

Sammanfattning

En uppsagd arbetstagare har väckt talan om uppsägningens ogiltighet efter det att uppsägningstiden gått ut och anställningen upphört. Arbetsgivaren, som menar att ogiltighetstalan är preskriberad, har begärt ett interimistiskt beslut enligt 34 § tredje stycket anställningsskyddslagen om att anställningen ska upphöra i avvaktan på att tvisten blir avgjord. Arbetsdomstolen konstaterar att arbetstagaren inte kan göra gällande någon rätt enligt 34 § andra stycket anställningsskyddslagen om att stå kvar i anställningen under tvisten, eftersom anställningen hade hunnit upphöra när tvisten uppkom. Arbetsgivaren kan därför inte få något interimistiskt beslut om att anställningen ska upphöra.

ARBETSDOMSTOLENBESLUT
2012-08-29
StockholmBeslut nr 56/12
Mål nr B 96/12**KLAGANDE**

C.H. i Lund

Ombud och rättshjälpsbiträde: advokaten Gunnar Björkdal, Advokatbolaget
Molander Björkdal HB, Klostergatan 10, 222 22 Lund**MOTPART**Zooab i Malmö AB, 556512-1729, Mariedalsvägen 6, 234 35 Lomma
Ombud: advokaterna Marie Marklund och Mats Nilsson,
MAQS Law Firm Advokatbyrå i Malmö KB, Box 226, 201 22 Malmö**SAKEN**

interimistiskt beslut enligt 34 § anställningsskyddslagen

ÖVERKLAGAT AVGÖRANDE

Lunds tingsrätts beslut den 4 juli 2012 i mål nr T 1750-12

Tingsrättens beslut, se bilaga.

C.H. har yrkat att Arbetsdomstolen med ändring av tingsrättens beslut avslår Zooab i Malmö AB:s (bolaget) yrkande om att hennes anställning ska upphöra enligt 34 § tredje stycket anställningsskyddslagen.

Zooab har bestritt yrkandet.

Parterna har till stöd för sin talan i Arbetsdomstolen anfört detsamma som har antecknats i tingsrättens beslut.

Arbetsdomstolen har avgjort målet efter föredragning.

Skäl

Enligt 34 § första stycket anställningsskyddslagen ska, på yrkande av arbetstagaren, en uppsägning förklaras ogiltig om arbetstagaren sagts upp utan saklig grund. Av andra stycket i samma bestämmelse följer att om det uppkommer tvist om uppsägningens giltighet så upphör inte anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt avgjorts. Ett undantag från rätten att kvarstå i anställningen finns emellertid i tredje stycket som anger att en domstol kan för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att anställningen ska upphöra.

För bifall till en arbetsgivares yrkande om interimistiskt beslut krävs enligt förarbetena att det av den utredning som föreligger vid tidpunkten för beslutet framstår som mer eller mindre uppenbart att uppsägningen är sakligt

grundad (prop. 1973:129 s. 278). Arbetsdomstolen har i AD 1988 nr 120 slagit fast att domstolen kan bifalla en arbetsgivares interimistiska yrkande även på den grunden att det är mer eller mindre klart att arbetstagarens ogiltighetstalan är preskriberad.

Möjligheten för en arbetsgivare att enligt 34 § tredje stycket anställningsskyddslagen utverka ett interimistiskt beslut om att anställningen ska upphöra tidigast vid uppsägningstidens utgång är, som framgått ovan, kopplad till regeln i 34 § andra stycket anställningsskyddslagen om att anställningen när tvist uppkommit om en uppsägningens giltighet inte upphör vid uppsägningstidens utgång utan först när den tvisten har slutligt avgjorts. En förutsättning för att interimistiskt besluta att en anställning ska upphöra enligt tredje stycket är därför att andra stycket är tillämpligt, dvs. att det finns en pågående anställning som inte har upphört.

Det är ostridigt att C.H. blev uppsagd den 30 november 2011. Det är vidare ostridigt att hennes sista anställningsdag var den 29 februari 2012 och att hon inte dessförinnan hade underrättat arbetsgivaren om att hon ansåg att uppsägningen var ogiltig och att hon avsåg att yrka ogiltigförklaring av den. Eftersom det således inte fanns någon tvist om uppsägningens giltighet före uppsägningstidens utgång den 29 februari 2012, upphörde anställningen den dagen. C.H. kan för tiden därefter inte göra gällande någon rätt enligt 34 § andra stycket anställningsskyddslagen att stå kvar i anställningen i avvaktan på att den senare uppkomna tvisten om uppsägningens giltighet blir slutligt avgjord, eftersom en förutsättning för tillämpning av bestämmelsen är att anställningen faktiskt inte har hunnit upphöra när tvisten uppkommer (se AD 1988 nr 120).

Som en följd av att C.H. inte har någon rätt enligt 34 § andra stycket anställningsskyddslagen att kvarstå i anställningen i avvaktan på att tvisten blir avgjord kan bolaget inte heller utverka ett interimistiskt beslut enligt 34 § tredje stycket anställningsskyddslagen om att anställningen ska upphöra. Bolagets yrkande om att C.H:s anställning ska upphöra för tiden intill det slutliga avgörandet ska därför avslås och tingsrättens beslut upphävas.

Vid denna utgång är bolaget förlorande part och ska betala för C.H:s rättshjälpskostnader. Arbetsdomstolen finner att den yrkade ersättningen är skälig.

Arbetsdomstolens ställningstagande

1. Med upphävande av tingsrättens beslut avslår Arbetsdomstolen Zooab i Malmö AB:s yrkande om interimistiskt beslut om att C.H:s anställning ska upphöra.
2. Arbetsdomstolen fastställer ersättning enligt rättshjälpslagen åt Gunnar Björkdal till 3 013 kr, varav 2 410 kr avser arbete och 603 kr avser mervärdesskatt.
3. Zooab i Malmö AB ska betala för C.H:s rättshjälpkostnader i Arbetsdomstolen med 3 013 kr enligt den fördelning mellan henne och staten som rättshjälpsmyndigheten bestämmer.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Sören Öman, Kurt Eriksson, Karl Olof Stenqvist, Inger Mattsson Kasserud, Veli-Pekka Säikkälä och Marie-Louise Strömgren. Enhälligt.

Sekreterare: Malin Broman Lindfors

Bilaga

Tingsrättens ledamot: (Ulla Nilsson)

Vid genomgång av handlingarna antecknas följande.

C.H. sades upp av Zooab i Malmö den 29 februari 2012. Hon fick inte något besked om ogiltighetstalan varför hon haft att inom en månad underrätta arbetsgivaren om att hon tänkte yrka ogiltigförklaring av uppsägningen. Hon väckte talan genom ansökan om stämning som stämplades in hos tingsrätten måndagen den 2 april 2012. Ansökan låg i tingsrättens brevlåda på morgonen den dagen. Den är daterad den 30 mars 2012. C.H. har yrkat att uppsägningen förklaras ogiltig och att Zooab i Malmö AB ska betala allmänt skadestånd med 80 000 kr till henne.

Zooab i Malmö AB har motsatt sig C.H:s yrkanden, både om ogiltigförklaring av uppsägningen men också om skadestånd.

Zooab i Malmö AB har begärt att tingsrätten, med stöd av 34 § tredje stycket i lagen om anställningsskydd (LAS), omedelbart beslutar att C.H:s anställning ska upphöra från den dag då tingsrätten fattar beslut. Bolaget har till stöd för denna begäran i första hand gjort gällande att den del av hennes talan som avser ogiltigförklaring av uppsägningen är preskriberad eftersom någon underrättelse enligt 40 § LAS inte lämnats till arbetsgivaren senast den 30 mars 2012. I andra hand har bolaget gjort gällande att uppsägningen är sakligt grundad.

C.H. har motsatt sig ett omedelbart beslut om att anställningen ska upphöra och har invänt att hennes talan inte är preskriberad. Hon har förklarat att hon visserligen inte har överlämnat någon underrättelse direkt till arbetsgivaren inom en månad men hon har väckt talan inom den tiden.

Zooab i Malmö AB har motsatt sig att en talan som väckts inom underrättelsetiden kan ersätta en underrättelse enligt 40 § LAS och har gjort gällande att det i så fall är först genom delgivning av stämningsansökan som arbetsgivaren har underrättats och att detta i vart fall är för sent.

Zooab i Malmö AB delgavs stämning den 15 april 2012.

Efter att Zooab i Malmö AB betalat begärd semesterersättning har C.H. frånfallit sin begäran i denna del.

Tingsrätten meddelar följande

BESLUT

Tingsrätten förklarar att C.H:s anställning hos Zooab i Malmö AB, ska upphöra med utgången av 2012-07-04. Beslutet gäller omedelbart.

Skäl för beslutet

Enligt 34 § LAS ska om det råder tvist om en uppsägnings giltighet så upphör inte anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt blivit avgjord. Men en domstol har enligt tredje stycket i samma lagrum, möjlighet att för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att anställningen ska upphöra vid den tidpunkt som domstolen bestämmer. Detta gäller också för det fall att talan om ogiltighet är preskriberad (se AD 1988 nr 120) och särskilt om det är uppenbart att den anställdes talan är preskriberad (se Anställningsskydd – en lagkommentar, Lunning och Toijer, Norstedts juridik 2010, s. 738).

Tingsrätten prövar först frågan om preskription. Eftersom det finns en anteckning på ansökan om stämning att den låg i tingsrättens postlåda måndagen den 2 april 2012 kl. 08.00 godtar tingsrätten att den lämnats in till tingsrätten den dag den är daterad eller den 30 mars 2012. Talan ska alltså anses väckt den 30 mars 2012.

Av 40 § första stycket LAS framgår att den som avser att yrka ogiltigförklaring av en uppsägning, ska underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen skedde. Har arbetstagaren, som i detta fall, inte fått något sådant besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket LAS, är fristen i stället en månad. Tiden räknas från den dag då anställningen upphörde.

I målet är det alltså ostridigt att C.H. haft att underrätta Zooab i Malmö AB om att hon avsåg att yrka ogiltigförklaring av uppsägningen senast den 30 mars 2012. Det är också ostridigt att hon inte har lämnat någon sådan underrättelse direkt till arbetsgivaren. Frågan är i stället om det är tillräckligt att i stället väcka talan inom underrättelsefristen.

Det som tingsrätten först har att bedöma är alltså om det är tillräckligt att väcka talan för att undvika preskription. Enligt tingsrättens uppfattning är det inte tillräckligt. Bakgrunden till de korta frister som finns i 40 § LAS är att en arbetsgivare som har sagt upp en arbetstagare snabbt måste ha klarhet i om den anställde tänker angripa en uppsägning. Så länge tvisten pågår fortsätter ju anställningen och har den anställde rätt till lön. Enligt 40 § LAS ska den anställde först lämna en underrättelse. Om han eller hon har gjort det kan han eller hon väcka talan inom två veckor efter det att tiden för underrättelse gick ut.

En underrättelse till arbetsgivaren som kommit arbetsgivaren till handa inom fristen är en förutsättning för att den anställde därefter ska kunna väcka talan (jämför reglerna om missnöjesanmälan enligt 49 kap 6 § rättegångsbalken). Att väcka talan direkt ersätter inte detta tvåstegsförfarande, särskilt inte som arbetsgivaren inte har fått del av stämningen förrän den 15 april 2012.

Av 42 § LAS framgår att arbetstagaren har förlorat sin talan, om tidsfristerna i 40 § inte har iakttagits.

Det är uppenbart att C.H:s ogiltighetstalan kommer att ogillas på grund av preskription.

Bolagets begäran att C.H:s anställning ska upphöra ska därför bifallas. Vid denna bedömning saknas anledning för tingsrätten att nu ta ställning till om Zooab i Malmö AB haft sakliga skäl för uppsägning.