

LEXNOVA NYHETER

Rekommenderat brev om uppsägning räcker vid covid-risk

Publicerad
27 JAN 2021

Arbetsdomstolen slår fast att ett uppsägningsbesked inte behövde lämnas till arbetstagaren personligen på grund av risken att smittas av covid-19. Det räckte med ett rekommenderat brev till den senast kända adressen. Då arbetstagaren inte hämtade ut brevet ska hans talan om ogiltighet anses preskriberad.

Uppsägningen av den aktuelle mannen från Gate Gourmet Sweden AB, ett bolag i flygbranschen, 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 honom till ett möte den 28 oktober 2020 för att överlämna ett uppsägningsbesked till honom personligen, men det mötet kom inte till stånd eftersom han 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 hans senaste för bolaget kända adress med rekommenderat brev med mottagningsbevis. Mannen 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.

Preskriberat

Mannen 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. Mannen hade två månaders uppsägningstid som nu löpt ut.

Förbundet har invänt bland annat att mannen, 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.

Arbetsdomstolen konstaterar att 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).

Rekommenderat brev

Är det inte skäligt att kräva att ett uppsägningsbesked lämnas till arbetstagaren personligen, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast 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.

Enligt lagtexten börjar alltså underrättelsetiden löpa först från den dag då anställningen upphörde om ”arbetstagaren inte” fått något besked om ogiltighetstalan.

Skälighet

När ett uppsägningsbesked, med besked om ogiltighetstalan, bara sänts i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress, måste man, 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.

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 (till exempel AD 2015 nr 34). Är preskriptionsfrågan oklar kan det dock inte komma i fråga med ett interimistiskt förordnande.

Bolaget hade kallat mannen till ett möte den 28 oktober 2020 för att överlämna ett uppsägningsbesked till honom personligen, men det mötet kom inte till stånd eftersom han sjukanmälde sig samma dag

med uppgift om att han hade symtom som kunde tyda på att han hade covid-19.

Arbetsdomstolens slutsats blir: ”Med hänsyn särskilt till att [mannen] 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 [mannen] 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”.

Mikael Kindbom

Instans: Arbetsdomstolen

Rättsområden: [Civilprocess](#), [Hälsa- och sjukvårdsrätt](#), [Anställning, uppsägning och avskedande](#)

LEXNOVA NYHETER

Juridisk nyhetsbevakning och rättsdatabas

Blendow Lexnova är Sveriges mest omfattande juridiska nyhetstjänst. Vår bevakning innefattar rättsfall, lagstiftning och förarbeten inom samtliga rättsområden. Genom skraddarsydda bevakningsprofiler säkerställer du kontinuerlig uppdatering av rätt information och slipper nyhetsflöden som inte berör dig.

Läs mer på lexnova.se/nyheter