

Plädering

Uppsägning av M.S. pga. arbetsbrist skedde muntligen den 23 nov och skriftligen den 27 november 2023. Formkrav behövs inte vad gäller en uppsägning. Rent formellt kan det vara muntligen, skriftligen eller konkludent. Ett avslut av ett anställningsavtal kan avslutas på ett likartat sätt. Formaliebestämmelser enligt lag påverkar inte anställningens upphörande. Utifrån förhöret med M.W. framgår att det skedde utifrån arbetsbrist.

Mejlet den 27 är tydlig om att avtalet från slutet av november sägs upp. Omöjligt att missförstå. M.S. har dock sagt att han inte har läst de sista två raderna i mejlet,

Lydelsen var: ***Det betyder att jag säger upp vårt tidigare avtal från slutet av 2020.***

Det är ej är trovärdigt att M.S. skulle ha missat detta utifrån sin arbetskapacitet.

M.S. har en något avvikande uppfattning om lojalitetsplikten. Han har i sitt förhör sagt att han tycker att det var helt OK att planera för en egen videokanal under pågående uppsägningstid. Detta är helt i strid med rättspraxis där Arbetsdomstolen har haft ett strängt betraktelsesätt om att lojaliteten måste bibehållas under en pågående anställning.

Den 16 januari 2024 meddelade Svensk Webbtelevisionens VD att han ger upp försöken att omförhandla avtalet som var uppsagt den 23 och 27 november. Samtidigt meddelade M.W. att han arbetsbefriade M.S. med full lön återstoden av uppsägningstiden till utgången av februari månad.

Anställningen skulle sålunda ha avslutats den 23 februari dock senast den 27 februari 2024.

Den 18 januari skrev dock M.S. ett mejl på Facebook om att hans anställning avslutade abrupt, att han dyker upp på en annan kanal, om ekonomin, att hålla korppluggarna öppna. Allt handlade om att misskreditera ledningen.

Vi ska ha i minne att M.S. hade en utpräglad förtroendeställning, vilket gör hans mejl från den 18 januari än mer försvårande och illojalt. Lojalitetsplikten är stark och ska inte förväxlas med konkurrensklausuler.

Anställningen kom sålunda att avslutas medelst avsked den 19 januari efter det att M.S. hade förfarit illojalt på nätet den 18 januari. Det visade sig även att M.S. i lönndom hade upprättat en Youtube-kanal den 8 januari 2024. Kanalen fick redan samma dag den 8 januari ett eget namn – Allt under pågående anställning

Svensk Webbtelevision sände avskedet den 19 januari 2024 klockan 09:25. ***Med tanke på hur du skriver på nätet uppfattar jag att du redan avslutat din anställning.***

Detta mejl i hövligare ordalag är inte något annorlunda än att en arbetsgivare pekar och säger att **Där är dörren**. Ett sådan uttalande är även att betrakta som ett avskedande, utan att ordet avsked används. För övrigt har M.W. att han inte avsåg något annat än avsked, vilket M.S. som jurist måste ha förstått. Ej enbart en subjektiv tolkning!

Preskription

Först den 27 januari 2025 kompletterade M.S. sin stämningsansökan med ett tredjehandsyrkande om att förplikta Swebbtv att till M.S. utge ett skadestånd avseende den kränkning som M.S. har drabbats av med anledning av ogrundat avsked enligt 18 § LAS. Se Ab 40 sida 5 (8) med rubriken Tredjehandsyrkandet.

I samband med att svaranden, Swebbtv, förde talan första gången avseende tredjehandsyrkandet om avsked framfördes även en preskriptionsinvändning. En preskriptionsinvändning om avskedande som ju handlar om misskötsamhet är ju något helt annat än en uppsägning på grund av arbetsbrist. Därmed kan preskriptionen ej vila på väsentligen samma grund som avseende uppsägning pga arbetsbrist.

Dels har käranden inte inom fyra månader begärt skadestånd avseende avskedandet enligt 41 § LAS. Sålunda borde M.S. ha inkommit med ett krav om detta senast den 19 maj. Detta har ej skett. De skrivelser som har inkommit Ab 8, 9 och 10 från firma Akutjuridik saknar dels krav kring detta. Det är mer svammel om att M.S. inte har fått sin lön. En allvarlig brist avseende aktbilaga 8 är att den är falsk. Den är daterad den 19 maj 2024. Av aktbilaga 69 som avser samma brev gäller att den är daterad den 24 maj 2024 å M.S.s vägnar av Firma Akutjuridiks G.H.. I aktbilagan framkommer även att brevet är poststämplat av PostNord i Malmö den 24 maj 2024. Enligt § 42 LAS har lönekraven (som ju inte handlar om avsked) dessutom ankommit för sent till Swebbtv. Mer än fyra månader har passerat efter avskedandet.

Preskription medelst avsked är kortare vid avskedande eftersom avskedet är omedelbart, vid uppsägning börjar uppsägning först i samband med att uppsägningstiden har löpt ut.

Skadeståndyrkandena från M.S.s sida är avsevärt högre än vad som framgår av propositionen till LAS

Frågan är då hur har M.S:s anställning upphört?

Medelst uppsägning eller avsked?