

Fråga om det funnits förutsättningar för att enligt 34 § anställningsskyddslagen interimistiskt förordna om att en anställning ska upphöra därför att det är mer eller mindre klart att en förd talan om ogiltigförklaring av arbetsgivarens uppsägning av anställningen är preskriberad. Parterna är oense om när underrättelsefristen enligt 40 § anställningsskyddslagen börjat löpa och hur lång den varit. Arbetsdomstolen har funnit att det inte varit skäligt att kräva att uppsägningsbeskedet, med sådant besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket anställningsskyddslagen, skulle ha lämnats till arbetstagaren personligen, utan godtagit att arbetsgivaren i stället, enligt 10 § anställningsskyddslagen, sänt det till arbetstagarens senast kända adress i ett rekommenderat brev. Därmed har underrättelsefristen om två veckor börjat löpa tio dagar efter det att arbetsgivaren sände brevet, trots att arbetstagaren inte hämtade ut det och således inte fick något besked om ogiltighetstalan.

Sökord:

uppsägning från arbetsgivarens sida, preskription, uppsägningsbesked, rekommenderat brev, underrättelse, underrättelsefrist

Lagrum och SFS:nr:

10 §, 34 § och 40 § lagen (1982:80) om anställningsskydd

Rättsfall:

AD 1988 nr 120, AD 1997 nr 9, AD 2012 nr 38, AD 2015 nr 34

ARBETSDOMSTOLEN
Rotel 3:2

BESLUT
2021-01-26
Stockholm

Beslut nr 3/21
Mål nr A 135/20

KÄRANDE

Svenska Transportarbetareförbundet, Box 714, 101 33 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Annett Olofsson, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Svenska Flygbranschen, Box 5384, 102 49 Stockholm
2. Gate Gourmet Sweden AB, 556090-0671, Box 124, 190 46 Stockholm-Arlanda
Ombud för 1-2: arbetsrättsjuristen Henrik Olander, Transportföretagen TF AB,
Box 186, 201 21 Malmö

SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägning m.m.; nu fråga om interimistiskt beslut

Mellan parterna gäller kollektivavtal. Bolaget, som är medlem i Svenska Flygbranschen, har sagt upp G.M., som är medlem i förbundet.

Förbundet har bl.a. yrkat ogiltigförklaring av bolagets uppsägning av G.M.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandet om ogiltigförklaring. Bolaget har, med hänvisning till 34 § tredje stycket anställningsskyddslagen, för egen del yrkat att Arbetsdomstolen ska förklara att G.M:s anställning ska upphöra vid tidpunkten för Arbetsdomstolens beslut.

Förbundet har bestritt bolagets yrkande.

Skäl

Parternas ståndpunkter

Arbetsgivarparterna har anfört bl.a. att förbundets yrkande om ogiltigförklaring är preskriberat enligt 40 § anställningsskyddslagen, eftersom G.M. inte underrättat bolaget om sin avsikt att yrka ogiltigförklaring av uppsägningen inom två veckor efter det att uppsägningen skedde och då förbundet inte heller inom den tiden påkallat förhandling i frågan. Uppsägningen skedde enligt arbetsgivarparterna tio dagar efter det att bolaget sänt

ett uppsägningsbesked i ett rekommenderat brev till G.M:s senaste för bolaget kända adress.

Förbundet har invänt bl.a. att G.M., som inte hämtade ut bolagets brev, inte har fått något sådant besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket anställningsskyddslagen, att underrättelsefristen därför inte började löpa förrän hans anställning upphörde och att förbundet dessförinnan påkallade förhandling med bolaget om uppsägningens giltighet.

Rättsliga utgångspunkter

Underrättelsefristens början och längd

I ett uppsägningsbesked ska arbetsgivaren ange vad arbetstagaren ska iaktta för det fall att arbetstagaren vill göra gällande att uppsägningen är ogiltig (8 § andra stycket anställningsskyddslagen).

Är det inte skäligt att kräva att ett uppsägningsbesked lämnas till arbetstagaren personligen, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senaste kända adress. Huvudregeln är att uppsägning anses ske när arbetstagaren får del av uppsägningen. Om arbetstagaren inte kan anträffas och uppsägningsbeskedet har sänts i rekommenderat brev, anses uppsägning ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran, även om arbetstagaren inte under tiodagarsperioden har fått del av beskedet. Har arbetstagaren semester, anses uppsägning ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde. (10 § anställningsskyddslagen.)

En arbetstagare som avser att yrka ogiltigförklaring av en uppsägning, ska underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen skedde. Har arbetstagaren inte fått något sådant besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket anställningsskyddslagen, uppgår dock tidsfristen till en månad och räknas från den dag då anställningen upphörde. (40 § första stycket anställningsskyddslagen.) Underrättelsen kan ske genom att den arbetstagarorganisation som arbetstagaren är medlem i påkallar förhandling rörande tvistefrågan inom underrättelsetiden. Lämnas inte underrättelse inom föreskriven tid, har parten förlorat sin talan, dvs. anspråket är preskriberat (42 § anställningsskyddslagen).

Enligt lagtexten börjar alltså underrättelsetiden löpa först från den dag då anställningen upphörde om "arbetstagaren inte" fått något besked om ogiltighetstalan. I förarbetena talas dock genomgående om att tidsfristen börjar löpa vid den tidpunkten när "arbetsgivaren underlåter" respektive "försummat" att lämna skriftlig uppgift om ogiltighetstalan (prop. 1973:129 s. 189 och 281 f., som fortfarande är vägledande). Arbetsdomstolen har i sin praxis ansett att regeln i 10 § anställningsskyddslagen, om att uppsägningen anses ha skett efter det att arbetsgivaren lämnat ett rekommenderat brev till posten, innebär att arbetstagaren vid tillämpning av preskriptionsreglerna ska anses ha fått del av uppsägningen oavsett om arbetstagaren hämtat ut brevet (AD 1997 nr 9). I AD 2012 nr 38 har Arbetsdomstolen uttalat att om ett uppsägningsbesked sänts med rekommenderat brev, trots att det varit

skäligt att kräva att uppsägningsbeskedet skulle ha överlämnats personligen, inträder den rättsverkan att de frister som hänger samman med uppsägningstidpunkten, t.ex. preskriptionstiden, inte anses börja löpa tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran.

När ett uppsägningsbesked, med besked om ogiltighetstalan, bara sänts i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress, måste man således, för att bestämma underrättelsetidens början och längd, skilja mellan det fallet att det varit skäligt att kräva att ett uppsägningsbesked skulle ha lämnats till arbetstagaren personligen och det fallet att det inte varit det.

Om det inte varit skäligt att kräva att ett uppsägningsbesked skulle ha lämnats till arbetstagaren personligen och arbetsgivaren därför sänt det till arbetstagarens senast kända adress i ett rekommenderat brev som arbetstagaren inte hämtat ut, börjar underrättelsetiden om två veckor att löpa senast tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran, om arbetstagaren inte har semester då. Detta gäller under förutsättning att uppsägningsbeskedet innehållit i 8 § andra stycket anställningsskyddslagen föreskrivet besked om ogiltighetstalan.

Om det i stället varit skäligt att kräva att ett uppsägningsbesked skulle ha lämnats till arbetstagaren personligen, men arbetsgivaren ändå sänt det i ett rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress, börjar underrättelsetiden om två veckor att löpa den dag då arbetstagaren faktiskt får del av arbetsgivarens skriftliga besked om ogiltighetstalan, t.ex. genom att hämta ut brevet, om arbetstagaren inte har semester då. Får arbetstagaren inte del av arbetsgivarens skriftliga besked om ogiltighetstalan under uppsägningstiden, börjar underrättelsetiden att löpa den dag då anställningen upphör och uppgår till en månad.

Att arbetsgivaren begär mottagningsbevis för det rekommenderade brevet, trots att det inte behövs enligt 10 § anställningsskyddslagen, påverkar inte det sagda.

Interimistiska förordnanden

Om det uppkommer tvist om en uppsägnings giltighet, upphör inte anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt avgjorts. Domstol kan dock, för tiden intill det slutliga avgörandet, besluta att anställningen ska upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer. (34 § anställningsskyddslagen.) Arbetsdomstolen har i sin praxis slagit fast att en arbetsgivare, vid tvist om en uppsägnings giltighet, kan få ett sådant interimistiskt förordnande på den grunden att ogiltighetstalan är preskriberad (AD 1988 nr 120). Är det mer eller mindre klart att talan är preskriberad, kan ett interimistiskt förordnande meddelas (t.ex. AD 2015 nr 34). Är preskriptionsfrågan oklar kan det dock inte komma i fråga med ett interimistiskt förordnande.

Händelseförloppet

Av utredningen hittills framgår följande.

Uppsägningen av G.M. var en av åtminstone ett femtiotal andra uppsägningar med hänvisning till arbetsbrist till följd av covid-19-pandemin som bolaget försökte verkställa i månadsskiftet oktober/november 2020. Bolaget hade kallat G.M. till ett möte den 28 oktober 2020 för att överlämna ett uppsägningsbesked till honom personligen, men det mötet kom inte till stånd eftersom G.M. sjukanmälde sig samma dag med uppgift om att han hade symtom som kunde tyda på att han hade covid-19. Bolaget skickade därför senare samma dag uppsägningsbeskedet till G.M:s senaste för bolaget kända adress med rekommenderat brev med mottagningsbevis. G.M. hade dock flyttat men inte anmält adressändringen till bolaget. Han fick därmed ingen avi om försändelsen och han hämtade därför aldrig ut brevet. Annat har inte framkommit än att uppsägningsbeskedet innehöll ett sådant besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket anställningsskyddslagen. G.M. underrättade inte bolaget om att han avsåg att yrka ogiltigförklaring av uppsägningen, men den 24 november 2020 påkallade förbundet förhandling hos bolaget om ogiltigförklaring av uppsägningen. Vid tvisteförhandlingarna invände arbetsgivarsidan att yrkandet om ogiltigförklaring var preskriberat. G.M. hade två månaders uppsägningstid som nu löpt ut.

Arbetsdomstolens bedömning

Med hänsyn särskilt till att G.M. sjukanmält sig för oviss framtid för symptom som kunde tyda på att han hade en allmän- och samhällsfarlig sjukdom, har det inte varit skäligt att kräva att uppsägningsbeskedet skulle ha lämnats till honom personligen. Bolaget hade alltså rätt att, såsom skedde, sända uppsägningsbeskedet, med besked om ogiltighetstalan, i rekommenderat brev till den adress han senast uppgett för bolaget. Underrättelsetiden om två veckor började därför att löpa tio dagar efter den dagen.

Eftersom, inom underrättelsetiden, varken G.M. underrättat bolaget om att han avsåg att yrka ogiltigförklaring av uppsägningen eller förbundet påkallat förhandling med bolaget i den frågan, framstår det på utredningens nuvarande stadium som mer eller mindre klart att talan om ogiltigförklaring är preskriberad. Bolagets yrkande om ett interimistiskt förordnande ska därför bifallas.

Arbetsdomstolens ställningstagande

Arbetsdomstolen förordnar, för tiden intill det slutliga avgörandet, att G.M:s anställning ska upphöra med utgången av dagen för detta beslut.

Ledamöter: Sören Öman, Anna Middelman, Anna Heinstedt, Ulrika Egerlid Schotte, Gösta Rehnstam, Ronny Wenngren och Paul Lidehäll. Enhälligt.

Rättssekreterare: Pontus Bromander