

Sammanfattning

Fråga främst om en arbetstagares talan om ogiltigförklaring av uppsägning och skadestånd gått förlorad genom preskription. Uppsägningsbeskedet skickades med rekommenderat brev men löstes inte ut. Arbetsdomstolen har gjort bedömningen att det inte varit skäligt att kräva att uppsägningsbeskedet skulle ha överlämnats till arbetstagaren personligen. Uppsägningen ansågs därmed ha skett tio dagar efter att brevet överlämnats till postbefordran enligt 10 § andra stycket anställningsskyddslagen. Eftersom preskriptionsfristerna i 40 och 41 §§ samma lag inte iakttagits har talan gått förlorad genom preskription.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2012-05-23
StockholmDom nr 38/12
Mål nr B 106/11**KLAGANDE**

Eksjö kommun, 575 80 Eksjö
Ombud: arbetsrättsjuristen Tommy Larsson, Sveriges Kommuner och
Landsting, 118 82 Stockholm

MOTPART

D.P. i Virserum
Ombud: Cenneth Flymén Landa i Virserum

SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägning, m.m.

ÖVERKLAGAD DOM

Eksjö tingsrätts dom den 14 september 2011 i mål nr T 2934-10

Tingsrättens dom, se bilaga.

Eksjö kommun (kommunen) har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska ogilla D.P:s vid tingsrätten förda talan samt förplikta henne att utge ersättning för kommunens rättegångskostnader där.

D.P. har bestritt ändring.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på kommunens begäran tingsrättens ljud- och bildupptagningar av vittnesförhören med S.B.B., B.L. och A.B. spelats upp. Kommunen har åberopat samma skriftliga bevisning som vid tingsrätten.

Som grund för och till utveckling av sin talan har parterna anfört i huvudsak detsamma som antecknats i tingsrättens dom med de tillägg och förtydliganden som framgår av domskälen.

Domskäl

Twisten

Arbetsdomstolen uppfattar D.P:s talan så att hon gör gällande att kommunen dels agerat felaktigt vid själva uppsägningsförfarandet, dels inte haft saklig grund för att säga upp henne och att kommunen därför ska betala allmänt skadestånd till henne på båda grunderna och att uppsägningen av henne av båda skälen ska förklaras ogiltig.

Kommunen har gjort gällande att D.P:s talan ska ogillas, i första hand på den grunden att den är preskriberad och i andra hand eftersom kommunen dels inte agerat felaktigt vid uppsägningsförfarandet, dels haft saklig grund för uppsägningen. Kommunen har anfört att även om kommunen skulle bedömas ha agerat felaktigt vid uppsägningsförfarandet innebär det inte att uppsägningen kan förklaras ogiltig. I sådant fall har kommunen vitsordat att allmänt skadestånd ska utgå med 2 000 kr.

D.P. har bestritt att hennes talan skulle vara preskriberad.

Om talan inte är preskriberad är det, som angetts ovan tvistigt om det förelegat saklig grund för uppsägning. Kommunen har gjort gällande följande. D.P. har inte kunnat utföra något arbete av betydelse för kommunen och varit olovligen frånvarande samt inte medverkat till sin egen rehabilitering. Kommunen måste anses ha uppfyllt sitt rehabiliteringsansvar. Saklig grund för uppsägning har därmed förelegat. D.P. har gjort gällande att det inte har förelegat saklig grund för att säga upp henne. Hon har sammanfattningsvis anfört att hon har haft sjukersättning varför hennes frånvaro varit tillåten och att hon efter förmåga har medverkat i rehabiliteringsåtgärder.

Kommunen har uppgett att den efter uppsägningen fått besked om att D.P. beviljats sjukersättning även för tid efter den 1 november 2008.

Är D.P:s talan preskriberad?

Kommunen har gjort gällande följande. Kommunen lämnade ett rekommenderat brev, innehållande en uppsägning av D.P., till posten för befordran den 9 december 2008. D.P. ska därmed anses uppsagd tio dagar därefter, dvs. den 19 december 2008. Eftersom D.P. väckte talan först i juli 2010 har hon inte iakttagit de tidsfrister som anges i 40 och 41 §§ anställningsskyddslagen. Hennes talan har därmed gått förlorad på grund av preskription.

D.P. har bestritt att talan är preskriberad. Hon har anfört att kommunen inte följt de regler som gäller enligt anställningsskyddslagen om hur en uppsägning ska gå till. Hennes ståndpunkt är att hon först i maj 2010, vid kontakt med Försäkringskassan, fick kännedom om att kommunen sagt upp henne.

Frågan om D.P:s talan om ogiltigförklaring och skadestånd är preskriberad regleras i 40 och 41 §§ anställningsskyddslagen. Dessa regler tar sin utgångspunkt i, såvitt avser en talan med anledning av en uppsägning, när uppsägningen skedde.

Genom den skriftliga bevisningen och förhören med S.B.B., och B.L. är det utrett att kommunen skickat ett rekommenderat brev innehållande en uppsägning till D.P. samt att brevet lämnades till posten för befordran den 9 december 2008. Det är ostridigt att D.P. inte hämtat ut försändelsen och således inte har tagit del uppsägningen. Frågan är då om D.P. ändå ska anse ha blivit uppsagd vid den tidpunkt kommunen påstår.

I 8 § första stycket anställningsskyddslagen anges att en arbetsgivares uppsägning ska vara skriftlig. I 10 § samma lag anges följande.

Uppsägningsbeskedet skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

Uppsägning anses ske när arbetstagaren får del av uppsägningen. Om arbetstagare inte kan anträffas och ett uppsägningsbesked har sänts i ett brev enligt första stycket, anses uppsägning ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran. Har arbetstagaren semester, anses uppsägningen ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

En uppsägning sker alltså som huvudregel när arbetstagaren får del av uppsägningsbeskedet, antingen genom att personligen ta emot det eller genom att lösa ut det på posten. I förarbetena till den äldre anställningsskyddslagen (prop. 1973:129 s. 245), vilka fortfarande är av intresse, anges bl.a. att regeln i första stycket innebär att postbefordran får tillgripas endast om arbetstagaren inte utan omgång kan nås och att det förhållandet att arbetstagaren inte tjänstgör den dag då uppsägningsbeskedet föreligger färdigt eller har lämnat arbetet för dagen inte medför att uppsägningsbeskedet får sändas med post. Av förarbetena framgår också att tilläggsregeln i andra stycket andra meningen infördes för att arbetstagaren inte ska kunna *uppskjuta uppsägningens verkningar* (Arbetsdomstolens kursivering) genom att utebli från arbetet eller vägra lösa ut det rekommenderade brevet med uppsägningsbeskedet.

Syftet med regleringen i 10 § andra stycket är att fastställa tidpunkten för när en uppsägning ska anses ha skett. Regleringen är av betydelse för att t.ex. kunna avgöra när uppsägningstiden börjar löpa och vid bedömningen av utgångspunkten för preskriptionsfristerna enligt 40 och 41 §§ anställningsskyddslagen. Om arbetsgivaren skickat ett uppsägningsbesked med rekommenderat brev trots att uppsägningen borde ha lämnats över personligen blir rättsverkan därav alltså inte att uppsägningen blir ogiltig eller är en nullitet. Detta gäller oavsett om

arbetstagaren löser ut brevet och därmed får del av uppsägningshandlingen eller inte.

Om arbetsgivaren inte följer regleringen i 10 § första stycket kan arbetsgivaren bli skyldig att utge allmänt skadestånd till arbetstagaren (se t.ex. AD 2005 nr 124). Om ett uppsägningsbesked sänts med rekommenderat brev trots att det varit skäligt att kräva att uppsägningsbeskedet skulle ha överlämnats personligen inträder emellertid även 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.

I avgörandet AD 1997 nr 9 fann Arbetsdomstolen att en arbetstagare fått del av en uppsägning som sänts med rekommenderat brev, dagen efter att semestern upphörde, trots att han inte hämtat ut försändelsen. Arbetsdomstolen uttalade att det varit skäligt att uppsägningsbeskedet skickades med rekommenderat brev till arbetstagaren. Slutsatsen blev att arbetstagarens talan var preskriberad.

Arbetsdomstolen övergår nu till att pröva om det varit skäligt att överända uppsägningen av D.P. till henne genom ett rekommenderat brev.

D.P. hade vid uppsägningstillfället varit frånvarande från arbetet sedan ca åtta år tillbaka, på grund av sjukdom. Av vittnesförhören har framkommit att det under denna tid varit svårt för företrädare för kommunen att komma i kontakt med henne och att hon uteblivit från träffar som hon kallats till. Det har framkommit att detta föranlett kommunen att även vid tidigare tillfällen använda sig av rekommenderat brev för att kommunicera med D.P. Hon har ostridigt tagit emot i vart fall en sådan försändelse relativt kort tid före uppsägningen. Därtill kommer att D.P:s hem ligger på ett relativt långt avstånd från både kommunhuset i Eksjö och arbetsplatsen i Mariannelund.

Arbetsdomstolen finner mot bakgrund av ovan nämnda omständigheter att det inte varit skäligt att kräva att uppsägningen skulle ha överlämnats till D.P. personligen. Förutsättningar för att skicka uppsägningen i rekommenderat brev har därigenom funnits. D.P. har inte ifrågasatt att försändelsen har skickats till rätt adress. Uppsägning av D.P. ska därför, på sätt kommunen gjort gällande, anses ha skett tio dagar efter att brevet lämnades till posten för befordran, dvs. den 19 december 2008.

Då D.P. väckt talan först i juli 2010 har hon underlåtit att iaktta de frister som gäller enligt 40 och 41 §§ anställningsskyddslagen. Hennes talan har därför enligt 42 § samma lag gått förlorad genom preskription. Hennes talan ska följaktligen ogillas i sin helhet.

Rättegångskostnader

Eftersom D.P. är förlorande part ska hon förpliktas att ersätta kommunen för rättegångskostnader såväl vid tingsrätten som i Arbetsdomstolen. D.P. har överlämnat prövningen av skäligheten av kommunens kostnadsyrkanden till Arbetsdomstolen.

Kommunens yrkande avseende kostnader vid tingsrätten får anses skäligt. För rättegången i Arbetsdomstolen har kommunen emellertid begärt ett högre belopp än avseende rättegången vid tingsrätten, vilket Arbetsdomstolen inte anser att det funnits skäl för. Kommunen får här anses skäligen tillgodosedd med 23 400 kr.

Övrigt

Tingsrätten har den 26 oktober 2010 meddelat tredsdom gentemot D.P. Eftersom målet efter återvinningsansökan återupptagits och nu avgörs genom dom, ska tredsdomen undanröjas.

Domslut

1. Med ändring av tingsrättens dom avslår Arbetsdomstolen D.P:s talan.
2. Arbetsdomstolen undanröjer tingsrättens tredsdom av den 26 oktober 2010 i mål T 1646-10.
3. D.P. ska ersätta Eksjö kommun för rättegångskostnader vid tingsrätten med 30 534 kr, varav 23 400 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från den 14 september 2011 till dess betalning sker.
4. D.P. ska ersätta Eksjö kommun för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med kr 23 400 kr, allt avseende ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Dag Ekman, Christer Måhl, Claes Frankhammar, Marianne Hörding, Lennart Olovsson och Agneta Lindblom Hulthén. Enhälligt.

Sekreterare: Hanna Svensson

Bilaga

Tingsrättens dom (ledamöter: Ulf Ljungdahl, Erik Handmark och Eleonora Dufva)

YRKANDEN MM

D.P. har yrkat att den uppsägning kommunen genomfört i december 2008 gentemot henne ska förklaras ogiltig och att anställningsförhållandet därmed ska bestå.

D.P. har vidare yrkat att kommunen ska utge skadestånd till henne motsvarande lön och andra anställningsförmåner med 365 312 kr för tiden efter den uppsägning som kommunen gör gällande. I andra hand har hon yrkat att kommunen ska förpliktas att utge skadestånd till henne med 150 000 kr avseende den kränkning hon utsatts för i samband med uppsägningen.

Eksjö kommun har bestritt käromålet och yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Eksjö kommun har inte vitsordat något skadeståndsbelopp som skäligt i och för sig.

Eksjö kommun har vitsordat att D.P. i vart fall haft den månadslön som hon använt som grund för beräkningen av ett eventuellt skadestånd. Vid tillämpningen av 39 § LAS blir det yrkade skadeståndsbeloppet 365 312 kr, vilket är det högsta möjliga enligt som de lagregler som finns.

BAKGRUND

D.P. har arbetat vid Eksjö kommun som omvårdare i kommunens äldreomsorg. Anställningsformen har varit en tillsvidareanställning. Hon sjukskrevs i november 2000. Efter sjukskrivningen har det förekommit några år av kontakter mellan kommunen, Försäkringskassan och D.P. Från och med den 1 november 2008 har Eksjö kommun betraktat D.P. som olovligt frånvarande från arbetet och därför sagt upp henne på grund av personliga skäl.

GRUNDER

Käromålet

Eksjö kommun har inte följt de regler som gäller enligt LAS (lagen om anställningsskydd) vid uppsägningen av henne varför uppsägningen ska ogiltigförklaras. Hon fick kännedom om att hon blivit uppsagd först i samband med en kontakt hon hade med Försäkringskassan i månadsskiftet mars-april 2010. För det fall hon skulle anses uppsagd har uppsägningen i vart fall inte varit sakligt grundad. Hon har varit

sjukskriven och därmed haft tillåten frånvaro från sin anställning. Hon har efter sin förmåga medverkat i de rehabiliteringsåtgärder och möten som Eksjö kommun under åren kallat till.

Eksjö kommun ska även förpliktas att utge skadestånd till henne på grund av att man inte följt reglerna för uppsägningsförfarandet enligt LAS. Hennes skadeståndskrav avser ersättning för förlorad inkomst. Detta belopp har beräknats enligt reglerna i 38 och 39 §§ LAS. Yrkat belopp motsvarar 32 månadslöner. I vart fall har hon rätt till skadestånd för kränkning med 150 000 kr eftersom kommunen behandlat henne felaktigt.

Svaromålet

Preskription

D.P. har inte inom de tidsfrister som anges i 40 och 41 §§ LAS underrättat kommunen om att hon avser att yrka ogiltigförklaring av uppsägningen respektive skadestånd till följd av uppsägningen. Hennes talan har därmed enligt 42 § LAS gått förlorad (preskription).

Saklig grund för uppsägning

Saklig grund för uppsägning av skäl som har varit att hänföra till D.P. personligen har förelegat. D.P. sjukskrevs i november 2000 från sin tillsvidareanställning som omvårdare i kommunens äldreomsorg och har sedan dess inte kunnat utföra något arbete för kommunen. D.P. har varit svår att få kontakt med vilket har påverkat kommunens möjlighet att som arbetsgivare fullgöra sitt rehabiliteringsansvar. D.P. har uteblivit från möten och vid flera tillfällen kommit in med intyg som styrkt hennes rätt att vara frånvarande från arbete först efter att kommunen kontaktat henne och upplyst henne om att hon annars skulle komma att betraktas som olovligt frånvarande. D.P. har slutligen trots påstötningar från kommunen inte före uppsägningen kommit in med något beslut eller läkarintyg som styrkt hennes rätt att vara frånvarande från arbetet från och med den 1 november 2008. D.P. har således varit att betrakta som olovligt frånvarande från arbetet och har underlåtit att medverka till sin egen rehabilitering. Saklig grund för uppsägning har därför förelegat.

När det gäller det yrkade skadeståndet för lön har D.P., även om hon visar att uppsägningen inte var sakligt grundad, inte rätt till någon ersättning eftersom hon efter uppsägningen saknade arbetsförmåga gentemot arbetsgivaren. Om D.P. hade haft läkarintyg för perioden hade hon inte fått lön av kommunen utan sjukersättning av Försäkringskassan.

UTVECKLING AV GRUNDERNA FÖR TALAN

Käromålet

D.P:s anställning omfattade halvtid med en årslön om 137 000 kr inklusive OB-tillägg. Hon har under senare delen av sin anställning varit sjukskriven och inte kunnat arbeta mellan 2003 och 2008. Hon har dock medverkat till sin rehabilitering bland annat genom att delta i olika möten med arbetsgivaren och Försäkringskassan. Hon har i god tid försökt att förhindra uppsägningen genom att i rekommenderat brev och telefonsamtal försökt komma i kontakt med S.E., chef för socialförvaltningen i Eksjö, för att genom honom få klarhet och stöd angående hennes anställningsförhållande. Vid ett tillfälle hösten 2008, troligen strax före allhelgonahelgen, skrev hon ett rekommenderat brev till S.E. med information om att hon snart skulle skicka in ett läkarintyg.

D.P. fick inte del av beslutet om uppsägning förrän i mars eller april 2010 i samband med kontakter med Försäkringskassan.

En uppsägning ska vara sakligt grundad. I annat fall är den ogiltig. Uppsägning ska tillämpas först när andra möjligheter att lösa problemet har beaktats. En uppsägning får inte grundas på andra omständigheter än de som föregår i direkt anslutning till uppsägningen (7§ LAS). LAS ger arbetstagaren ett starkt skydd mot uppsägning på grund av personliga skäl. Med undantag för brottsliga gärningar ställer lagen höga krav på arbetsgivaren att bevisa att saklig grund föreligger. Vid uppsägning på grund av personliga skäl ska arbetsgivaren först underrätta arbetstagaren om den kommande uppsägningen. En sådan underrättelse måste lämnas minst två veckor i förväg. Om arbetstagaren inom en vecka begär en överläggning med anledning av underrättelsen är arbetsgivaren skyldig att ställa upp. Först efter en sådan överläggning får arbetsgivaren verkställa uppsägningen. - Hon har på väl grundade skäl varit frånvarande ifrån sin anställning då hon varit sjukskriven och haft läkarintyg och av Försäkringskassan godkänd sjukersättning. Eksjö kommun har inte följt reglerna i LAS och ska därför åläggas att utge skadestånd till henne för halvtidsarbete de 32 månader som följde uppsägningsbeslutet enligt 38 § LAS. Hon erhöll sjukersättning fram till mars 2010 men det ska inte påverka rätten till skadestånd. - I vart fall har hon behandlats felaktigt och ska tillerkännas skadestånd för kränkning med 150 000 kr.

Svaromålet

Preskription

Besked om uppsägning av D.P:s anställning hos kommunen med besvärshänvisning enligt 8 § 2 st LAS skickades i rekommenderad försändelse till hennes senast kända adress den 10 december 2008. Enligt 10 § LAS har uppsägningen därmed skett den 20 december

2008. Någon förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet har inte ägt rum eftersom D.P. vid tiden för uppsägningen inte var fackligt ansluten.

Enligt 40 § LAS har D.P. från den 20 december 2008 haft två veckor på sig att underrätta kommunen om att hon avser att yrka ogiltigförklaring av uppsägningen. Hon har enligt 41 § LAS från samma datum haft fyra månader på sig att underrätta kommunen om att hon avsett att kräva skadestånd på grund av uppsägningen. D.P. har först i samband med stämningsansökan (vilken inkom till tingsrätten den 7 juli 2010) framställt skadeståndsanspråk mot kommunen och yrkat ogiltigförklaring av uppsägningen. Under sådana förhållanden har hon enligt 42 § LAS förlorat sin talan. Talan ska därför ogillas.

Saklig grund för uppsägning

Uppsägningen är sakligt grundad. D.P. har inte medverkat till rehabiliteringsinsatserna. Hon har vidare varit olovligt frånvarande från arbetet eftersom hon inte gett in de läkarintyg som behövts. D.P. sjukskrevs i november 2000 från sin tillsvidareanställning som omvårdare i kommunens äldreomsorg och har sedan dess inte kunnat utföra något arbete för kommunen. Försäkringskassan beslutade om tidsbegränsad sjukersättning för D.P. för perioden oktober 2005 - mars 2007. Kommunen fick del av beslutet först den 14 oktober 2005. I slutet av februari 2007 hade inget nytt beslut om sjukersättning inkommit till kommunen. Försök att få kontakt med D.P. misslyckades och vid kommunens kontakt med Försäkringskassan kunde man inte få klarhet i om något nytt beslut fattats avseende D.P. Den 27 mars 2007 uteblev D.P. från ett uppföljningsmöte som kommunen kallat till. Efter att ha avvaktat till den 1 april 2007 skickade kommunen ett rekommenderat brev till D.P. med innebörd att hon skulle komma att betraktas som olovligt frånvarande om hon inte kom in med intyg som kunde styrka hennes rätt att vara frånvarande från arbetet. Något senare i april 2007 inkom D.P. med ett beslut om att hon beviljats tidsbegränsad sjukersättning från april 2007 – oktober 2008.

Den 29 maj 2008 kontaktade kommunen Försäkringskassan för att bestämma en tid för planeringsmöte med anledning av att D.P:s sjukersättning skulle omprövas i oktober 2008. Försäkringskassan meddelade då att man skulle kalla D.P. till ett eget möte under vecka 23. Vid senare kontakt med Försäkringskassan visade det sig att D.P. inte hade kommit på avtalat möte och att tid för ett nytt möte hade satts ut. Efter detta möte meddelade Försäkringskassan kommunen att det inte var aktuellt med någon arbetslivsinriktad rehabilitering och att D.P. uppmanats att ansöka om tidsbegränsad sjukersättning och inkomma med läkarutlåtanden snarast. I augusti 2008 tog kommunen kontakt med D.P. och uppmanade henne att komma in med beslut om sjukersättning så snart hon fått det. - Den 29 oktober 2008 tog kommunen kontakt med Försäkringskassan och fick information om att D.P. inte hade ansökt om någon ny sjukersättning. Samma dag

kontaktade kommunen D.P. och upplyste henne om att hon skulle bedömas som olovligt frånvarande om hon inte senast den 31 oktober 2008 kom in med ett beslut om sjukersättning.

Den 5 november 2008 kallade kommunen via ett rekommenderat brev D.P. till ett planeringsmöte den 21 november 2008. Samtidigt informerades hon om att utevaro från mötet skulle innebära att hon inte ansågs medverka till sin egen rehabilitering, vilket i sin tur kan utgöra grund för uppsägning. Det underströks också att hon måste komma till mötet och vara tillgänglig när arbetsgivaren behöver kontakta henne oavsett innehållet i eventuella läkarutlåtanden. - Den 19 november 2008 kontaktade D.P:s make kommunens socialchef och meddelade att D.P. inte skulle komma till mötet den 21 november 2008 och att hon blivit fortsatt sjukskriven. Vid kontakt med Försäkringskassan visade det sig dock att varken någon ansökan om sjukersättning eller läkarutlåtande kommit in. Inte heller hade något läkarintyg kommit in till kommunen.

Den 24 november 2008 skickade kommunen via rekommenderat brev en underrättelse till D.P. om att kommunen övervägde att säga upp henne på grund av personliga skäl. Den 3 december 2008 skrev B.L. vid Eksjö kommun ett e-postmeddelande till D.P. där hon bad henne kontakta kommunen och informerade om att tiden då man kunde begära överläggning enligt LAS hade gått ut. D.P. hörde inte av sig. Den 8 december 2008 beslutades om uppsägning av D.P. och uppsägningsbeskedet skickades till henne den 10 december 2008 i ett rekommenderat brev till D.P:s adress i Virserum. Eksjö kommun lämnade inte brevet personligen eftersom det var långt till Virserum och det tidigare hade varit svårt att få tag på D.P. Brevet kom i retur. Avsändandet av brevet är i sig ett rättsfaktum nog för att preskriptionstiden enligt 10 § LAS ska ha börjat löpa. När tio dagar gått från det att brevet lämnades till postbefordran hade D.P. alltså två veckor på sig att klaga på uppsägningsbeslutet och sedan ytterligare fyra månader på sig att väcka talan. D.P. har inte gjort någon av dessa åtgärder i rätt tid.

Det bestrids att D.P. skulle ha sänt något brev till kommunen efter den 10 december 2008. Det vitsordas att D.P. har sänt ett rekommenderat brev till kommundirektör S.E. men detta var före beslutet om uppsägning.

BEVISNING

D.P. har inte åberopat någon särskild bevisning.

Eksjö kommun har som skriftlig bevisning åberopat en uppsägningshandling, ett utdrag ur en kvittensbok och ett kuvert. Vidare har vittnesförhör med personalhandläggaren S.B.B., rehabiliteringssamordnaren B.L. och enhetschefen A.B. hållits.

S.B.B.: Hon arbetar som personalhandläggare på Eksjö kommun sedan 1972. 1974 började hon handlägga frågor om lagen om offentlig anställning och sedan 1980 är det en mer påtaglig arbetsuppgift i hennes anställning. Hon skickar ut besked om uppsägning i rekommenderat brev. Kommunen har detta som rutin. Utskicken noteras i en adressbok som lämnas med till posten. Före uppsägningen sker ofta en förhandling och sedan skickar hon ofta ut en underrättelse om uppsägning. – Beträffande D.P. så skickade hon först ut en underrättelse i november 2008 och därefter uppsägningen i rekommenderat brev. Kommunens rutin är att om den som ska sägas upp finns i kommunhuset så överlämnas uppsägningen personligen annars skickas den i rekommenderat brev.

B.L.: Hon arbetar som rehabiliteringssamordnare på Eksjö kommun. Vid ett tillfälle har hon träffat D.P. De har även haft viss mejlkontakt. 2003 bad A.B. henne att hjälpa till med rehabiliteringen av D.P. 2003 träffade hon D.P. som då verkade vara på väg tillbaka till arbetet men så blev det inte. 2005 började D.P:s intyg se något konstiga ut. Till slut fick de ett intyg om begränsad sjuksättning som gällde från oktober 2005 till den 31 mars 2007. I februari 2007 försökte de få tag i D.P. D.P. kallades till ett möte den 27 mars 2007. Hennes man meddelade att D.P. skulle vara fortsatt sjukskriven efter den 1 april 2007. Kommunen skrev ytterligare ett brev där det särskilt påtalades att om D.P. inte kom till mötet den 27 mars 2007 så skulle hon betraktas som olovligt frånvarande. D.P. kom inte till mötet. I maj 2008 blev det anledning till nytt agerande från kommunens sida eftersom sjukintyget var på väg att löpa ut. Under hösten har B.L. mejlkontakt med D.P. och uppmanar henne att lämna besked om hur det ska bli när sjukintyget går ut. Den 28 oktober 2008 tillsänds D.P. ett mejl om att kommunen måste ha besked annars kommer de att betrakta D.P. som olovligt frånvarande. Kommunen får besked av D.P:s man att hon kommer att bli fortsatt sjukskriven men något intyg inkommer inte. Den 5 november 2008 skickar kommunen D.P. ett rekommenderat brev med en underrättelse som föregår en uppsägning. D.P. kallas till ett möte den 21 november 2008 men uteblir. Den 19 november 2008 fick socialchefen S.E. ett meddelande från D.P:s man att hon inte skulle komma. Eftersom något sjukintyg inte kom in sades D.P. upp i ett rekommenderat brev. Försändelsen skickades den 8 eller 9 december 2008. B.L. kollade själv upp att det var rätt adress. Den 19 december 2008 fick S.E. ett rekommenderat brev med ett sjukintyg som gällde från den 1 november 2008.

A.B.: Hon var tidigare områdeschef och sedan 2004 direkt ansvarig för D.P. Kommunen bjöd in D.P. till sjukvårds- och rehabiliteringsträffar. D.P. kom aldrig förutom vid ett tillfälle då det var stavgång. Det var svårt att få tag på D.P. Det var ofta hennes make som kom med sjukintygen. 2007 kallades D.P. till ett lönesamtal men uteblev.

Tingsrätten gör följande bedömning.

Den första frågan tingsrätten har att ta ställning till är om uppsägningen av D.P. ägt rum enligt de bestämmelser som finns i lagen om anställningsskydd, LAS. Genom den skriftliga bevisning som kommunen åberopat har framkommit att kommunen har skickat uppsägningen i rekommenderat brev till D.P. Enligt 10 § LAS är huvudregeln att en uppsägning ska lämnas till arbetstagaren personligen. Om det inte är skäligt att kräva detta får beskedet om uppsägning i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress. Det krävs alltså att arbetsgivaren i det enskilda fallet gör en prövning av om det inte är skäligt att lämna uppsägningen till arbetstagaren personligen. Ostridigt i målet är att D.P. haft sitt fasta tjänsteställe i Mariannelund och att hon vid tiden för uppsägningen var bosatt i Virserum. Kommunen har som skäl för sitt agerande att skicka uppsägningen i rekommenderat brev anfört att det var långt till Virserum och att D.P. varit svår att nå.

Regeln i 10 § LAS innebär att postbefordran får tillgripas endast när arbetstagaren inte utan besvär kan nås eller när det av någon annan orsak inte är skäligt att kräva personligt överlämnande (se Lunning och Toijer, Kommentar till anställningsskyddslagen, nionde uppl, sid 509) där det även anges att bestämmelsen har karaktären av en ordningsföreskrift och att arbetstagaren enligt 10 § andra stycket LAS ska anse uppsagd när han eller hon får del av uppsägningen även om den överbringats på fel sätt (s 510).

Av vittnesförhöret med S.B.B., som kommunen åberopat, framgår med all tydlighet att kommunen, beträffande uppsägningen av D.P., inte gjort någon särskild prövning enligt den aktuella bestämmelsen utan följt kommunens rutin att skicka uppsägningen i rekommenderat brev när arbetstagaren inte finns i kommunhuset. D.P. har inte varit ansluten till något fackligt förbund varför någon förhandling med något fackligt förbund inte skett före uppsägningen. D.P:s förhållanden under hösten 2008 har tveklöst varit sådana att hon bott i Virserum. B.L. har vittnat om att de haft mejlkontakt under hösten och D.P:s man har låtit meddela kommunen i vissa situationer. Avståndet mellan Virserum och D.P:s arbetsplats i Mariannelund är inte så långt att kommunen haft skäl att inte överlämna uppsägningen personligen. Inte heller den omständigheten att D.P. tidvis varit svår att nå är tillräckligt skäl att frångå huvudregeln särskilt då det är fråga om en arbetstagare som rent faktiskt inte har arbetat på flera år. Det framstår mer som att kommunen inte haft insikt i vad som krävs för att få skicka en uppsägning bara i ett rekommenderat brev då S.B.B. sagt att detta är kommunens rutin i denna typ av ärenden. Sammantaget finner tingsrätten, särskilt mot bakgrund av att D.P. varit anställd under många år, inte att det förelegat sådana skäl som krävs för att få skicka uppsägningen i ett rekommenderat brev. Kommunen har inte påstått att D.P. på annat sätt skulle ha fått del av uppsägningen. Tingsrätten finner därför att kommunen, vid uppsägningen av D.P., inte följt de bestäm-

melse som finns i LAS varför uppsägningen är ogiltig och anställningsförhållandet därmed alltjämt består. Till följd härav kan kommunens invändningar om preskription inte vinna något bifall eftersom fristen för preskription inte börjat löpa.

När det här efter gäller frågan om skadestånd är det ostridigt att D.P. inte stått till arbetstagarens förfogande under någon tid som avses med yrkandet varför det inte kan bli fråga om något skadestånd för utebliven lön eller andra anställningsförmåner. Vidare gäller frågan om D.P. kan tillerkännas skadestånd för kränkning enligt 38 § LAS. Någon prövning av om det funnits saklig grund för uppsägningen kan tingsrätten inte göra eftersom någon uppsägning formellt inte skett. Vid en avvägning finner tingsrätten att kommunens felaktiga agerande drabbat D.P. på ett sådant sätt att ett skadestånd om 40 000 kr är skäligt. Hinder mot att göra en skälighetsuppskattning föreligger inte.

Med hänsyn till den huvudsakliga utgången i målet ska vardera part svara för sin rättegångskostnad.

DOMSLUT

1. Tingsrätten förklarar att Eksjö kommuns uppsägning av D.P. är ogiltig och att anställningen alltjämt gäller.
2. Tingsrätten förpliktar Eksjö kommun att betala skadestånd till D.P. med fyrtiotusen (40 000) kr.
3. Eksjö kommun ska svara för sin rättegångskostnad.