

Sammanfattning

Fråga om en arbetsgivare enligt 7 § fjärde stycket anställningsskyddslagen har försuttit in rätt att åberopa de händelser arbetsgivaren lagt en arbetstagare till last. Vid bedömningen tar Arbetsdomstolen ställning till om de omständigheter som arbetsgivaren har åberopat till grund för uppsägningen utgör ett s.k. bestående tillstånd. Vidare bedömer domstolen vilken betydelse det kan ha för tillämpningen av den s.k. tvåmånadersregeln att det har gått lång tid från det att arbetstagaren underrättades om att arbetsgivaren ville säga upp henne till dess uppsägningen skedde.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2009-04-22
StockholmDom nr 30/09
Mål nr B 3/08**KLAGANDE**

M.L. i Halmstad

Ombud och rättshjälpsbiträde: advokaten Svein E. Lindgren

Box 18, 231 06 Beddingestrand

MOTPART

Staten genom Försäkringskassan

Box 1040, 301 10 Halmstad

Ombud: advokaten Mats Österborg, Advokatfirman ACTA i Halmstad HB,
Hamngatan 11, 302 43 Halmstad**SAKEN**

uppsägningspreskription

ÖVERKLAGAD DOM

Halmstads tingsrätts mellandom den 7 december 2007 i mål nr T 271-06

Tingsrättens dom, se bilaga.

M.L. har yrkat att Arbetsdomstolen med ändring av tingsrättens dom ska fastställa att de omständigheter som staten genom Försäkringskassan (Försäkringskassan) har åberopat som grund för uppsägningen av henne är preskriberade enligt 7 § fjärde stycket anställningsskyddslagen och att synnerliga skäl enligt samma bestämmelse inte föreligger.

Försäkringskassan har bestritt M.L:s ändringsyrkanden.

Arbetsdomstolen har, med stöd av 4 kap. 15 § andra stycket arbetstvistlagen, avgjort målet utan huvudförhandling.

Parterna har till stöd för sin talan åberopat samma grunder som vid tingsrätten. De har, såvitt här är av intresse, till utveckling av sin talan anfört i allt väsentligt detsamma som antecknats i tingsrättens dom. De förtydliganden som parterna har gjort i Arbetsdomstolen framgår av domskälen.

Domskäl*Tvisten*

Tvisten gäller om arbetsgivaren, till följd av den s.k. tvåmånadersregeln i 7 § fjärde stycket anställningsskyddslagen, har försuttit sin rätt att åberopa de omständigheter som arbetsgivaren lagt M.L. till last som grund för uppsägningen. För att avgöra den frågan har Arbetsdomstolen att ta ställning till dels om de omständigheter som arbetsgivaren åberopat till grund för

uppsägningen utgör ett s.k. bestående tillstånd, dels om det vid tillämpningen av tvåmånadersregeln finns skäl att fränkänna underrättelsen enligt 30 § anställningsskyddslagen verkan på grund av den tid som förflutit mellan underrättelsen och uppsägningen. Det är bara om Arbetsdomstolen kommer fram till att arbetsgivaren, enligt huvudregeln i 7 § fjärde stycket anställningsskyddslagen, har försuttit sin rätt att åberopa de omständigheter som lagts till grund för uppsägningen som det finns anledning för domstolen att överväga om det ändå finns synnerliga skäl för att omständigheterna ska få åberopas.

Utgör de omständigheter som Försäkringskassan har lagt M.L. till last som grund för uppsägningen ett bestående tillstånd?

Som tingsrätten har redogjort för föreskrivs enligt huvudregeln i 7 § fjärde stycket anställningsskyddslagen att en uppsägning på grund av personliga skäl inte får grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren känt till mer än två månader innan underrättelse om den tänkta uppsägningen lämnades eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen.

Av rättspraxis (jfr bl.a. AD 1977 nr 18 och 1989 nr 126) framgår dock att denna regel inte utgör något hinder mot att en arbetsgivare stödjer en uppsägning på omständigheter som denne visserligen känt till mer än två månader före underrättelsen men som varit av mera fortlöpande karaktär, dvs. vad som skulle kunna kallas för ett bestående tillstånd till skillnad från en serie händelser. Som exempel på sådana förhållanden kan nämnas bristande lämplighet eller oförmåga till samarbete.

Försäkringskassan har, som grund för uppsägningen, inte åberopat någon konkret händelse som infaller inom tvåmånadersfristen räknat från vare sig underrättelsen eller uppsägningen. Försäkringskassan har dock gjort gällande att i vart fall vissa av de omständigheter som åberopats till grund för uppsägningen är av fortlöpande karaktär. M.L. har, enligt Försäkringskassan, till exempel haft samarbetsproblem sedan många år.

M.L. har för sin del gjort gällande dels att det inte förekommit några samarbetsproblem, dels att de omständigheter som Försäkringskassan har åberopat inte är av fortlöpande karaktär och inte heller ett bestående tillstånd.

Vad Försäkringskassan har gjort gällande angående M.L:s samarbetsproblem i förhållande till såväl arbetsgivaren som kollegor innebär, enligt Arbetsdomstolens mening, ett påstående om uppsägningsgrunder av mera fortlöpande karaktär. Arbetsdomstolen delar alltså tingsrättens bedömning i den delen.

Betydelsen av att lång tid gått mellan underrättelse och uppsägning

Arbetsdomstolen övergår därefter till att behandla frågan om vilken rättslig betydelse det kan ha att det har förflutit i vart fall tio månader från det att M.L. underrättades om att arbetsgivaren ville säga upp henne till dess uppsägningen skedde.

M.L. har, med hänsyn till den långa tid som förflutit mellan underrättelsen och uppsägningen, gjort gällande att Försäkringskassan inte kan åberopa underrättelsen vid tillämpning av tvåmånadersregeln i 7 § fjärde stycket anställningsskyddslagen.

Försäkringskassan har gjort gällande att man försökt handlägga ärendet så skyndsamt som befintligt regelverk tillåtit och anført i huvudsak följande som skäl för att saken drog ut på tiden. De fackliga överläggningarna avslutades först den 19 augusti 2005. Förlikningsdiskussioner pågick fram till den 11 oktober 2005 då M.L. avböjde ett förlikningsbud. Därefter skulle Försäkringskassan dels ta ställning till om ytterligare förlikningsbud skulle framarbetas, dels behandla ärendet i personalansvarsnämnden.

Som tidigare redovisats utgör tvåmånadersregeln inte något hinder mot att en arbetsgivare stödjer en uppsägning på omständigheter som denne visserligen känt till mer än två månader före underrättelsen men som varit av mera fortlöpande karaktär. En arbetsgivares möjlighet att åberopa sådana förhållanden till grund för uppsägningen finns så länge förhållandet består. En förutsättning är dock att arbetsgivarens underlåtenhet att ingripa inte kan tolkas som att arbetsgivaren avstår från att åberopa förhållandet som självständig uppsägningsgrund.

Även om tvåmånadersregeln alltså inte är direkt tillämplig vid förhållanden av fortlöpande karaktär, finner Arbetsdomstolen att den tid som har förflutit mellan underrättelsen och uppsägningen inte är utan betydelse vid bedömningen av om Försäkringskassan försuttit sin rätt att åberopa de omständigheter, även av fortlöpande karaktär, som lagts M.L. till last som grund för uppsägningen. Detta synsätt grundar Arbetsdomstolen på att det i många fall torde kunna ligga nära till hands för arbetstagaren att uppfatta det som att arbetsgivaren har avstått från att åberopa ett visst förhållande som uppsägningsgrund om mycket lång tid förflutit mellan underrättelse och uppsägning.

Syftet med regeln i 7 § fjärde stycket anställningsskyddslagen är att åstadkomma en snabb handläggning av ärenden om uppsägning. Arbetstagaren ska inte under längre tid än nödvändigt behöva sväva i ovisshet beträffande arbetsgivarens inställning i frågan om anställningen ska bestå eller inte (se exempelvis AD 2005 nr 107). Enligt Arbetsdomstolens mening kan samma skäl i och för sig göras gällande när de förhållanden arbetsgivaren åberopar till grund för uppsägningen är av fortlöpande karaktär.

Med hänvisning till detta syfte har Arbetsdomstolen i sin praxis – i sådana fall när en underrättelse enligt 30 § anställningsskyddslagen har lämnats men

uppsägningen skett lång tid därefter – fränkänt underrättelsen verkan och i stället beräknat tvåmånadersfristen från tidpunkten för uppsägningen (se AD 1998 nr 16).

Av utredningen framgår att det fram till den 19 augusti 2005, dvs. under cirka fem månader efter underrättelsen till M.L., pågick överläggningar mellan Försäkringskassan och M.L:s fackliga organisation. Därefter fördes fortsatta förlikningsdiskussioner mellan Försäkringskassan och M.L., genom hennes ombud, i vart fall fram till den 11 oktober 2005.

Såvitt framgår av utredningen användes alltså tiden fram till den 11 oktober 2005 till att försöka nå en överenskommelse mellan parterna, vilket dock misslyckades. Utredningen ger vidare vid handen att arbetsgivarens standpunkt under överläggningarna och förlikningsdiskussionerna genomgående varit att M.L:s anställning skulle avslutas. Under denna tidsperiod måste det alltså, enligt Arbetsdomstolens mening, ha stått klart för M.L. att arbetsgivaren ville avsluta hennes anställning.

När det gäller det som sedan hände har Försäkringskassan obesträtt anfört följande. Det gjordes en sammanställning av ärendet. Samtliga tjänstemän som hade varit i kontakt med M.L. fick yttra sig. Ärendet överlämnades därefter till Försäkringskassans personalansvarsnämnd som centralt har att fatta beslut i bl.a. uppsägningsfrågor. På grund av mellankommande juledighet kom ärendet upp till nämndens avgörande den 16 januari 2006. Omedelbart efter detta möte åkte två tjänstemän hem till M.L. för att personligen överlämna uppsägningen. M.L. vägrade dock att ta emot handlingen utan bad tjänstemännen att lägga den i hennes brevlåda.

Enligt Arbetsdomstolens mening hade det möjligen kunnat efterlysas att Försäkringskassans agerande varit mera skyndsamt. Tidsutdräkten måste dock bedömas mot bakgrund av de omständigheter som Försäkringskassan har angett som skäl för att handläggningen av ärendet drog ut på tiden. I ljuset av dessa omständigheter framstår det, enligt Arbetsdomstolens sätt att se det, som att ärendets behöriga gång, innefattande bl.a. beslut av Försäkringskassans personalansvarsnämnd, har varit tidskrävande snarare än att Försäkringskassan i egentlig mening har varit passiv vid handläggningen.

Sammanfattningsvis blir Arbetsdomstolens slutsats av det anförda att Försäkringskassan har vidtagit åtgärder i sådan mån att M.L. inte haft anledning att tro att Försäkringskassan avstått från att fullfölja uppsägningsförfarandet. Det finns därför inte skäl att fränkänna underrättelsen verkan. Arbetsdomstolen delar alltså tingsrättens bedömning att Försäkringskassan får anses bibehållen sin möjlighet att åberopa de omständigheter som har lagts M.L. till last som grund för uppsägningen.

Vid den bedömning som Arbetsdomstolen nu har gjort, dvs. att Försäkringskassan inte har åsidosatt tvåmånadersregeln i 7 § fjärde stycket anställningsskyddslagen, finns det inte skäl för domstolen att dessutom pröva om det funnits förutsättningar för att tillämpa undantagsregeln om synnerliga skäl i bestämmelsen.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstagande innebär att tingsrättens domslut ska fastställas.

M.L:s rätthjälpsbiträde har yrkat ersättning för sammanlagt 47 timmars arbete. Arbetsdomstolen finner i och för sig inte anledning att ifrågasätta att rätthjälpsbiträdet har utfört arbete för M.L:s räkning under den redovisade tiden. Med utgångspunkt i målets art och omfattning finner dock Arbetsdomstolen att ersättning motsvarande 30 timmars arbete är rimlig. Vid bestämmandet av ersättningsbeloppet har utgångspunkten varit att avdrag motsvarande minskningen i tidsåtgång har gjorts från den först inlämnade kostnadsräkningen. Hänsyn har då också tagits till den felräkning som denna kostnadsräkning innehåller.

Domslut

1. Arbetsdomstolen fastställer tingsrättens domslut.
2. Arbetsdomstolen fastställer ersättning enligt rättshjälpslagen åt rätthjälpsbiträdet Svein E. Lindgren till fyrtyotusensjuhundratjugoåtta (40 728) kr för arbete i Arbetsdomstolen. Av beloppet är 8 146 kr mervärdesskatt.
3. Det ankommer på tingsrätten vid dess slutliga prövning av målet att ta ställning till skyldighet för part att ersätta motpart för rättegångskostnad eller kostnader för rättshjälp.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Hans Blyme, Gunilla Upmark, Peter Ander, Elisabeth Bjar, Staffan Holmertz och Lars-Erik Klason. Enhälligt.

Sekreterare: Carin Häckter

Tingsrättens mellandom (ledamot: Bengt Johansson)

YRKANDEN M.M.

M.L. har varit anställd hos Försäkringskassan i Hallands län sedan 1977. Hon uppsades från anställningen genom en den 18 januari 2006 daterad handling, vilken hon fick del av den 30 januari 2006. Som skäl för uppsägningen angavs personliga skäl.

M.L. har yrkat att tingsrätten förklarar uppsägningen för ogiltig och förpliktat Försäkringskassan att till henne utge allmänt skadestånd med 125 000 kr och ekonomiskt skadestånd med ett belopp som hon senare kommer att ange.

Försäkringskassan har bestritt käromålet.

M.L. har, såvitt nu behöver anges, gjort gällande att Försäkringskassan försuttit den tid om två månader som anges i 7 § fjärde stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) och att preskription enligt denna bestämmelse inträtt. Uppsägningen är därför ogiltig.

Försäkringskassan har gjort gällande att preskription inte inträtt eftersom det inte är fråga om enskilda händelser. Det är i stället fråga om ett bestående tillstånd varför tvåmånadersfristen i 7 § fjärde stycket LAS inte är tillämplig.

M.L. har genmält att även om det varit fråga om ett bestående tillstånd så är det orimligt att uppsägning sker ett år efter det att M.L. lämnat arbetsplatsen. Uppsägning hade bort äga rum i vart fall senast i anslutning till det att M.L. arbetsbefriades den 21 februari 2005.

M.L. har yrkat att tingsrätten i mellandom prövar frågan om Försäkringskassan enligt 7 § fjärde stycket LAS försuttit sin rätt att vidta åtgärder mot henne.

Försäkringskassan har inte motsatt sig att frågan om preskription prövas särskilt.

Parternas utveckling av talan

M.L.: Hon har arbetat på Försäkringskassans kontor i Halmstad sedan 1977. Hon upplevde inte att det fanns några problem på arbetsplatsen och det framfördes ingen kritik mot hennes sätt att utföra arbetet förrän 1988. Hennes arbetsuppgifter var ursprungligen att handlägga ärenden avseende sjukskrivningar och liknande. På senare år har arbetsuppgifterna emellertid varierat som ett led i den kränkande särbehandling som Försäkringskassan under en lång rad av år utsatt henne för. Den 21 februari 2005 framtogs hon utan motivering helt arbetsuppgifter och fick beskedet att hon var arbetsbefriad med full lön. Den 30 januari 2006 fick hon del av en uppsägning som är daterad den 18 januari 2006. Som skäl för uppsägning anges personliga skäl. Enligt 7 § fjärde stycket LAS får arbetsgivaren vid en

uppsägning inte åberopa omständigheter som arbetsgivaren känt till i mer än två månader före uppsägningen. Hon hade då hon sades upp varit arbetsbefriad i elva månader och några synnerliga skäl att förlänga tvisten kan inte anses ha förelegat. – Försäkringskassan har inte gjort allt vad den kunnat för att bereda henne annat arbete inom myndigheten och de omständigheter som utgör grund för uppsägningen har Försäkringskassan känt till mer än två månader innan underrättelsen om uppsägning och mer än ett år innan uppsägningen. – Hon känner sig mobbad på arbetsplatsen och hon har anmält detta som en arbetsskada. Hon är vidare lönediskriminerad och utsatt för kränkande behandling. – De personliga skäl som Försäkringskassan anger som skäl för uppsägning är allmänt hållna. M.L. har sedan mer än ett år varit tjänstebefriad och enligt arbetsgivarens uttryckliga önskemål inte vistats på arbetsplatsen. Försäkringskassan har enligt 7 § fjärde stycket LAS försuttit sin rätt att åberopa de händelser som Försäkringskassan nu åberopar som grund för uppsägningen. Hon anser att tidsfristen två månader skall räknas från tidpunkten för uppsägningen. För den händelse tingsrätten skulle finna att de omständigheter som åberopas, vilket hävdas av Försäkringskassan, skall anses som ett bestående tillstånd – vilket M.L. bestrider – menar hon att Försäkringskassan inte haft rätt att dröja ett år med att verkställa uppsägningen särskilt som hon sedan februari 2005 inte vistats på arbetsplatsen. Det saknas synnerliga skäl för att Försäkringskassan skall få åberopa de anförda omständigheterna för uppsägning. Försäkringskassan har således förlorat sin rätt att åberopa de anförda omständigheterna som grund för uppsägning.

Försäkringskassan: M.L. har varit anställd vid Försäkringskassan sedan 1977. Under mer än 15 års tid har det förelegat problem kring anställningen. Det har gjorts otaliga försök under årens lopp med att komma tillrätta med problemen. I dessa försök har även förhandlingar om egen uppsägning mot viss ekonomisk ersättning förts. Det har även gjorts försök med omplaceringar. Situationen har successivt förvärrats och den 3 mars 2005 underrättade Försäkringskassan M.L. enligt 30 § LAS om tilltänkt uppsägning på grund av personliga skäl. Varsel enligt 30 § LAS sändes samma dag till M.L:s fackliga organisation och överläggningar hölls sedan med Jusek under våren 2005 och de avslutades formellt den 19 augusti 2005. Eftersom överläggningarna strandat och då M.L. förkastat samtliga förslag till alternativa åtgärder beslöt Försäkringskassan genom sin Personalansvarsnämnd den 16 januari 2006 att säga upp M.L. Uppsägningsbesked lämnades till henne den 18 januari 2006. De personliga skäl som Försäkringskassan grundat sin uppsägning i kan sammanfattas med orden – samarbetsproblem, oberäknelig, skapar oro omkring sig, för "krig" mot arbetsgivaren, oförmåga att anpassa sig och följa regler, bristande lojalitet, bristande omdöme. Det är Försäkringskassans bestämda uppfattning att alla rimliga ansträngningar gjorts för att lösa de fleråriga samarbetsproblem som funnits mellan M.L. och Försäkringskassan. Samtliga möjligheter till omplacering har prövats. M.L. har varit arbetsbefriad med lön sedan februari 2005. Försäkringskassan bestrider att M.L. utsatts för kränkande särbehandling. De omständigheter som åberopas är av fortlöpande karaktär där till exempel samarbetsproblem är att anse som ett bestående tillstånd. En arbetsgivare är inte förhindrad att åberopa missförhållanden av

fortlöpande karaktär som en självständig uppsägningsgrund av det skälet att arbetsgivaren har känt till den aktuella omständigheten mer än två månader. Även om ett bestående tillstånd inte förelegat så föreligger i vart fall synnerliga skäl för uppsägning. – Försäkringskassan vitsordar att uppsägning hade kunnat ske redan den 21 februari 2005, men Försäkringskassan ville uttömma möjligheterna till en frivillig överenskommelse. Förhandlingar fördes först med fackförbundet Jusek och därefter med M.L:s fackliga ombud. Att förhandlingarna, som förestavades av ambitionen att försöka undvika en uppsägning, drog ut på tiden kan inte Försäkringskassan lastas för. Först när möjligheterna att nå en frivillig uppgörelse var uttömda tillgreps uppsägning. – Överläggningarna med M.L:s fackliga organisation avslutades först den 19 augusti 2005. Härefter ägde det rum överläggningar direkt med M.L. och hennes juridiska ombud, vilka avslutades den 11 oktober 2005. Därefter har ärendet överlämnats till Försäkringskassans personalansvarsnämnd som avgjorde saken den 16 januari 2006. Omedelbart härefter åkte två tjänstemän hem till M.L. för att personligen överlämna uppsägningen, men hon vägrade att ta emot denne. Det är dock ostridigt att hon tog emot uppsägningen den 1 februari 2006. Försäkringskassan har försökt att handlägga ärendet så skyndsamt som möjligt som det befintliga regelverket tillåter. Försäkringskassan anser att uppsägning inte borde verkställts innan de pågående förhandlingarna avslutats.

Tingsrättens bedömning

Enligt 7 § fjärde stycket LAS får en uppsägning som beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren känt till antingen mer än två månader innan underrättelsen enligt 30 § samma lag lämnades eller, om någon sådan underrättelse inte lämnades, två månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som denne känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att denne på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas.

I 30 § anställningsskyddslagen anges att en arbetsgivare som vill säga upp en arbetstagare på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen skall underrätta arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen som arbetstagaren tillhör om detta minst två veckor i förväg.

M.L. underrättades den 3 mars 2005 om att Försäkringskassan avsåg att säga upp henne och hon fick del av uppsägningen enligt hennes egen uppgift den 30 januari 2006. Enligt förarbetena till 7 § fjärde stycket LAS är det tillräckligt att arbetsgivaren kan stödja uppsägningen på någon händelse som ligger inom tvåmånadersfristen för att arbetsgivaren skall få åberopa förhållanden som har inträffat i tiden dessförinnan. Försäkringskassan har gjort gällande att de förhållanden som åberopas inte avser enskilda händelser utan det är fråga om ett bestående tillstånd. Tingsrätten delar uppfattningen att det är fråga om ett bestående tillstånd. Försäkringskassan har dock

avvaktat med uppsägningen under lång tid efter det att underrättelsen enligt 30 § LAS lämnats. Detta synes emellertid ha skett för att först uttömma alla andra möjligheter att lösa tvistigheterna. Den långa tidsutdräkten bör därför inte slå tillbaka mot Försäkringskassan på det sättet att möjligheten att åberopa de angivna förhållandena som grund för uppsägning bortfallit. Synnerliga skäl enligt 7 § fjärde stycket LAS får därför anses föreligga varför Försäkringskassan inte försuttit sin rätt att åberopa de förhållanden Försäkringskassan lagt M.L. till last som grund för uppsägningen av henne.

DOMSLUT

Tingsrätten förklarar att Försäkringskassan i Hallands län enligt 7 § fjärde stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd inte försuttit sin rätt att åberopa de förhållanden Försäkringskassan lagt M.L. till last som grund för uppsägningen av henne.