

# aktuell arbetsrätt

## MÅNADSRAPPORT OKTOBER 2025

oktoberrapporten innehåller följande domar

- AD 2025 nr 70, som handlar om begreppet arbetsbrist samt omplacering vid arbetsbrist, s 1
- AD 2025 nr 81, som handlar om ersättning för rättegångskostnader, s 7
- AD 2025 nr 82, som handlar om lön och arbetad tid, s 17
- AD 2025 nr 85, som handlar om uppsägning vid arbetsbrist samt brott mot diskrimineringslagens repressalieförbud, s 33

De Bästa Hälsningar



Tommy Iseskog



## Domar från Arbetsdomstolen oktober 2025

### 1. AD 2025 nr 70

Fallet, som handlar om begreppet arbetsbrist samt omplacering vid arbetsbrist, refereras ingående på vita blad

### 2. AD 2025 nr 71

Tredskodom

### 3. AD 2025 nr 72

Tredskodom

### 4. AD 2025 nr 73

Förlikning

### 5. AD 2025 nr 74

Tredskodom

### 6. AD 2025 nr 75

Tredskodom

### 7. AD 2025 nr 76

Tredskodom

### 8. AD 2025 nr 77

Tredskodom

### 9. AD 2025 nr 78

Tredskodom

### 10. AD 2025 nr 79

Tredskodom

### 11. AD 2025 nr 80

Tredskodom



**12. AD 2025 nr 81**

Fallet, som handlar om ersättning för rättegångskostnader, refereras ingående på vita blad

**13. AD 2025 nr 82**

Fallet, som handlar om tvist om lön och arbetad tid, refereras ingående på vita blad

**14. AD 2025 nr 83**

Medgiven talan

**15. AD 2025 nr 84**

Förlikning

**16. AD 2025 nr 85**

Fallet, som handlar om uppsägning vid arbetsbrist samt brott mot diskrimineringslagens repressalieförbud, refereras ingående på vita blad



ARBETSDOMSTOLEN

DOM

Dom nr 70/25

2025-10-01

Mål nr B 75/24

Stockholm

KLAGANDE

HeliAir Sweden AB, 556194-7218, Lycksta Gård 1, 725 94 Västerås

Ombud: advokaten Göran Smedberg, Astra Advokater,

Mäster Samuelsgatan 42, 111 57 Stockholm

MOTPART

MB

Ombud: bitr. juristen Rasmus Kaneberg, c/o Advantage Advokatbyrå,

Sveavägen 33, 111 34 Stockholm

SAKEN

skadestånd

ÖVERKLAGAD DOM

Västmanlands tingsrätts dom den 20 juni 2024 i mål nr T 2951-23

---

Tingsrättens dom, se bilaga.

**Yrkanden**

HeliAir Sweden AB (bolaget) har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska avslå MB:s talan och förplikta henne att ersätta bolagets rättegångskostnader vid tingsrätten med där yrkat belopp.

MB har motsatt sig ändring av tingsrättens dom.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

### **Parternas talan och utredningen**

Arbetsdomstolen har avgjort målet utan huvudförhandling. Parterna har till stöd för sin talan åberopat samma grunder som vid tingsrätten samt utvecklat sin talan på i huvudsak samma sätt som vid tingsrätten. De har även åberopat samma bevisning som vid tingsrätten. Den muntliga bevisningen som tingsrätten tagit upp har Arbetsdomstolen tagit del av genom uppspelning av ljud- och bildupptagningarna av förhören vid tingsrätten. De åberopade ljudinspelningarna har spelats upp.

### **Domskal**

#### *Rättsliga utgångspunkter*

Tingsrätten har redogjort för vad som avses med begreppet arbetsbrist samt att det är arbetsgivarens bedömning av och beslut om verksamheten som ska ligga till grund för bedömningen av frågan om det finns arbetsbrist. Arbetsdomstolen har inget att tillägga i de delarna.

Vad gäller situationer där arbetstagaren gör gällande s.k. fingerad arbetsbrist (och det inte påstås diskriminering) har Arbetsdomstolen, som tingsrätten angett, slagit fast att det finns möjlighet att gå direkt på den avgörande frågan om det faktiskt funnits arbetsbrist, dvs. göra bevisprövningen i bara ett steg utan att gå in på de personliga skäl som arbetstagersidan hävdar föranlett uppsägningen (AD 2017 nr 58).

Arbetsdomstolen har vidare uttalat att arbetsgivarsidan i vissa fall angett att verksamhetsförändringen som enligt den sidan lett till eller inneburit arbetsbrist varit föranledd av externa faktorer och i andra fall att det helt enkelt varit fråga om ett beslut från arbetsgivarens sida om att vidta en förändring. I de förstnämnda fallen har Arbetsdomstolen prövat om de uppgivna faktorerna funnits, om de haft betydelse för beslutet om verksamhetsförändringen och om verksamhetsförändringen faktiskt genomförts. Det krävs i dessa fall att arbetsgivaren gör en noggrann och seriös bedömning av faktorernas inverkan på sysselsättningsläget vid en



tänkt uppsägningstids utgång. Brister det i den bedömningen, kan det anses att uppsägningarna skett ”för säkerhets skull” och därmed inte har varit sakligt grundade på arbetsbrist, ens med arbetsgivarens egna utgångspunkter.

Om arbetsgivarens beslut i stället bara handlat om ett ställningstagande (t.ex. att verksamheten ska upphöra eller ett en viss befattning ska tas bort), har Arbetsdomstolen prövat om arbetsbristen är verklig i den meningen att arbetsgivaren faktiskt genomfört det beslut arbetsgivaren säger sig ha fattat. Om Arbetsdomstolen då funnit att arbetsgivaren faktiskt genomfört det beslut den säger sig ha fattat, har det godtagits att det funnits arbetsbrist när arbetsgivaren uppgivit något verksamhetsrelaterat skäl för sitt beslut som framstått som rimligt, t.ex. en önskan om högre lönsamhet. I prövningen om det är fråga om en arbetsbristsituation ska domstolen alltså inte bedöma om åtgärden varit lämplig, berättigad eller haft fog för sig (se AD 2017 nr 58 och däri gjorda hänvisningar).

Även om arbetsbrist utgör sakliga skäl för uppsägning följer det av 7 § andra stycket anställningsskyddslagen att en uppsägning inte är grundad på sakliga skäl om det hade varit skäligt att omplacera arbetstagaren och arbetsgivaren har underlåtit detta. Omplaceringsskyldigheten enligt denna bestämmelse förutsätter att det finns en ledig befattning som arbetstagaren kan omplaceras till, dvs. omplaceringsskyldigheten förutsätter att omplaceringen kan ske utan att någon annan arbetstagare friställs (se prop. 1973:129 s. 121 f.). Först när sådana omplaceringsmöjligheter uttömts får uppsägning ske.

#### *Arbetsdomstolens bedömning*

Arbetsdomstolen prövar inledningsvis om bolaget har styrkt att det fanns arbetsbrist vid tiden då MB sades upp (25 januari 2023).

AR, PJ och ES har uppgett att MB främst arbetade som navigatör vid sågprojekt och att den befattningen togs bort av bolaget, eftersom bolaget började använda sig av en applikation för att utföra navigatörens arbetsuppgifter. Sågningar kunde därmed utföras av två personer i stället

för tre som tidigare. AR har vidare berättat att bolagets intäkter minskade vid tillfället på grund av minskad orderingång och det ekonomiska läget med ökade räntor och stigande inflation. Det fanns därmed, enligt AR, anledning att effektivisera arbetet, vilket gjordes genom att implementera applikationen och genom att hyra ut helikoptrar till Sydeuropa.

Det har enligt Arbetsdomstolens bedömning inte framkommit någon anledning att ifrågasätta de uppgifter som AR, PJ och ES lämnat under ed. Arbetsdomstolen instämmer därmed i tingsrättens bedömning att det är styrkt att navigatörerna vid sågprojekt blivit överflödiga och ersatts av en applikation, att orderingången minskat samt att bolaget hyrt ut en del av sina helikoptrar i perioder. Arbetsdomstolen anser även att det genom förhörspersonernas redogörelser är klarlagt att MB främst arbetade som navigatör. Därtill är det enligt Arbetsdomstolen, genom AR:s uppgifter, utrett att bolaget hade ekonomiska utmaningar och att ytterligare en person blev uppsagd till följd av arbetsbrist i anslutning till att MB sades upp.

Arbetsdomstolen anser, till skillnad från tingsrätten, att förhörspersonernas berättelser varit tillräckligt detaljerade för att det ska vara styrkt att bolaget beslutade att ersätta navigatörens arbetsuppgifter med en applikation för att effektivisera verksamheten och att det beslutet verkställdes samt att bolaget då inte längre behövde någon navigatör. Det har inte framkommit annat än att bolaget faktiskt avskaffade befattningen navigatör och lade ut MB:s övriga arbetsuppgifter på kvarvarande arbetstagare. Det fanns alltså arbetsbrist när MB sades upp. Det MB har uppgett ändrar inte den bedömningen. Frågan är då om bolaget har uppfyllt sin omplaceringsskyldighet.

MB har framfört att bolaget inte genomfört någon omplaceringsutredning och att bolaget borde ha erbjudit henne omplacering. Bolaget har inväntat att det inte fanns något ledigt arbete. MB har inte gjort gällande att någon anställts efter henne och hon har inte heller hänvisat till någon viss befattning hos bolaget som skulle ha varit ledig. Arbetsdomstolen anser att det av utredningen inte framkommit att det skulle ha funnits något ledigt arbete som MB borde ha erbjudits omplacering till eller att bolaget, som hade omkring 20–30 anställda, gjort en bristfällig utredning av vilka lediga

befattningar som kan ha funnits. Bolaget har följaktligen gjort den omplaceringsutredning som krävts.

De gjorda bedömningarna innebär att MB:s talan ska avslås och tingsrättens dom ändras i enlighet med detta.

#### *Rättegångskostnader*

MB har förlorat målet och ska därmed enligt huvudregeln i 18 kap. 1 § rättegångsbalken ersätta bolaget för dess rättegångskostnader vid tingsrätten och i Arbetsdomstolen. Kostnaderna vid tingsrätten och i Arbetsdomstolen är vitsordade. Enligt Arbetsdomstolens mening finns det inte skäl att tillämpa den särskilda kvittningsregeln i 5 kap. 2 § första stycket arbetstvistlagen.

#### **Domslut**

1. Med ändring av tingsrättens domslut punkterna 1 och 2 avslår Arbetsdomstolen käromålet.
2. Med ändring av tingsrättens domslut punkten 3 befriar Arbetsdomstolen HeliAir Sweden AB från att ersätta MB:s rättegångskostnader vid tingsrätten och förpliktar MB att ersätta HeliAir Sweden AB för rättegångskostnader vid tingsrätten med 154 270 kr, varav 152 950 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från den 20 juni 2024 till dess betalning sker.
3. MB ska ersätta HeliAir Sweden AB för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 47 880 kr för ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Lars Askelöf och Helena Larsson. Enhälligt.

Rättssekreterare: Amanda Schmid



ARBETSDOMSTOLEN

BESLUT

Beslut nr 81/25

2025-10-16

Mål nr B 78/24

Stockholm

KLAGANDE

IP

Ombud: Linus Valtersson, Stockholms Byggsyndikat – Solidariska

Byggare, Box 6507, 113 83 Stockholm

MOTPART

SERNEKE Bygg AB i konkurs, 556621-6908, Box 3194, 400 10 Göteborg

SAKEN

rättegångskostnader

ÖVERKLAGAD DOM

Göteborgs tingsrätts beslut om rättegångskostnader i dom den 2 juli 2024 i

mål nr FT 2980-24

---

Tingsrättens dom, se bilaga.

**Yrkande m.m.**

IP har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av punkten 3 i tingsrättens dom, ska förplikta SERNEKE Bygg AB att till honom betala 1 531 kr i rättegångskostnad avseende en timmes rättslig rådgivning jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dag för dom till dess betalning sker.

Som grund för sitt yrkande har IP anfört att han har erhållit minst en timmes rättslig rådgivning och att rådgivningen har skett i form av facklig rättshjälp från IP:s arbetstagarorganisation. Rådgivningen har varit av sådan beskaffenhet som avses i 18 kap. 8 a § rättegångsbalken och har syftat till att

klarlägga rättsläget och upprätta stämningsansökan. Rådgivningen har varit skäligen påkallad för att ta tillvara IP:s rätt. Den rättsliga rådgivningen har bekostats av IP:s arbetstagarorganisation inom ramen för arbetstagarorganisationens fackliga rättshjälp. Att IP inte har betalat för rådgivningen är inte samma sak som att en faktisk kostnad för rådgivningen inte uppstått. Den verkliga kostnaden för rådgivningen överstiger det yrkade beloppet. Under förutsättning att rättegångskostnaderna svarar mot en faktisk kostnad kan det inte uppställas krav på att rättegångskostnader ska ha betalats av parten personligen för att de ska vara ersättningsgilla. IP har aldrig påstått att hans ersättningsyrkande avser den fackliga medlemsavgiften.

SERNEKE Bygg AB bestred ändring av tingsrättens dom och anförde bl.a. följande. IP:s rätt till ersättning för rättegångskostnader begränsas av 18 kap. 8 a § rättegångsbalken. Det utlägg IP haft i form av medlemsavgift till arbetstagarorganisationen innebär inte att han haft en kostnad för den rättsliga rådgivning som han erhållit i målet.

SERNEKE Bygg AB har därefter försatts i konkurs och konkursförvaltaren har meddelat att konkursboet inte har för avsikt att inträda i rättegången vid sidan av bolaget.

### **Skäl för beslutet**

I rättegångsbalken finns bestämmelser om vilka rättegångskostnader som är ersättningsgilla. Eftersom värdet av det som IP yrkade i sak i tingsrätten understeg ett halvt prisbasbelopp, handlades målet enligt 1 kap. 3 d § rättegångsbalken, som ett s.k. förenklat tvistemål. I denna typ av mål tillämpas bestämmelsen i 18 kap. 8 a § rättegångsbalken. Enligt bestämmelsen får ersättning för rättegångskostnad inte avse annat än vad som räknas upp i de olika punkterna i bestämmelsen. Av andra styckets första punkt framgår att ersättning inte får avse annat än kostnaden för rättslig rådgivning under en timme vid ett tillfälle för varje instans och med ett belopp som motsvarar högst den ersättning som betalas för rådgivning enligt rättshjälpslagen under

en timme. Enligt bestämmelsens fjärde stycke får ersättning lämnas endast i den utsträckning kostnaden skäligen behövs för att ta tillvara partens rätt. Syftet med bestämmelsen är att begränsa kostnaderna i rättegångar om mindre värden.

IP har yrkat ersättning för en timmes rättslig rådgivning och anför att kostnaden varit skäligen för att tillvara hans rätt. Han har därutöver anför att den rättsliga rådgivningen medfört en faktisk kostnad inom ramen för arbetstagarorganisationens fackliga rättshjälp som har överstigit det yrkade beloppet och att det inte krävs att kostnaden ska ha betalats av honom personligen för att den ska vara ersättningsgill.

Bolaget har anför att IP inte har haft någon kostnad för den rättsliga rådgivning han erhållit.

*Arbetsdomstolen gör följande bedömning.*

IP har vänt sig till sin arbetstagarorganisation för att få rättslig rådgivning. Rådgivningen har syftat till att klarlägga rättsläget och upprätta stämningsansökan. Rådgivningen har enligt Arbetsdomstolens mening varit skäligen påkallad för att IP skulle kunna ta tillvara sin rätt.

Den rättsliga rådgivningen har lämnats inom ramen för arbetstagarorganisationens fackliga rättshjälp. Arbetsdomstolen har i tidigare avgörande (AD 2015 nr 9) funnit att en parts yrkade kostnader för ombudsarvode varit ersättningsgilla även när en arbetstagarorganisation stod för kostnaden och parten därmed inte själv haft någon kostnad. Facklig rättshjälp hindrar således inte att en part har rätt till ersättning för rättegångskostnader (se även NJA 2016 s. 1169). Motsvarande situation föreligger i förevarande mål. Bolaget ska därför ersätta IP:s rättegångskostnad avseende en timmes rättslig rådgivning. IP:s överklagande ska därmed bifallas och punkten 3 i tingsrättens dom ska ändras i enlighet med detta.

IP har yrkat ränta på beloppet. I 18 kap. 8 a § rättegångsbalken anges inte att ränta är en ersättningsgill kostnad. Uppräkningsen i bestämmelsen är avsedd

att vara uttömmande. Ränta ska därför inte betalas på beloppet (se även NJA 1981 s. 1006).

**Arbetsdomstolens beslut**

Med ändring av punkten 3 i tingsrättens dom förpliktar Arbetsdomstolen SERNEKE Bygg AB i konkurs att till IP betala 1 531 kr.

Ledamöter: Sören Öman, Catharina Nordlander och Lina Cajvert. Enhälligt.





GÖTEBORGS TINGSRÄTT  
Avdelning 4

**DOM**  
2024-07-02  
Meddelad i  
Göteborg

Mål nr  
FT 2980-24

**PARTER**

**Kärande**  
IP

Ombud: Linus Valtersson  
c/o Stockholms Byggsyndikat  
Box 6507, 113 83 Stockholm

**Svarande**  
SERNEKE Bygg AB, 556621-6908 Box  
3194, 400 10 Göteborg

---

**DOMSLUT**

1. SERNEKE Bygg AB ska till IP betala dröjsmålsränta beräknad enligt 6 § räntelagen på 11 072 kr från den 17 maj 2023 till den 7 juli 2023.
2. SERNEKE Bygg AB ska ersätta IP:s rättegångskostnad med 1 025 kr, varav 900 kr avser tingsrättens ansökningsavgift och 125 kr kostnad för registreringsbevis.
3. IP:s yrkande om ersättning för rättslig rådgivning om 1 531 kr avslås.

---

Dok.Id 2859988

**Postadress**  
404 83 Göteborg

**Besöksadress**  
Ullevigatan 15

**Telefon**  
031-743 60 00  
**E-post:** avdelning4tgg@dom.se  
www.goteborgstingsratt.domstol.se

**Telefax**

**Expeditionstid**  
måndag – fredag  
08:00–16:00

**YRKANDEN M.M.**

IP har i ansökan om stämning yrkat och anført grunder för sitt krav enligt bilaga 1 (uteslutes här), med tillägg för yrkande om ersättning för rättslig rådgivning om 1 531 kr.

**SERNEKE Bygg AB** (Serneke) har medgett att betala begärd dröjsmålsränta samt rättegångskostnader i form av ersättning för ansökningsavgift om 900 kr och kostnad för registreringsbevis om 125 kr. Gällande ersättning för rättslig rådgivning har Serneke medgett att betala en timmes juridisk rådgivning om IP kan visa att han haft sådan kostnad för ombud utan eller med F-skattsedel för juridisk rådgivning. I annat fall har Serneke överlämnat frågan till tingsrätten att avgöra.

IP har gjort gällande att han, som betalande medlem i Stockholms Byggsyndikat, erhållit juridisk rådgivning genom sin arbetstagarorganisation och därför indirekt bekostat organisationens nedlagda tid. Att organisationen inte är part i målet förändrar inte hans rätt till ersättning. Han har slutligen överlämnat frågan till tingsrättens prövning.

**DOMSKÄL**

Serneke har medgett IP:s talan och det finns därför förutsättningar att meddela dom i enlighet med medgivandet. IP har vunnit målet och har därför rätt till ersättning för sin rättegångskostnad. Serneke har medgett att ersätta ansökningsavgift och kostnad för registreringsbevis, men överlämnat till tingsrätten att pröva om ersättning för rättslig rådgivning ska utgå.

*Ersättning för rättslig rådgivning*

Enligt 18 kap. 8 a § rättegångsbalken kan ersättning för rättslig rådgivning, under en timme vid ett tillfälle för varje instans och med ett belopp som högst motsvarar den ersättning som betalas för rådgivning enligt rättshjälpslagen (1996:1619) under en timme, utgå såsom rättegångskostnad. En förutsättning för att sådan ersättning ska utgå

är dock att det varit fråga om en faktisk kostnad som inte understiger yrkat belopp.

Den som vill ha ersättning för rådgivningskostnad kan behöva visa att det faktiskt har förekommit en sådan (jfr RH 2006:22). I NJA 2022 s. 808 har Högsta domstolen dock uttalat att om en privatperson begär ersättning för en timmes rättslig rådgivning och det framgår att han eller hon har anlitat professionell juridisk hjälp, finns det normalt inte skäl för domstolen att kräva närmare utredning om det arbete som lagts ned eller partens kostnad för detsamma.

I förevarande fall har IP gjort gällande att den faktiska kostnaden består i medlemsavgifter till en arbetstagarorganisation, som bistått honom med juridisk rådgivning. Tingsrätten ifrågasätter förvisso inte att IP har haft kostnader för sitt medlemskap i organisationen, däremot är det inte fråga om en sådan faktisk kostnad för rättslig rådgivning som lagstiftningen avser. Hans yrkande därom ska därför avslås.

**HUR MAN ÖVERKLAGAR**, se [bilaga 2](#) (TR-04)

Överklagandet ska ha kommit in till tingsrätten senast den 23 juli 2024 och vara ställt till Arbetsdomstolen. Prövningstillstånd krävs.

Filippa Vingård



## Hur man överklagar

Dom i arbetsvist, tingsrätt

TR-04 (AD)

Vill du att domen ska ändras i någon del kan du överklaga. Här får du veta hur det går till.

### Överklaga skriftligt inom 3 veckor

Ditt överklagande ska ha kommit in till domstolen inom 3 veckor från domens datum. Sista datum för överklagande finns på sista sidan i domen.

### Överklaga efter att motparten överklagat

Om ena parten har överklagat i rätt tid, har den andra parten också rätt att överklaga även om tiden har gått ut. Det kallas att anslutningsöverklaga.

En part kan anslutningsöverklaga inom en extra vecka från det att överklagandetiden har gått ut. Ett anslutningsöverklagande måste alltså komma in inom 4 veckor från domens datum.

Ett anslutningsöverklagande upphör att gälla om det första överklagandet dras tillbaka eller av något annat skäl inte går vidare.

### Så här gör du

1. Skriv tingsrättens namn och målnummer.
2. Förklara varför du tycker att domen ska ändras. Tala om vilken ändring du vill ha och varför du tycker att Arbetsdomstolen ska ta upp ditt överklagande (läs mer om prövningstillstånd längre ner).

3. Tala om vilka bevis du vill hänvisa till. Förklara vad du vill visa med varje bevis. Skicka med skriftliga bevis som inte redan finns i målet.

Vill du ha nya förhör med någon som redan förhörts eller en ny syn (till exempel besök på en plats), ska du berätta det och förklara varför.

4. Lämna namn och personnummer eller organisationsnummer.

Lämna aktuella och fullständiga uppgifter om var domstolen kan nå dig: postadresser, e-postadresser och telefonnummer.

Om du har ett ombud, lämna också ombudets kontaktuppgifter.

5. Skriv under överklagandet själv eller låt ditt ombud göra det.
6. Skicka eller lämna in överklagandet till tingsrätten. Du hittar adressen i domen.

### Vad händer sedan?

Tingsrätten kontrollerar att överklagandet kommit in i rätt tid. Har det kommit in för sent avvisar domstolen överklagandet. Det innebär att domen gäller.

Om överklagandet kommit in i tid, skickar tingsrätten överklagandet och alla handlingar i målet vidare till Arbetsdomstolen.

Har du tidigare fått brev genom förenklad delgivning, kan även Arbetsdomstolen skicka brev på detta sätt.

## Prövningstillstånd i Arbetsdomstolen

När överklagandet kommer in till Arbetsdomstolen tar domstolen först ställning till om målet ska tas upp till prövning.

Arbetsdomstolen ger prövningstillstånd i fyra olika fall.

- Domstolen bedömer att det finns anledning att tvivla på att tingsrätten dömt rätt.
- Domstolen anser att det inte går att bedöma om tingsrätten har dömt rätt utan att ta upp målet.
- Domstolen behöver ta upp målet för att ge andra domstolar vägledning i rätts-tillämpningen.
- Domstolen bedömer att det finns synnerliga skäl att ta upp målet av någon annan anledning.

Om du *inte* får prövningstillstånd gäller den överklagade domen. Därför är det viktigt att i överklagandet ta med allt du vill föra fram.

## Vill du veta mer?

Ta kontakt med tingsrätten om du har frågor. Adress och telefonnummer finns på första sidan i domen.

Mer information finns på [www.domstol.se](http://www.domstol.se).



ARBETSDOMSTOLEN

DOM

Dom nr 82/25

2025-10-22

Mål nr B 66/24

Stockholm

KLAGANDE

F.A.

MOTPART

M.A.

SAKEN

fordran på lön

ÖVERKLAGAD DOM

Gävle tingsrätts dom den 22 maj 2024 i mål nr T 659-23

---

Tingsrättens dom, se bilaga.

### **Bakgrund**

F.A. arbetade som kock hos M.A. 2021 och 2022. F.A. ansökte hos Kronofogdemyndigheten om betalningsföreläggande mot M.A. för utebliven lön. M.A. bestred yrkandet, varefter målet överlämnades till Gävle tingsrätt.

I tingsrätten yrkade F.A. att M.A. skulle förpliktas att till honom betala 140 828 kr. M.A. bestred yrkandet. I den överklagade domen fann tingsrätten att F.A. inte hade styrkt att M.A. var skyldig att betala ytterligare lön till honom. Tingsrätten lämnade därför F.A:s talan utan bifall och beslutade att vardera parten skulle stå sina egna rättegångskostnader.

**Yrkanden m.m.**

F.A. har, som det får förstås, yrkat bifall till sin i tingsrätten förda talan.

M.A. har motsatt sig ändring av tingsrättens dom. Han har vitsordat att F.A. hade en månadslön om 22 000 kr.

F.A. har i Arbetsdomstolen framställt nya yrkanden och M.A. har åberopat ny bevisning. Arbetsdomstolen har avvisat de nya yrkandena och den nya bevisningen. Parterna har i övrigt åberopat samma bevisning som i tingsrätten.

Målet har avgjorts utan huvudförhandling. Arbetsdomstolen har tagit del av den muntliga bevisningen genom uppspelning av tingsrättens ljud- och bildupptagningar.

**Parternas talan**

Parterna har till stöd för sin talan åberopat samma grunder och utvecklat talan på i huvudsak samma sätt som i tingsrätten. Parternas talan kan sammanfattas enligt följande.

*F.A.*

Han började arbeta hos M.A. i juni 2021, inte den 10 augusti 2021 som anställningsavtalet anger. Hans anställning upphörde den 11 juli 2022.

Enligt anställningsavtalet skulle han erhålla 22 000 kr i bruttolön varje månad. Han har inte fått full lön för den arbetade tiden. Det utestående beloppet uppgår till 140 828 kr.



Beloppet 140 828 kr har beräknats enligt följande. Med en bruttolön om 22 000 kr per månad skulle han enligt anställningsavtalet ha fått 242 000 kr i bruttolön och 190 630 kr i nettolön för elva månaders arbete. Han fick endast 70 000 kr i nettolön under anställningstiden. Han fick 40 000 kr kontant vid ett tillfälle, mindre belopp kontant vid flera tillfällen om totalt 20 000 kr och 10 000 kr betalades in på hans konto i september 2022. Utestående lön uppgår därmed till 120 630 kr. Till det ska läggas semesterersättning och kostnader som uppstått för att kräva in den utestående lönen. Sammanlagt uppgår det yrkade beloppet till 140 828 kr. Han fick lönen i kontanter, eftersom han inte hade något bankkonto förrän i februari 2022. Han har inte fått den lön som framgår av Skatteverkets kontroll- och inkomstuppgifter för 2021 och 2022. Han hade inget arbetstillstånd. Han arbetade hos M.A. trots att han inte fick lön, eftersom M.A. skulle ansöka om arbetstillstånd åt honom. Han fick inga lönespecifikationer under anställningstiden. Han har inte skrivit under några underlag om att han har mottagit pengar. Han har inte tagit några papper eller någon mapp från M.A:s kontor.

*M.A.*

Han har betalat full lön till F.A. i enlighet med anställningsavtalet. I början av anställningen hade F.A. inget bankkonto. Lönen betalades därför kontant i mindre summor. Han överförde därtill vid ett tillfälle 10 000 kr till F.A:s bror i Jordanien och F.A. fick använda hans VISA-kort vid en resa i Jordanien. Han gav även F.A. 3 000 kr i kontanter inför resan. Hans revisor bokförde F.A:s lön och såg till att arbetsgivaravgifter och försäkring betalades. F.A. fick kvitto på utbetalningarna. De undertecknade underlagen på utbetalningarna samlades i en mapp på kontoret. När F.A. kom tillbaka från resan till Jordanien stal han mappen. F.A:s sista arbetsdag var den 6 juni 2022.

### **Twisten**

Twisten gäller frågan om F.A. har rätt till ytterligare lön för den tid han arbetade hos M.A.

### **Domskäl**

*Har M.A. betalat F.A. full lön?*

Båda parter har i förhör bekräftat de sakframställningsvis framförda uppgifterna. Det är ostridigt att F.A. arbetade som kock hos M.A. 2021 och 2022 med en månadslön om 22 000 kr.

F.A. har anfört att han i enlighet med anställningsavtalet har rätt till lön för elva månaders arbete med ett belopp om 242 000 kr före skatt och 190 630 kr efter skatt. Han har uppgivit att han endast fått 70 000 kr i nettolön under anställningstiden.

Bevisbördan för att en arbetstagare har fått full lön ligger normalt på arbetsgivaren. En arbetsgivare är skyldig att föra bokföring och dokumentation över löneutbetalningar. En arbetsgivare bör därför kunna styrka att lön har betalats ut korrekt. Att föra bevisning om motsatsen, dvs. att betalning inte har skett, är däremot typiskt sett förenat med praktiska svårigheter, se t.ex. AD 2017 nr 4.

M.A. har påstått att F.A. fått full lön. Till stöd för sitt påstående har han åberopat F.A:s inkomstdeklaration och kontroll- och inkomstuppgifter för inkomståret 2022, av vilken framgår att F.A. fått lön från M.A. med 109 369 kr. M.A. har även åberopat en kundkopia av en överföring om 10 000 kr från M.A. till F.A. i juni 2021 och fakturor avseende inköp gjorda på M.A:s kreditkort i november och december 2021.

En inkomstdeklaration visar vad en arbetsgivare har rapporterat till Skatteverket som utbetalad lön, men utgör inte i sig bevis för att betalning faktiskt

har skett. Någon annan dokumentation om att lön har betalats ut, t.ex. utdrag ur bokföringen, kontobesked, lönebesked eller kvitteringar har inte förebringats.

F.A. har bestritt att han har fått den lön som framgår av Skatteverkets kontroll- och inkomstuppgifter för 2022. Han har i förhör uppgivit bl.a. följande. Han var folkbokförd på M.A:s adress och hans post skickades därför dit. M.A. visade honom deklaraionsblanketten. Han såg vilka inkomstuppgifter som var ifyllda i deklarationen. Han såg att inkomstuppgifterna var felaktiga, men ändrade dem inte eftersom M.A. förklarade för honom att syftet med de felaktiga uppgifterna var att han skulle få arbetstillstånd i Sverige. Han litade på M.A. och undertecknade därför inkomstdeklarationen. M.A. lämnade in hans inkomstdeklaration till Skatteverket.

Av utdrag från F.A:s konto i Nordea för tiden 1 augusti 2021–1 november 2022 framgår inbetalningar från M.A. med totalt 10 000 kr.

M.K., som vid tidpunkten skötte M.A:s bokföring, har i förhör uppgett bl.a. följande. Han bokförde kontant utbetalade löner till F.A., men han fick inte några underlag som visade att pengarna faktiskt betalats ut eller att F.A. kvitterat pengarna. Han utfärdade lönespecifikationer varje månad på de uppgifter som M.A. lämnade till honom. Om han någon månad inte fick uppgifter om vilken lön F.A. skulle få angav han samma lön som månaden innan. Lönespecifikationerna skickade han därefter till M.A., som ansvarade för att vidarebefordra dem till F.A.

H.A., som också arbetade för M.A., har berättat att F.A. bad att få låna pengar av honom, eftersom han inte hade fått sin lön. Av de uppgifter N.Ta. lämnat framgår att F.A. sa till honom att han inte fått sina pengar av M.A.

Utredningen i målet talar för att de uppgifter som framgår av F.A:s inkomstdeklaration inte är korrekta. Enligt Arbetsdomstolensuppfattning styrker därför inte inkomstdeklarationen att M.A. betalat ut lön till F.A. med det i inkomstdeklarationen angivna beloppet.

Därutöver har M.A. anfört att han betalat lön till F.A. i enlighet med en kundkopia av en överföring från M.A. till F.A. och fakturor avseende inköp gjorda på M.A:s kreditkort. De åberopade handlingarna styrker inte att överföringen respektive inköpen på kreditkortet avsåg lön till F.A.

Arbetsdomstolen kommer därmed till slutsatsen att M.A. inte har styrkt att han har betalat ut mer lön till F.A. än vad F.A. har medgivit.

*Vilket lönebelopp ska M.A. betala?*

Parterna är oense om hur lång F.A:s anställningsperiod var. Det ankommer på F.A. att visa att han har arbetat de dagar han påstår.

Enligt anställningsavtalet påbörjades F.A:s anställning den 10 augusti 2021. F.A. har inte angett några omständigheter till stöd för att han började arbeta tidigare än den 10 augusti 2021 eller för att hans sista anställningsdag var den 11 juli 2022. M.A. har uppgett att F.A:s sista arbetsdag var den 6 juni 2022. Hans uppgift vinner stöd av vad H.A. har berättat. Arbetsdomstolen utgår därför från att F.A. arbetade från och med den 10 augusti 2021 till och med den 6 juni 2022. F.A. har därmed rätt till lön under nio månader och 28 dagar.

Det är ostridigt att F.A. hade en månadslön på 22 000 kr före skatt. F.A. har yrkat ersättning för utebliven nettolön, tillägg för semesterersättning och kostnader för att kräva in lönen med 140 828 kr.

Utifrån den skattesats som gällde i Gävle kommun under åren 2021 och 2022 uppgår enligt Arbetsdomstolens beräkningar den utestående nettolönen under 2021 till 17 398 kr per månad och under 2022 till 17 569 kr per månad, sammanlagt 174 302 kr för hela anställningsperioden. Med tillägg för semesterersättning med 22 092 kr efter skatt och avdrag för den utbetalda nettolönen om 70 000 kr, har F.A. rätt till ytterligare lön med 126 394 kr efter skatt. M.A. ska därför betala det beloppet till F.A. F.A:s överklagande ska därmed till övervägande del bifallas och tingsrättens dom ändras i enlighet med detta.

*Rättegångskostnader i tingsrätten*

F.A. yrkade ersättning för rättegångskostnader med 3 100 kr avseende ansökningsavgift hos Kronofogdemyndigheten med 300 kr och i tingsrätten med 2 800 kr.

M.A. har i huvudsak förlorat målet och ska därför ersätta Fadi Abdelkarems rättegångskostnader. Den begärda ersättningen är skälig. Tingsrättens dom ska även i denna del ändras.

**Domslut**

1. Med ändring av punkten 1 i tingsrättens dom förpliktar Arbetsdomstolen M.A. att till F.A. betala 126 394 kr efter skatt.
2. Med ändring av punkten 2 i tingsrättens dom förpliktar Arbetsdomstolen M.A. att till F.A. betala 3 100 kr för rättegångskostnader, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 22 maj 2024 till dess betalning sker.

Ledamöter: Catharina Nordlander, Eva Lärfars Persson, Folke K. Stenring, Dennis Lager, Karl Pfeifer, Urban Pettersson och Elisabeth Mohlkert.  
Enhälligt.

Rättssekreterare: Lina Cajvert



GÄVLE TINGSRÄTT  
D2

**DOM**  
2024-05-22  
Meddelad i  
Gävle

Mål nr  
T 659-23

**PARTER**

**Kärande**  
F.A.

Medborgare i Jordanien

**Svarande**  
M.A.

Medborgare i Sverige

---

**DOMSLUT**

1. Käromålet lämnas utan bifall.
  2. Vardera parten ska stå sina egna rättegångskostnader.
- 

Dok.Id 534227

**Postadress**  
Box 1194  
801 36 Gävle

**Besöksadress**  
Lantmäterigatan 4

**Telefon**  
026-17 67 00

**Telefax**  
026-176750,-  
176760,-176770

**Expeditionstid**  
måndag – fredag  
08:00–16:00

**E-post:** gavle.tingsratt@dom.se  
www.gavletingsratt.domstol.se

**YRKANDEN M.M.**

F.A. yrkar att tingsrätten ska förpliktiga att M.A. ska utge 140 828 kr till F.A.

M.A. har bestritt F.A:s yrkande.

**GRUNDER OCH OMSTÄNDIGHETER**

F.A.

Han arbetade hos M.A. under tolv månader. Enligt avtalet skulle han arbeta i elva månader men han började jobba i juni i stället för augusti. Enligt anställningsavtalet skulle han erhålla 22 000 kr brutto i lön. M.A. betalade inte fullständig lön eller skatt under anställningsperioden.

Beloppet 140 828 kr har beräknats enligt följande. 22 000 kr brutto i lön under elva månader uppgår till 242 000 kr. Enligt anställningsavtalet skulle han få 190 000 kr netto i lön. Han fick endast 70 000 kr i lön under anställningsperioden. 40 000 kr av lönen betalades i kontanter den 10 eller 11 juli 2022. Han erhöll därefter flera kontantbetalningar i mindre belopp om totalt 20 000 kr. I september 2022 erhöll han 10 000 kr som betalades ut till hans konto. Eftersom han erhöll 70 000 kr återstår 172 000 kr. Efter skatt blir det 140 000 kr. Han har räknat ut beloppet med hjälp av Skatteverkets hemsida.

Inför Jordanienresan i juli 2022 sade M.A. att han skulle betala ytterligare 140 000 kr. I september sade M.A. att han inte tänkte betala några pengar eftersom F.A. inte hade tillstånd att arbeta i Sverige. Han jobbade hos M.A. även om att inte erhöll lön eftersom M.A. skulle ansöka om arbetstillstånd åt honom. Han fick inga lönespecifikationer från M.A.

Han har inte skrivit under något underlag på att han har fått utbetalningar och han har inte tagit några papper eller någon mapp från kontoret. Han visste inte att han kunde begära lönespecifikationer eftersom han inte hade kännedom om det svenska systemet. Han litade på M.A. eftersom de kände varandra sedan tidigare. Han vet inte hur mycket M.A. betalade i skatt men M.A. hade i vart fall inte betalat skatt för mer än sex månader. Han har skickat in inkomstdeklarationen till Skatteverket. Han fick lönen utbetalad i kontanter eftersom han inte hade bankkonto förrän i februari 2022. Det stämmer att han inte hade arbetstillstånd. Han behövde först arbeta i ett år för att sedan kunna ansöka om arbetstillstånd.

M.A. har inte betalat in tillräcklig med skatt på hans lön till Skatteverket. M.A. har endast betalat in löneskatt med 39 787 kr till Skatteverket för en årslön på 264 000 kr.

M.A.

Han har betalat lön i enlighet med anställningsavtalet. F.A:s sista dag på jobbet var den 6 juni 2022. Det stämmer att F.A:s lön uppgick till 22 000 kr. F.A. fick ibland mer i lön än 22 000 kr och ibland tog han pengar direkt från kassan. Han betalade skatt och arbetsgivaravgifter för F.A. F.A. har använt sig av fel skattesats vid beräkningen av beloppet eftersom skattesatsen i Gävle är 33 %. Till en början hade inte F.A. ett bankkonto varför lönen utbetalades kontant i mindre summor. Han förde över 10 000 kr till F.A:s bror i Jordanien. Han lämnade vidare över ett VISA-kort som F.A. kunde använda i Jordanien och gav honom 3 000 kr inför resan. De pengarna hade han hemma hos sig innan de betalades ut till F.A.

F.A. fick kvitto på utbetalningarna. Underlagen där det framgår att F.A. undertecknat att han erhållit utbetalningarna samlades i en mapp. När F.A. kom tillbaka från resan i Jordanien stal F.A. mappen från kontoret varpå M.A. gjorde en polisanmälan. Polisanmälan gjordes den 15 september 2022. N.T., som vid tillfället bodde med F.A., berättade för M.A. att F.A. kom hem med en mapp med restaurangens dokument samt att F.A. fotograferade dokumenten. När han sedan kollade på kontoret fanns inte mappen kvar. Mappen stals på kontoret och han hade inte låst in



dokumenten bättre eftersom ingen hade stulit från honom tidigare. En revisor vid namn M. sköter bokföringen. M. bokförde F.A:s lön och ordnade anställningsavtalet samt tillsåg att försäkring och arbetsgivaravgifter betalades. De pengar som betalades in i lön var influtna medel från restaurangen. Pengarna som kom in till restaurangen bokfördes.

F.A. har flyttat från Italien till Sverige och utan uppehållstillstånd har F.A. jobbat svart. Innan dessa har F.A. varit i Norge och lurade där en irakisk familj, han förlovade sig med deras dotter för att gifta sig med henne. F.A. har övertygat familjen att sälja deras pappas mark för att starta en transport företag i Oslo. Familjen sålde marken och lämnade pengarna till F.A. och F.A. startade företaget med familjens sons namn och de fick stora vinster men F.A. har skapat stora problem med Skatteverket på grund av obetalda skatter och räkningar vilket ökade skulderna för företaget då familjen har upptäckt F.A:s verklighet och vägrade att gifta deras dotter. F.A. spark från Norge och fick ett beslut från den norska regeringen att han är förbjudet att komma in i Norge.

Efter detta flyttade F.A. till Sverige i Göteborg och jobbade i flera restaurangen och lurade en utav restaurangägarna, då fick F.A. sparken Till slut flyttade F.A. till Gävle. Då hade F.A. ingenting och hade även skulder, F.A. hade inte betalt hyran för sin lägenheten ( hyrt ett rum). I den tiden kom F.A. till honom och berättade om sin livshistoria på ett snällt sätt och han tyckte synd om F.A. och ville hjälpa honom då erbjöd han F.A. ett jobb på hans restaurang och F.A. fick börja jobba nästa dag direkt.

F.A. har alltid skapat konflikter med kunderna. F.A. har slarvat mycket med maten och användningen av materialet i restaurangen vilket skapade stora förluster för honom. F.A. hade flera konflikter med personaler och försökte bete sig som chef över de och att det var han som bestämde allting över de i restaurangen. F.A. misshandlade flera gånger tjejerna som jobbade hos honom vilket skapade stora problem för honom. F.A. drack alkohol under arbetstiden. F.A. satt och pratade med personal länge under arbetstiden vilket är inte tillåtet. F.A. har stulit flaskor med alkohol vid en av de festerna (bröllop). Han hamnade i en svår situation med de som hyrde hans lokal för

festen och han fick ersätta de med 1700 kr. Han har förlorat mycket kunder på grund av F.A:s respektlösa sätt att prata med kunderna vilket skapade stora problem för honom. F.A. har stulit flera grejer från hans kontor på jobbet, det finns ett ärende hos polisen om detta. F.A. har kommit överens med hans gamla partner att skada honom så mycket de kan ekonomisk.

Han hjälpte F.A. från gatan, att komma och bo hos honom, och har gjort en arbetsavtal och betalat mer än 18 000 kr. F.A. lånade mycket pengar av honom för att operera sina ögon i Italien och lånade tre tusen dollar och två tusen euro för att resa till Jordanien och opererade sin ögon. Efter allt det här har F.A. hotat honom om han inte betalar pengar till F.A., som är en dåligt person som har skadat honom mycket.

Han vill få ersättning med 250 000kr för de ekonomiska förluster som han drabbades av på grund av F.A. samt fordran på 4 600 euro som F.A. fick av låna av honom. Han har frågat F.A. flera gånger om pengarna och som svar fått att F.A. inte har några pengar.

## **UTREDNINGEN**

Förhör har hållits med parterna och på Minas begäran med vittnena H.A., A.A., M.K. Y.S. och N.Ta. Skriftlig bevisning har förebringats.

## **DOMSKÄL**

En fråga i målet är om F.A. bevisat att han har en fordran på M.A. Målet gäller ett anställningsförhållande där situationen är att arbetstagaren påstår att arbetsgivaren inte erlagt betalning för lön, och där det förefaller som att arbetstagaren saknat arbetstillstånd och bankkonto i Sverige. En arbetstagare som i en sådan situation inte får sin lön utbetald av arbetsgivaren har möjlighet att omgående sluta arbeta och eller framställa krav i domstol och kräva arbetsgivaren på betalning. Det är en åtgärd som

medför att läget klargörs snabbt och som förhindrar att arbetstagaren arbetar utan lön. En arbetstagare som i F.A:s situation fortsätter arbeta har bevisbördan för att betalning inte har ägt rum. M.A. har bestritt att F.A. inte fått sin lön. Parterna är överens om att lön utbetalts kontant och att F.A. saknade bankkonto. F.A. har även anfört att han inte fick lönespecifikationer. Det förefaller saknas kvittenser för betalningarna. F.A. förefaller ansett att han kunde arbeta och uppbära kontant lön även om han saknade arbetstillstånd. Det är mot denna bakgrund svårt att bedöma vilket bevisvärde det har att M.A. skulle ha betalat 39 787 kr i s.k. löneskatt till Skatteverket för M.A:s lön.

Med hänsyn härtill medför omständigheterna att det råder oklarheter om betalningarna. Det medför vid bevisvärderingen att de omständigheter och bevis som F.A. lagt fram, och som i övrigt framkommit, att det saknas tillräcklig bevisning, utredning, för slutsatsen att F.A. styrkt att M.A. är skyldig F.A. pengar för lön. F.A:s yrkande ska därför lämnas utan bifall.

**HUR MAN ÖVERKLAGAR**, se bilaga

Ett överklagande ska ha kommit in till tingsrätten **senast den 12 juni 2024**.

Överklagandet prövas av Arbetsdomstolen.

Prövningstillstånd krävs.

Karl-Johan Cavallin



## Hur man överklagar

Dom i arbetsvist, tingsrätt

TR-04 (AD)

Vill du att domen ska ändras i någon del kan du överklaga. Här får du veta hur det går till.

### Överklaga skriftligt inom 3 veckor

Ditt överklagande ska ha kommit in till domstolen inom 3 veckor från domens datum. Sista datum för överklagande finns på sista sidan i domen.

### Överklaga efter att motparten överklagat

Om ena parten har överklagat i rätt tid, har den andra parten också rätt att överklaga även om tiden har gått ut. Det kallas att anslutningsöverklaga.

En part kan anslutningsöverklaga inom en extra vecka från det att överklagandetiden har gått ut. Ett anslutningsöverklagande måste alltså komma in inom 4 veckor från domens datum.

Ett anslutningsöverklagande upphör att gälla om det första överklagandet dras tillbaka eller av något annat skäl inte går vidare.

### Så här gör du

1. Skriv tingsrättens namn och målnummer.
2. Förklara varför du tycker att domen ska ändras. Tala om vilken ändring du vill ha och varför du tycker att Arbetsdomstolen ska ta upp ditt överklagande (läs mer om prövningstillstånd längre ner).

3. Tala om vilka bevis du vill hänvisa till. Förklara vad du vill visa med varje bevis. Skicka med skriftliga bevis som inte redan finns i målet.

Vill du ha nya förhör med någon som redan förhörts eller en ny syn (till exempel besök på en plats), ska du berätta det och förklara varför.

4. Lämna namn och personnummer eller organisationsnummer.

Lämna aktuella och fullständiga uppgifter om var domstolen kan nå dig: postadresser, e-postadresser och telefonnummer.

Om du har ett ombud, lämna också ombudets kontaktuppgifter.

5. Skriv under överklagandet själv eller låt ditt ombud göra det.
6. Skicka eller lämna in överklagandet till tingsrätten. Du hittar adressen i domen.

### Vad händer sedan?

Tingsrätten kontrollerar att överklagandet kommit in i rätt tid. Har det kommit in för sent avvisar domstolen överklagandet. Det innebär att domen gäller.

Om överklagandet kommit in i tid, skickar tingsrätten överklagandet och alla handlingar i målet vidare till Arbetsdomstolen.

Har du tidigare fått brev genom förenklad delgivning, kan även Arbetsdomstolen skicka brev på detta sätt.

## Prövningstillstånd i Arbetsdomstolen

När överklagandet kommer in till Arbetsdomstolen tar domstolen först ställning till om målet ska tas upp till prövning.

Arbetsdomstolen ger prövningstillstånd i fyra olika fall.

- Domstolen bedömer att det finns anledning att tvivla på att tingsrätten dömt rätt.
- Domstolen anser att det inte går att bedöma om tingsrätten har dömt rätt utan att ta upp målet.
- Domstolen behöver ta upp målet för att ge andra domstolar vägledning i rätts-tillämpningen.
- Domstolen bedömer att det finns synnerliga skäl att ta upp målet av någon annan anledning.

Om du *inte* får prövningstillstånd gäller den överklagade domen. Därför är det viktigt att i överklagandet ta med allt du vill föra fram.

## Vill du veta mer?

Ta kontakt med tingsrätten om du har frågor. Adress och telefonnummer finns på första sidan i domen.

Mer information finns på [www.domstol.se](http://www.domstol.se).



ARBETSDOMSTOLEN

DOM

Dom nr 85/25

2025-10-29

Mål nr B 21/24

Stockholm

KLAGANDE

Spira Blommor AB, 556911-6642, Kosterögatan 12, 211 24 Malmö

Ombud: processjuristen Kristina Dahl, Föreningen Svensk Handel,  
103 29 Stockholm

MOTPART

AK

SAKEN

diskrimineringsersättning m.m.

ÖVERKLAGAD DOM

Malmö tingsrätts dom den 16 februari 2024 i mål nr T 11598-22, se bilaga

---

**Bakgrund**

AK var tidigare anställd som lagerchef hos Spira Blommor AB (bolaget). Den 6 oktober 2022 blev hon uppsagd med hänvisning till arbetsbrist och uppsägningstiden löpte ut den 10 februari 2023.

Parterna har i målet i huvudsak tvistat om det fanns saklig grund för uppsägningen eller om den var en repressalie på grund av att AK i maj 2022 hade gjort en anmälan om sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Parterna har även tvistat om bolaget uppfyllt sin utrednings- och åtgärdsskyldighet enligt diskrimineringslagen samt om uppsägningen under alla förhållanden stred mot reglerna i anställningsskyddslagen om turordning och företrädesrätt till återanställning.

I den överklagade domen fann tingsrätten att bolaget uppfyllt utrednings- och åtgärdsskyldigheten enligt diskrimineringslagen. Tingsrätten, som tillämpade anställningsskyddslagen i dess lydelse före den 30 juni 2022, ansåg däremot att AK blivit utsatt för en otillåten repressalie och att anställningen därmed sagts upp utan att det funnits saklig grund för uppsägning. Tingsrätten tillerkände därför AK diskrimineringsersättning och allmänt skadestånd samt visst ekonomiskt skadestånd motsvarande lön under del av uppsägningstiden.

#### **Yrkanden m.m.**

Bolaget har *i första hand* yrkat att Arbetsdomstolen ska avslå AK:s talan, befria bolaget från skyldigheten att ersätta hennes rättegångskostnad vid tingsrätten samt förplikta AK att ersätta bolagets rättegångskostnad vid tingsrätten.

I *andra hand*, om Arbetsdomstolen skulle finna att uppsägningen stått i strid med repressalieförbudet i diskrimineringslagen, har bolaget yrkat att det allmänna skadeståndet och diskrimineringsersättningen ska bestämmas till ett lägre belopp.

I *vart fall*, har bolaget yrkat, att det ska befrias från att betala en större del av AK:s rättegångskostnad vid tingsrätten.

AK har motsatt sig ändring av tingsrättens dom.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Målet har avgjorts utan huvudförhandling. Parterna har åberopat samma grunder, omständigheter och bevisning som vid tingsrätten. Arbetsdomstolen har tagit del av den muntliga bevisningen genom uppspelning av tingsrättens ljud- och bildupptagningar.



## Domskäl

*Rättsliga utgångspunkter i frågan om uppsägningen varit i strid med lag*

Med arbetsbrist avses alla de skäl för en uppsägning som inte är hänförliga till arbetstagaren personligen. Arbetsgivaren kan i kraft av den s.k. företagsledningsrätten av ekonomiska, organisatoriska eller därmed jämförbara skäl besluta om sådana åtgärder som nedskärningar av verksamheten, omorganisationer, ändringar av verksamhetens inriktning m.m. Det är också arbetsgivaren som avgör hur många personer som ska vara anställda för olika uppgifter i verksamheten och hur arbetsuppgifterna ska fördelas mellan de anställda (se AD 2017 nr 58 och däri gjorda hänvisningar).

Anställningsskyddslagen bygger alltså på principen att det ytterst är arbetsgivarens bedömning av behovet av att genomföra sådana verksamhetsförändringar som nyss nämnts samt av sådana åtgärders återverkningar på behovet av anställd arbetskraft som är avgörande för om det finns arbetsbrist i anställningsskyddslagens mening. Detta innebär bl.a. att en domstol inte har att gå närmare in på frågor om det är berättigat från företagsekonomisk, organisatorisk eller därmed jämförlig synpunkt att genomföra en förändring av arbetsgivarens verksamhet eller att genomföra den på det sätt som arbetsgivaren funnit lämpligt. Arbetsgivaren är därmed i princip oförhindrad att t.ex. minska personalstyrkan, även om det från verksamhetens synpunkt sett finns ett behov av arbetskraft. Arbetsbrist utgör därför normalt saklig grund för uppsägning, om det inte enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen är skäligt att kräva att arbetsgivaren erbjuder berörda arbetstagare annat ledigt arbete (se AD 2017 nr 58 och däri gjorda hänvisningar).

Arbetsdomstolen har i många mål haft att ta ställning till fall där arbetsgivarsidan hävdar att en uppsägning skett på grund av arbetsbrist, medan arbetstagsidan gör gällande att det inte funnits arbetsbrist och att uppsägningen i verkligheten skett av personliga skäl, s.k. fingerad arbetsbrist. Tidigare använde sig Arbetsdomstolen i dessa fall av en form av delad bevis-

börda som innebar att den påstådda arbetsbristen prövades först om arbetstagsidans visat sannolika skäl för att uppsägningen skett av skäl hänförliga till arbetstagaren personligen. Mot bakgrund av att det i en situation med faktisk arbetsbrist saknar rättslig betydelse att arbetsgivaren även ansett att anställningen borde avslutas av personliga skäl gör Arbetsdomstolen dock numera endast en prövning av om det faktiskt funnits arbetsbrist. Domstolen behöver i en sådan situation inte gå in på de personliga skäl som arbetstagsidans hävdar föranlett uppsägningen (se AD 2017 nr 58). Detta gäller dock inte om de av arbetstagsidans åberopade personliga skälen innebär att uppsägningen även har samband med någon av diskrimineringsgrunderna i t.ex. diskrimineringslagen. Även i en situation med faktisk arbetsbrist kan en sådan uppsägning vara diskriminerande och därmed inte sakligt grundad. Enligt diskrimineringslagen räcker det nämligen med att diskrimineringsgrunden är en av flera orsaker till arbetsgivarens handlande eller beslut (se bl.a. AD 2017 nr 58).

Sexuella trakasserier utgör en särskild form av diskriminering. Med sexuella trakasserier avses ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet (1 kap. 4 § diskrimineringslagen). En arbetsgivare får inte diskriminera den som är arbetstagare hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren får inte heller utsätta arbetstagaren för repressalier på grund av att arbetstagaren bl.a. anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med diskrimineringslagen (2 kap. 1 och 18 §§ samma lag).

I 6 kap. 3 § diskrimineringslagen finns en särskild bevisbörderegel. Av bestämmelsen framgår att, om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier visar omständigheter, som ger anledning att anta att han eller hon har blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, är det svaranden som ska visa att diskriminering eller repressalier inte har förekommit. Bestämmelsen syftar till att ge den som anser sig ha blivit diskriminerad en bevislättning. Den har sin främsta betydelse för prövningen av om det finns ett orsakssamband mellan missgynnandet och diskrimineringsgrunden (se bl.a. AD 2015 nr 57).

I en situation där en arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist, men där arbetstagaren gör gällande att det är fråga om fingerad arbetsbrist, och att uppsägningen utgör en otillåten repressalie enligt diskrimineringslagen, har alltså arbetstagaren bevisbördan för de omständigheter som gör det antagligt att han eller hon utsatts för en sådan repressalie. Om detta görs antagligt, ankommer det därefter på arbetsgivaren att visa att arbetstagaren inte utsatts för en repressalie genom uppsägningen.

*Har det funnits saklig grund för uppsägning?*

Har det funnits arbetsbrist i bolaget?

Bolaget har sagt upp AK på grund av arbetsbrist. AK har gjort gällande att det rört sig om fingerad arbetsbrist, och att uppsägningen i själva verket var en repressalie på grund av att hon gjort en anmälan om sexuella trakasserier.

Bolaget har gjort gällande att det beslutade att ta bort befattningen lagerchef, dvs. AK:s befattning, eftersom det i mitten av september 2022 visat sig finnas ett stort behov av att minska bolagets kostnader då bolaget förväntades göra en årsförlust på över fyra miljoner kr samt då en försäljningsminskning om tolv procent förväntades bestå under i vart fall ett–två år. Detta får stöd av det underlag inför MBL-förhandlingarna och de förhandlingsprotokoll som bolaget har åberopat. Att det fanns ett behov av nedskärningar och av omorganisation framgår även av vad JK, SJ och CF har uppgett. Vidare är det utrett att bolaget år 2022 gjorde en förlust om över åtta miljoner kr samt att det under våren 2023 gjordes ytterligare nedskärningar som innebar bl.a. uppsägningar av bolagets verkställande direktör, JK, dess supply chain manager, ML, och nio säljare.

Sammantaget anser Arbetsdomstolen att det är bevisat att det faktiskt fanns arbetsbrist i bolaget vid tidpunkten för uppsägningen av AK. Det innebär som utgångspunkt att det fanns saklig grund för uppsägningen, förutsatt att en omplacering inte kunde ske och att uppsägningen inte var en repressalie.

Fanns det någon ledig befattning att omplacera AK till?

Som AK:s talan måste förstås har hon gjort gällande att bolaget hade kunnat omplacera henne till befattningen som butikssupport då denna var ledig vid tidpunkten för uppsägningen. Bolaget har invänt att befattningen tillsattes den 11 september 2022 och att det därmed inte fanns några lediga befattningar att omplacera AK till.

Arbetsdomstolen konstaterar att det framgår av JT:s anställningsbevis att hon anställdes som butikssupport den 11 september 2022, dvs. innan bolaget beslutade om den nedskärning som orsakade arbetsbristen. Av JK:s uppgifter framgår vidare att bolaget och JT var muntligen överens om anställningen redan under sommaren 2022. Det är därför utrett att befattningen som butikssupport inte var ledig då AK sades upp.

AK har inte gjort gällande att det fanns någon annan ledig befattning vid tidpunkten för uppsägningen. Mot bakgrund av den omplaceringsutredning som presenterats i målet får det därmed anses stå klart att det inte fanns någon möjlighet att omplacera AK enligt 7 § andra stycket anställningskyddslagen.

Har AK utsatts för en repressalie?

AK har gjort gällande att hon utsatts för en otillåten repressalie med anledning av hennes anmälan om sexuella trakasserier. Som Arbetsdomstolen redogjort för ovan skulle det i så fall innebära att uppsägningen inte var sakligt grundad trots att det faktiskt fanns arbetsbrist i bolaget.

Bevislätnadsregeln i diskrimineringslagen tar, som framgår ovan, främst sikte på frågan om orsakssambandet mellan – i detta fall – anmälan om sexuella trakasserier och uppsägningen. Det innebär att AK ska bevisa de omständigheter som gör att det finns anledning att anta att hon utsatts för en otillåten repressalie genom uppsägningen.

AK har som grund för att uppsägningen var en repressalie åberopat i huvudsak att arbetsbristen var fingerad, att uppsägningen skedde endast några

månader efter anmälan, att bolaget bröt mot turordningsreglerna, och att det mot den bakgrunden är svårt att dra någon annan slutsats än att uppsägningen skedde på grund av hennes anmälan om sexuella trakasserier.

Arbetsdomstolen har kommit fram till att det faktiskt fanns arbetsbrist i bolaget vid tidpunkten för uppsägningen samt att arbetsbristen ledde till att flera personer blev uppsagda. Detta ger därmed inget stöd för att uppsägningen var en repressalie.

Enligt Arbetsdomstolens mening går det inte att dra de slutsatser av skrivningarna i omplaceringsutredningen som tingsrätten har gjort. Arbetsdomstolen anser inte heller att det är anmärkningsvärt att AK, som inte var medlem i någon facklig organisation, inte förvarnades om att hon skulle sägas upp på grund av arbetsbrist. Desto mindre kan detta ligga till grund för ett antagande om att uppsägningen utgjorde en repressalie.

Arbetsdomstolen konstaterar vidare att det inte har kommit fram något i utredningen som tyder på att bolagsledningen var missnöjd med att AK gjort en anmälan om sexuella trakasserier. Detta har inte heller påståtts av AK. Tingsrätten har funnit att bolaget uppfyllt sin utrednings- och åtgärdsskyldighet och vidtagit de åtgärder som skäligen kan krävas med anledning av anmälan. Det finns inte anledning för Arbetsdomstolen att göra en annan bedömning i detta avseende.

Däremot får det anses vara utrett att bolaget i perioder i viss mån varit missnöjt med AK:s ledarskap, varför bolaget under i vart fall åren 2020 och 2021 vidtog coachande åtgärder. Det är även utrett att bolaget efter att AK slutat sin anställning fick kännedom om, vad bolaget anser är, övrig misskötsamhet. Arbetsdomstolen anser dock inte att det nu redovisade gör det antagligt att fanns ett samband mellan anmälan om sexuella trakasserier och uppsägningen.

AK gjorde anmälan om sexuella trakasserier i maj 2022, dvs. knappt fem månader innan hon blev uppsagd. Detta är, enligt Arbetsdomstolens mening,

inte ett sådant nära tidssamband som i sig gör att det finns anledning att anta att uppsägningen berodde på hennes anmälan.

AK har även gjort gällande att bolaget genom turordningsbrott brutit mot repressalieförbudet. Av det följande kommer framgå att domstolen inte anser att något turordningsbrott har förekommit.

Sammanfattningsvis anser inte Arbetsdomstolen att det finns anledning att anta att AK utsatts för en otillåten repressalie enligt diskrimineringslagen.

#### Slutsats

Arbetsdomstolen har kommit fram till att AK inte har utsatts för en otillåten repressalie, att uppsägningen skett på grund av arbetsbrist och att det inte var möjligt att omplacera henne till någon ledig befattning. Det innebär att det fanns saklig grund för uppsägningen. Tingsrättens dom ska därför ändras i dessa delar.

#### *Har bolaget brutit mot turordningsreglerna och företrädesrätten?*

AK har i andra hand, om uppsägningen skulle anses vara sakligt grundad, gjort gällande att bolaget brutit mot turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen genom att inte erbjuda henne en befattning som ekonomiassistent eller butikssupport. Om domstolen skulle finna att befattningen som butikssupport tillsattes först efter att AK sades upp, har hon gjort gällande att bolaget brutit mot företrädesrätten till återanställning enligt 25 § anställningsskyddslagen genom att inte erbjuda henne den anställningen.

Bolaget har invänt att AK inte hade tillräckliga kvalifikationer för befattningen som ekonomiassistent, att personen som anställdes som butikssupport anställdes innan AK blev uppsagd samt att denna person på grund av en tidigare anställning i bolaget hade en längre sammanlagd anställningstid i bolaget än vad AK hade.

Arbetsdomstolen har ovan funnit att JT anställdes som butikssupport innan AK blev uppsagd. Det är ostridigt att JT hade en längre sammanlagd anställningstid i bolaget än AK. Bolaget har därför i denna del inte brutit mot turordningsreglerna eller företrädesrätten till återanställning. Vad AK anfört om att just JT anställdes i syfte att kringgå regelverket i anställningsskyddslagen förändrar inte denna bedömning.

Nästa fråga, som Arbetsdomstolen ska ta ställning till, är om bolaget brutit mot anställningsskyddslagen genom att inte erbjuda AK arbetet som ekonomiassistent.

AK har åberopat platsannonsen avseende den ursprungliga rollen som ekonomiassistent. Av den framgår att bolaget då, år 2021, sökte en person med ekonomisk utbildning på gymnasienivå eller yrkeshögskola samt två–fem års erfarenhet som ekonomiassistent. Genom förhören med CF och SJ är det utrett att befattningen som ekonomiassistent hade utvecklats till att under hösten 2022 även avse att assistera bolagets verkställande direktör och HR-chef. Arbetsuppgifterna skulle därmed bestå av dels fakturahantering och arbete med kundreskontra och bokslut m.m., dels konferensbokningar, hantering av reseräkningar, kontraktsskrivning samt hantering av masterdata avseende kunder, leverantörer och artiklar. SJ har uppgett att särskilt hanteringen av masterdata ställde stora krav på noggrannhet samt att det var viktigt att ekonomiassistenten kunde samarbeta bra med såväl ledningsgruppen som den nyanställda redovisningschefen.

Det är utrett att AK inte hade någon utbildning i ekonomi eller erfarenhet av sådant arbete, bortsett från viss fakturahantering. CF och SJ har uppgett att AK inte hade vare sig utbildning, erfarenhet eller de personliga egenskaper som krävdes för rollen som ekonomiassistent. De har särskilt framhållit att hon inte var tillräckligt noggrann och hade svårt att hålla deadlines, t.ex. vid attestering av fakturor, samt att hon inte hade tillräcklig samarbetsförmåga. Dessa uppgifter får stöd av vad JK och ML har uppgett. ML har i detta avse-

ende uppgett att han nästan varje månad fick påminna AK om att i tid attestera fakturor och godkänna lagerarbetarnas tidrapportering och reseräkningar.

AK har vidgått att det har hänt att hon inte hållit deadlines samt att hon inte arbetat i den särskilda ekonomimodulen i bolagets affärssystem. Hon har däremot uppgett det är ett enkelt program att lära sig. Den bilden delas inte av SJ, som har uppgett att det kan ta sex–åtta månader att lära sig vissa delar av fakturahanteringen, och att systemen kräver noggrannhet och kunskap.

Arbetsdomstolen finner vid en samlad bedömning att det står klart att AK inte hade tillräckliga kvalifikationer för befattningen som ekonomiassistent. Det innebär att bolaget inte har brutit mot bestämmelserna om företrädesrätt till återanställning i anställningsskyddslagen genom att inte erbjuda henne den aktuella befattningen.

Sammanfattningsvis har bolaget inte brutit mot vare sig turordningsreglerna eller företrädesrätten till återanställning. AK:s andrahandsyrkande ska därför avslås.

*Har AK rätt till ytterligare lön under uppsägningstiden?*

AK har yrkat ekonomiskt skadestånd motsvarande lön, och semesterersättning för den tid hon var arbetsbefriad, den 1 november–4 december 2022. Bolaget har gjort gällande att hon inte har rätt till lön under den aktuella perioden, eftersom hon inte var arbetsbefriad utan olovligt frånvarande.

Parterna är överens om att AK vid uppsägningen torsdagen den 6 oktober 2022 blev arbetsbefriad under i vart fall resten av veckan samt att de skulle ses vid ett möte på måndagen därpå. AK sjukanmälde sig emellertid på måndagen, varefter hon en kortare tid var sjukskriven. Hon återgick i arbete den 5 december 2022.

AK har som stöd för att hon blivit arbetsbefriad tills vidare åberopat ett sms som ML skickade till henne den 6 oktober 2022. Av det framgår att ”när



man som chef fått ett uppsägningsbesked är det praxis att man är arbetsbefriad fram tills alla individuella förhandlingar är klara”. Meddelandet avslutas med ”Vi ses på måndag, jag skickar en kallelse idag”.

Enligt Arbetsdomstolens mening kan sms:et inte utan vidare förstås som att AK blev arbetsbefriad tills vidare. Detta gäller särskilt mot bakgrund av att ML uppgett att han i samband med uppsägningen sade till AK, att hon skulle fundera över helgen hur hon ville att hennes sista tid i bolaget skulle vara, samt att de vid mötet på måndagen skulle diskutera arbetsuppgifterna under uppsägningstiden. Även CF har uppgett att måndagens möte syftade till att diskutera bl.a. AK:s sista tid i bolaget och överlämning av arbetsuppgifter.

Att bolaget inte avsåg att arbetsbefria henne tills vidare får också stöd av de e-postmeddelanden som bolaget skickade till AK den 14 och 30 november 2022 om att hon skulle inställa sig för arbete.

Den omständigheten, att AK sjukanmälde sig på måndagen i stället för att inställa sig vid det inbokade mötet, talar, enligt Arbetsdomstolens mening, emot att hon trodde att hon var arbetsbefriad på obestämd tid. AK:s förklaring om att hon sjukskrev sig på inrådan av sitt dåvarande ombud, eftersom hon trodde att hon var för känslomässigt påverkad för att kunna närvara vid mötet, ändrar inte denna bedömning.

Sammantaget anser Arbetsdomstolen att AK inte har bevisat att hon var arbetsbefriad under en längre tid än vad bolaget medgett. Eftersom AK var frånvarande från arbetet utan att bolaget hade arbetsbefriat henne har hon inte rätt till lön för denna period. Hennes yrkande om ekonomiskt skadestånd ska därför avslås och tingsrättens dom ändras i enlighet med detta.

#### *Sammanfattning*

Arbetsdomstolen har kommit fram till att AK inte har utsatts för en represalie enligt diskrimineringslagen, att uppsägningen av henne skett på saklig

grund, och att bolaget inte har brutit mot reglerna om turordning eller företrädesrätten till återanställning. Tingsrättens dom ska därför ändras på så sätt att AK:s talan om diskrimineringsersättning och allmänt skadestånd avslås.

Arbetsdomstolen har vidare funnit att AK varit olovligt frånvarande under uppsägningstiden och att hon därför inte har rätt till det yrkade ekonomiska skadeståndet. Tingsrättens dom ska därför ändras även i denna del.

#### *Rättegångskostnader*

Eftersom bolaget har vunnit målet ska AK som utgångspunkt ersätta bolagets rättegångskostnader vid tingsrätten och i Arbetsdomstolen (18 kap. 1 § rättegångsbalken).

AK har gjort gällande att parterna ska stå för sina respektive rättegångskostnader eftersom hon hade skälig anledning att få tvisten prövad (5 kap. 2 § första stycket arbetstvistlagen). Arbetsdomstolen anser inte att omständigheterna i målet, varken rättsfrågorna eller bevisfrågorna, är sådana att det finns anledning att tillämpa den nämnda bestämmelsen om s.k. kvittning. AK ska därför betala ersättning för bolagets rättegångskostnader i den mån dessa varit skäligen påkallade för att tillvara bolagets rätt.

Bolaget har yrkat ersättning för rättegångskostnader vid tingsrätten med 576 855 kr, varav 547 200 kr avser ombudsarvode motsvarande 171 timmars arbete och 29 655 kr avser utlägg. AK har vitsordat utläggerna samt ett ombudsarvode om 390 000 kr som skäligt.

I Arbetsdomstolen har bolaget yrkat ersättning för rättegångskostnad med 180 000 kr avseende 50 timmars ombudsarvode. AK har inte vitsordat något belopp som skäligt.

Arbetsdomstolen anser inte att målets art och omfattning motiverar det ombudsarvode som bolaget yrkat ersättning för, varken vid tingsrätten eller i Arbetsdomstolen. Utredningen i målet har visserligen varit relativt omfattande, men rättsfrågorna kan inte anses ha varit särskilt komplicerade.

Arbetsdomstolen anser därför att bolaget är skäligen tillgodosett med ersättning för ombudsarvode vid tingsrätten med 450 000 kr.

Mot bakgrund av att Arbetsdomstolen har avgjort målet utan huvudförhandling, och då parterna har åberopat samma grunder och bevisning som vid tingsrätten, anser Arbetsdomstolen, med beaktande av att viss skriftväxling ändå krävts rörande frågan om ny bevisning, att skälig ersättning för ombudets arvode uppgår till 100 000 kr. AK ska därför ersätta bolagets rättegångskostnad i Arbetsdomstolen med detta belopp.

### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen ändrar tingsrättens dom på så sätt att
  - AK:s talan avslås,
  - Spira Blommor AB befrias från skyldigheten att ersätta AK:s rättegångskostnad vid tingsrätten, och
  - AK förpliktas ersätta Spira Blommor AB:s rättegångskostnad vid tingsrätten med 479 655 kr, varav 450 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 16 februari 2024 till dess betalning sker.
2. Arbetsdomstolen förpliktar AK att ersätta Spira Blommor AB:s rättegångskostnad i Arbetsdomstolen med 100 000 kr, avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Inger Andersson, Berndt Molin, Åsa Kjellberg Kahn och Carina Lindberg. Enhälligt.

Rättssekreterare: Martina Diab



MALMÖ TINGSRÄTT  
Avdelning 3

**DOM**  
2024-02-16  
Meddelad i  
Malmö

Mål nr  
T 11598-22

## PARTER

**Kärande**  
AK

Ombud: Advokat Anders Kron  
Kron Advokater AB  
Rundelsgatan 16  
211 36 Malmö

**Svarande**  
Spira Blommor AB, 556911-6642  
Kosterögatan 12  
211 24 Malmö  
Sverige

Ombud: Kristina Dahl  
Regeringsgatan 60  
103 29 Stockholm

---

## DOMSLUT

1. Spira Blommor AB ska till AK betala 250 058 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen
  - a. på 200 000 kr från den 29 november 2022,
  - b. på ytterligare 39 500 kr från den 23 december 2022,
  - c. på ytterligare 5 195 kr från den 25 januari 2023, och
  - d. på ytterligare 5 363 kr från den 30 september 2023, allt till dess betalning sker.
2. Spira Blommor AB ska till AK betala ersättning för rättegångskostnader med 350 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från denna dag till dess betalning sker. Av beloppet avser 343 250 kr ombudsarvode.

---

Dok.Id 1709049

**Postadress**  
Box 265  
201 22 Malmö

**Besöksadress**  
Bangårdsplatsen 2

**Telefon**  
040-35 30 00  
**E-post:** malmo.tingsratt@dom.se  
www.malmotingsratt.domstol.se

**Telefax**

**Expeditionstid**  
måndag – fredag  
09:00–16:00

## **BAKGRUND**

Spira Blommor AB (härefter Spira) levererar blommor till andra företag. Spira är medlem i bransch- och arbetsgivarorganisationen Svensk Handel och är därigenom bundet av kollektivavtal på visst sätt.

AK anställdes som lagerarbetare på Spira den 10 augusti 2015 och tillträdde den 1 oktober 2018 en tjänst som lagerchef. Hon blev den 6 oktober 2022 uppsagd med hänvisning till arbetsbrist och hennes uppsägningstid löpte ut den 10 februari 2023. AK hade mot slutet av sin anställning en månadslön om 39 500 kr. Hon har inte varit medlem i någon arbetstagarorganisation.

AK har nu väckt talan mot Spira. På ett övergripande plan påstår AK att uppsägningen av henne var en repressalie på grund av att hon i maj 2022 hade gjort en anmälan om sexuella trakasserier på arbetsplatsen och att uppsägningen av henne egentligen grundade sig på personliga skäl. Därtill har hon anfört att uppsägningen av henne under alla förhållanden stred mot turordningsreglerna i lagen (1982:80) om anställningsskydd (som i fortsättningen förkortas "LAS").

Spira delgavs stämning i målet den 29 november 2022.

Parterna är i målet överens om att det är bestämmelserna i LAS som gällde före den 1 oktober 2022 som är aktuella i detta mål.

## **YRKANDEN OCH INSTÄLLNING**

AK har yrkat att Spira till henne ska betala

1. diskrimineringsersättning med 150 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen (1975:635) från den 29 november 2022 till dess betalning sker,
2. allmänt skadestånd med i första hand 150 000 kr och i andra hand 50 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 29 november 2022 till dess betalning sker,
3. ekonomiskt skadestånd med 343 938 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på

- a. 39 500 kr (avseende lön för november månad 2022) från den 23 december 2022 till dess betalning sker,
- b. 5 195 kr (avseende lön för december månad 2022) från den 25 januari 2023 till dess betalning sker,
- c. 25 393 kr (avseende lön för februari månad 2023) från den 24 mars 2023 till dess betalning sker,
- d. 39 500 kr (avseende lön för mars månad 2023) från den 25 april 2023 till dess betalning sker,
- e. 39 500 kr (avseende lön för april månad 2023) från den 25 maj 2023 till dess betalning sker,
- f. 39 500 kr (avseende lön för maj månad 2023) från den 25 juni 2023 till dess betalning sker,
- g. 39 500 kr (avseende lön för juni månad 2023) från den 25 juli 2023 till dess betalning sker,
- h. 39 500 kr (avseende lön för juli månad 2023) från den 25 augusti 2023 till dess betalning sker,
- i. 39 500 kr (avseende lön för augusti månad 2023) från den 25 september 2023 till dess betalning sker, och
- j. 36 850 kr (avseende upparbetad semesterersättning) från den 30 september 2023 till dess betalning sker.

Spira har bestridit käromålet och endast vitsordat sättet att beräkna ränta. Spira har anfört att om bolaget skulle anses ha brutit mot turordningsreglerna i LAS, så bör den ekonomiska compensationen bestämmas utifrån att en nyanställd ekonomiassistent år 2022 hade en månadslön om 27 000 kr.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

## GRUNDER

### AK

#### *1. Diskrimineringsersättning*

AK har blivit utsatt för sexuella trakasserier enligt 1 kap. 4 § 5 diskrimineringslagen (2008:567), av ML som vid tiden var hennes närmaste chef på Spira. Hon blev den 6 oktober 2022 uppsagd från sin anställning av ML endast på grund av att hon några månader tidigare, den 21 maj 2022, hade gjort en anmälan till Spiras HR-chef CF om de sexuella trakasserier som hon själv och andra anställda på Spira hade blivit utsatta för.

Spira har, genom att säga upp AK, brutit mot repressalieförbudet i 2 kap. 18 § diskrimineringslagen. Spira har vidare underlåtit att vidta åtgärder mot de sexuella trakasserier i strid med 2 kap. 3 § diskrimineringslagen. Spira är därmed skyldigt att utge diskrimineringsersättning till AK i enlighet med 5 kap. 1 § diskrimineringslagen.

#### *2.1 Saklig grund för uppsägning (allmänt skadestånd i första hand)*

AK har blivit uppsagd utan att det förelegat saklig grund därtill. Spira har angett arbetsbrist som skäl för uppsägningen, men ingen egentlig arbetsbrist har förelegat. Uppsägningen har i stället grundat sig på omständigheter som är hänförliga till AK personligen på grund av hennes anmälan om sexuella trakasserier, varför uppsägningen varit i strid med 7 § LAS. Spira är därmed skyldigt att utge allmänt skadestånd med 150 000 kr för denna kränkning i enlighet med 38 § LAS.

#### *2.2 Turordning och företrädesrätt (allmänt skadestånd i andra hand)*

Spira har inte vidtagit någon omplaceringsutredning och turordningsreglerna har inte följts vid uppsägningen. Spira har därmed brutit mot 22 § LAS genom att säga upp

AK, med arbetsbrist uppgivet som skäl, utan att iaktta turordningsreglerna.

Spira har i vart fall brutit mot reglerna om företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS, genom att inte erbjuda AK tjänsten som butikssupport.

Spira är således skyldigt att i andra hand utge allmänt skadestånd med 50 000 kr på denna grund.

### *3. Ekonomiskt skadestånd för utebliven lön och semesterersättning*

Spira har på sätt enligt nedan gjort löneavdrag från AK:s lön och som skäl för detta angett ”tjänstledighet” eller ”olovlig frånvaro”, men AK har varit arbetsbefriad med lön under sin uppsägningstid. Något löneavdrag har Spira således inte haft rätt att göra. Därtill yrkas skadestånd motsvarande lön för tiden efter uppsägningstidens slut och semesterersättning.

Beloppet 343 938 kr är framräknat på följande sätt:

- 39 500 kr avser lön för hela november månad 2022; löneavdrag har skett för en hel månad och i lönebeskedet är detta angivet som ”tjänstledighet”,
- 5 195 kr avser lön för den 1-4 december 2022; löneavdrag har skett för fyra dagar och i lönebeskedet är detta angivet som ”olovlig frånvaro”,
- 25 393 kr avser skadestånd motsvarande lön för den 11-28 februari 2023,
- 39 500 kr avser skadestånd motsvarande lön för mars månad 2023,
- 39 500 kr avser skadestånd motsvarande lön för april månad 2023,
- 39 500 kr avser skadestånd motsvarande lön för maj månad 2023,
- 39 500 kr avser skadestånd motsvarande lön för juni månad 2023,
- 39 500 kr avser skadestånd motsvarande lön för juli månad 2023,
- 39 500 kr avser skadestånd motsvarande lön för augusti månad 2023, och
- 36 850 kr avser upparbetad semesterersättning, nämligen 12 procent på de nyss angivna delbeloppen.



Ränta ska utgå från lönernas och semesterersättningens respektive förfallodagar.

## **Spira**

### *1. Diskrimineringsersättning*

Det bestrids att ML utsatt AK eller någon annan medarbetare för olämpligt beteende eller sexuella trakasserier. ML:s eventuella beteende har under alla omständigheter inte utgjort några sådana trakasserier som avses i diskrimineringslagen. Med anledning av AK:s anmälan utredde Spira omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och vidtog de åtgärder som skäligen kunde krävas.

Det bestrids att uppsägningen utgör en repressalieåtgärd på grund av att AK gjort en anmälan om sexuella trakasserier. Spira har inte utsatt AK för några repressalier på grund av hennes anmälan. Uppsägningen skedde på grund av arbetsbrist och har inget som helst samband med hennes anmälan.

### *2.1 Saklig grund för uppsägning (allmänt skadestånd i första hand)*

Uppsägningen, som skett på grund av arbetsbrist, är sakligt grundad.

### *2.2 Turordning och företrädesrätt (allmänt skadestånd i andra hand)*

AK har inte haft tillräckliga kvalifikationer för någon tjänst som innehas av någon tjänsteman på driftsenheten i Malmö med kortare anställningstid än henne, dvs. inom samma driftsenhet och kollektivavtalsområde. Spira har därför inte gjort sig skyldigt till något turordningsbrott. Bolaget har efter uppsägningen av AK inte nyanställt någon person till en roll som hon haft tillräckliga kvalifikationer för.

*3. Ekonomiskt skadestånd för utebliven lön och semesterersättning*

AK har inte varit arbetsbefriad med lön under sin uppsägningstid. Spira har tydligt meddelat AK om detta. Vad avser yrkandet om ekonomiskt skadestånd för tiden efter uppsägningstidens slut bestrids det eftersom bolaget haft saklig grund för uppsägning. Om tingsrätten skulle finna att uppsägningen inte varit sakligt grundad, så har AK haft en skyldighet att begränsa sin skada genom att söka nytt arbete, vilket hon inte gjort. Eftersom bolaget senare minskat personalen ytterligare, så hade AK hur som helst blivit uppsagd senast under våren 2023; hon är därför under alla omständigheter inte berättigad till något skadestånd för tiden efter våren 2023.

**AV PARTERNA ÅBEROPADE OMSTÄNDIGHETER**

**AK**

*1. Diskrimineringsersättning*

Under senvåren 2022 fick AK under ett samtal med hennes arbetsledare TÖ reda på att TÖ hade blivit utsatt för sexuella trakasserier av ML, att hon blivit vägrad av CF att göra en anonym anmälan och i stället blivit informerad om att ML skulle bli underrättad om vem som hade anmält honom om en sådan anmälan gjordes. De sexuella trakasserierna bestod i att ML alltid stirrade på TÖ:s bröst när de två samtalade med varandra. AK märkte själv av samma beteende från ML och upplevde det som mycket obekvämt och kränkande. Hon hade även blivit informerad tidigare av två manliga kollegor att varje gång ML besökte lagret så stirrade han på de kvinnliga lagerarbetarnas kroppar.

AK hade inte velat göra någon anmälan om sina egna eller andra kollegors upplevelser på grund av risken för repressalier, men efter att hon hört TÖ:s berättelse så tog hon kontakt med CF för att själv göra en

anmälan. AK bad i samband med detta även CF och verkställande direktören JK att vidta åtgärder för att se till att beteendet inte upprepades. Inga åtgärder vidtogs emellertid utan Spira valde i stället att ignorera ML:s kränkande beteende, vilket har fortsatt därefter.

### *2.1 Saklig grund för uppsägning (allmänt skadestånd i första hand)*

Den 6 oktober 2022 blev AK kallad på möte av ML. Han informerade då henne om att hennes tjänst inom kort skulle upphöra på grund av arbetsbrist. Hon överräcktes därefter ett uppsägningsbesked för underskrift. Uppsägningen skedde utan någon förvarning och hon blev mycket chockad av detta. Hon bad därför om att få återkomma för signering vid ett senare datum. ML bokade in ett nytt möte måndagen den 10 oktober 2022. Direkt efter mötet den 6 oktober 2022 tog emellertid ML utan någon förklaring AK:s företagsdator och ändrade lösenorden på den e-post och programvara som hon använder i tjänsten. Sedan eskorterade ML och resten av ledningen, SJ och CF, AK till hennes kontor på lagret för att hämta hennes saker. Hon fördes därefter direkt till utgången. AK upplevde situationen som att hon behandlades som någon som hade gjort något olagligt och inte längre ansågs behörig att ens vara kvar på arbetsplatsen.

Spira har genom ovanstående åtgärder sagt upp AK från hennes tjänst. Saklig grund för uppsägning har saknats, eftersom någon egentlig arbetsbrist inte har förelegat. Vad Spira anfört om ett besvärligt omvärldsläge 2022 med hög inflation, ökade omkostnader och minskad försäljning stämmer inte. Uppsägningen har endast varit motiverad av Spiras önskemål att säga upp AK, som det inte har förelegat sakliga skäl för att säga upp. Fråga är därför om s.k. fingerad arbetsbrist.

Spiras påstående om behov av personalneddragning har inom kategorin tjänstemän endast berört AK. Av turordningslistan framgår att Spira på tjänstemannasidan under 2022, då man av ekonomiska skäl anfört behov av

personalneddragningar, anställt en butikssupport, en ekonomiassistent, en regionchef, en IT-tekniker, en inköpare och en redovisningsansvarig.

Någon annan förklaring till uppsägningen har inte framförts från Spiras sida. Det är därmed svårt att dra någon annan slutsats än att AK sades upp på grund av den anmälan om sexuella trakasserier som hon gjorde. Det faktum att AK sagts upp trots att hon inte var näst på tur enligt turordningsreglerna, talar starkt för att det fanns ett direkt samband mellan uppsägningen och AK:s anmälan om sexuella trakasserier.

## *2.2 Turordning och företrädesrätt (allmänt skadestånd i andra hand)*

Även om arbetsbrist skulle anses ha förelegat var det ändå inte aktuellt att säga upp AK, eftersom hon inte var den som stod på tur att sägas upp enligt turordningsreglerna.

Tillsättningen av tjänsterna som butikssupport och ekonomiassistent nämnda ovan har skett i nära anslutning till uppsägningen av AK den 6 oktober 2022.

Ekonomiassistenten tillsattes den 15 september 2022 och butikssupporten tillsattes den 10 oktober 2022, vilket framgår av den turordningslista som Spira upprättat och genomgått enligt skrivelse av den 3 oktober 2022. I skrivelsen uppger Spira att man vid genomgång av turordningslistan funnit att AK inte matchar de tjänster som skulle kunna vara aktuella och inte har den kompetens som krävs. AK ifrågasätter att någon turordningslista varit upprättad och att omplaceringsutredning skett på sätt som påstås. Detta då turordningslistan innehåller en tjänst (butikssupport) där anställningen påbörjades först den 10 oktober 2022, dvs. en vecka efter nämnda skrivelse och tio dagar efter förhandlingen med Unionen den 30 september 2022 där det konstaterades att en tjänsteman blir övertalig.

I informationen som Spira uppger att bolaget lämnat inför MBL-förhandlingar genomförda med Unionen är butikssupporten med i organisationsschemat, trots att den personen anställdes först tio dagar efter förhandlingen.

Båda tjänsterna (butikssupport och ekonomiassistent) hade kunnat erbjudas AK genom omplacering i stället för uppsägning och nyanställning av annan. AK har haft tillräckliga kvalifikationer för båda dessa tjänster, dvs. hon uppfyller de faktiskt tillämpade minimikrav som uppställs vid nyrekrytering för de aktuella tjänsterna. Spira har bevisbördan för motsatsen. Redan vid oklarhet huruvida omplacering hade kunnat ske, följer av praxis att omplaceringsskyldigheten inte anses fullgjord. Spira uppfyllde aldrig sin omplaceringsskyldighet då ingen omplaceringsutredning utfördes innan AK sades upp.

För det fall Spira först efter uppsägningen planerat att anställa butikssupporten, trots vad som framgår av informationen som Spira lämnat inför MBL-förhandlingarna och Spiras skrivelse av den 3 oktober 2022, har Spira brutit mot reglerna om företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS, genom att inte erbjuda AK tjänsten som butikssupport. Anställningen av butikssupporten har skett under AK uppsägningstid, hon är före butikssupporten i turordningen och har tillräckliga kvalifikationer för anställningen.

Den person som anställdes som butikssupport hade endast på grund av en tidigare anställning i Spira längre sammanlagd anställningstid än AK. Att just den personen anställdes skedde i syfte att kringgå reglerna i LAS.

### *3. Ekonomiskt skadestånd för utebliven lön och semesterersättning*

AK har varit arbetsbefriad med lön under sin uppsägningstid från och med uppsägningen den 6 oktober 2022. Det finns det både korrespondens per SMS och e-post som bekräftar att parterna ursprungligen varit överens om detta. Efter det att en överenskommelse om arbetsbefrielse hade träffats, kunde inte Spira ensidigt återkalla den överenskommelsen. Därutöver har AK varit sjukskriven i perioder.

## Spira

### *1. Diskrimineringsersättning*

Den 11 maj 2022 berättade AK för CF att en annan medarbetare, TÖ, upplevde att ML flackade med blicken och tittade konstigt på henne, vilket TÖ tyckte var obehagligt. AK sade också att det var flera på lagret som hade upplevt att ML hade tittat konstigt på dem. CF frågade vilka det var, men AK ville inte berätta det. När CF förklarade att hon ville veta vilka dessa personer var för att Spira skulle kunna utreda händelserna uttryckte AK ”då kan vi säga att det är jag”. CF kallade TÖ till ett möte för att höra hennes version. TÖ berättade att hon upplevde att ML inte tittade henne i ögonen utan snarare flackade runt med blicken vilket hon tyckte var obehagligt. TÖ sade inte att ML specifikt hade tittat på hennes bröst. CF framhöll för såväl TÖ som AK att det var bra att de hade berättat om sina upplevelser och att Spira hade nolltolerans mot alla former av trakasserier och diskriminering.

Spira utredde omständigheterna kring de påstådda trakasserierna. CF hade samtal med ML, AK och TÖ den 11 och 12 maj 2022. Vid samtliga möten den 11 maj 2022 var även JK med. CF hade även individuella möten med AK, ML och TÖ den 12 maj 2022. Enligt TÖ hade inte ML tittat specifikt på hennes bröst och TÖ hade inte heller sagt det till AK. TÖ hade däremot sagt till AK att ML hade tittat på henne på ett konstigt sätt. ML blev chockad och tog mycket illa vid sig av anklagelserna. Han menade att han var en introvert person som ibland kunde ha svårt att möta blickar när han samtalade med människor och att det därför kunde upplevas som att han flackade med blicken. Han hade inte menat att orsaka obehag för någon. I fortsättningen skulle han tänka på att möta blickar när han samtalade med Spiras medarbetare. AK och

TÖ ansåg att de hade fått en bra förklaring och AK uppgav också vid samtalen att hon egentligen inte känt sig särskilt utsatt utan mest hade velat vara ett stöd för TÖ.

Under tiden från och med den 13 maj till och med den 26 maj 2022 hade Spira löpande muntliga avstämningar om läget med både AK och TÖ. Båda förklarade att de kände sig trygga med samtalen och hanteringen av anmälningarna.

Den 27 maj 2022 hade CF strukturerade uppföljningsmöten med ML, AK och TÖ ansåg att hela situationen hade blivit onödigt uppförstorad och bad ML om ursäkt för vad han utsatts för, eftersom det enligt TÖ inte fanns något skäl för anmälan. TÖ ansåg att frågan var utagerad. AK och TÖ ansåg att allt fungerade bra och förklarade att det inte behövdes några fler uppföljningsmöten. Såväl AK som TÖ ansåg att samarbetet med ML därefter fungerade bra. I slutet av augusti 2022 kom AK in på JK:s kontor och berättade spontant att hon och ML samarbetade väldigt bra och att de hade en bra dialog. Efter maj månad 2022 har varken AK eller någon annan påtalat att ML skulle ha betett sig på något olämpligt sätt.

ML:s eventuella beteende utgör under alla omständigheter inte några trakasserier i diskrimineringslagens mening. Helt bagatellartade händelser ska inte betraktas som trakasserier. Det ska vara fråga om märkbara och tydliga kränkningar. Den som trakasserar måste förstå att hans eller hennes beteende kränker någon på ett sätt som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Den trakasserande bör göra klart för den som trakasserar att beteendet upplevs som kränkande. När ML fått klart för sig att hans flackande blickar upplevts som obehagliga har han upphört med sitt beteende.

*2.1 Saklig grund för uppsägning (allmänt skadestånd i första hand)*

På grund av ett besvärligt omvärldsläge 2022, med hög inflation och ökade omkostnader, minskade Spiras försäljning under sommaren och hösten 2022 med cirka 10 procent jämfört med 2021. Spira bedömde att det ekonomiskt svåra läget skulle hålla i sig en längre tid, troligen i ett till två år. Spira var därför tvunget att se över sina omkostnader. Redan under våren 2022 hade planer förberetts hur en sådan neddragning skulle kunna gå till, om behov uppstod. Planen vara att personalstyrkan på lagerenheten kunde reduceras. På arbetsidan fanns elva heltidsanställda och två deltidsanställda. De tjänster som fanns där var en lagerledare, två förmän, åtta heltidsanställda lagerarbetare och två deltidsanställda lagerarbetare. Spira fattade beslut om att ta bort en heltidstjänst som lagerarbetare och efter organisationsförändringen skulle det således finnas tio heltidstjänster och två deltidstjänster som arbetare på lagret. Vidare konstaterade Spira att bolaget hade alltför många ledare på lagret i förhållande till antalet anställda där. Spira fattade därför beslut om att dra in tjänsten som lagerchef på tjänstemannasidan, vilket alltså var AK:s tjänst. När det gällde de arbetsuppgifter som ingick i rollen som lagerchef skulle personalansvaret flyttas över till AK:s chef ML, som har befattningen ”Supply Chain Manager” (på svenska logistikchef) och är chef över lageravdelningen, medan den dagliga driften skulle skötas av arbetsledare och förmän på arbetsidan.

Tankarna att genomföra den beskrivna besparingen föddes på ett ledningsgruppsmöte i Spira den 15 september 2022. Före det mötet fanns det inte något preliminärt beslut om neddragning, utan det fattades först på ledningsgruppsmötet.

Innan Spira fattade sitt definitiva slutliga beslut att förändra organisationen fördes MBL-förhandlingar med såväl Unionen som Handelsanställdas förbund. MBL-förhandlingarna med Unionen skedde den 30 september 2022 och förhandlingarna med Handelsanställdas förbund skedde den 4 och den 10 oktober 2022. Inför förhandlingarna fick fackförbunden information om skälen till neddragningarna. Som



framgår av protokollen från MBL-förhandlingarna hade fackförbunden inget att erinra mot de planerade organisationsförändringarna.

Spira gjorde en omplaceringsutredning och konstaterade att det inte fanns några lediga tjänster att omplacera AK till. AK hade inte tillräckliga kvalifikationer för någon tjänst som innehas av de tjänsteman som hade kortare anställningstid än AK sades upp från sin anställning på grund av arbetsbrist torsdagen den 6 oktober 2022, då hon mottog ett uppsägningsbesked av CF och ML. AK vägrade att skriva under uppsägningen och blev väldigt arg. ML förklarade då att hon kunde få gå hem och komma tillbaka på måndagen den 10 oktober 2022 och skriva under beskedet. Spiras avsikt var att bolaget och AK på måndagens möte skulle diskutera vilka uppgifter som AK skulle utföra under sin uppsägningstid. Eftersom AK var arg befarade Spira att hon skulle skada verksamheten och ML tog därför hand om hennes dator som han skulle behålla till på måndagen. CF och Spiras ekonomichef SJ följde med AK till lagret för att hon skulle kunna hämta de saker hon ville ta med sig hem över helgen. Eftersom AK var arg och ledsen följde CF och SJ henne till utgången för att stötta henne. ML var bara med när uppsägningsbeskedet lämnades och han ändrade inga lösenord på datorn. Något möte kom dock aldrig till stånd måndagen den 10 oktober 2022 eftersom AK då sjukanmälde sig.

## *2.2 Turordning och företrädesrätt (allmänt skadestånd i andra hand)*

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren iaktta turordningsreglerna i 22 § LAS. Har arbetsgivaren flera driftsenheter fastställs en turordning för varje enhet för sig. Om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Kan arbetstagaren endast efter omplacering beredas fortsatt

arbete gäller som förutsättning att arbetstagaren ska ha tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Inför MBL-förhandlingen med Unionen upprättade Spira en turordningslista avseende de tjänstemän som arbetade i Spira. Det fanns följande tjänster inom kollektivavtalsområdet där innehavaren av tjänsten hade kortare anställningstid än AK vid enheten i Malmö:

- en tjänst som ekonomichef,
- en tjänst som ekonomi-, HR-, VD- och kontorsassistent,
- en tjänst som HR-chef,
- en tjänst som masterdataansvarig,
- en tjänst som strategisk inköpare,
- en tjänst som ”Supply Chain Manager”,
- en tidsbegränsad anställning som IT-tekniker (innehavaren har korta tidsbegränsade anställningar),
- en tjänst som inköpare och
- en tjänst som redovisningsansvarig.

Så gott som alla tjänster innehas av anställda som har en längre akademisk utbildning. För samtliga roller uppställs krav på relevant utbildning och erfarenhet.

AK arbetade som lagerarbetare innan hon anställdes som lagerchef. Hon har ingen akademisk utbildning eller annan relevant utbildning och inte heller yrkeserfarenhet för någon av de tjänster inom turordningskretsen som innehas av anställda med kortare anställningstid än henne.

När det gäller tjänsten som ekonomiassistent och systemsupport hade den person som fick det arbetet, AJ, gått samhällsvetenskapliga programmet på gymnasiet och hade fyra års erfarenhet från liknande arbete vid försäkringsbolag när hon anställdes hos Spira. Spira sökte i december 2021 en ekonomiassistent. AJ hade vidare arbetat på Spira med innesälj/butikssupport mer än två år när hon

anställdes som ekonomiassistent av Spira. AJ fick tjänsten och tillträdde den i februari 2022. Under tiden på Spira gick AJ, delvis på arbetstid, en ekonomiutbildning och undergick dessutom ett mentorsprogram under den dåvarande redovisningschefens ledning. Inom ramen för mentorsprogrammet lärde sig AJ Spiras affärssystem och processer. Vidare fick hon gå en utbildning i bland annat bokföring och redovisning vid Malmö Folkuniversitet som omfattade två dagar i veckan under en flera månader lång tid parallellt med att hon arbetade på Spira. AJ sa upp sig från sin anställning som ekonomiassistent och slutade den 3 september 2022. Efter att ha arbetat på sitt nya jobb i endast tre dagar kontaktade AJ Spira och ville gå tillbaka till sin tjänst som ekonomiassistent hos Spira. AJ anställdes på nytt den 15 september 2022.

Som framgår av kravprofilen i annonsen från december 2021 sökte Spira den gången en person som hade ekonomisk utbildning på gymnasienivå eller yrkesutbildning samt två till fem års arbetslivserfarenhet som ekonomiassistent. Vidare ställde Spira krav på att sökanden skulle vara noggrann, strukturerad och ansvarsfull. AJ uppfyllde kraven. Hon har kunskaper i bokföring och redovisning och har arbetat med ekonomi i affärssystemet M3 och faktureringsprogrammet Medius. Hon har även i tidigare anställningar erfarenhet från arbete som ekonomiassistent hos försäkringsbolag.

AK har varken en akademisk utbildning i ekonomi eller någon tidigare erfarenhet av att arbeta som ekonomiassistent. Hon har inte heller relevant yrkeserfarenhet för någon av de tjänster som finns kvar inom turordningskretsen. Hon arbetade som lagerarbetare innan hon anställdes som lagerchef. Hon har vidare inte de personliga egenskaper som krävs för tjänsten som ekonomiassistent eftersom hon är ostrukturerad och har haft svårt för att utföra administrativa arbetsuppgifter. Hon har under sin tid som lageransvarig inte lyckats hålla sina deadlines vad gäller just administrativa uppgifter. Hon har arbetat med lagermodulen i affärssystemet M3 och enbart godkänt fakturor i faktureringsprogrammet Medius. Hon har däremot inte arbetat med M3:s ekonomimodul och inte heller arbetat med ekonomi och fakturering i

Medius. Hanteringen av ekonomi och fakturering i dessa program är avancerad och det tar lång tid att lära sig arbetet.

När AJ återanställdes hade befattningen utvecklats på så sätt att den också innefattade att vara ett stöd till såväl HR-chefen som den verkställande direktören, samt att anställningen också kom att innefatta hantering av s.k. masterdata. Sedan hösten 2022 ställdes således högre krav på innehavaren av tjänsten när det gäller ordning och noggrannhet, förmåga att planera inför deadlines, förmåga att upprätthålla kommunikation med många kontaktytor samt samarbetsförmåga.

Tjänsten som butikssupport var vid tiden för omplaceringsutredningen redan tillsatt med JT. Behovet av att anställa en butikssupport hade uppstått under sommaren, i och med att den tidigare innehavaren av den uppgiften i stället hade börjat arbeta som inköpare. Det rörde sig således om en ersättningsrekrytering. Spira kontaktade redan under sommaren JT, som tidigare arbetat hos Spira, och frågade om hon var intresserad av tjänsten som butikssupport. JT skrev under sitt anställningsavtal den 11 september 2022. Eftersom JT hade en månads uppsägningstid hos sin dåvarande arbetsgivare kunde hon börja hos Spira först den 10 oktober 2022. JT hade på grund av sin tidigare anställning längre sammanlagd anställningstid hos Spira än vad AK hade, varför hon gick före AK i turordningshänseende. Det spelar därför ingen roll att AK i och för sig hade tillräckliga kvalifikationer för en anställning som butikssupport.

Det anförda innebär att AK inte hade tillräckliga kvalifikationer för en tjänst som innehades av någon tjänsteman på driftsenheten i Malmö med kortare anställningstid än henne, dvs. inom samma driftsenhet och kollektivavtalsområde.

Spira hade akuta behov av att minska sina kostnader. Det var emellertid först i mitten av september månad 2022 som ledningen hade fått ta del av siffror som visade att den negativa ekonomiska trenden var allvarlig. Som framgått av det föregående var det i

anslutning till ett ledningsgruppsmöte den 15 september 2022 som Spira bestämde sig för att, efter genomförda MBL-förhandlingar, dra ner verksamheten. I sammanhanget kan det också noteras att Spira den 23 februari 2023 påkallat MBL-förhandling med Unionen om att minska säljkåren med nio heltidstjänster.

Spira har mot bakgrund av det ovan anförda inte gjort sig skyldigt till något turordningsbrott i 22 § LAS.

### *3. Ekonomiskt skadestånd för utebliven lön och semesterersättning*

AK blev arbetsbefriad på torsdagen och fredagen, men skulle komma in på måndagen den 10 oktober 2022. Hon sjukanmälde sig dock på måndagen och hade ett sjukintyg som gällde i 10–14 dagar från den 10 oktober 2022. Det har aldrig varit tal om att AK ska ha varit arbetsbefriad med lön på det sätt som hon påstår. Spira uppmanade AK att inställa sig för arbete när bolaget fick besked om att hon inte längre var sjukskriven men AK vägrade trots det att inställa sig. Först efter ett flertal kontakter med AK:s tidigare ombud inställde hon sig för att arbeta måndagen den 5 december 2022.

AK har under alla förhållanden inte försökt begränsa sin skada, eftersom hon inte aktivt sökt arbete.

## **UTREDNING I MÅLET**

Parterna har i målet åberopat en hel del skriftlig bevisning, som i relevanta delar redovisas i det följande.

På AK:s begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med henne själv, samt vittnesförhör med SJS, PÖ, MK, GR och AW.

På Spiras begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med SJ, samt vittnesförhör med JK, CF, ML, TÖ, IC, MS, ES och AB.

De vid tingsrätten hörda personerna har i huvudsak berättat följande.

AK: Hon började arbeta på Spira i augusti 2015. Inledningsvis hade hon ett vikariat som lagerarbetare, men snart fick hon en fast anställning och från februari 2016 blev hon arbetsledare på lagret. Ytterligare en tid senare, under år 2018, blev hon lagerchef. En kort tid efter att hon började som lagerchef, började GR på företaget och han var då hennes närmaste chef. – Hon gick inledningsvis olika utbildningar genom arbetet, men hon var i mångt och mycket självlärd. Hennes ansvarsområde var stort och ibland var det svårt att hinna med allt som behövde göras, trots att hon arbetade hårt och mycket. När det skedde berodde det snarare på organisationen än på henne. – ML kom till företaget den 9 december 2021 och blev då hennes chef. Det var tufft att strax före jul få en ny chef som inte kunde rutinerna. Hon kände sig tidigt obekväm i möten med honom.

En av hennes medarbetare, TÖ, kom till henne och berättade att hon hade försökt prata med HR-chefen CF om hur hon upplevde ML. TÖ hade önskat få göra en anonym anmälan, men CF hade sagt att det inte var möjligt. Enligt TÖ hade CF på något sätt jämfört med att någon hade ätit upp någon annans matlåda. CF:s bemötande hade gjort TÖ ledsen. De två åkte på en biltur för att TÖ skulle kunna prata av sig. När de kom tillbaka till företaget gick hon själv upp till CF för att diskutera det som TÖ berättat. CF gick inledningsvis från ett ledningsgruppsmöte för att ta samtalet. Senare under dagen pratade de mer ordentligt och då deltog även bolagets dåvarande vd, JK, och TÖ i diskussionen. TÖ berättade om att hon dagen före hade haft ett möte med ML, under vilket dennes blick fastnade orimligt länge på hennes bröst. Enligt TÖ var det inte första gången som det skedde, men den här gången var det så illa att hon hade bestämt sig för att anmäla det. När TÖ

berättat om sina upplevelser förklarade hon (AK) att även hon ville anmäla ML:s beteende, eftersom hon flera gånger upplevt samma sak som TÖ. Hon berättade för de andra om hur hon upplevt ML:s blickar som så jobbiga att hon anpassat sin klädsel för att undgå dem. JK tyckte det var konstigt att hon själv inte hade anmält det tidigare, men hon förklarade då att hon för egen del inte upplevt det som lika jobbigt som TÖ verkade göra. – Efter den inledande anmälan hölls det en del samtal mellan de inblandade. Hon berättade i samband med detta för CF att ett par av killarna på lagret hade påpekat att de noterat att ML vid sina besök på lagret tittade olämpligt på kvinnorna som arbetade där. Den skriftliga rapporten som sluter an till anmälan har hon sett först under handläggningen vid tingsrätten.

SJS: Hon arbetade tidigare som operativ chef på Spira och hade då en del med AK att göra. AK skötte sitt arbete bra. – När ML kom till företaget kände hon genast att han betedde sig lite annorlunda. Hon försökte själv undvika att vara i hans närhet och ville helst inte vara i samma rum som honom. Hon har aldrig tidigare haft den känslan i förhållande till någon kollega. Hon blev inte förvånad när hon hörde att kvinnor på arbetsplatsen brukade välja kläder för att undvika ML:s blickar. Vid ett tillfälle skulle hon ner på lagret för att titta på blommor, där hon träffade på TÖ som grät jättemycket. TÖ berättade att hon hade varit på ett möte med ledningsgruppen för att berätta om upplevelserna med ML. TÖ berättade att hon för ledningen hade berättat hur hon upplevde ML:s blickar, men att CF då hade sagt åt henne att inte göra sig själv till ett offer. TÖ hade trott att hon skulle få ledningens stöd, men ledningens hantering gjorde henne väldigt ledsen. Vid ett annat tillfälle pratade två killar på lagret med henne om att de tyckte att tjejerna på lagret verkade besvärade av hur ML tittade på dem. De två killarna frågade henne om de borde prata med ledningen om saken, vilket hon uppmanade dem att göra. I något skede kom AK in i samtalet, så hon hörde också vad killarna berättade.

PÖ: Han arbetade som konsult hos Spira från hösten 2018 till sommaren 2022. Han arbetade med inköp, men hade en del med AK att göra. AK skötte i stora delar sitt arbete bra. Han träffade även TÖ på arbetsplatsen och vet att hon var obekväm med att sitta ensam på möten med den dåvarande logistikchefen ML, eftersom hon upplevde att denne tittade på henne lite speciellt.

GR: Hon arbetade på Spira som logistikchef mellan augusti 2021 och januari 2022. Hon var då alltså AK:s chef. AK skötte sitt arbete bra och tog ett stort ansvar. Det kunde hända att AK prioriterade vissa saker före andra, men det var inte något anmärkningsvärt.

GR: Han arbetade på Spira som logistikchef från 2019 till 2021-22. Under hans tid genomfördes ett utbyte av datorsystem, vilket inte gick så bra. Han och AK arbetade hårt för att få saker att fungera. Det var en hård press på AK, som såg till att de viktigaste delarna av jobbet blev gjort. Det innebar ibland att AK drev sina medarbetare hårt, men det var det som ledningen krävde av henne. Under den tid de två arbetade tillsammans stärkte företaget sitt HR-stöd genom att CF kom in i företaget. Då krävdes det av AK att hon skulle göra en helomvändning i sitt ledarskap. Omvändningen inbegrep en del coachning från hans och CF:s sida. Från det att CF kom in i företaget fanns det en konflikt mellan henne och AK. CF gick hårt åt många av medarbetarna på lagret och då hamnade AK i kläm. Han fick hantera konflikten genom att återkommande prata med dem båda. – Det fanns under lång tid ett problem kring lagersaldot av lagervagnar. AK hade en del i hanteringen av detta, men kunde inte ensam lastas för det problemet.

AW: Han arbetar sedan sex år tillbaka på Spiras lager. Han arbetar framför allt som plockare på godsmottagningen, men gör även andra saker inom företaget. Hans fru arbetar också på företaget. – När AK arbetade på



företaget var hon hans chef. Han tyckte att AK var en bra chef. – Han och hans arbetskamrat tyckte det var konstigt att ML brukade komma ner på lagret och titta på tjejnarnas bröst och rumpor. De tyckte inte att det var OK att en chef betedde sig på det sättet. Han och arbetskamraten pratade om detta med AK och TÖ.

SJ: Hon är numera vd och ekonomichef, men tidigare hade hon endast rollen som ekonomichef. Det är svårt att få lönsamhet i Spiras bransch. Under verksamhetsåret 2022 siktade de på ett nollresultat. Fram till juni månad såg det bra ut. När de kom tillbaka efter semestern insåg hon att det kommit en hel del returerna från det som levererats ut inför midsommar. Det skulle visa sig ha en stor negativ inverkan på prognoserna. Före sommaren hade prognosen för helåret varit en förlust på cirka 400 000 kr, men i september visade helårsprognosen på en förlust om 4,5 miljoner kr. I mitten av september månad hade de ett ledningsgruppsmöte, där den senaste ekonomiska prognosen diskuterades. Underlaget för mötet blev klart bara någon dag före mötet. På grund av den dåliga prognosen bestämde de sig för att dra ner på personalen på lagret. Anställningen som lagerchef, som innehades av AK, rationaliserades bort liksom en plockare. – Hon var själv inte direkt inblandad i mötet där AK skulle få sitt uppsägningsbesked, men CF och ML hade bett henne finnas stand-by, eftersom de förstod hur beskedet skulle kunna tas emot. De hade i förväg bestämt sig för att erbjuda AK att gå hem den dagen och det var också en del av planeringen att hon skulle följa AK ut. Det fanns en oro att AK skulle kunna agera destruktivt, men framför allt fanns hon där som ett stöd. – Senare beslutade Spira om ytterligare nedskärningar av personalstyrkan. Under perioden från hösten 2022 till hösten 2023 drogs antalet årsarbetskrafter ned med cirka 25 procent. Under hösten 2023 behövde de dock rekrytera en ny lageransvarig. Beslutet utlöstes av att vissa anställda, bland annat TÖ, valt att lämna företaget. Det var inte aktuellt att återanställa AK, eftersom det – efter det att AK hade lämnat företaget – hade blivit tydligt att AK misskött många av sina åtaganden och

dessutom betett sig illa mot sina medarbetare. Beslutet att anställa en ny lageransvarig fattades kring den 8-10-12 november 2023, varefter annonsen lades ut den 16 november 2023. – AK var inte aktuell för tjänsten som ekonomiassistent, eftersom hon saknade erforderlig noggrannhet, struktur och prioriteringsförmåga. Dessutom skulle hon inte ha passat in i det samarbete som finns inom det lilla team som hanterar ekonomifrågorna.

JK: Han var vd i Spira från år 2018 till april 2023. – AK anmälde den 11 maj 2022 att ML hade tittat på TÖ. En utredning initierades och under den bad ML om ursäkt för om någon uppfattat det som att han tittat otillbörligt på någon. Utredningen kom fram till att allt var ett stort missförstånd; ML kunde stundtals flacka med blicken och det hade TÖ tyckt var obehagligt. TÖ påstod aldrig att ML hade tittat på hennes bröst. Efter att detta retts ut tyckte både AK och TÖ att det hela hanterats bra och att de ville gå vidare. Därefter verkade samarbetet fungera bra. – Under våren och försommaren 2022 såg helårsresultatet ut att bli bra. Under sommaren vände försäljningen ned, vilket ledde till behov av kostnadsneddragningar. På lagret fanns många chefer, så där såg ledningen en möjlighet att spara pengar. Även i övrigt vidtogs olika åtgärder för att spara in kostnader. – Under sommaren 2022 uppstod ett behov av att ersättningsrekrytera en person som skulle arbeta med butikssupport. Han kontaktade en kvinna som tidigare hade varit anställd i bolaget, och kom så småningom överens med henne om att hon skulle komma tillbaka som just butikssupport. – Det var inte möjligt att omplacera AK till befattningen som ekonomiassistent, sådan som den kommit att utvecklas, eftersom AK inte var tillräckligt strukturerad och noggrann.

CF: Hon började under år 2020 som HR-chef på Spira. Med befattningen följer också att hon sitter i bolagets ledningsgrupp. – Den 11 maj 2022 kom AK till henne och berättade att TÖ känt sig illa till mods över hur ML tittat på hennes bröst. AK berättade att

ML tittat även på henne och även att ytterligare personer var utsatta. Det här var första gången som hon hörde talas om detta; TÖ hade alltså inte kommit till henne tidigare med detta. Eftersom det var en så allvarlig anklagelse tog hon genast in JK i diskussionen. Efter en stund tog de även in TÖ i samtalet. TÖ förklarade att hon tyckte att det var obehagligt att ML vid samtal med henne flackade med blicken. Med anledning av anmälan satte hon i gång samtal med de inblandade. ML blev chockad av det som påstods och förklarade att han ibland kunde ha svårt att titta folk han pratade med i ögonen, men att han inte tittade på kvinnors bröst. ML bad om ursäkt till såväl AK som TÖ för om han gjort något som uppfattats så och underströk att han framöver skulle tänka på var han fäste blicken. Både AK och TÖ tyckte att frågan nu var utredd. De sista strukturerade samtalet hölls den 26 eller 27 maj 2022. TÖ bad då ML om ursäkt för det som han hade blivit utsatt för. Som hon uppfattade det så fungerade det sedan bra mellan å ena sidan ML och å andra sidan AK och TÖ. – Bolagets ekonomi blev drastiskt sämre under sommaren-hösten 2022. Bolagets kostnader ökade, samtidigt som försäljningen minskade. På grund av det ekonomiska läget beslutade bolaget vid ett ledningsgruppsmöte i september 2022 att ta bort rollen som lagerchef och därtill minskades antalet lagerarbetare med en. Uppsägningarna föregicks dock av MBL-förhandlingar, inför vilka det togs fram en turordningslista. Eftersom det var AK anställning som var berörd, övervägdes det om AK kunde omplaceras till någon annan tjänst, men det fanns ingen sådan möjlighet. AK var inte tillräckligt kvalificerad för uppdraget som ekonomiassistent, eftersom den tjänsten hade utvecklats till mer än vad AK kunde förväntas klara av; AK var nämligen inte tillräckligt noggrann och ordningsam och hade dessutom svårt att hålla deadlines. Därtill var AK svår att samarbeta med. AK har i målet ifrågasatts turordningslistans datering, men den upprättades den dag som bolaget påstår; att datafilen har en annan datering i sin metadata beror på att det var en pdf som skickades över och datumet i metadatan avser skapandet av pdf-versionen. – Bolaget

har fortsatt med ytterligare neddragningar av mängden personal, eftersom ekonomin varit fortsatt ansträngd. Bland annat minskades säljarstyrkan avsevärt. I bolagets centrala ledning avvecklades logistikchefen ML:s anställning och den tidigare vd:n JK fick sluta, varvid den tidigare ekonomichefen SJ fick ett kombinerat uppdrag att vara såväl vd som ekonomichef. – Hon och ML underrättade AK om uppsägningen av henne. AK blev chockad, upprörd och arg. De sade åt AK att gå hem och smälta beskedet och bad henne komma tillbaka för ytterligare ett möte på måndagen. Hon och SJ följde som ett stöd med AK när AK hämtade sina saker på lagret och därefter följde de henne ut. Tanken var att AK på måndagen skulle underteckna en bekräftelse av att hon fått uppsägningsbeskedet. Därtill var tanken att de skulle diskutera vad AK skulle göra under uppsägningstiden. AK sjukskrev sig dock på måndagen och hävdade senare – via sitt dåvarande ombud – att hon var arbetsbefriad. Arbetsgivaren hade dock aldrig avsett att arbetsbefria AK, vilket bolaget tydliggjorde.

ML: Han var Supply Chain Manager, alltså logistikchef, på Spira från den 9 december 2021. – CF blev under ett ledningsgruppsmöte i maj 2022 akut uppsökt av AK, som var väldigt upprörd. Det visade sig snart att AK påstod att han hade tittat konstigt på AK och TÖ. Ingen pratade då om några sexuella trakasserier. Det hela kom helt oväntat för hans del. Han har inte tittat på kvinnorna på något olämpligt sätt. Han förklarade dock att om det uppfattats på det sättet, så bad han om ursäkt. Han försökte tänka ut vad som kunde orsakat detta, och vet då att han ibland kan vara obekväm med att titta andra i ögonen, och att hans blick då kan flacka. – På grund av anmälan hölls det ett flertal samtal mellan de inblandade, där frågorna reddes ut. Därefter fungerade relationerna bra igen. Han tyckte hela tiden att det hela hanterades konstigt, eftersom ingenting egentligen hänt. – Under 2022 verkade ekonomin gå bra, men under sommaren visade det sig att bolaget gick mot en stor förlust. Den dåliga prognosen blev tydlig i september 2022. Det beslutades om en nedskärning av

anställningen som lagerchef och av en arbetare på lagret. Beskedet lämnades till AK på ett möte den 6 oktober 2022. CF förklarade bakgrunden till beslutet för AK, som blev väldigt ledsen och började gråta. AK fick beskedet att hon kunde gå hem och stanna hemma resten av veckan, så skulle de ses igen på måndagen. Han och JK hade haft en diskussion kring risken att AK skulle göra något för att skada företaget, och därför fick hon inte ta med sig sin dator hem. SJ och CF följde med AK när hon hämtade sina saker på lagret. – På måndagen sjukskrev sig AK, så det blev inget möte den dagen. Han behövde komma åt hennes datorsystem för att kunna utföra hennes uppgifter och därför bad han it-avdelningen att ändra lösenordet till AK:s konton. – Efter att AK slutat, har han insett att hon hade misskött uppgiften att ha kontroll över lagervagnar. Den dåliga kontrollen har kostat företaget mycket pengar. Han har också förstått att AK återkommande betett sig illa mot de medarbetare som hon var chef för.

TÖ: Under år 2022 var hon arbetsledare på Spiras lager. Hon arbetar numera på ett annat ställe. Hennes sista arbetsdag på bolaget var den 13 oktober 2023. – När ML kom till företaget tyckte hon att han tittade olämpligt på henne, vilket hon tyckte var obehagligt. Om hon stod framför honom så flackade han med blicken och tittade nedåt, mot hennes bröst. Efter att AK gjort sin anmälan om detta, så hade hon samtal, först med CF och JK, men senare också med ML. Hon berättade för CF och JK om hur hon upplevde ML:s blickar. Efter att de pratat igenom det hela så kändes det, från hennes sida, som att det var ett missförstånd. Efter anmälan kändes det enklare att samarbeta med ML. Hon förstod att ML tyckte att anmälan hade varit jättejobbig, och sade då till honom att det inte varit meningen att såra honom. – AK:s anmälan föregicks av att hon själv varit uppe hos CF för att påtala obehaget kring ML:s blickar, men CF hade inte tid att ta emot henne. Hon blev ledsen eftersom hon uppfattade det som att ledningen inte tyckte att det hon behövde säga var

viktigt, men hon kan i efterhand förstå att CF kanske bara var upptagen med annat. När hon blev ledsen över det som hon då uppfattade som ointresse från CF:s sida, uppmärksammade SJS att hon var ledsen. De två gick sedan och pratade med AK, som genast gick upp till ledningen och gjorde en tydlig anmälan.

IC: Hon är sedan oktober 2023 lagerförman på Spira. ML fungerade bra som chef. Han var jättesnäll och rolig. Hon har aldrig märkt att han betett sig olämpligt eller tittat konstigt på någon. – Under sin tid på Spira var AK dålig när det kom till noggrannhet och struktur. Vid en inventering hade hon själv svårt att hitta en viss artikel och frågade AK var artikeln fanns, men då sade AK bara åt henne att skriva att hennes inventering motsvarade lagersaldot. AK var ofta stressad och otrevlig. En gång behövde hon få nya arbetsbyxor, men då tyckte AK att hon i stället skulle sluta att äta.

MS: Hon arbetar sedan 20 år tillbaka på Spira. Hon har arbetat på olika avdelningar. Nu arbetar hon på lagret. ML fungerade bra som chef. Han var ordningsam, trevlig och betedde sig bra. Hon uppfattade aldrig att han tittade olämpligt på någon. AK var svår att samarbeta med. Många medarbetare var rädda för AK. När hon själv försökte anmäla en arbetsskada ifrågasatte AK om det verkligen var en arbetsskada.

ES: Hon är sedan 10 år lagerarbetare på Spira. ML fungerade bra som chef. Han behandlade alla lika, var vänlig och genuin. Hon har aldrig sett att ML tittat olämpligt på någon medarbetare. AK var svår att samarbeta med. Det gjorde stor skillnad om AK gillade en person eller inte. Hon var själv inte en person som AK gillade, vilket gjorde hennes situation på arbetet svårare.

AB: Hans rekryteringsföretag är nischat mot lager- och logistiktjänster. Det fanns ett stort utbud av anställningar på olika lager, men AK sökte inte dem. AK uttryckte visserligen intresse för en anställning som logistikchef, men hon inkom aldrig med sitt CV, vilket krävdes för att hon skulle kunna bli aktuell i det rekryteringsärendet.

### TINGSRÄTTENS BEDÖMNINGAR

Målet kretsar kring händelser som inträffat i tiden efter det att AK till arbetsgivaren hade anmält att hon själv och TÖ upplevt att ML hade tittat på deras kroppar på ett sätt som de två – enligt AK – upplevt som obehagligt och kränkande.

Det står klart att AK blev uppsagd den 6 oktober 2022. De frågor som tingsrätten i första hand har att hantera är om uppsägningen skedde som en konsekvens av AK:s anmälan några månader tidigare, eller om uppsägningen berodde på andra orsaker. Enligt tingsrätten bör det särskilt framhållas att det för utgången i målet inte är särskilt intressant om ML *faktiskt hade tittat* på AK eller TÖ på ett opassande, sexuellt sätt. Grunden för AK:s yrkanden är inte den primära kränkning som hon må ha blivit utsatt för genom ML:s tittande, utan en sekundär kränkning i det att Spira inte tillräckligt utredde hennes anmälan, eller att bolaget – som en repressalie på grund av hennes anmälan – sade upp hennes anställning till upphörande.

Även om det inte är tingsrättens sak att egentligen utreda bärkraften i AK:s anmälan, bör tingsrätten inledningsvis pröva om det alls funnits anledning för AK att göra någon sådan. I sammanhanget bör det enligt tingsrätten framhållas att på varje arbetsplats i Sverige är ett självklart och grundläggande krav att arbetsmiljön ska vara fri från sexuella trakasserier av alla slag.

Enligt tingsrätten har AK på ett detaljerat och trovärdigt sätt beskrivit hur hon under en tid själv hade upplevt ML:s blickar som obehagliga, även om hon också förklarat att hon för sitt eget vidkommande inte var beredd att göra någon större sak av det. AK har också, även i denna del på ett trovärdigt sätt, beskrivit hur en av de personer som hon själv hade arbetsgivaransvar för – TÖ – för henne påtalade *dels* att hon uppfattade ML:s blickar som obehagliga, *dels* att hon misslyckats att själv fånga CF:s intresse för saken. Därtill har AK berättat att också manliga kollegor på arbetsplatsen hade reagerat på det sätt på vilket ML tittade på sina kvinnliga kollegor.

Att påståendena i AK:s anmälan inte varit gripna ur luften framgår också av de vittnesmål som lämnats, framför allt av TÖ, SJS, och AW, men också av PÖ. Att TÖ upplevt sig ha blivit olämpligt tittad på av ML framgår tydligt av det som hon själv berättat, men också av SJS vittnesmål.

Mot bakgrund av det anförda kan tingsrätten inledningsvis slå fast att utredningen i målet med all önskvärd tydlighet visar att det funnits goda grunder för AK att påkalla arbetsgivarens uppmärksamhet kring de omständigheter som hon påtalade. Om det på en arbetsplats förekommer ovälkomna sexuella anspelningar är det ett sådant akut arbetsmiljöproblem som varje seriös chef måste ta på största allvar, allra helst om det ovälkomna agerandet kommer från en person i chefsposition.

AK har baserat sin talan på diskrimineringslagens regler om sexuella trakasserier. Bolaget har ifrågasatt relevansen av nämnda lagstiftning, eftersom det i förarbetena till den lagstiftningen framhållits *dels* att reglerna inte är avsedda att träffa bagatellartade övertramp, *dels* att den som trakasserar måste förstå hur agerandet upplevs, för att det ska ses som sexuella trakasserier i diskrimineringslagens mening.



Tingsrätten kan konstatera att bolagets utredning skett utifrån diskrimineringslagen. Det har alltså inte varit en undersökning ”vilken som helst”, utan bolaget har i sin utredning försökt utreda om sexuella trakasserier förekommit. Under sådana förhållanden saknar det enligt tingsrättens bedömning betydelse om det faktiskt förekommit några sexuella trakasserier liksom om den som påstås ha utfört trakasserierna förstått vad hen höll på med. Annorlunda uttryckt har utredningen skett för att utreda om det förekommit sexuella trakasserier, vilket i sig varit tillräckligt för att diskrimineringslagen ska anses tillämplig och det alldeles oavsett vad som faktiskt förevarit.

Som grund för sitt yrkande om diskrimineringsersättning har AK i första hand påstått att Spira underlåtit att vidta åtgärder mot de sexuella trakasserierna i strid med 2 kap. 3 § diskrimineringslagen. Hennes talan i denna del grundar sig i att bolaget – enligt henne – inte utrett anmälan tillräckligt noga.

Bolaget har framhållit att anmälan utretts noggrant och att utredningen dokumenterat. Till stöd för sitt påstående har bolaget åberopat minnesanteckningar från sin påstådda utredning. Därtill har bolagsföreträdarna CF och JK, vilka båda var direkt inblandade i utredningen, i sina förhör berättat om hur de samtalade – enskilt och i olika gruppkonstellationer – med de närmast inblandade.

Enligt tingsrätten har bolaget visat att anmälan utretts på ett tillfredsställande sätt. Det framstår visserligen som något anmärkningsvärt att varken CF eller JK verkar ha förstått allvaret i det som AK och TÖ påtalade, men bolagets utredning kan enligt tingsrätten inte avfärdas som någon skenhandling. Tingsrättens slutsats är således att AK inte visat att bolaget underlåtit att vidta vederbörliga åtgärder efter hennes anmälan.

AK har i andra hand påstått att bolagets uppsägning av henne skedde som en repressalie på grund av hennes anmälan några månader tidigare. Denna grund

hänger logiskt direkt samman med hennes påstående att uppsägningen av henne inte skedde på grund av arbetsbrist, utan på grund av personliga skäl.

Vad gäller dessa båda grunder (påstådd repressalie och påstådd personliga-skäl-uppsägning) är bevisbördan uppdelad parterna emellan. För båda grunderna har AK en inledande bevisbörda att – med ett förhållandevis lågt beviskrav – påvisa att hennes rättigheter kan ha trätts förnär. Om hon lyckats med detta åligger det sedan Spira – med ett väsentligt högre ställt beviskrav – att påvisa att bolaget inte agerat klandervärt.

När det gäller den påstådda repressalien framgår fördelningen av bevisbörda direkt av lagtext. I 6 kap. 3 § diskrimineringslagen anges följande:

*”Om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, är det svaranden som ska visa att diskriminering eller repressalier inte har förekommit.”*

Bevisbörderegleringen när en uppsägning skett med hänvisning till arbetsbrist, men arbetstagaren påstått att det rätteligen ligger personliga skäl bakom uppsägningen, är inte lika uttryckligt reglerad, men är likaväl klar och tydlig. Av stadgad praxis framgår att arbetstagaren i det första ledet ska uppvisa sannolikt skäl att personliga skäl varit den verkliga uppsägningsgrunden. Om arbetstagaren lyckats uppvisa sådana sannolika skäl, så måste arbetsgivaren i sin tur uppvisa att det funnits en godtagbar anledning bakom arbetsbristen, såsom organisatoriska eller företagsekonomiska skäl.

Med tanke på hur nära sammanflätade de båda grunderna är, väljer tingsrätten att bedöma dem i ett sammanhang.

När det gäller den inledande bevisbördan, som alltså åvilar AK, kan tingsrätten konstatera att det i målet framkommit en rad omständigheter som, var och en tagna för sig, talar för att företrädare för Spira – i vart fall delvis på grund av hennes

anmälan om sexuella trakasserier – aktivt verkat för att AK inte skulle vara fortsatt anställd hos bolaget:

1. Uppsägningen av AK skedde endast några månader efter det att hon hade gjort sin anmälan om sexuella trakasserier.
2. Det verkar inom Spiras högsta ledning ha funnits ett missnöje med hur AK utförde sitt uppdrag som lagerchef.
3. Den omplaceringsutredning som Spira genomförde inför uppsägningen är i sin analys grund och konstaterar endast lakoniskt att det inom tjänstemannakollektivet inte funnits någon anställning till vilken AK kunnat omplaceras. Omplaceringsutredningens hela motivering har följande lydelse:

*”Vi har gått igenom turordningslistan enligt LAS och utrett eventuella möjligheter till omplacering av AK. Vi har ställt hennes kompetens och profil gentemot de tjänster som skulle kunna vara aktuella och kommit fram till att A inte matchar den kompetens som krävs för de alternativa tjänsterna.”*

4. Den skriftliga turordningsutredningen innehåller en annan indikation på att det för Spira var angeläget att AK inte skulle arbeta kvar inom företaget. I utredningens slutkläm, efter att det konstaterats att det inte fanns några relevanta anställningar att omplacera AK till, sker följande tillägg:

*”Enligt nya LAS från den 1 oktober så har även vi som arbetsgivare möjlighet att undanta 3 personer från turordningslistan. Vi har inte sett detta behov då matchningen är långt ifrån, men vid behov så kommer vi att hävda detta.”*

5. Det sätt på vilket AK underrättades om uppsägningen, vid mötet den 6 oktober 2022, talar i flera avseenden för att uppsägningen inte var en normal avveckling av anställning, utan utgjorde ett avskedsliknande avslut. En första sådan omständighet är att AK inte hade fått minsta indikation på vad som var på gång, förrän hon vid mötet presenterades en uppsägningshandling. En andra sådan omständighet är att hon genast framtogs sin arbetsdator och att hennes möjligheter att samtidigt komma åt sin jobbmail togs bort. En tredje sådan omständighet var att ML tidigt gav

uttryck för att uppsägningen var tvistig, när han ett sms samma dag hänvisade till att fortsatta förhandlingar skulle ske mellan parterna. En fjärde sådan omständighet är att AK, direkt efter uppsägningsmötet, leddes till sitt kontor för att sedan förpassas ut från företaget.

6. Utredningen visar att Spira anställde en ny butikssupport bara några dagar innan bolaget beslutade att – efter MBL-hantering – säga upp AK på grund av arbetsbrist. Bolaget har vidgått att AK var tillräckligt kvalificerad för det uppdraget, vilket innebär att hon alltså hade kunnat erbjudas den anställningen. Under flertalet normala förhållanden hade AK kunnat omplaceras till positionen som butikssupport, men den möjligheten hade omöjliggjorts genom att Spira valt att kontakta och anställa en person som tidigare haft en lång anställning inom bolaget.
7. Efter uppsägningen på grund av arbetsbrist hade AK en laglig rätt till återanställning, som löpte ut den 10 november 2023. Utredningen visar att bolaget bara några dagar efter det att den fristen löpt ut, den 16 november 2023, utlyste en anställning som lageransvarig, med arbetsuppgifter som direkt verkar ha motsvarat AK:s tidigare uppgifter.

Enligt tingsrätten innebär de anförda omständigheterna sammantaget att AK uppfyllt den bevisbörda som inledningsvis åvilar henne, såväl i den del hennes talan avser diskrimineringsersättning, som i den del hon påstår att uppsägningen av henne grundar sig i annat än arbetsbrist. Tingsrätten gör alltså bedömningen att AK visat på omständigheter som ger anledning att anta att hon har blivit utsatt för repressalier på grund av sin anmälan och att hon påvisat sannolika skäl att personliga skäl varit den egentliga grunden för uppsägningen av henne. Som framgått av det föregående innebär det att bevisbördan går över på arbetsgivaren Spira.

Tingsrätten har i det föregående radat upp de omständigheter som gjort att AK anses ha uppfyllt sin bevisbörda. Spira har argumenterat mot dessa och därtill åberopat utredning kring att det faktiskt varit arbetsbrist som legat bakom

uppsägningen av AK. Tingsrätten går inledningsvis igenom de invändningar som företaget presenterat mot AK:s olika påståenden. Numreringen sluter an till den motsvarande numreringen på sidorna 32-33 i domen, och bör läsas mot det som anges där.

1. Bolaget har framhållit att uppsägningen inte har något att göra med AK:s anmälan om sexuella trakasserier. Ett första påpekande från bolaget har varit att det inte funnits något tidsmässigt nära samband, eftersom anmälan utreddes under maj månad 2022 och uppsägningen initierades först i september-oktober 2022. Enligt tingsrätten måste det angivna tidssambandet ses i ljuset av att det mellan anmälanstillfället och uppsägningen hade förflutit en sommar, vilket innebär att tidssambandet är mer direkt än vad antalet kalendermånader indikerar. Enligt tingsrätten föreligger det ett tidsmässigt nära samband mellan å ena sidan anmälan och den utredning som följde och å andra sidan uppsägningen. – Bolaget har därtill framhållit att arbetsledningen haft en nolltolerans mot alla slags sexuella trakasserier och att anmälan i sig därför välkomnats av företagsledningen. Som framhållits i det föregående ankommer det inte på tingsrätten att här värdera om några trakasserier skett mot TÖ eller AK, utan det som tingsrätten har att bedöma är hur bolaget hanterade anmälan och i vad mån uppsägningen verkar vara ett resultat av att den gjordes. När tingsrätten, så här i efterhand, lyssnar på hur utredningen hanterats antyder bevisningen att bolaget inte haft något större intresse av att utreda vad som egentligen hade hänt. Utredningen har visserligen utförts, men det hela förklaras slutligen med att allt berott på ett missförstånd och att det endast varit ML:s ”flackande blick” som varit lite speciell. CF och JK påståenden om att de aldrig förstod att TÖ:s egna påpekanden mot ML gick ut på att han tittat på henne på ett sexuellt obehagligt sätt framstår enligt tingsrätten som ytterst tillrättalagda. Att de två skulle ha fått intrycket att TÖ reagerat så kraftigt på att ML haft svårt att möta hennes blick framstår som verklighetsfrånvänt och motsägs dessutom

utomordentligt tydligt av det som AK och TÖ uppgett i sina förhör. Även om bolaget alltså lät utföra en formellt oklanderlig utredning i anledning av anmälan, så verkar det enligt tingsrätten inte ha funnits något större intresse i att verkligen komma till botten med anklagelsen. – Tingsrättens slutsats är att det nära tidssamband som enligt tingsrätten föreligger mellan anmälan och uppsägningen talar för att det funnits ett direkt samband mellan de två.

2. Att det från företagets ledning funnits kritiska synpunkter på hur AK utförde sitt arbete framgår av flertalet av de förhör som hållits på bolagets begäran. Utredningen visar att det funnits sådan kritik långt före händelserna 2022, men också att bolaget efter uppsägningen insett att AK misskött vissa delar av sitt arbete, som att ha koll på flödet av lagervagnar. I den mån tingsrätten skulle komma till att bedöma om AK kunnat omplaceras till vissa anställningar inom bolaget hade det ankommit på tingsrätten att i någon mån utvärdera AK:s arbetsinsatser. I detta läge – där tingsrätten ska göra en bedömning av *varför* AK sades upp – är det för tingsrättens bedömning helt ointressant om kritiken mot AK varit befogad. – Enligt tingsrätten är det tydligt att ledningen, i vart fall periodvis, varit väldigt kritisk till AK. Kritiken kan i och för sig ha varit befogad, men den behöver inte ha varit det. Enligt tingsrätten förtjänar det här att framhållas att GR omvittnat att det funnits en konflikt mellan AK och CF ända sedan den senare kom till företaget, och att han i sin roll stundtals varit tvungen att ta AK i försvar mot – som han uppfattade det – orimlig kritik. För det som tingsrätten har att bedöma i detta led, noterar tingsrätten endast att förekomsten av kritik visar att det bakom uppsägningen *kan* ha funnits skäl som varit hänförliga till AK.
3. Vad gäller den utförda omplaceringsutredningen har Spira framhållit att det var så få befattningar inom tjänstemannasektorn som alls kunde vara aktuella, att det inte behövdes någon mer ingående beskrivning än den som ges i

handlingen. – Tingsrätten har förståelse för att AK inte alls kunnat vara aktuell för det stora flertalet av de befattningar som fanns inom Spiras tjänstemannakollektiv, eftersom de krävde utbildning som hon inte hade. Det har emellertid framkommit att det i vart fall fanns en position – den som ekonomiassistent – som varit inom rimligt räckhåll för AK. I målet har parterna fört omfattande bevisning kring om AK borde ha erbjudits en omplacering till den befattningen. Den bevisningen är för tingsrätten i det här skedet inte omedelbart intressant, utan här räcker det att tingsrätten konstaterar att bolaget i sin omplaceringsutredning inte ens problematiserat den befattningen. Enligt tingsrätten tyder det på att det hos ledningen inte funnits någon seriös vilja att utreda möjligheten till omplacering. Det talar i sin tur förhållandevis starkt för att det bakom uppsägningen av AK legat andra skäl än arbetsbrist.

4. Bolaget har i målet inte processuellt åberopat möjligheten att i turordningshänseende undanta några särskilt viktiga medarbetare, vilken infördes i LAS i oktober 2022. Parterna är i stället ense om att bestämmelsen inte är tillämplig på uppsägningen av AK. Bolaget har vid tingsrätten inte närmare förklarat varför det avslutade stycket skrevs in i omplaceringsutredningen. – Enligt tingsrätten är det anmärkningsvärda inte att bolaget i skriftväxlingen åberopade en bestämmelse som inte var tillämplig. Sådant kan hända. Det är många gånger en grannliga uppgift att bedöma och tolka olika bestämmelsers ikraftträdande. Enligt tingsrätten är det dock anmärkningsvärt att bolaget alls åberopar regelns förekomst på det som skett, eftersom syftet med regeln är att möjliggöra för bolag att behålla särskilt viktiga medarbetare och inte att peka ut medarbetare som man vill bli av med. Vid en seriös användning av undantagsregeln pekas det givetvis ut några angivna särskilt viktiga medarbetare. Den formulering som användes i AK:s uppsägningsutredning tyder enligt tingsrätten på att det som var viktigt för företaget var att just AK *inte* blev kvar inom företaget.

5. Enligt bolaget fanns det inget konstigt i hur AK fick del av sitt uppsägningsbesked. Vad först gäller frånvaron av förhandsinformation har bolaget framhållit att det var en naturlig följd av att AK inte var fackligt organiserad och därför inte fick någon information den vägen. Bolaget har vidare framhållit att AK tillfälligt framtogs sin arbetsdator eftersom bolaget visste att AK hade ett hett temperament, vilket ingav en oro att hon med sin dator skulle agera på ett sätt som kunde skada företaget. Bolaget har vidare anfört att AK:s jobbmail inte alls stängdes av i anslutning till uppsägningsbeskedet, utan att ett lösenordsbyte skedde först några dagar senare då ML behövde komma åt hennes konton för att – på grund av AK:s sjukskrivning – hantera hennes arbetsuppgifter. Slutligen har bolaget anfört att AK inte alls eskorterades ut från företaget efter leveransen av uppsägningsbeskedet, utan att CF och SJ endast följde med för att stötta AK, som var väldigt upprörd. – Det sätt som bolaget hanterade uppsägningen på talar enligt tingsrätten för att bolagsledning var inställd på konflikt, snarare än en vanlig reduktion av antalet medarbetare. Även om det inte kan sägas stå i direkt strid med några lagbestämmelser, så är det enligt tingsrätten anmärkningsvärt att en medarbetare som efter många års anställning ska sägas upp *på grund av arbetsbrist* får reda på det samtidigt som uppsägningshandlingen presenteras och vederbörande blir framtagen sin arbetsdator och dessutom hemskickad. Den sms-konversation som ML hade med AK samma eftermiddag visar enligt tingsrätten *dels* att AK redan då hade blivit avskuren från sin epost, *dels* att ML såg uppsägningen som tvistig, eftersom han i sitt sms hänvisade till kommande förhandlingar. Formuleringen av hans sms kan enligt tingsrätten inte rimligen ta sikte på att de inblandade skulle ses några dagar senare för att AK skriftligen skulle bekräfta att hon fått del av uppsägningshandlingen. Påståendet om att CF och SJ endast följde med AK måste, sett i ljuset av övriga omständigheter, ses som en tillrättalagd efterhandskonstruktion.



6. Som framgått av det föregående har Spira i målet vidgått att AK visserligen var tillräckligt kvalificerad för anställningen som butikssupport, men att den befattningen redan hade tillsatts och att den nyanställda personen – på grund av en tidigare anställning hos bolaget – hade längre sammanlagd anställningstid än vad AK hade. Bolaget har i sammanhanget framhållit att anställningsavtalet för den nya butikssupporten visserligen skrevs under först den 11 september 2022, men att diskussioner kring anställningen hade inletts redan under sommaren och att parterna varit muntligen överens redan tidigare. – Bedömningen av hur befattningen som butikssupport tillsattes bör enligt tingsrätten ses i ljuset av att uppsägningen av AK beslutades (med reservation för föregående MBL-förhandlingar) redan den 15 september 2022. Det är enligt tingsrätten direkt iögonfallande att befattningen av en ny butikssupport tillsattes mindre än en vecka tidigare, särskilt som en omplacering av AK hade inneburit *dels* att AK inte behövt sägas upp från företaget, *dels* att bolaget genom en sådan omplacering snabbare hade kunnat minska sina kostnader än vad som nu kom att bli fallet. JK och SJ, som vid tiden alltså var verkställande direktör respektive ekonomichef, har båda förklarat detta med att det var först vid ledningsgruppsmötet den 15 september 2022 som det för ledningsgruppen stod klart att en arbetskraftsminskning behövde ske, eftersom företags försäljning rasat under sommaren. Tingsrätten kan inte fästa någon större tilltro till påståendet att SJ:s underlag först någon dag före mötet visade på behov av besparingar. Det kan säkert ha varit så att ekonomirapporten fick sin slutliga utformning strax före nämnda möte, men de dåliga försäljningssiffrorna kan då omöjligen ha kommit som en blixtnad från klar himmel. Enligt tingsrätten måste såväl JK som SJ ha insett huvuddragen i den kommande ekonomirapporten redan när butikssupporten anställdes, vilket enligt tingsrätten är en tydlig indikation på att det inom företagsledningen inte funnits någon vilja att ge AK en ärlig chans i turordningshänseende.

7. Vad gäller utlysandet av en anställning som lageransvarig, har bolaget anfört att de arbetsuppgifter som tidigare hade utförts av AK hade flyttats runt mellan olika befattningshavare, men att man inom bolaget – framåt hösten 2023 – insåg att den bästa lösningen var att nyanställa en lageransvarig. Spira har framhållit att tankar kring en sådan anställning visserligen kan ha funnits under den tid som AK hade återanställningsrätt, men att ägarbolaget gav klartecken till en nyanställning först efter det att nämnda rätt löpt ut. Enligt tingsrätten medför det uppenbara tidssambandet att det av bolaget utmålade händelseförloppet framstår som tillrättalagt. Därtill går det inte att bortse från att SJ i sitt förhör uttryckligen förklarat att det vid den tiden aldrig hade varit aktuellt att återanställa AK som lageransvarig, eftersom företagsledning då hade insett vilka brister som funnits i AK:s arbete. Det bör här understrykas att det enligt tingsrätten relevanta *inte* är att företaget ”väntat ut” en rätt till återanställning. Så kan en arbetsgivare göra. Det som tingsrätten fäster sig vid är att när utredningen visar att Spira på ett sådant sätt ”väntat ut” återanställningsfristens utgång, så blir det – tillsammans med andra omständigheter – samtidigt en indikation på att det redan från början legat andra skäl än arbetsbrist bakom uppsägningen.

Tingsrättens slutsats är således att det som Spira anfört inte talar särskilt starkt för bolagets påståenden om att uppsägningen av AK faktiskt skett på grund av arbetsbrist och att den inte haft med hennes tidigare anmälan att göra.

Spira har därtill presenterat utredning som visat att bolagets ekonomiska ställning periodvis varit kärv och att resultatprognoserna under sommaren svängt från att före sommaren pekat på ett relativt gott resultat, till ett dåligt sådant. Bolaget har med denna utredning velat underbygga sin argumentation om att det reella skälet till uppsägningen av AK faktiskt varit arbetsbrist. Bolaget har i det sammanhanget också pekat på hur många andra anställda som i olika omgångar fått lämna bolaget.

Det är en för arbetsmarknaden grundläggande spelregel att det alltid är arbetsgivaren som ensidigt bestämmer hur många anställda man vill ha. Kärv ekonomi kan vara ett tecken på att det finns ett neddragningsbehov, men det behöver inte vara det. Lika lite innebär ett positivt resultat att en arbetsgivare är förhindrad att dra ned på sina personalkostnader. Det råder alltså inte något direkt samband mellan ekonomiskt resultat och förekomsten av arbetsbrist.

Bolagets förklaring är att arbetsbristen som ledde till uppsägningen av AK föranleddes av att resultatprognosen vänt starkt nedåt och efter sommaren pekade mot ett negativt resultat. Enligt tingsrätten måste det påståendet ses i ljuset av att bolagets resultathistorik. SJ har i sitt förhör förklarat att bolaget hade gjort förhållandevis stora förluster under flertalet av sina verksamhetsår, med ett undantag år 2021, då bolaget gjorde en mindre vinst. Utifrån detta gör tingsrätten bedömningen att bolaget inte visat att den dåliga resultatprognosen haft någon avgörande betydelse för beslutet att säga upp AK.

Tingsrättens samlade bedömning är att Spira inte uppfyllt de beviskrav som åvilar företaget för att undkomma ansvar. Enligt tingsrätten har bolaget således *inte* lyckats visa att AK *inte* utsatts för repressalier. Arbetsgivare har inte heller lyckats visa att det funnits en godtagbar anledning bakom arbetsbristen, såsom organisatoriska eller företagsekonomiska skäl. Det innebär i sin tur att tingsrätten bifaller AK:s talan som grundar sig på att hon utsatts för en repressalie enligt diskrimineringslagen och att hennes anställning sagts upp utan saklig grund.

AK ska till att börja med ersättas för den kränkning som åtgärderna mot henne inneburit. Hon har i dessa delar yrkat 150 000 kr i diskrimineringsersättning och lika mycket i allmänt skadestånd för den olovliga uppsägningen. – Vid bedömningen av en skälig ersättning måste det enligt tingsrätten beaktas att de två angreppen på hennes rättigheter sammanfaller, i det att det är en och samma

uppsägning som samtidigt innebär på två regelöverträdelser från arbetsgivarens sida. Samtidigt måste det i rimlig mån beaktas att det utgör en värre kränkning att olovligen säga upp en anställd som en repressalie enligt diskrimineringslagen, än om samma åtgärd vidtas av andra – mer alldagliga – skäl. Enligt tingsrätten är 200 000 kr en rimlig, samlad ideell ersättning till AK.

Därtill ska AK ersättas för sina direkta ekonomiska förluster. Vad gäller den inledande fasen av uppsägningstiden, kretsar parternas oenighet framför allt kring om AK varit arbetsbefriad eller inte. Enligt tingsrätten kan det sms som ML skickade till AK på eftermiddagen den 6 oktober 2022 inte tolkas på annat sätt än att han där uttryckte att hon tills vidare skulle stanna hemma. Det finns i meddelandetexten ingen antydning om att beskedet endast avsåg tiden fram till ett inplanerat möte några dagar senare. Med hänsyn till hur ML uttryckte sig i sitt sms hade AK alltså – enligt tingsrätten – anledning att utgå från att hon tills vidare skulle stanna hemma med lön. Enligt tingsrätten motsägs detta inte av den omständigheten att hon sjukskrev sig den kommande måndagen, eftersom det den dagen var inplanerat ett möte mellan henne och arbetsgivaren. Tingsrätten slutsats är alltså att arbetsgivaren inledningsvis inte haft rätt att innehålla någon lön på grund av att AK inte kom till arbetet.

Den skriftliga kommunikationen parterna emellan visar att arbetsgivaren efter en tid klargjorde att AK inte var arbetsbefriad och därför behövde komma till sitt arbete. AK har i målet menat att när arbetsgivaren (genom ML:s tidigare omtalade sms) väl hade arbetsbefriat henne, så kunde inte arbetsgivaren sedan ensidigt ändra på detta. Tingsrätten delar inte detta AK:s synsätt. Oavsett om ML blev missförstådd eller verkligen avsåg att arbetsbefria AK, så kunde arbetsgivaren utan vidare ensidigt dra tillbaka det erbjudandet. Rimligtvis måste ett sådant besked lämnas med ett kort varsel, men det rör sig endast om någon eller några enskilda dagar.

Vid tingsrätten har återopats de mail som parterna skickade till varandra rörande AK:s fortsatta arbetsbefrielse. Av dem framgår det att arbetsgivaren, genom CF, den 30 november 2022 tydligt meddelade AK, genom hennes dåvarande ombud, att det inte fanns någon (fortsatt) arbetsbefrielse. Efter det mailet måste det enligt tingsrätten ha varit tydligt för AK att hon var skyldig att inställa sig hos arbetsgivaren om hon skulle ha någon lön. Eftersom den 30 november 2022 var en onsdag borde AK ha inställt sig på arbetsplatsen allra senast på måndagen den 5 december 2022. Det gjorde också AK. Uppenbarligen tog hon intryck av arbetsgivarens tydliga besked och återgick till arbetsgivaren den 5 december 2022.

I förlängningen av det som tingsrätten konstaterat i det föregående har arbetsgivaren saknat rätt att innehålla AK:s lön för perioden fram till den 5 december 2022. Det innebär att de två första delarna av AK:s yrkande i denna del ska befallas (dvs. 39 500 kr + 5 195 kr).

Därefter har AK yrkat skadestånd för den ekonomiska skada som hon lidit efter utgången av uppsägningstiden. Skadestånd har yrkats med belopp motsvarande lönen för perioden mellan den 11 februari 2023 och den 31 augusti 2023. Även om tingsrätten i det föregående funnit att det inte funnits grund att säga upp AK på det sätt som skedde, så har AK inte haft rätt att passivt låta sin ekonomiska skada växa. Hon har enligt gällande rätt en skyldighet att försöka begränsa sin skada genom att söka andra arbeten.

AK har i målet påstått att hon aktivt sökt olika arbeten. Under målets förberedelse har hennes påstående i denna del varit påfallande generellt, i det att hon inte konkret pekat på några sökta jobb. Detta trots att arbetsgivaren i målet efterlyst besked om vilka anställningar som ska ha sökts. Under huvudförhandlingen har AK i sitt förhör på ett generellt plan vidhållit att hon sökt olika jobb, men hon har därtill – i ett kompletterande förhör som hölls med henne på huvudförhandlingens tredje och sista dag – konkret pekat på ett jobb som hon ska ha

sökt, nämligen ett som logistikchef på ett namngivet bolag, Noviflora, som hon haft kontakt med under sin tid på Spira. Rekryteringsprocessen för det arbetet skulle enligt AK ha skötts via ett rekryteringsföretag som hon också haft kontakt med under tiden på Spira, nämligen Today Consulting.

Arbetsgivaren motsatte sig processuellt att AK först under pågående huvudförhandling skulle tillåtas konkretisera sitt allmänt hållna påstående om jobbsökande, men tingsrätten tillät att så skedde. Arbetsgivaren lyckades då, under en lunchpaus, att etablera kontakt med AB, vd på Today Consulting, varefter tingsrätten höll ett vittnesförhör med honom. Under förhöret med AB uppgav denne att AK visserligen hade uttryckt intresse för en anställning, men att hon – trots uttrycklig begäran – aldrig kompletterade sin ansökan med sitt CV. AB har också berättat att de haft ett stort utbud av lagertjänster och plocktjänster, men att AK inte anmält sig som intresserad av sådana anställningar.

Enligt gällande rätt ankommer det på AK att visa att hon aktivt försökt begränsa sin skada genom att söka andra arbeten. Sett i ljuset av det som framkommit i förhöret med AB kan hon inte anses ha uppfyllt denna bevisbörda. Enligt tingsrätten har AK alltså inte visat att hon försökt begränsa sin skada, vilket innebär att hon inte tillerkänns något skadestånd för tiden efter det att uppsägningstiden löpt ut.

Det anförda innebär att AK tillerkänns den lön som hon rätteligen borde ha fått utbetalt för perioden från uppsägningen fram till den 5 december 2022, dvs. tidigare angivna 44 695 kr. På det beloppet har hon också rätt till ersättning för mistad semesterersättning om 12 procent, dvs. 5 363 kr. Den totala ersättningen för ekonomisk förlust uppgår således till 50 058 kr.

Spira ska således betala sammanlagt 258 058 kr till AK. Ränta på det ideella skadeståndet utgår från den dag som Spira delgavs stämning i målet, medan

ränta på den ekonomiska compensationen utgår från de dagar då de olika delarna förföll till betalning. Den närmare innebörden av detta framgår av domslutet.

Utifrån denna utgång ska tingsrätten slutligen bestämma hur rättegångskostnaderna ska fördelas. Sett enbart till beloppen har AK:s yrkande bifallits endast till en förhållandevis liten del; utdömda 250 058 kr ska därvidlag jämföras med yrkade 643 938 kr. En kärande anses typiskt sett som "förlorande part" när mindre än halva det yrkade beloppet döms ut. Vid fördelningen av rättegångskostnaderna i detta mål måste det dock beaktas att AK vunnit de delar av målet som krävt omfattande utredning; prutningen på det yrkade totalbeloppet har framförallt berott på en skälighetsbedömning vad gäller den ideella ersättningens storlek och på att hon inte förmått visa att hon försökt begränsa sin skada genom att söka andra arbeten. Det innebär att målets omfattning sannolikt hade varit densamma, även om AK yrkande redan från början hade motsvarat vad som slutligen dömdes ut. Det innebär i sin tur att Spira bör förpliktas att ersätta en större del av AK:s rättegångskostnader.

AK har yrkat ersättning för rättegångskostnader om sammanlagt 478 000 kr, varav 471 250 kr avser ombudsarvode. Med hänsyn till utgången i målet, innefattande att talan beloppsmässigt bifölls till mindre än halva det yrkade beloppet, gör tingsrätten bedömningen att Spira skäligen bör ersätta henne för 350 000 kr av dessa kostnader. På ersättningen för rättegångskostnader löper enligt lag dröjsmålsränta.

**HUR MAN ÖVERKLAGAR**, se bilaga (TR 04)

Sista dagen för överklagande är den 8 mars 2024. Överklagandet ges in till tingsrätten men prövas av Arbetsdomstolen.

Nicklas Söderberg



## Hur man överklagar

Dom i arbetsvist, tingsrätt

TR-04 (AD)

Vill du att domen ska ändras i någon del kan du överklaga. Här får du veta hur det går till.

### Överklaga skriftligt inom 3 veckor

Ditt överklagande ska ha kommit in till domstolen inom 3 veckor från domens datum. Sista datum för överklagande finns på sista sidan i domen.

### Överklaga efter att motparten överklagat

Om ena parten har överklagat i rätt tid, har den andra parten också rätt att överklaga även om tiden har gått ut. Det kallas att anslutningsöverklaga.

En part kan anslutningsöverklaga inom en extra vecka från det att överklagandetiden har gått ut. Ett anslutningsöverklagande måste alltså komma in inom 4 veckor från domens datum.

Ett anslutningsöverklagande upphör att gälla om det första överklagandet dras tillbaka eller av något annat skäl inte går vidare.

### Så här gör du

1. Skriv tingsrättens namn och målnummer.
2. Förklara varför du tycker att domen ska ändras. Tala om vilken ändring du vill ha och varför du tycker att Arbetsdomstolen ska ta upp ditt överklagande (läs mer om prövningstillstånd längre ner).

3. Tala om vilka bevis du vill hänvisa till. Förklara vad du vill visa med varje bevis. Skicka med skriftliga bevis som inte redan finns i målet.

Vill du ha nya förhör med någon som redan förhörts eller en ny syn (till exempel besök på en plats), ska du berätta det och förklara varför.

4. Lämna namn och personnummer eller organisationsnummer.

Lämna aktuella och fullständiga uppgifter om var domstolen kan nå dig: postadresser, e-postadresser och telefonnummer.

Om du har ett ombud, lämna också ombudets kontaktuppgifter.

5. Skriv under överklagandet själv eller låt ditt ombud göra det.
6. Skicka eller lämna in överklagandet till tingsrätten. Du hittar adressen i domen.

### Vad händer sedan?

Tingsrätten kontrollerar att överklagandet kommit in i rätt tid. Har det kommit in för sent avvisar domstolen överklagandet. Det innebär att domen gäller.

Om överklagandet kommit in i tid, skickar tingsrätten överklagandet och alla handlingar i målet vidare till Arbetsdomstolen.

Har du tidigare fått brev genom förenklad delgivning, kan även Arbetsdomstolen skicka brev på detta sätt.



## Prövningstillstånd i Arbetsdomstolen

När överklagandet kommer in till Arbetsdomstolen tar domstolen först ställning till om målet ska tas upp till prövning.

Arbetsdomstolen ger prövningstillstånd i fyra olika fall.

- Domstolen bedömer att det finns anledning att tvivla på att tingsrätten dömt rätt.
- Domstolen anser att det inte går att bedöma om tingsrätten har dömt rätt utan att ta upp målet.
- Domstolen behöver ta upp målet för att ge andra domstolar vägledning i rätts-tillämpningen.
- Domstolen bedömer att det finns synnerliga skäl att ta upp målet av någon annan anledning.

Om du *inte* får prövningstillstånd gäller den överklagade domen. Därför är det viktigt att i överklagandet ta med allt du vill föra fram.

## Vill du veta mer?

Ta kontakt med tingsrätten om du har frågor. Adress och telefonnummer finns på första sidan i domen.

Mer information finns på [www.domstol.se](http://www.domstol.se).

