoppling till förhandlingssystemet.
- Preskriptionsavbrytande åtgärder:
  - begäran om tvisteförhandling och ingivande av stämningsansökan till domstol
  - enligt LAS krävs särskild underrättelse om anspråket inom viss föreskriven tid (kan ske i förhandlingsbegäran) **och ingivande av stämningsansökan**

Tidsfrister enligt 64-66 §§ MBL, dvs. då kravet grundas på MBL eller kollektivavtal

(OBS förhandlingsordning gäller inte; därför förhandling på en nivå)

- Tidsfristen för begäran av tvisteförhandling är **fyra månader** från den **förhandlingsberättigades** kännedom om **den omständighet** (överträdelsen) som kravet grundas på, dock senast inom 2 år från **omständighetens** (överträdelsens) inträffande (64 § MBL)
- **tre månader** för väckande av talan vid Arbetsdomstolen (65 § MB) räknat från förhandlingens avslutande
- **Tilläggstid** om en månad för talans väckande (tingsrätt) enligt 66 § första stycket MBL för facklig medlem när facket inte har begärt förhandling eller väckt talan i rätt tid
- För den oorganiserade gäller enligt 66 § andra stycket MBL
  - att väcka talan (tingsrätt) inom **fyra månader** från **Ats** kännedom om överträdelsen, dock senast inom 2 år från överträdelsens inträffande
  - ingen tilläggstid

# Förhandlingsregler enligt kollektivavtal

(Reglerna i 64-65 §§ MBL är dispositiva vilket har utnyttjats kollektivavtalsvägen)

- Parterna i riksavtal eller centralt träffade kollektivavtal har normalt antagit regler om hur uppkomna rättstvister ska hanteras, dvs. genom förhandling.
- Kallas förhandlingsordning. Finns intagen antingen i villkorsavtalet eller i ett fristående kollektivavtal eller huvudavtal
- Här gäller instansordningens princip med lokala och centrala förhandlingar samt slutligen AD.
- För varje nivå gäller en tidsfrist som måste avbrytas
- Enligt kollektivavtalet ställs krav på att förhandlingar i rättstvister föregår väckande av talan (ansökan om stämning) vid domstol. Uppfyllandet av förhandlingskravet är en processförutsättning.
- Eljest risk för avvisning på invändning av motparten

# Tidsfrister enligt kollektivavtalens förhandlingsordningar (Instansordningen)

- Den normala ordningen enligt kollektivavtalen är att
  - tidsfristen för begäran av lokal tvisteförhandling är **fyra månader** från den förhandlingsberättigades kännedom om överträdelsen, dock senast inom 2 år från överträdelsens inträffande
  - **inom två månader** från den lokala förhandlingens avslutande för begäran av central tvisteförhandling samt
  - **inom tre månader** från den centrala förhandlingens avslutande för väckande av talan vid Arbetsdomstolen.
  - På det kommunala området är det 4+4+4 månader.
  - Facklig medlem har en tilläggstid om en månad för talans väckande enligt 66 § första stycket MBL efter det att tiden för att påkalla förhandling eller för att väcka talan har löpt ut för organisationen. Här finns ett frågetecken som jag återkommer till.

# LAS-tvister, tidsfristen för underrättelse eller underrättelsetiden (steg 1)

- Underrättelsetiden för ogiltigförklaring börjar löpa från det åtgärden - uppsägning eller avskedande skedde - (inte från fackets kännedom) och är två veckor
- Underrättelsetiden för skadeståndskrav börjar löpa från den skadegörande handlingen, dvs. från det uppsägningen eller avskedande skedde och är fyra månader - (inte från fackets kännedom)
- Tidsfristen bryts genom underrättelse eller förhandlingsbegäran inom fristen
- Den enda lagliga tilläggstid man kan få är om den s.k. fullföljdshänvisningen (8 § resp. 19 § LAS) saknas eller är ofullständig
  - vid ogiltighetstalan är fristen en månad från anställningens upphörande
  - och vid skadeståndstalan fyra månader från anställningens upphörande

# Vad är en “underrättelse”?

- Arbetsdomstolens rättstillämpning innebär att även ganska allmänt hållna formuleringar kan godtas som en preskriptionsbrytande underrättelse enligt 40 § och 41 § LAS.
- Ett minimikrav som måste vara uppfyllt är dock att det tydligt framgår att ogiltigförklaring kommer att yrkas samt beträffande 41 § att fordringsanspråk kommer att framställas och att det anspråket knyter an till en viss åtgärd eller händelse
- se t.ex. AD 1986 nr 3 och 2004 nr 74

# LAS-tvister, tidsfristen för väckande av talan (steg 2)

- Talan om ogiltigförklaring ska väckas vid domstol inom 2 veckor efter det att underrättelsetiden har löpt ut
- Talan om skadestånd väcks inom 4 månader efter det att underrättelsetiden har löpt ut
- Finns förhandlingsordning ska talan om ogiltigförklaring och om skadestånd väckas inom 2 veckor resp. 4 månader efter den centrala förhandlingens avslutande
- Finns ingen förhandlingsordning men förhandling har skett enligt 10 § MBL, är tidsfristerna de ovannämnda räknat från förhandlingens avslutande.

# Förhållandet LAS och tvisteförhandlingar

## Tvisteprocessen

Skede 1. Förhandling begärs inom fristen enligt LAS (2 veckor eller 4 månader räknat från uppsägningen/avskedandet)

Skede 2. Förhandlingar sker enligt förhandlingsordningen alt. 10 § MBL. Finns förhandlingsordning ska tidsfristen för begäran av central tvisteförhandling iakttas enligt vad som stadgas däri. I skede 2 är LAS inte inblandat.

Skede 3. Väckande av talan sker inom fristen enligt LAS (2 veckor eller 4 månader räknat från förhandlingens avslutande).



# Från vilken tidpunkt ska fristen räknas?

## 10 § och 20 § LAS

- En uppsägning eller ett avskedande anses ske när arbetstagaren får del av uppsägningen /avskedandet
- Om arbetstagaren inte kan anträffas och uppsägnings/avskedandebesked sänts i brev (får bara ske om det inte är skäligt att kräva att beskedet lämnas till at personligen) anses uppsägning/avskedande ha skett tio dagar efter att brevet postats
- Har arbetstagaren semester anses uppsägning/avskedande skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde, se t.ex. AD 1985 nr 56
- Vad gäller om en uppsägning skulle ha lämnats personligen och At har löst ut postförsändelsen (AD 2012 nr 38)?
- Vad gäller om en uppsägning borde ha lämnats personligen men i stället felaktigt skickas med rek. brev och At inte har löst ut postförsändelsen (AD 2012 nr 38)?

# LAS och MBLs regler om preskription gäller även

- Diskrimineringslagen och ledighetslagarna (inte semesterlagen) följer LAS regler om preskription om uppsägningen/avskedandet har samband med det som respektive lag ska skydda.
- Vid övriga kränkningar i strid med diskrimineringslagen och ledighetslagarna (inte semesterlagen och studieledighetslagen) ska MBLs regler (64-66 och 68 §§) tillämpas, dock med den egenheten i diskrimineringstvister att vid tillämpning av 66 § första stycket MBL är den förlängda tidsfristen två månader istället för en månad för den facklige medlemmen och även för Diskrimineringsombudsmannen (DO).
- Lagen om entreprenörsansvar, uthyrningslagen, visseblåsarlagen och lagen mot diskriminering av deltids-/visstidsarbetande hänvisar enbart till MBL, liksom utstationeringslagen med undantag för den hårda kärnans lagar
- FML, studieledighetslagen och 6 kap. 12 § AML följer samma mönster som i 41 § LAS

# Vilka tvistiga krav omfattas av kollektivavtalets förhandlingsordning?

- De flesta förhandlingsordningarna omfattar normalt men inte alltid alla typer av tvistiga arbetsrättsliga krav, oavsett om de grundas på lag eller avtal.
- OBS LAS är semidispositiv. I kollektivavtalens förhandlingsordningar markeras att tidsfristerna i LAS gäller för begäran av lokal tvisteförhandling och väckande av talan

Vilka regler om preskription gäller för tvistiga anspråk enligt andra lagar och enligt det enskilda anställningsavtalet?

- Sjuklönelagen (krav på sjuklön)
  - Kvittningslagen (krav på allmänt skadestånd)
  - Olika anspråk grundade enbart på anställningsavtalet
  - Anspråk enligt lagar som typiskt sett inte arbetsrättslagar som
    - företagshemlighetslagen (krav på allmänt och ekonomiskt skadestånd)
    - upphovsrättslagen (krav på allmänt och ekonomiskt skadestånd)
1. De tvistande parterna bundna av kollektivavtal med förhandlingsordning. Vilka tvistiga krav omfattas av förhandlingsordningen?
  2. De tvistande parterna är inte bundna av kollektivavtal. Vad gäller då?

# Fråga om tillämpning av 66 § första stycket MBL (facklig medlem har ytterligare en månad att väcka talan)

- Kollektivavtal med förhandlingsordning gäller på arbetsplatsen.
- Förhandlingsordningen är öppen i den meningen att den omfattar alla tvistiga anspråk och alltså inte enbart krav grundade på MBL och kollektivavtal.
- En tvist har nu uppstått. Det tvistiga kravet är enbart grundat på det enskilda anställningsavtalet.
- Av någon anledning kommer arbetstagarens fackförening inte att påkalla lokal tvisteförhandling. At måste själva driva tvisten.
- At är bunden av förhandlingsordningens tidsfrister. Vilken tidsfrist har At att iaktta för väckande av talan?

# Preskriptionslagen och arbetsrättsliga krav

Normalt **enbart lönekrav** eller annat krav på ersättning enl. det **enskilda anställningsavtalet**.

Lagen kan bli tillämplig i följande arbetsrättsliga sammanhang:

- Krav grundat på det enskilda a-avtalet, k-avtal gäller inte
- K-avtal finns i och för sig men kravet grundas på det enskilda a-avtalet, förutsatt att kravet inte omfattas av k-avtalets förhandlingsordning (mycket ovanligt)
- K-avtal finns i och för sig men den som har kravet är inte bunden av avtalet, beroende på att hen är felorganiserad eller oorganiserad
- Ostridiga fordringar, oavsett om kravet har sin grund i k-avtal eller inte. Det viktiga här är att det inte råder rättstvist. Ej förhandlingskrav plus 10 års preskription. Kan stämmas till AD direkt.

# Regler om preskription för den oorganiserade arbetstagaren

Allt beroende av vad som är grunden för yrkandet

- | <u>Grund</u>  | <u>Presk.regel i</u>   |
|---|--|
| • Anställningsavtalet   | preskriptionslagen   |
| • LAS   | LAS  |
| • Föräldraledighetslagen<br>andra ledighetslagar  | LAS (uppsägning el. avskedande) och 66 § andra och stycket MBL om det gäller annat |
| • Diskrimineringslagen  | LAS (uppsägning el. avskedande) och 66 § andra stycket MBL om det gäller annat     |
| • Semesterlagen   | semesterlagen  |
| • Om det i den oorganiserades anställningsavtal hänvisas till det på arbetsplatsen rådande kollektivavtalet, är då At bunden av tidsfristerna i kollektivavtalets förhandlingsordning? Svaret är nej (AD 1987 nr 53)! |  |

## Konkurrens mellan olika förhandlings- och talefrister i kollektivavtal respektive lag

- Om brott har skett mot en kollektivavtalsbestämmelse som har trätt i stället för de särskilda reglerna i t.ex. LAS eller semesterlagen, ska då förhandlingsordningens eller lagens presk.regler tillämpas?
- AD: det är den aktuella lagens regler om preskription som ska tillämpas även om talan grundas på kollektivavtalet, om annat inte uttryckligen har avtalats (AD 1986 nr 126 och AD 2010 nr 35)



## När har preskriptionsavbrott skett?

- Underrättelseskyldigheten enligt LAS är fullgjord när den har kommit arbetsgivaren *tillhanda*. Först då har underrättelsen fått preskriptionsavbrytande verkan, förutsatt att det sker inom den föreskrivna tidsfristen. Underrättelseskyldigheten anses fullgjord, även om arbetsgivaren inom tidsfristen inte skulle läsa underrättelsen (AD 2015 nr 37 oref. och NJA 2012 s. 172).
- Ska ha kommit *behörig person* tillhanda (AD 2011 nr 46).
- Samma beträffande översändande av begäran om förhandling.
- I AD 2015 nr 37 (oref.) hade en arbetstagare skickat underrättelse om ogiltigförklaring av ett avskedande till sin tidigare arbetsgivare via e-post. I linje med vad Arbetsdomstolen tidigare uttalat (AD 2013 nr 38) ansågs genom både ett leveranskvitto och ett s.k. läskvitto styrkt att underrättelsen kommit den tidigare arbetsgivaren till handa inom tidsfristen.
- NJA 2016 s. 332 (rörde inte arbetsrätt). Om borgenären har sänt två kravbrev till en adress där gäldenären har anledning att bevaka sin post, är detta normalt tillräckligt som bevis om att preskription har avbrutits. **OBS.** oklart om detta gäller i arbetsrättsliga sammanhang.

# Vad omfattas av den preskriptionsavbrytande åtgärden? (1)

- Om t.ex. en tvist har uppstått om fem anställdas rätt till lön enligt en bestämmelse i kollektivavtalet, kommer deras förfallna och obetalda anspråk att omfattas av tvisten under förutsättning att tvisteförhandling begärs och sker rörande deras anspråk. Det är endast dessa fem arbetstagares anspråk och inga andra arbetstagares anspråk som omfattas av den preskriptionsavbrytande åtgärden.
- Låt oss anta att det senare skulle visa sig att arbetsgivaren även i förhållande till ytterligare tre arbetstagare tillämpat avtalet felaktigt och på exakt samma sätt som mot de fem vars anspråk är föremål för tvisteförhandling. Deras anspråk omfattas inte av den preskriptionsavbrytande åtgärden som ägde rum när förhandling begärdes för de fem arbetstagarna (AD 2013 nr 55). De preskriptionstider som börjat löpa för de tre arbetstagarnas anspråk måste brytas genom att facket begär förhandling rörande deras anspråk.

## Vad omfattas av den preskriptionsavbrytande åtgärden? (2)

1. AD 2015 nr 61 gällde frågan bl.a. om förhandlingskravet hade uppfyllts beträffande ett yrkande om allmänt skadestånd till fackförbundet för kollektivavtalsbrott. De tvisteförhandlingar som hade föregått talans väckande hade rört yrkande om allmänt skadestånd enbart till medlemmen. Något yrkande om skadestånd till fackförbundet hade alltså inte framställts till fackförbundet i tvisteförhandlingarna.
2. Frågan var nu om förhandlingskravet kunde anses uppfyllt även avseende talan om skadestånd till förbundet. Arbetsdomstolen ansåg att så var fallet. Domstolen fäste avseende vid att omständigheterna för bedömningen av om arbetsgivaren brutit mot kollektivavtalet i förhållande till förbundet var desamma som för bedömningen i förhållande till medlemmen. Några ytterligare omständigheter förelåg inte för denna bedömning.

Förhandlingskravet uppfylls genom att varje tvistigt anspråk görs till föremål för förhandling, forts.

- Grundläggande enligt MBL och kollektivavtalens förhandlingsordningar är att tvistefrågorna och anspråken i princip skall vara desamma eller identiska i lokal och central förhandling samt i AD. Innehållet i begäran om lokal förhandling och i protokollet från den lokala förhandlingen är viktigt eftersom detta kommer att vara styrande för hela det fortsatta förloppet.
- Huvudregeln är således att det inte går att komma med helt andra krav i central förhandling eller i AD än de man framfört i lokal förhandling respektive central förhandling (AD 1979 nr 69, 1981 nr 62 och 1984 nr 43). Tvistefrågorna skall i princip vara identiska i alla led.
- Går det att föra in anspråk i central tvisteförhandling eller i domstolsprocessen som inte varit föremål för lokal förhandling resp. central förhandling?
- Går det att föra in anspråk i domstolsprocessen som inte tagits med i den lämnande underrättelsen i LAS-ärenden?

Ang. möjligheten att i Arbetsdomstolen föra in yrkanden som inte behandlats i tvisteförhandlingarna (om det inte går är det "kört")

- AD 1974 nr 164 och AD 1984 nr 43: "Enligt arbetsdomstolens mening bör inte något strängt krav ställas på parterna i fråga om att vid förhandling precisera de skilda tvistefrågor som ligger inom ramen för den händelse, åtgärd, avtalstillämpning el dyl som föranlett förhandlingen. Särskilt gäller detta när förhandlingen – – – ägt rum på det lokala planet. Det finns ofta anledning att mindre se till hur de förhandlande parterna har preciserat sig i tal eller skrift än till vad som enligt ett naturligt betraktelsesätt ligger inom ramen för förhandlingen med tanke på vad som har utlöst denna. – – –"
- Enligt Arbetsdomstolens praxis gäller att, om en taleändring är tillåten enligt 13 kap. 3 § rättegångsbalken (RB), så kan det knappast komma ifråga att ställa upp ett strängare krav på precisering av yrkandena vid de förhandlingar som föregår det rättsliga förfarandet (se till exempel AD 1995 nr 67 och AD 2014 nr 26).

# forts

- Bestämmelserna om ändring av talan i 13 kap. 3 § RB är tvingande. Domstolen har att beakta dessa även utan invändning av part.
- Utgångspunkten enligt dessa bestämmelser är att en väckt talan inte får ändras. Av bestämmelserna framgår dock att det är tillåtet att framställa ett nytt yrkande som stöder sig på väsentligen samma grund som den från början väckta talan eller åberopa en ny omständighet till stöd för talan utan att saken ändras.
- Reglerna om uppfyllande av förhandlingskravet inom arbetsrätten och frågor om preskription är däremot dispositiva i den mening att det är upp till motparten att göra invändning. Domstolen prövar inte dessa frågor självmant.

Vad betyder det här med förhandlingskravet och 13 kap. 3 § RB som nämndes i bilden innan?

1. Talan som väcks (ansökan om stämning) innehåller ett nytt yrkande i förhållande till vad som har tagits upp i de tvisteförhandlingar som föregick talans väckande.
2. Efter det att talan har väckts framför käranden ett nytt yrkande.

I situationen 1 kan domstolen på invändning av motparten och endast då, avvisa det nya yrkandet pga att förhandlingskravet inte är uppfyllt.

I situationen 2 kan domstolen även utan invändning av motparten på eget initiativ avvisa det nya yrkandet för otillåten ändring av talan

# Ändring av talan

- Under målets handläggning ändras ett yrkande på lön till ett väsentligt högre belopp än vad som framgick av ansökan om stämning. AD 2011 nr 93
- Under målets handläggning framställs ett nytt yrkande enligt en annan lag som inte tagits upp i ansökan om stämning. Bakgrunden är att ett och samma händelseförlopp kan innebära brott mot flera lagar. AD 2014 nr 26
- Finns det några risker med detta ur preskriptionssynpunkt?

Nej, inte så länge som det nya yrkandet stöder sig på väsentligen samma grund som det tidigare yrkandet



# Ändring av talan

- En talan om ogiltighet av uppsägning kan kompletteras med eller ändras till talan om allmänt och ekonomiskt skadestånd. Yrkandet om ogiltigförklaring av uppsägning och yrkandet om skadestånd stödjer sig på väsentligen samma grund, nämligen uppsägningen. Rättsfallen AD 1982 nr 4 och AD 1990 nr 95 får uppfattas så att en underrättelse eller förhandlingsbegäran om ogiltigförklaring även får anses innefatta anspråk på skadestånd.
- Likaså kan utan hinder ett framställt yrkande om allmänt skadestånd senare kompletteras med ett yrkande om ekonomiskt skadestånd (AD 1978 nr 1 om avskedande)
- och ett framställt yrkande om ekonomiskt skadestånd senare kompletteras med ett yrkande om allmänt skadestånd (AD 1983 nr 3 om uppsägning)

# Ändring av talan

- I AD 1993 nr 92, AD 1995 nr 67 och AD 2008 nr 63 gällde frågan om arbetstagersidan sedan talan väckts i Arbetsdomstolen om ogiltigförklaring av uppsägning kunde tillägga ett andrahandsyrkande om allmänt och ekonomiskt skadestånd för turordningsbrott (22 § LAS). Ändringen godtogs av Arbetsdomstolen.
- Däremot går det inte att i efterhand komplettera ett yrkande om skadestånd med ett yrkande om ogiltighet (min egen teori). För ogiltighetstalan gäller regeln i 40 § om två veckor. Inom denna tidsfrist måste underrättelse om ogiltighetsförklaring lämnas till arbetsgivaren. Dessutom gäller en tidsfrist om två veckor för väckande av talan.
- En ändring av talan bestående i att i förhandlingar först ha tvistat om skadestånd för brott mot företrädesrätt till återanställning och sedan i Arbetsdomstolen ändra till skadestånd för brott mot 7 § LAS (om saklig grund för uppsägning) godtogs inte i AD 1997 nr 132.

# Den skadegörande handlingens effekt visar sig först senare

- Uttrycket finns i 41 § LAS. En uppsägning eller ett avskedande i strid med LAS är en skadegörande handling.
- Även om man vid tidpunkten för den skadegörande handlingen inte kan överblicka effekten av Afs åtgärd, och även om den skadelidande inte skulle drabbas av skadan (inkomstförluster) förrän långt senare, börjar fristen löpa från tidpunkten för den skadegörande handlingen (uppsägningen eller avskedandet).
- I rättegången kan inte ekonomiskt skadestånd yrkas för tiden efter huvudförhandlingen (bara fram till och med).
- Vanligt är att At även efter att huvudförhandlingen lider ekonomisk skada. Händer att At vid tidpunkten för väckande av talan ännu inte har någon ek. skada beroende på t.ex. sjukdom men får det senare
- Hur gör man för att ett anspråk på ersättning för en framtida ekonomisk skada som har samband med en uppsägning eller avskedande inte ska preskriberas?
- Ska man ha ett förbehållsyrkande?

## AD 2015 nr 3 i mål om ekonomiskt skadestånd för uppsägning utan saklig grund

- Rättegång 1. I den rättegången utdömdes bl.a. ekonomiskt skadestånd för tiden till och med dagen för huvudförhandlingen.
- Rättegång 2 (efter dom i rättegång 1). Arbetstagaren har därefter väckt ny talan och yrkat ekonomiskt skadestånd för tiden efter huvudförhandlingen i rättegång 1.
- Talan i den första rättegången har ansetts innebära preskriptionsavbrott i förhållande till krav på ekonomiskt skadestånd för tiden efter huvudförhandlingen, även utan att något förbehåll gjordes vid den första rättegången.
- Om det skett preskriptionsavbrott enligt 41§ LAS i rättegång 1 tillämpas preskriptionslagens tioåriga preskription på kravet i rättegång 2, förutsatt att det handlar om *samma skadekategori*.
- Vad krävs för att talan i den första rättegången kan anses innebära preskriptionsavbrott i förhållande till den fordran som är aktuell i rättegång 2? Ett yrkande om ekonomiskt skadestånd måste ha framställts. Ett yrkande om allmänt skadestånd är en *annan skadekategori* och är alltså inte presk.avbrytande.
- Förbehållsyrkande behöver inte användas om man har ett yrkande om ekonomiskt skadestånd. Finns ingen ekonomisk skada när talan väcks i rättegång 1, yrkas att parten förbehålls rätt att få återkomma med ytterligare skadeståndskrav för tid efter huvudförhandlingen.

## Invändning om preskription

- För att ett yrkande ska anses vara preskriberat, krävs att motparten gör invändning om detta. Domstolen beaktar inte detta på eget initiativ
- Invändning om preskription ska göras senast innan den aktuella tvisteförhandlingen avslutas
- En part som medverkat i sakliga förhandlingar och inte gjort invändning innan förhandlingen avslutades anses ha avstått från sin rätt att göra preskriptionsinvändning
- Har talan väckts för sent eller nytt yrkande framställts i domstolsprocessen, ska part som vill göra preskriptionsinvändning, göra detta senast i svaromålet eller om det nya yrkandet framställs vid muntlig förberedelse eller i huvudförhandling, innan förhandlingen avslutas.

## AD 1982 nr 161

- Arbetsdomstolen har i sin praxis tillämpat preskriptionsbestämmelser i lag på samma sätt som motsvarande preskriptionsbestämmelser i kollektivavtalens förhandlingsordningar (se t ex AD 1978 nr 164).
- När det varit fråga om preskription enligt en förhandlingsordning har part ansetts förlora rätten att åberopa preskription, om parten har trätt i förhandling i sakfrågan utan att göra invändning om preskription.
- Motsvarande synsätt ska anläggas när det är fråga om processhandlingar. Har en part faktiskt gått i svaromål beträffande ett yrkande utan att göra preskriptionsinvändning, ska parten alltså anses ha avstått från att åberopa preskription i fråga om det yrkandet.

# Av motpart begära förlängd frist för väckande av talan

- Förutsätter att samtliga inblandade är eniga om detta. Och att även den arbetsgivare som är angripen har samtyckt.
- Annars ogiltigt såsom förfogande över enskilda rätt (AD 1947 nr 13)
- Avtalsparterna har dock om de är eniga rätt förfoga över förhandlingsordningen genom att hoppa över lokal tvisteförhandling och gå direkt på central (AD 1979 nr 26 och AD 1982 nr 4)
- Dispositionen över förhandlingsförfarandet är således inte att betrakta som ett förfogande över At:s enskilda rätt. Åtgärden är därmed bindande för denne.
- Hur är det då om centrala avtalsparter vill ändra tidpunkten för centrala tvisteförhandlingars avslutande (AD 1981 nr 130)?

# Förlängd tidsfrist i rättspraxis

- Två tvistande parter – At och Ag - har innan tidsfristens utgång för väckande av talan inlett förlikningsförhandling. Arbetstagaren har yrkat skadestånd för att ha blivit uppsagd utan saklig grund. Arbetstagaren är oorganiserad. Förlikningsförhandlingen avslutas i oenighet först efter det att tidsfristen för väckande av talan har passerats.
- Förlikningsförhandlingen var ingen tvisteförhandling i arbetsrättslig mening och därför inte preskriptionsavbrytande. En arbetstagare har ingen förhandlingsrätt i arbetsrättslig mening.
- Är skadeståndstalan preskriberad?



# Forts.

- AD 2005 nr 27: Principen enligt Arbetsdomstolen är att en arbetsgivare som deltar i förlikningsförhandlingar utom rätta när preskriptionstiden för väckande av talan enligt bestämmelser i anställningsskyddslagen löper ut normalt får anses ha medgett arbetstagaren en förlängning av preskriptionsfristen.
- En förutsättning för denna princip är dock att arbetsgivaren inte uttryckligen angett att arbetstagaren måste iaktta preskriptionsfristen eller det av annan anledning klart framgår att det inte funnits grundad anledning till antagande att arbetsgivaren velat medge en förlängning av preskriptionsfristen (se också AD 1994 nr 5, AD 1995 nr 113, AD 2000 nr 85, AD 2002 nr 64 och AD 2006 nr 25).
- Den förlängda tidsfristens längd: Skälig tilläggstid om en månad räknat från den tidpunkt då förlikningsförhandlingarna fick anses avslutade.

# Provocerad uppsägning

- Preskriptionsbestämmelserna i 40 - 42 §§ LAS har ansetts tillämpliga i fall då en arbetstagare framställer krav på ogiltighet eller skadestånd mot arbetsgivaren under åberopande av att hen provocerats att säga upp sig från anställningen på ett sådant sätt att den skall jämföras med en uppsägning från arbetsgivarens sida,
- AD ansåg i **AD 1991 nr 47** att bestämmelserna i 41 § anställningsskyddslagen ska tillämpas i ett sådant fall som om uppsägningen även formellt skett från arbetsgivarens sida.
- Arbetstagaren fick därför tillgodoräkna sig den förskjutning av tidpunkten för beräkningen av preskriptionstiden som regleras i 41 § första stycket andra meningen i fall där arbetsgivaren inte lämnat något uppsägningsbesked med fullföljdshänvisning och preskriptionstiden skulle räknas från dagen anställningen upphörde

# Semesterlagen

- 33 § SemL. En arbetstagare som vill begära semesterlön, semesterersättning eller skadestånd enligt denna lag ska väcka talan inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren enligt lagen skulle ha fått den förmån som begäran gäller. Försummar arbetstagaren det, är rätten till talan förlorad.
- Upphör anställningen omvandlas inestående semesterfordran till en fordran på semesterersättning som ska betalas inom en månad enligt 30 § SemL.

## Ex. 1

- I exemplet följer man lagens regel om att tolv månadersperioden är den 1 april ett år till den 31 mars året efter och att intjänandeåret är motsvarande tid närmast före semesteråret.
- En arbetstagare som under semesteråret som börjar den 1 april 2014 fick inte ut all semesterlön i samband med fyra veckors semester sommaren 2014. Hen måste väcka talan vid domstol senast den 31 mars 2017. Tvåårsfristen räknas från utgången av det semesterår då arbetstagaren skulle ha fått semesterlönen. Semesteråret löpte ut den 31 mars 2015. Tvåårsfristen löper från och med den 1 april 2015 och fram till och med den 31 mars 2017.

## Ex. 2

- Vi utgår i exemplet från att man tillämpar lagens huvudregel om skilda intjänandeår och semesterår och att tolvmånadersperioden är från den 1 april ett år till den 31 mars nästa år. Om arbetstagaren har slutat sin anställning den 1 februari 2014 och har krav på semesterersättning, ska arbetsgivaren senast den 1 mars 2014 betala kravet på semesterersättning. Denna tidpunkt infaller under semesteråret den 1 april 2013–den 31 mars 2014. Från utgången av detta semesterår har arbetstagaren två hela semesterår på sig att väcka talan vid domstol för att undvika preskription. Tvåårsfristen löper ut den 31 mars 2016.
- Förfallodagen är 1 månad från anställningens upphörande enligt 30 § semesterlagen.

## Ex. 3

- Låt oss i stället utgå från att anställningen upphörde den 2 mars 2014. Med beaktande av betalningsfristen om en månad ska arbetsgivaren betala arbetstagaren den 2 april 2014. Denna tidpunkt då arbetstagaren skulle ha fått betalt infaller under semesteråret den 1 april 2014 – den 31 mars 2015. Från utgången av detta semesterår har arbetstagaren två hela semesterår på sig att väcka talan vid domstolen för att undvika preskription (AD 1997 nr 143). Tvåårsfristen löper ut den 31 mars 2017.

Det har sålunda betydelse när betalningstidpunkten enligt 30 § SemL inträder.