

Cirkulärnr: 12:67  
Diariernr: 12/6958  
P-cirknr: 12-2:28  
Nyckelord: AD, uppsägning, preskription, rekommenderat brev, 10 §  
LAS  
Handläggare: Tommy Larsson  
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Datum: 2012-12-03  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik  
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2012 nr 38 om verkan av  
uppsägning via rekommenderat brev  
Bilagor: AD dom 2012 nr 38

# P A C T A

## CIRKULÄR 12:67

---

**Arbetsgivarpolitik: 12-2:28**  
Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Tommy Larsson

Nyckelord: AD, uppsägning, preskription,  
rekommenderat brev, 10 § LAS

Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik

### **Arbetsdomstolens dom 2012 nr 38 om verkan av uppsägning via rekommenderat brev**

Arbetsdomstolen har i domen 2012 nr 38 tagit ställning till huruvida en arbetstagares talan mot Eksjö kommun i ett uppsägningsmål varit preskriberad enligt 40 – 42 §§ anställningsskyddslagen mot bakgrund av att kommunen skickat en uppsägningshandling i rekommenderat brev med stöd av 10 § anställningsskyddslagen. Arbetsdomstolens dom innebär att Eksjö kommun vunnit målet.

#### **Bakgrund**

Enligt 10 § anställningsskyddslagen är huvudregeln att en uppsägningshandling ska överlämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta kan dock arbetsgivaren i stället skicka uppsägningshandlingen i en rekommenderad försändelse till arbetstagarens senast kända adress. Verkan av ett sådant överlämnande av uppsägningshandlingen är att uppsägningen, om arbetstagaren inte dessförinnan löser ut försändelsen, anses ske tio dagar efter att försändelsen lämnades till posten för befordran.

Enligt 40 och 41 §§ anställningsskyddslagen har en arbetstagare normalt två veckor respektive fyra månader på sig att underrätta arbetsgivaren om att han eller hon avser att yrka ogiltigförklaring respektive skadestånd till följd av en uppsägning eller ett avskedande. Arbetstagaren har sedan ytterligare två respektive fyra månader på sig att väcka talan om ogiltigförklaring och skadestånd i domstol.

Har underrättelse eller väckande av talan enligt ovan skett för sent ska talan enligt 42 § anställningsskyddslagen avslås.

En arbetstagare inom äldreomsorgen i Eksjö kommun hade varit sjukskriven under flera års tid, huvudsakligen pga. psykiska besvär. Arbetstagaren var under hela sjukskrivningsperioden svår att nå, hon kom inte till möten som kommunen kallade till som ett led i rehabiliteringsarbetet och hon kom inte in med läkarintyg eller beslut om sjukersättning i tid och utan att arbetsgivaren påminde henne.

Bland annat utifrån att arbetstagaren under hösten 2008 trots flera påminnelser och uppmaningar inte kommit in med beslut om sjukersättning eller annat intyg när det gamla beslutet sedan över en månad löpt ut bestämde sig kommunen till slut för att

varsla arbetstagaren om uppsägning. När arbetstagaren trots påminnelser från arbetsgivarens sida via e-post inte hördes av skickades en uppsägningshandling till arbetstagaren via rekommenderat brev till hennes senast kända adress, som var belägen flera mil från såväl kommunhuset i Eksjö som arbetstagarens arbetsplats.

Den rekommenderade försändelsen med uppsägningshandlingen lämnades till posten för befordran den 9 december 2008. Försändelsen löstes aldrig ut och kom i stället i retur till kommunen i början av januari 2009. Arbetstagaren reagerade inte heller på annat sätt på uppsägningen förrän i juni 2010, då hon väckte talan vid Eksjö tingsrätt och yrkade att uppsägningen av henne skulle ogiltigförklaras och att Eksjö kommun skulle förpliktas att betala skadestånd till henne.

Kommunens inställning var i första hand att talan var preskriberad enligt 40 – 42 §§ anställningsskyddslagen, i andra hand att saklig grund för uppsägning förelåg.

Tingsrätten fann utifrån en tillämpning av 10 § anställningsskyddslagen att kommunen inte haft skäl att inte överlämna uppsägningshandlingen genom rekommenderat brev och att uppsägningen därför skett i strid med anställningsskyddslagen och därmed inte varit giltig. Kommunen förpliktades att betala 40 000 kr i allmänt skadestånd till arbetstagaren.

Eksjö kommun överklagade tingsrättens dom till Arbetsdomstolen som meddelade prövningstillstånd.

### **Arbetsdomstolen**

Arbetsdomstolen konstaterar inledningsvis att det faktum att en uppsägningshandling skickas via rekommenderad försändelse med stöd av 10 § anställningsskyddslagen trots att den skäligen borde ha överlämnats till arbetstagaren personligen inte kan få till följd att uppsägningen saknar verkan. Även om skälighetsrekvisitet i 10 § anställningsskyddslagen inte är uppfyllt innebär alltså en uppsägning via rekommenderad försändelse enligt bestämmelsen att arbetstagaren anses uppsagd senast tio dagar efter att brevet lämnats till posten för befordran.

Däremot slår domstolen fast att ett överlämnande av uppsägningshandlingen via rekommenderat brev utan att det finns skäl för det får till konsekvens att preskriptionsfristerna i 40 och 41 §§ inte börjar löpa. Arbetsdomstolen hade utifrån det ställningstagandet således att närmare gå in och bedöma skälen bakom att kommunen valt att skicka uppsägningshandlingen till arbetstagaren via rekommenderat brev i stället för att överlämna den personligen.

I den delen gör Arbetsdomstolen en helhetsbedömning och konstaterar att arbetstagaren varit frånvarande från arbetsplatsen under lång tid och varit svår att nå. Hennes bostad låg en relativt lång sträcka från såväl kommunhuset i Eksjö som hennes arbetsplats. Domstolen noterar också att kommunen även tidigare kommunicerat med arbetstagaren via rekommenderade brev och att hon ganska kort tid innan uppsägningen skedde hade löst ut åtminstone en sådan försändelse.

Sammantaget finner Arbetsdomstolen att det inte varit skäligt att kräva att kommunen överlämnade uppsägningshandlingen personligen. Eftersom arbetstagaren väckt talan först närmare ett och ett halvt år efter att uppsägningen av henne skedde hade således preskription inträtt enligt 40 respektive 41 §§ anställningsskyddslagen. Det innebär att talan om såväl ogiltigförklaring som skadestånd avslogs med stöd av 42 § anställningsskyddslagen.

Domen var enhällig.

### **Kommentar**

Inledningsvis ska noteras att den arbetstagare målet rörde inte var fackligt ansluten. Någon varselöverläggning eller tvisteförhandling hade alltså inte ägt rum innan talan väcktes i tingsrätt. KHA var inte tillämpligt.

Arbetsdomstolen slår i domen fast att 10 § anställningsskyddslagen inte bara är en formföreskrift. Vidtas en uppsägning genom att uppsägningshandlingen skickas i ett rekommenderat brev i fall där den skäligen borde ha överlämnats personligen kan det få kännbara konsekvenser genom att arbetstagaren utan hinder av preskriptionsreglerna i 40 – 42 §§ anställningsskyddslagen lång tid senare kan väcka talan om ogiltighet och skadestånd på grund av en påstått felaktig uppsägning.

Arbetsdomstolen säger i domen ingenting om huruvida det finns en borte gräns för när preskription ändå kan anses ha inträtt.

En hantering av uppsägningar där det framstår som slentrian- eller rutinmässigt att uppsägningshandlingar skickas via rekommenderat brev är utifrån domstolens dom inte att rekommendera. Utifrån domen står klart att möjligheten som står till buds enligt 10 § anställningsskyddslagen bör användas enbart när det utifrån omständigheterna i det enskilda fallet kan anses vara motiverat. Även andra omständigheter än sådana som förelåg i målet och som domstolen fäste vikt vid kan självfallet innebära att det inte skäligen kan krävas att en uppsägningshandling överlämnas personligen. Exempelvis kan en hotbild eller det faktum att man som arbetsgivare vid flera tillfällen faktiskt försökt åka hem till arbetstagaren för att överlämna handlingen utan att lyckas vara faktorer som gör att skälighetsrekvisitet i 10 § anställningsskyddslagen är uppfyllt.

I fall där det framstår som tveksamt om skälighetsrekvisitet i 10 § anställningsskyddslagen är uppfyllt bör uppsägningshandlingen överlämnas till arbetstagaren personligen. I det sammanhanget ska också nämnas att ett alternativ till att åka hem till arbetstagaren kan vara att kalla arbetstagaren till sig för att överlämna uppsägningen.

I målet kunde Eksjö kommun redan genom skriftlig bevisning i form av returnerade kuvert och utdrag ur kvittensboken styrka att uppsägningshandlingen lämnats till posten för befordran ett visst datum. Det är viktigt att tänka på att sådan skriftlig

bevisning är värdefull om det skulle uppstå en tvist angående när en uppsägning faktiskt vidtagits.

Sveriges Kommuner och Landsting  
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Sophie Thörne

Tommy Larsson

Bilagor:  
AD dom 2012 nr 38