

Vid en lokal förhandling som hölls med anledning av att en arbetstagare hade avskedats drog arbetsgivaren tillbaka avskedandet och parterna enades om en uppsägning av arbetstagaren av personliga skäl från det datum då förhandlingen hölls. Arbetstagarorganisationen ansåg dock att uppsägningen inte var sakligt grundad. Den inställningen vidhölls vid en efterföljande central förhandling. Arbetstagaren själv väckte sedan talan vid tingsrätt och yrkade skadestånd för att han hade avskedats i strid med 18 § anställningsskyddslagen. Efter att fristen enligt 41 § anställningsskyddslagen hade löpt ut anförde arbetstagaren i en skrift till tingsrätten att för det fall han skulle anses ha blivit uppsagd skulle arbetsgivaren betala skadestånd till honom för uppsägning utan saklig grund i strid med 7 § anställningsskyddslagen. Fråga om den nya omständigheten, att han blivit uppsagd utan saklig grund, kan anses ha omfattats av den väckta talan eller om kravet såvitt det grundas på uppsägningen är preskriberat.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2015-09-30
StockholmDom nr 56/15
Mål nr B 15/15**KLAGANDE**

V.S. i Uppsala

Ombud och rättshjälpsbiträde: jur.kand. Fredrik Larsson, Vernia Juridik,
Sveavägen 116, 113 50 Stockholm**MOTPART**

Attendo Sverige AB, 556148-5169, Box 715, 182 17 Danderyd

Ombud: arbetsrättsjuristen Lars Bäckström, Almega AB, Box 555 45,
102 04 Stockholm**SAKEN**

uppsägning; nu fråga om preskription

ÖVERKLAGAD DOM

Attunda tingsrätts mellandom den 29 december 2014 i mål nr T 3512-14

Tingsrättens dom, se bilaga.

V.S. har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska fastställa att Attendo Sverige AB (bolaget) är bundet av avskedandet av honom den 17 oktober 2013 och, för det fall Arbetsdomstolen finner att ett bindande avtal om uppsägning på grund av personliga skäl har träffats, att Arbetsdomstolen fastställer att hans talan inte har gått förlorad på grund av preskription.

Bolaget har bestritt ändring.

Arbetsdomstolen har beviljat prövningstillstånd i frågan om de yrkanden som framställts med anledning av uppsägningen är framställda för sent med preskription som följd, så att de redan av det skälet ska ogillas (punkt 2 i tingsrättens dom).

Målet har, enligt 4 kap. 15 § andra stycket arbetstvistlagen avgjorts utan huvudförhandling. Till grund för Arbetsdomstolens prövning ligger samma handlingar som vid tingsrätten.

Parterna har åberopat samma grunder som vid tingsrätten och har till utveckling av sin talan i allt väsentligt anfört detsamma som antecknats i tingsrättens dom.

Domskäl

Twisten

V.S. avskedades den 17 oktober 2013. Den 12 och 18 december samma år hölls lokal förhandling om bolagets åtgärd. Närvarande vid förhandlingen var två representanter för bolaget, två representanter för Svenska Kommunalarbetsareförbundet (förbundet) och V.S. Enligt protokollet från förhandlingen drog bolaget tillbaka avskedandet och parterna enades om en uppsägning av V.S. av personliga skäl från den 18 december 2013. Av protokollet framgår vidare att förbundet ansåg att det inte förelåg saklig grund för uppsägningen samt att förhandlingen avslutades i oenighet. Central förhandling hölls den 24 mars 2014. I protokollet finns antecknat att förbundet hävdade att V.S. hade sagts upp utan saklig grund. Enligt protokollet avslutades förhandlingen i oenighet den 3 april 2014.

I ansökan om stämning som kom in till tingsrätten den 13 maj 2014 yrkade V.S. allmänt och ekonomiskt skadestånd av bolaget och angav som grund att han hade avskedats i strid med 18 § anställningsskyddslagen. I svaromålet bestred bolaget yrkandena. Till stöd för bestridandet åberopade bolaget i första hand att det hade träffats en överenskommelse med innebörd att avskedandet upphört att gälla och i andra hand att det förelegat laga grund för avskedande. I yttrande till tingsrätten den 27 augusti 2014 anförde V.S. att om domstolen skulle finna att han blivit uppsagd på grund av personliga skäl skulle bolaget betala yrkade skadestånd till honom för uppsägning utan saklig grund. Bolaget invände att V.S:s yrkanden om skadestånd på grund av uppsägningen var preskriberade.

Tingsrätten prövade genom mellandom följande två frågor.

1. Har ett avtal träffats mellan V.S. och bolaget av innebörd att avskedandet av den 17 oktober 2013 upphörde att gälla och att V.S. i stället har sagts upp på grund av personliga skäl, med följd att yrkandena avseende avskedandet av det skälet ska ogillas?
2. Om fråga 1 besvaras jakande, är de yrkanden som framställts med anledning av uppsägningen framställda för sent med preskription som följd, så att de redan av det skälet ska ogillas?

Tingsrätten besvarade den första frågan jakande och förklarade med anledning av fråga två att V.S:s yrkanden med avseende på uppsägningen var framställda för sent med preskription som följd, så att de redan av det skälet skulle ogillas. Arbetsdomstolens beslut i fråga om prövningstillstånd innebär att endast den andra frågan ska prövas här.

Är V.S:s talan preskriberad?

Av 41 § anställningsskyddslagen framgår, såvitt här är av intresse, att en arbetstagare som vill kräva skadestånd som grundar sig på bestämmelserna i

anställningsskyddslagen ska underrätta arbetsgivaren om sitt anspråk inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs. Om förhandling enligt medbestämmandelagen eller med stöd av kollektivavtal har påkallats inom underrättelsetiden ska talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall ska talan väckas inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut. Om underrättelse inte lämnas eller talan inte väcks inom dessa tidsfrister har enligt 42 § anställningsskyddslagen arbetstagaren förlorat sin talan. Den korta preskriptionstiden syftar bl.a. till att förhindra att parter och domstolar tvingas ta ställning till förhållanden som ligger långt tillbaka i tiden och som därför endast med svårighet kan utredas (AD 2015 nr 3).

Bolaget har till stöd för sin invändning om preskription anfört i huvudsak följande. I första hand ska Arbetsdomstolens prövning utgå ifrån att det inte skett något avskedande, eftersom punkt 1 i mellandomen har vunnit laga kraft. Detta innebär att yrkandet den 27 augusti 2014, som inkommit mer än fyra månader efter att förhandlingen avslutades, ska ses som det första som framställdes i målet. I vart fall utgör avskedandet och uppsägningen två olika rättshandlingar och V.S:s yrkanden i stämningsansökan kan inte anses omfatta uppsägningen. Det rör sig i och för sig om skadestånd i båda fallen, men inte om samma rättsföljd eftersom det i grunden är två olika skadegörande handlingar. V.S har aktivt valt och uttryckligen angett att han avstår från att åberopa uppsägningen som grund för sina yrkanden. Det har alltså inte varit fråga om något förbiseende från hans sida. Åberopandet av uppsägningen innebär dels att V.S. har åberopat en ny omständighet, dels att han har framställt ett nytt yrkande som stöder sig på den nya omständigheten. Genom den nya omständigheten ändras saken och det nya yrkandet stöder sig därmed inte på väsentligen samma grund. Det som tillkom i yttrandet den 27 augusti 2014 ligger alltså inte inom ramen för vad som är tillåtet enligt 13 kap. 3 § rättegångsbalken.

V.S. har beträffande frågan om preskription anfört i huvudsak följande. Det har bara funnits en anställning att mista. Syftet med bestämmelserna om preskription är att arbetsgivaren inte ska behöva sväva i ovisshet om vilka krav som kan komma att riktas mot denne. Under fyra månaders tid har förhandlingar förts mellan arbetsgivaren och förbundet om att uppsägningen inte varit sakligt grundad. Då arbetsgivaren inte har varit ovetande om skadeståndsanspråket är syftet med bestämmelserna om preskription uppfyllt i denna del. Omständigheten att han sades upp på grund av personliga skäl angavs i stämningsansökan, vilket gör att omständigheten senare kan åberopas. Frågan gavs även ett betydande utrymme i förhandlingarna mellan bolaget och förbundet. Den skadeståndstalan V.S. väckte den 13 maj 2014 innefattar både avskedandet och uppsägningen. Efter den komplettering han har gjort är yrkandena oförändrade och stöder sig på väsentligen samma grund, nämligen att arbetsgivaren genom sitt handlande felaktigt har skiljt honom från anställningen. Tingsrättens bedömning att det skulle vara fråga om fler än en talan är således felaktig. Eftersom talan inte har ändrats i strid med 13 kap. 3 § rättegångsbalken omfattas inte den nya omständigheten av preskription enligt anställningsskyddslagen.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

V.S. har väckt en talan om skadestånd för brott mot anställningsskyddslagen inom den frist som anges i 41 § samma lag. Hans inlaga till tingsrätten den 27 augusti 2014 har däremot kommit in till tingsrätten efter att den fristen löpt ut. Om det som görs gällande i inlagan inte kan anses vara omfattad av den genom stämningsansökan väckta talan är det alltså, i enlighet med vad tingsrätten funnit, preskriberat. Vad som omfattas av en väckt talan avgörs ytterst genom tillämpningen av bestämmelserna i 13 kap. 3 § rättegångsbalken. För det fall fråga är om en tillåten ändring av talan eller en justering som inte anses utgöra en ändring av talan omfattas det nya alltså av den redan väckta talan.

V.S. anförde i sitt yttrande till tingsrätten den 27 augusti 2014 att om tingsrätten skulle finna att han hade blivit uppsagd på grund av personliga skäl så yrkades i andra hand att bolaget skulle betala skadestånd för uppsägning utan saklig grund i strid med 7 § anställningsskyddslagen. Utifrån enbart den formuleringen är det enligt Arbetsdomstolens mening oklart om det rör sig om ett nytt yrkande eller en ny omständighet. Enligt protokollet från den muntliga förberedelsen yrkade V.S. att tingsrätten skulle förplikta bolaget att till honom betala allmänt skadestånd med 140 000 kr och ekonomiskt skadestånd med 19 675 kr per månad från den 1 januari 2015 till dag för huvudförhandling i målet samt att vardera part skulle stå sina rättegångskostnader enligt 5 kap. 2 § arbetstvistlagen. Under rubriken ”Grunder” i samma protokoll anges att V.S. gjorde gällande att för det fall avskedandet ersatts av en uppsägning har saklig grund för denna inte förelegat. Mot bakgrund av de anförda finner Arbetsdomstolen att V.S. inte kan anses ha framställt något nytt yrkande i sitt yttrande den 27 augusti 2014. Den alternativa grund han angav till stöd för samma yrkande innebär emellertid att han har åberopat en ny omständighet, nämligen att han blivit uppsagd utan saklig grund. I enlighet med 13 kap. 3 § tredje stycket rättegångsbalken är ett sådant förfarande inte att betrakta som en ändring av talan om saken inte ändras genom åberopandet av den nya omständigheten. Frågan är då om saken kan sägas vara densamma även med beaktande av denna nya omständighet.

Arbetsdomstolen har i flera tidigare avgöranden prövat om tillkommande yrkanden ska anses utgöra tillåtna taleändringar enligt 13 kap. 3 § första stycket 3. Som framgår av AD 1990 nr 95 anses det inte som en otillåten ändring av talan att en arbetstagare som yrkat ogiltigförklaring av en uppsägning ändrar yrkandet till att avse ekonomiskt skadestånd. Enligt AD 1993 nr 92 kan inte heller det förhållandet att en arbetstagare alternativt till ett yrkande om ogiltigförklaring av uppsägning yrkar ekonomiskt skadestånd på grund av turordningsbrott anses utgöra en otillåten taleändring (se även AD 1995 nr 67 och AD 2008 nr 63). I de här fallen ansågs de nya yrkandena stödja sig på väsentligen samma grund, nämligen att arbetsgivaren genom sitt handlande felaktigt skilt arbetstagaren från hans anställning.

De ovan redovisade rättsfallen tar visserligen inte sikte direkt på bestämmelsen i 13 kap. 3 § tredje stycket rättegångsbalken om tillåten taleändring men

får ändå förstås som att Arbetsdomstolen har bedömt att ”saken” i dessa fall varit arbetstagarens skiljande från anställningen. Det finns även skäl att här hänvisa till att Arbetsdomstolen i fråga om förhandlingskravet i 4 kap. 7 § arbetstvistlagen har slagit fast att det inte bör ställas något strängt krav på precisering avseende de skilda tvistefrågor som ligger inom ramen för den händelse, åtgärd, avtalsstillämpning eller dylikt som föranlett förhandlingen (se AD 2003 nr 32 och 1992 nr 133 med där angivna avgöranden).

I detta fall har arbetstagaren formellt sett skilts från anställningen två gånger, genom olika slags förfaranden. Frågan är om den av V.S. åberopade nya omständigheten av den anledningen innebär att saken måste anses ha ändrats. Vid bedömningen bör beaktas att det var fråga om en och samma anställning. Det förhållandet att slutresultatet blev detsamma av avskedandet respektive uppsägningen, nämligen att V.S. förlorade sin anställning hos bolaget, talar för att saken alltjämt får anses oförändrad. I samma riktning pekar att, enligt vad som framkommit, de omständigheter som åberopats till grund för avskedandet är desamma som åberopats till grund för uppsägningen. För en sådan bedömning talar också att uppsägningen inte kan sägas utgöra en från avskedandet helt fristående händelse. Den får snarast anses ha trätt i avskedandets ställe. Uppsägningen har, såvitt framkommit, följt direkt på avskedandet utan att V.S. återgått i arbete och utan att arbetsgivaren iakttagit sedvanliga föregripande åtgärder för en uppsägning.

I sammanhanget kan vidare anmärkas att tvisteförhandlingarna mellan parterna har inletts som en fråga om avskedande och avslutats som en fråga om uppsägning utan att det på något vis angetts att föremålet för tvisten har ändrats eller att någon av parterna har yttrat något sådant. Det sätt på vilket förhandlingarna fördes talar för att bolaget har varit införstått med att det är V.S:s skiljande från anställningen i vid mening som varit föremål för förhandling. Det krav på förutsebarhet som är ett av de bärande skälen bakom preskriptionsbestämmelserna i anställningsskyddslagen kan med andra ord anses ha tillgodosetts även för det fall V.S. skulle tillåtas föra in den nya omständigheten i målet. Arbetsdomstolen har i ett tidigare avgörande funnit att det faktum att en omständighet nämnts, om än inte åberopats, i stämningsansökan och getts ett betydande utrymme vid den centrala förhandlingen i tvisten gjort att den inte bör anses preskriberad trots att den åberopats först efter fristens utgång (AD 1979 nr 145).

Med hänsyn till det anförda finner Arbetsdomstolen att saken inte har ändrats genom den nya omständighet som V.S. har åberopat. Den nya omständigheten får därför anses ha omfattats av stämningsansökan. Talan om skadestånd på grund av uppsägning utan saklig grund är alltså inte preskriberad.

Rättshjälp och rättegångskostnader

Fredrik Larsson har för det biträde han lämnat V.S. i Arbetsdomstolen yrkat ersättning med 28 311 kr, motsvarande 17,75 timmars arbete. Yrkat belopp är enligt Arbetsdomstolen skäligt och bör fastställas.

V.S. har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen. Bolaget har i sin svarsskrivelse yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med belopp som skulle anges senare. Bolaget, som beretts tillfälle att slutföra sin talan, har inte inkommit med något beloppsbestämt yrkande.

Tingsrätten har i den överklagade domen förordnat att målet i övrigt ska vila till dess mellandomen vunnit laga kraft. Fördelningen av rättegångskostnader för målet i Arbetsdomstolen bör prövas av tingsrätten efter att målet återupptagits där.

Domslut

1. Med ändring av tingsrättens dom förklarar Arbetsdomstolen att V.S:s yrkanden som framstälts med anledning av uppsägningen inte är preskriberade.
2. För det biträde Fredrik Larsson lämnat V.S. i Arbetsdomstolen fastställs ersättning enligt rättshjälpslagen till 28 311 kr, varav för arbete 22 649 kr och för mervärdesskatt 5 662 kr.
3. Det åligger tingsrätten att efter målets återupptagande pröva frågan om skyldighet för part att utge ersättning för motparts rättegångskostnad i Arbetsdomstolen eller kostnad för motparts rättshjälp.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Ulrika Stenbeck Gustavson, Folke K Larsson, Ari Kirvesniemi, Staffan Löwenborg, Veli-Pekka Säikkälä och Anders Hammarbäck. Enhälligt.

Rättssekreterare: Tobias Bergkvist

Tingsrättens dom (ledamot Håkan Lundquist)

YRKANDEN M.M.

V.S. har varit anställd hos Attendo Sverige AB. Han har väckt talan mot bolaget och yrkat dels allmänt skadestånd med 140 000 kr, dels ekonomiskt skadestånd motsvarande förlorad inkomst med 19 675 kr per månad från den 1 januari 2015 till dagen för huvudförhandling i målet, allt jämte ränta på närmare angivet sätt.

Attendo Sverige AB har bestridit yrkandena.

V.S. har som grund för sin talan i första hand gjort gällande att han avskedades från sin anställning den 17 oktober 2013 trots att det inte fanns laglig grund för att skilja honom från anställningen och i andra hand, om han i stället ska anses ha sagts upp från sin anställning den 18 december 2013, att uppsägningen inte var sakligt grundad.

Attendo Sverige AB, som erkänt att V.S. avskedades den 17 oktober 2013, har invänt att parterna har träffat ett avtal den 18 december 2013, innebärande att avskedandet upphörde att gälla och att V.S. i stället sades upp på grund av personliga skäl. Vidare har bolaget gjort gällande att hans skadeståndsyrkande med avseende på uppsägningen är preskriberat och, i andra hand, att uppsägningen var sakligt grundad. För det fall parterna inte kan anses ha träffat ett avtal den 18 december 2013 med den innebörd som bolaget påstått, har bolaget gjort gällande att avskedandet den 17 oktober 2013 under alla förhållanden var lagligen grundat. Till stöd för invändningen om preskription har bolaget åberopat att centrala tvisteförhandlingar hölls i anledning av uppsägningen, att dessa förhandlingar avslutades den 24 mars 2014 och att talan om skadestånd på grund av uppsägningen kan anses ha väckts först genom en inlaga till domstolen den 27 augusti 2014, dvs. mer än fyra månader efter den centrala förhandlingens avslutande.

V.S. har förnekat att parterna träffat en sådan överenskommelse som bolaget påstått och att skadeståndskravet grundat på uppsägningen är preskriberat. Till stöd för detta har han gjort gällande att bolaget inte kunde återta avskedandet vid förhandlingen den 18 december 2013, eftersom avskedandet inte hade tillkommit i hastigt mod och inte återtogs snabbt och villkorslöst, att han under alla förhållanden inte förstod att syftet med förhandlingen den 18 december 2013 var att ingå en sådan överenskommelse och att hans fackförbund inte hade mandat att ingå överenskommelsen. I preskriptionsfrågan har han gjort gällande att talan väcktes genom ansökan om stämning den 13 maj 2014 och att hans yrkanden inte har ändrats sedan dess.

V.S. är medlem i Svenska Kommunalarbetsförbundet men förbundet har valt att inte företräda honom i denna tvist.

Under förberedelsen av målet har tingsrätten i samråd med parterna beslutat att följande frågor ska avgöras genom mellandom.

1. Har ett avtal träffats mellan V.S. och bolaget av innebörd att avskedandet av den 17 oktober 2013 upphörde att gälla och att V.S. i stället har sagts upp på grund av personliga skäl, med följd att yrkandena avseende avskedandet av det skälet ska ogillas?

2. Om fråga 1 besvaras jakande, är de yrkanden som framställts med anledning av uppsägningen framställda för sent med preskription som följd, så att de redan av det skälet ska ogillas?

Mellandomsprövningen har med parternas samtycke gjorts utan huvudförhandling.

DOMSKÄL

Ett avskedande av en arbetstagare är en ensidig rättshandling som en arbetsgivare i princip är bunden av. Som framgår av anställningsskyddslagens förarbeten (prop. 1981/82:71 s. 82) och Arbetsdomstolens praxis kan det dock förekomma undantag från denna princip. I förarbetena nämns situationen när avskedandet har tillkommit i hastigt mod och snabbt återtas villkorslöst.

Förutsättningarna för ett återtagande av ett avskedande, att det tillkommit i hastigt mod och snabbt återtas villkorslöst, tar enligt tingsrättens uppfattning sikte på det fallet att arbetstagaren motsätter sig ett återtagande och vill åberopa avskedandet för att göra gällande anställningsskyddslagens rättverkningar av ett olagligt avskedande. Arbetsgivaren kan då, om förutsättningarna för ett återtagande inte är uppfyllda, mot sin vilja bli bunden av avskedandet och skyldig att betala skadestånd om avskedandet saknade laglig grund. Av lagens förarbeten och Arbetsdomstolens praxis följer dock att omständigheten att arbetsgivaren försökte att rätta till ett felaktigt avskedande kan medföra att skadeståndet jämkas.

Vad som sagts i förarbetena och Arbetsdomstolens praxis rörande de begränsade förutsättningarna för en arbetsgivares återtagande av ett avskedande utgör enligt tingsrättens uppfattning inget hinder mot att arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om att ett verkställt avskedande ska ersättas med en uppsägning. För att en sådan överenskommelse ska kunna träffas krävs alltså inte att avskedandet skett i hastigt mod och tas tillbaka snabbt och villkorslöst. Rättsligt stöd för att arbetsgivaren har en mer generell möjlighet att med arbetstagarens samtycke återta ett avskedande finns i rättsfallen AD 1978 nr 51 och AD 1983 nr 170. Följden av att avskedandet återtas med arbetstagarens samtycke torde vara att anställningen består, inte att ett nytt anställningsavtal ingås, trots att anställningen upphörde genom avskedandet. Vill arbetsgivaren ändå skilja arbetstagaren från anställningen kan det göras genom en uppsägning, om det finns saklig grund för det.

I detta fall är det ostridigt att V.S. avskedades från sin anställning den 17 oktober 2013. Den 12 och 18 december 2013 hölls lokala tvisteförhandlingar mellan bolaget och kommunalarbetsförbundet rörande avskedandet. Bolaget företrädde av K.S. och M.T. och förbundet av M.B. och E-L.S. V.S.

var personligen närvarande vid förhandlingarna. Av protokollet från förhandlingarna framgår att bolaget drog tillbaka avskedandet och att en överenskommelse träffades om att V.S. sades upp på grund av personliga skäl den 18 december 2013, med en uppsägningstid om fem månader och sista anställningsdag den 18 maj 2014. Förbundet ansåg att det inte fanns saklig grund för uppsägningen och motsatte sig den. Förhandlingarna avslutades i oenighet. Ett besked om uppsägning på grund av personliga skäl undertecknades av K.S. I beskedet anges att den 18 december 2013 är uppsägningsdatum.

Vidare framgår att förbundet begärde centrala tvisteförhandlingar den 18 februari 2014, att sådana tvisteförhandlingar i anledning av uppsägningen hölls den 24 mars samma år och att förhandlingarna avslutades i oenighet.

Attendo Sverige AB:s avskedande av V.S. den 17 oktober 2013 skedde inte i hastigt mod och det återtogs inte heller snabbt och villkorslöst. Förutsättningar saknades därför för att bolaget ensidigt, dvs. utan V.S:s samtycke, skulle kunna återta sitt avskedande vid förhandlingen den 18 december 2013. Något hinder mot att bolaget med V.S:s samtycke återtog avskedandet och att bolaget i stället sade upp hans anställning förelåg dock inte. V.S. var personligen närvarande vid förhandlingen och företrädde av två fackliga ombudsmän. Hans invändning om att han inte förstod syftet med förhandlingen och om förbundets bristande mandat kan därför inte godtas. Ett avtal med den innebörd som bolaget påstått träffades alltså den 18 december 2013.

Det nu anförda innebär att den första mellandomsfrågan ska besvaras jakande. När det gäller frågan om preskription gör tingsrätten följande bedömning.

V.S. väckte talan vid tingsrätten genom en ansökan om stämning som inkom den 13 maj 2014. Han begärde allmänt och ekonomiskt skadestånd under påståendet att han hade avskedats den 17 oktober 2013 utan laglig grund. Sedan bolaget i sitt svaromål gjort gällande att V.S. i stället hade sagts upp från sin anställning på grund av personliga skäl den 18 december 2013, gjorde han i en skrift som kom in till tingsrätten den 27 augusti 2014 alternativt gällande att bolaget skulle betala skadestånd till honom för att uppsägningen inte var sakligt grundad.

Avskedandet och uppsägningen skedde alltså vid olika tillfällen, den 17 oktober 2013 respektive den 18 december 2013, och rättshandlingarna är med V.S:s utgångspunkt två olika skadegörande handlingar. Stämningsansökningen som kom in den 13 maj 2014 avsåg endast avskedandet. Talan om skadestånd på grund av uppsägningen kan anses ha väckts först den 27 augusti 2014. Den centrala tvisteförhandlingen om uppsägningen avslutades den 24 mars 2014 (eller senast den 3 april 2014). Talan om skadestånd på grund av uppsägningen har alltså väckts för sent, med preskription enligt 41 § anställningsskyddslagen som följd.

De frågor som tingsrätten nu prövat ska således besvaras i enlighet med domslutet. Målet i övrigt bör vila till dess denna dom har vunnit laga

kraft.

DOMSLUT

1. Tingsrätten fastställer att Attendo Sverige AB och V.S. har träffat ett avtal av innebörd att ett avskedande den 17 oktober 2013 upphörde att gälla och att V.S. i stället sades upp från sin anställning på grund av personliga skäl, med följd att hans yrkanden i målet med avseende på avskedandet av det skälet ska ogillas.
2. Tingsrätten förklarar att V.S:s yrkanden i målet med avseende på uppsägningen är framställda för sent med preskription som följd, så att de redan av det skälet ska ogillas.
3. Målet i övrigt ska vila till dess denna dom har vunnit laga kraft.