

# aktuell arbetsrätt

MÅNADSRAPPORT DECEMBER 2025

decemberrapporten innehåller följande domar

- AD 2025 nr 97, som handlar om preskription vad gäller ogiltigförklaring av uppsägning, s 1
- AD 2025 nr 98, som handlar om avskedande och tvåmånadersregeln, s 26
- AD 2025 nr 99, som handlar om uppsägning vid svåra samarbetsproblem och illojalitet, s 54

De Bästa Hälsningar



Tommy Iseskog



## Domar från Arbetsdomstolen december 2025

### 1. AD 2025 nr 95

Tredskodom

### 2. AD 2025 nr 96

Tredskodom

### 3. AD 2025 nr 97

Fallet, som handlar om preskription vad gäller ogiltigförklaring av uppsägning, refereras ingående på vita blad

### 4. AD 2025 nr 98

Fallet, som handlar om avskedande och tvåmånadersregeln, refereras ingående på vita blad

### 5. AD 2025 nr 99

Fallet, som handlar om uppsägning vid svåra samarbetsproblem och illojalitet, refereras ingående på vita blad

### 6. AD 2025 nr 100

Tredskodom



ARBETSDOMSTOLEN

MELLANDOM

Dom nr 97/25

2025-12-17

Mål nr A 87/25

Stockholm

KÄRANDE

Svenska Hamnarbetarförbundet, Sydatlanten 15, 418 34 Göteborg  
Ombud: jur.kand. Frederick Batzler, AB Södra byrån, Skärhus 8076,  
242 96 Hörby

SVARANDE

1. Sveriges Hamnar, Box 5384, 102 49 Stockholm  
2. Gothenburg Ro/Ro Terminal AB, 556785-6314, Box 8986,  
402 74 Göteborg  
Ombud för 1 och 2: chefsjuristen Andreas Modig och arbetsrättsjuristen  
Hanna Björklund, Transportföretagen TF AB, Box 5384, 102 49 Stockholm

SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägning m.m.

---

**Bakgrund, yrkande om ogiltigförklaring och mellandomstema**

Sveriges Hamnar och Svenska Hamnarbetarförbundet (förbundet) är sedan 2019 vanligtvis bundna av tid efter annan träffade kollektivavtal, det s.k. kajavtalet, för hamnarbetare. Gothenburg Ro/Ro Terminal AB (bolaget) är medlem i Sveriges Hamnar och därmed vanligtvis bundet av kajavtalet.

Den 2 maj 2025 sa förbundet upp kajavtalet, inklusive dess förhandlingsordning med bestämmelser om lokal och central tvisteförhandling, som löpte ut den 9 maj 2025. Vid tiden för talans väckande (den 5 juni 2025) gällde inte något kollektivavtal mellan parterna. Parterna är sedan september 2025 återigen bundna av kajavtalet.

## december 2025 s. 2

EH, som är medlem i förbundet och facklig förtroendemans hos bolaget, sades den 21 mars 2025 upp från sin anställning hos bolaget med hänvisning till skäl hänförliga till honom personligen. Förbundet har bl.a. gjort gällande att det inte fanns sakliga skäl för uppsägningen och att uppsägningen innebar en kränkning av EH:s föreningsrätt. Förbundet har av nämnda skäl yrkat bl.a. att uppsägningen ska ogiltigförklaras med stöd av dels 34 § anställningsskyddslagen, dels 8 § medbestämmandelagen.

Arbetsgivarparterna har bestritt förbundets yrkanden och invänt bl.a. att EH:s talan om ogiltigförklaring av uppsägningen är preskriberad enligt såväl anställningsskyddslagen som medbestämmandelagen. Förbundet har å sin sida gjort gällande att talan har väckts i rätt tid.

Arbetsdomstolen har beslutat att genom mellandom först pröva frågan om EH förlorat sin talan om ogiltigförklaring av uppsägningen på grund av preskription. Parterna, som inte åberopat någon muntlig bevisning i preskriptionsfrågan, har gått med på att den frågan avgörs utan huvudförhandling.

Parterna är överens om att lokal tvisteförhandling i frågan om ogiltighet av uppsägningen av EH genomfördes och avslutades den 15 april 2025, dvs. när kajavtalets förhandlingsordning fortfarande gällde. Parterna är även överens om att förbundet framställde en begäran om central tvisteförhandling den 2 maj 2025, strax efter det att förbundet hade sagt upp kajavtalet, inklusive dess förhandlingsordning. Parterna är slutligen överens om att de höll ytterligare ett sammanträde beträffande uppsägningen av EH den 26 maj 2025 samt att arbetsgivarparterna då invände att förhandlingsordningen inte längre gällde, att mötet var en överläggning och att det hade betydelse i fråga om preskription.

### **Yrkanden om interimistiska beslut och inställning**

Den 11 juli 2025 förordnade Arbetsdomstolen på förbundets begäran att EH:s anställning skulle bestå för tiden fram till det slutliga avgörandet.

Arbetsgivarparterna har begärt att det beslutet ska upphävas alternativt att Arbetsdomstolen ska besluta att EH:s anställning, för tiden fram till det slutliga avgörandet, ska upphöra vid tidpunkten för det senare beslutets meddelande.

Förbundet har i första hand begärt att arbetsgivarparternas yrkande om upphävande av beslutet ska avvisas, eftersom det inte omfattas av mellandoms temat, och att prövningen av om anställningen ska upphöra ska ske först efter att mellandomen har meddelats. Förbundet har i andra hand bestritt arbetsgivarparternas yrkanden.

Arbetsgivarparterna har bestritt förbundets avvisningsyrkande och begäran om att den interimistiska prövningen ska ske först efter att mellandomen har meddelats.

---

Parterna har till stöd för sin talan i mellandomsfrågan och avseende yrkandena om interimistiska beslut anfört i huvudsak följande.

### **Förbundet**

I första hand görs det gällande att frågan om ogiltighet av uppsägningen var föremål för central tvisteförhandling den 26 maj 2025, eftersom förbundet, Sveriges Hamnar och bolaget hade en gemensam avsikt att tillämpa förhandlingsordningen.

I andra hand görs det gällande att förbundet vidtog preskriptionsavbrytande åtgärder fram till och med den 26 maj 2025, dels genom att påkalla central tvisteförhandling hos Sveriges Hamnar den 2 maj 2025, dels genom att förbundet och Sveriges Hamnar fram till den 26 maj 2025 diskuterade tid och plats för en central tvisteförhandling.

För det tredje görs det gällande att Sveriges Hamnar och bolaget, såväl före som inledningsvis under sammanträdet den 26 maj 2025, gav förbundet

grundad anledning att tro att Sveriges Hamnar och förbundet skulle hålla en central tvisteförhandling den 26 maj 2025 där parterna skulle diskutera en eventuell förlikning. Därmed gavs förbundet en förlängning av fristen att väcka talan. Sveriges Hamnar hade bolagets samtycke till att medge förlängning av fristen för att väcka talan om ogiltigförklaring.

Med anledning av ovan nämnda omständigheter ska fristen för att väcka talan räknas från den 26 maj 2025. Det innebär att EH:s talan om ogiltigförklaring av uppsägningen inte är preskriberad enligt vare sig 40 och 42 §§ anställningsskyddslagen eller medbestämmandelagen.

### *Parterna hade en gemensam avsikt att tillämpa förhandlingsordningen*

När Sveriges Hamnar den 2 maj 2025 mottog förbundets begäran om central tvisteförhandling – gjord i enlighet med den då gällande förhandlingsordningen – bekräftade Sveriges Hamnar att det rörde sig om en central tvisteförhandling. Sveriges Hamnar och förbundet diskuterade även på mejl, både före och efter det att kajavtalet upphörde att gälla, frågan om tid och plats för den centrala tvisteförhandlingen. Sveriges Hamnar och förbundet kom överens om att genomföra den centrala tvisteförhandlingen den 26 maj 2025.

Sveriges Hamnar invände inte vid något tillfälle före den 26 maj 2025 mot att hålla en central tvisteförhandling. När förbundet, Sveriges Hamnar och bolaget träffades den 26 maj 2025 bekräftade arbetsgivarparterna att det rörde sig om en central tvisteförhandling. Sveriges Hamnar åtog sig att föra protokoll och ingick därefter i sakliga diskussioner om tvistefrågorna. Parterna resonerade också kring att hitta en lösning på tvisten och förbundet gav ett konkret förlikningsförslag. Först efter en och en halv timme ändrade arbetsgivarparterna ståndpunkt och hävdade att förhandlingsordningen inte längre gällde och att mötet endast var en överläggning. Arbetsgivarparterna uppgav att de hade kommit fram till den inställningen när sammanträdet kort ajournerades. Arbetsgivarparternas avsikt var därför i vart fall fram till och med inledningen av sammanträdet att hålla en central tvisteförhandling.

Ovan nämnda omständigheter medför att det fanns en gemensam partsavsikt att tillämpa förhandlingsordningen vid sammanträdet den 26 maj 2025 och att frågan om ogiltighet var föremål för central tvisteförhandling som avslutades den dagen. Fristen för att väcka talan ska därför räknas från den tidpunkt då arbetsgivarparterna ändrade sin ståndpunkt och klargjorde att sammanträdet var att betrakta som en överläggning, dvs. den 26 maj 2025. Talan om ogiltigförklaring är därmed väckt i rätt tid.

### *Förbundet vidtog preskriptionsavbrytande åtgärder*

Förbundet vidtog, genom att det den 2 maj 2025 framställde en begäran om central tvisteförhandling hos Sveriges Hamnar, dvs. inom den i förhandlingsordningen angivna tidsfristen om en månad från det att den lokala tvisteförhandlingen avslutats, en preskriptionsavbrytande åtgärd och förde tvisten vidare till central nivå. Frågan om preskription blev därmed avhängig frågan om när den centrala tvisteförhandlingen skulle komma att avslutas. Genom att förbundet även fortsatte att diskutera tid och plats för den centrala tvisteförhandlingen med Sveriges Hamnar, och sedan inställde sig till vad förbundet och Sveriges Hamnar gemensamt hade benämnt som en central tvisteförhandling, fortsatte förbundet att vidta preskriptionsavbrytande åtgärder fram till och med den 26 maj 2025. Fristen för att väcka talan ska därför räknas från den 26 maj 2025, vilket innebär att talan om ogiltigförklaring är väckt i rätt tid.

### *Arbetsgivarparterna gav förbundet grundad anledning att tro att Sveriges Hamnar och förbundet skulle hålla en central tvisteförhandling*

Arbetsgivarparternas agerande från den 2 maj 2025 till den 26 maj 2025 gav i vart fall förbundet grundad anledning att tro att Sveriges Hamnar och förbundet skulle hålla en central tvisteförhandling och att talan om ogiltigförklaring därmed inte behövde väckas innan förhandlingen hade hållits för att undvika preskription. Förbundet trodde inte att talan om ogiltigförklaring kunde väckas innan parterna hade haft en central tvisteförhandling.

Förbundet räknade med att parterna skulle diskutera en eventuell förlikning på sammanträdet. Syftet med att begära central tvisteförhandling var bl.a. att få till stånd en förlikningsdiskussion.

Vid sammanträdet den 26 maj 2025 representerades bolaget av produktionschefen MA och HR-chefen EO. Förbundet företrädde av förbundsordföranden MB, förtroendemannen RL samt det juridiska ombudet JN, som rest från Stockholm för sammanträdet i Göteborg. Sammanträdet, som inte var ett informellt sammanträde, togs på stort allvar av båda parterna, vilka avsåg att föra seriösa diskussioner om tvistefrågorna och utröna möjligheterna till en uppgörelse utom rätta.

Förbundet hade endast en begränsad uppfattning om Sveriges Hamnars arbetsgivarpolicy och dess innehåll. Förbundets kännedom om policyn uppkom 2017/2018, dvs. innan parterna tecknade kollektivavtal för första gången. Det var vid den tiden aldrig tal om hur en förhandlingsordning skulle hanteras vid tillfälligt avtalslöst tillstånd, då det aldrig hade existerat någon förhandlingsordning mellan parterna.

Först 2023, när parterna hade ingått kollektivavtal och tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd rådde för första gången, hanterades frågan om centrala tvisteförhandlingar som hade påkallats men inte genomförts innan kajavtalet upphörde att gälla. Sveriges Hamnar sa den 12 maj 2023 upp kajavtalet till upphörande den 19 maj 2023. Förbundet framställde den 17 maj 2023, dvs. innan förhandlingsordningen hade upphört att gälla, en begäran om central tvisteförhandling i en tvist rörande ett annat bolag. Sveriges Hamnar och förbundet genomförde sedan en central tvisteförhandling den 15 juni 2023, innan ett nytt kajavtal ingicks den 10 juli 2023. Det agerandet var det enda förbundet kände till om Sveriges Hamnars interna arbetsgivarpolicy om hur påkallade centrala tvisteförhandlingar skulle hanteras vid tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd.

Sveriges Hamnar klargjorde inte för förbundet före den 26 maj 2025 att det fanns en policy om påkallade centrala tvisteförhandlingar vid tillfälligt

kollektivavtalslöst tillstånd. Första gången Sveriges Hamnar klagade för förbundet att påkallade centrala tvisteförhandlingar inte längre skulle fullföljas vid tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd var den 26 maj 2025. Efter sammanträdet mejlade Sveriges Hamnar förbundet om en annan central tvisteförhandling, som förbundet hade begärt innan förhandlingsordningen löpte ut, och meddelade att det inte längre fanns någon förhandlingsskyldighet för arbetsgivarsidan samt att den kommande förhandlingen skulle betraktas som en överläggning. Avseende centrala tvisteförhandlingar, som förbundet hade begärt efter att förhandlingsordningen löpte ut, meddelade Sveriges Hamnar ett par dagar senare att framställningarna avslogs.

Förbundet tog inte del av Sveriges Hamnars cirkulär om vad som skulle gälla när kajavtalet sagts upp. Cirkulären skickades inte till förbundet och fanns inte tillgängliga på Sveriges Hamnars hemsida. Förbundet hade inte kännedom om Sveriges Hamnars interna policydokument.

Sveriges Hamnars cirkulär från 2023 innehöll inte några skrivningar om vad som skulle gälla för centrala tvisteförhandlingar som hade påkallats med stöd av förhandlingsordningen, när kollektivavtalslöst tillstånd sedan hade inträtt. Cirkuläret från 2025 är daterat den 26 maj 2025, dvs. samma dag som Sveriges Hamnar och förbundet höll det omstridda sammanträdet. Förbundet fick kännedom om cirkuläret först när det gavs in i målet i Arbetsdomstolen.

Nämnda omständigheter medför att fristen för att väcka talan ska räknas från den 26 maj 2025, vilket innebär att talan om ogiltigförklaring är väckt i rätt tid.

*Sveriges Hamnar hade bolagets samtycke till att återuppta tvisteförhandlingar i sak om ogiltigförklaringen*

Bolaget hade gett sitt samtycke till Sveriges Hamnar att disponera över preskriptionsfrågan, varför Sveriges Hamnar kunde återuppta tvisteförhandlingar i sak med en förskjutning av talefristen som följd. Representanter för

bolaget närvarade vid sammanträdet den 26 maj 2025. Dessutom bör bolaget och Sveriges Hamnar ses som en enhet.

En representant från bolaget, EO, deltog i mejlkonversationen med ämnesraden ”Central tvisteförhandling” inför sammanträdet. De två platser som bestämdes för sammanträdet råder bolaget över, inte Sveriges Hamnar. Redan i det första mejlet den 9 maj 2025 föreslog Sveriges Hamnar att sammanträdet skulle hållas i bolagets lokaler. När Sveriges Hamnar och förbundet den 13 maj 2025 kom överens om datumet den 26 maj 2025, bekräftades återigen att mötet skulle hållas där. Samma morgon som sammanträdet skulle hållas, den 26 maj 2025, ändrade Sveriges Hamnar platsen till en annan av bolagets lokaler. Sveriges Hamnar kunde inte på egen hand boka dessa lokaler. Bolaget var införstått med, och medverkade i, planeringen av den centrala tvisteförhandlingen.

Bolaget hade klart för sig vem som skulle närvara vid sammanträdet från förbundet. Bolagets produktionschef deltog i förlikningsdiskussionerna vid sammanträdet.

### **Arbetsgivarparterna**

Tvisteförhandling i frågan om uppsägningens giltighet avslutades den 15 april 2025. Den 2 maj 2025 sa förbundet upp hela kajavtalet, utan undantag eller förbehåll avseende förhandlingsordningen. Kajavtalet och förhandlingsordningen upphörde därför att gälla den 9 maj 2025. Eftersom förhandlingsordningen hade upphört, genomfördes inte någon central tvisteförhandling den 26 maj 2025. Sveriges Hamnar invände innan sammanträdet den 26 maj 2025 avslutades att det inte fanns någon förhandlingsskyldighet. Fristen för att väcka talan om ogiltigförklaring av uppsägningen hade då redan löpt ut. Talan väcktes därmed inte inom vare sig två veckor från det att den lokala förhandlingen hade avslutats eller två veckor från det att förhandlingsordningen hade upphört att gälla. EH:s talan om ogiltigförklaring

av uppsägningen är därmed preskriberad enligt 40 och 42 §§ anställningskyddslagen. Bolaget har inte lämnat samtycke till att Sveriges Hamnar fick medge förlängning av fristen för att väcka talan om ogiltigförklaring.

EH:s talan om ogiltigförklaring av uppsägningen enligt 8 § medbestämmandelagen är även den preskriberad. Även om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att talan om ogiltighet av uppsägningen väckts i rätt tid enligt medbestämmandelagen, ska det interimistiska beslutet upphävas, eller i vart fall ändras. Det finns inte lagstöd för att interimistiskt förordna om kvarstående i anställning med stöd av medbestämmandelagen och det går inte att ogiltigförklara en uppsägning bara med stöd av 8 § samma lag. Ett interimistiskt beslut om anställningens bestånd enligt förtroendemannalagen kan under alla förhållanden inte meddelas eller upprätthållas med stöd av reglerna om föreningsrättskränkning i medbestämmandelagen.

Eftersom EH:s talan om ogiltigförklaring av uppsägningen är preskriberad, ska det interimistiska beslutet om anställningens bestånd upphävas, eller i vart fall ändras.

*Parterna hade inte en gemensam avsikt att tillämpa förhandlingsordningen*

Förbundet angav uttryckligen i uppsägningshandlingen avseende kajavtalet att sista giltighetsdag var den 9 maj 2025 och att uppsägningen gällde hela kajavtalet. Förbundets avsikt var alltså att förhandlingsordningen fortsatt inte skulle tillämpas.

Sveriges Hamnar och förbundet förde, även efter det att kajavtalet och förhandlingsordningen upphörde att gälla den 9 maj 2025, diskussioner om tid och plats för central tvisteförhandling. Dessa diskussioner rörde dock inte frågan om sammanträdets rättsliga status och innefattade inte några förlikningsdiskussioner. Det vidtogs inga rättsliga dispositioner, utan diskussionerna handlade uteslutande om att hitta tid och lokal för ett sammanträde och saknar därför relevans för bedömningen av förhandlingsordningens tillämplighet. Förbundet framställde inte någon förfrågan om det fanns en gemensam partsvilja om att fortsatt tillämpa förhandlingsordningen, trots att det

rådde kollektivavtalslöst tillstånd mellan parterna. Bolagets företrädare deltog inte i konversationen. En HR-representant från bolaget fick bara en kopia av ett mejl den 23 maj 2025. Mejlet innehöll bara ett tack för förbundets information om deltagare vid sammanträdet.

Arbetsgivarparterna hade inte för avsikt att tillämpa förhandlingsordningen den 26 maj 2025. Medan sammanträdet pågick invände arbetsgivarparterna uttryckligen att förhandlingsordningen inte längre gällde, att mötet därför var en överläggning och inte en central tvisteförhandling samt att omständigheterna hade betydelse för frågan om preskription.

*Förbundet vidtog inte några preskriptionsavbrytande åtgärder*

Det saknar betydelse att begäran om central tvisteförhandling gjordes innan förhandlingsordningen upphörde att gälla. En arbetstagarpart kan inte inom det arbetsrättsliga regelverket vidta preskriptionsavbrytande åtgärder med motsvarande rättslig verkan som inom förmögenhetsrätten. Under alla omständigheter bestrids att förbundet vidtog preskriptionsavbrytande åtgärder.

*Arbetsgivarparterna gav inte förbundet grundad anledning att tro att Sveriges Hamnar och förbundet skulle hålla en central tvisteförhandling*

Arbetsgivarparterna gav inte förbundet grundad anledning att tro att Sveriges Hamnar och förbundet skulle hålla en central tvisteförhandling sedan förhandlingsordningen upphört, och att denna skulle innehålla en diskussion om en möjlig förlikning, innan tvisten behövde föras till domstol. Förbundet frågade inte arbetsgivarparterna om det var möjligt att hålla en central tvisteförhandling i det inledda personalärendet rörande EH, trots det avtalslösa tillståndet.

Sveriges Hamnar bekräftade inte vid något tillfälle att Sveriges Hamnar och förbundet skulle hålla en central tvisteförhandling den 26 maj 2025, utan bekräftade endast mottagandet av begäran om förhandling. I Sveriges Hamnars bekräftelse nämndes inte något om ärendets rättsliga status.

Sveriges Hamnar kommunicerade tydligt till alla medlemsföretag och till förbundet att Sveriges Hamnars arbetsgivarpolicy, som antogs 2017 och som hamnarna började implementera 2018, skulle gälla för fackförbund som saknade kollektivavtal. Sveriges Hamnar hade kommunicerat det nämnda varje gång kollektivavtalslöst tillstånd inträtt sedan 2019. Arbetsgivarpolicy var känd för förbundet sedan 2018.

Av arbetsgivarpolicy framgick bl.a. att en fackförening utan kollektivavtal endast har mycket begränsade rättigheter enligt lag och inte några rättigheter till följd av kollektivavtal, att ett tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd medför att förbundet under en period bibehåller rättigheter enligt 11, 12, 19, 38 och 39 §§ medbestämmandelagen samt rättigheter enligt förtroendemannalagen och arbetsmiljölagen.

Sveriges Hamnar upplyste vidare medlemsföretagen i Cirkulär Sveriges Hamnar 6/23 den 11 maj 2023 om att det då gällande kajavtalet hade sagts upp och att Sveriges Hamnars arbetsgivarpolicy skulle gälla efter kajavtalets utlöpningsstidpunkt. I Cirkulär Sveriges Hamnar 13/2025 den 26 maj 2025 lämnades motsvarande information, bl.a. följande.

Det tidigare gällande avtalet med HF (andrahandsavtalet) har upphört att gälla. Avtalets sista giltighetsdag var den 9 maj 2025. Sedan dess finns det alltså inget kollektivavtal mellan Sveriges Hamnar och HF. I den situationen gäller Sveriges Hamnars arbetsgivarpolicy. Arbetsgivarpolicy innebär att en fackförening utan kollektivavtal endast har rättigheter enligt lag och inga rättigheter till följd av kollektivavtal.

[...]

*Organisatoriska rättigheter enligt kollektivavtal gäller inte*

Under det tillfälligt kollektivavtalslösa tillståndet har HF inga s.k. organisatoriska rättigheter enligt det tidigare gällande andrahandsavtalet. Detta innebär t.ex. att ni inte behöver skicka kopia på anställningsbevisen till HF. Det innebär också att förhandlingsordningen i kollektivavtalet inte längre gäller.

Därmed är det MBL:s regler som gäller för förhandlingar med HF. Detta gäller även om HF har påkallat förhandlingen före den 10 maj 2025.

*Hantering av framställan om lokal tvisteförhandling från HF*

I och med att förhandlingsordningen inte gäller för närvarande ska lokala förhandlingar inte hanteras i enlighet med den. Om ni får en förhandlingsframställan från HF är ni dock förhandlingsskyldiga enligt 10 § MBL. 10 § MBL ger HF rätt till förhandling i frågor rörande förhållandet mellan arbetsgivaren och en HF-medlem, som är eller har varit arbetstare hos arbetsgivaren. Förhandling som påkallas enligt 10 § MBL ska hållas inom två veckor efter det att ni har fått del av förhandlingsframställan (se 16 § 2 st MBL). Det är dock möjligt att de lokala parterna, dvs ni och HF, enas om annat. Det är enligt MBL också upp till er lokala parter att i övrigt bestämma tid och plats för förhandlingen. Efter att lokal tvisteförhandling har avslutats är Arbetsdomstolen nästa instans.

Ingenting i Sveriges Hamnars agerande före eller under sammanträdet den 26 maj 2025 gav förbundet befogad tillit att utgå från att Sveriges Hamnar skulle ha frånfallit sin arbetsgivarpolicy för fackförbund utan kollektivavtal.

*Sveriges Hamnar hade inte bolagets samtycke till att återuppta tvisteförhandlingar i sak om ogiltigförklaringen*

När preklusion inträdde avseende ogiltigförklaring av bolagets uppsägning av EH, kunde Sveriges Hamnar inte återuppta tvisteförhandlingar i sak, och därigenom förskjuta talefristen, utan samtycke från bolaget. Detta eftersom frågan handlar om en arbetsgivares enskilda rätt. Bolaget lämnade inte Sveriges Hamnar något sådant samtycke. Sveriges Hamnar hade därför inte möjlighet att förfoga över vare sig sakfrågan eller frågan om förskjutning av tidsfristen för att väcka talan om ogiltigförklaring.

*EH:s talan om ogiltigförklaring av uppsägningen enligt 8 § medbestämmandelagen är preskriberad*

Det bestrids att bolagets uppsägning av EH kan ogiltigförklaras med stöd av 8 § medbestämmandelagen. EH:s talan är i vart fall preskriberad enligt bestämmelserna i medbestämmandelagen.

Under alla omständigheter ska talefristerna i anställningsskyddslagen tillämpas i målet, eftersom förbundet yrkat ogiltigförklaring av uppsägningen av EH med hänvisning till att det inte fanns sakliga skäl enligt anställningsskyddslagen. Anställningsskyddslagens talefrister ska därför tillämpas och ges företräde framför medbestämmandelagens motsvarande regler, även när förbundet också gör gällande föreningsrättskränkning. Det nämnda följer av att medbestämmandelagen enligt 3 §, och förarbetena till den bestämmelsen, utgår från principen att speciallag tar över allmän lag.

## **Domskäl**

### *Twisten*

EH blev den 21 mars 2025 uppsagd från sin anställning hos bolaget med hänvisning till skäl hänförliga till honom personligen. Den 5 juni 2025 väckte förbundet talan mot Sveriges Hamnar och bolaget om bl.a. ogiltigförklaring av uppsägningen av EH. Förbundet har i denna del gjort gällande att det inte fanns sakliga skäl för uppsägningen och att uppsägningen innebar en kränkning av EH:s föreningsrätt. Enligt förbundet ska uppsägningen därför ogiltigförklaras enligt 34 § anställningsskyddslagen och 8 § medbestämmandelagen. Arbetsgivarparterna har invänt att förbundets talan om ogiltigförklaring av uppsägningen av EH är preskriberad enligt bestämmelserna i både anställningsskyddslagen och medbestämmandelagen. Förbundet har å sin sida gjort gällande att talan väcktes i rätt tid.

Den fråga Arbetsdomstolen ska pröva genom denna mellandom är om EH förlorat sin talan om ogiltigförklaring av uppsägningen på grund av

preskription. Parterna har till stöd för sin respektive talan i denna del åberopat skriftlig bevisning.

Avslutningsvis kommer Arbetsdomstolen att ta ställning till arbetsgivarparternas yrkanden om interimistiskt beslut och förbundets yrkande om avvisning av de yrkandena.

#### *Rättsliga utgångspunkter*

En arbetstagare som avser att yrka ogiltigförklaring av en uppsägning, ska som regel underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen skedde. Har det inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt medbestämmandelagen eller med stöd av kollektivavtal, ska talan väckas inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades. Görs inte det, har parten förlorat sin talan på grund av preskription. Detta framgår av 40 och 42 §§ anställningsskyddslagen. Något krav på att yrkandet ska grundas på bestämmelsen om ogiltigförklaring i 34 § anställningsskyddslagen finns inte i lagtexten, jfr 41 § anställningsskyddslagen om preskription av anspråk på skadestånd eller andra fordringar som uttryckligen begränsats till anspråk som grundas på bestämmelserna i anställningsskyddslagen.

Tvisteförhandling om ogiltigförklaring av en uppsägning kan föras enligt 10 § medbestämmandelagen. En sådan förhandling förs bara på en nivå och det finns ingen rätt till central tvisteförhandling enligt medbestämmandelagen. Tvisteförhandling om ogiltigförklaring av en uppsägning kan alternativt föras med stöd av kollektivavtal enligt en s.k. förhandlingsordning. Förhandlingsordningar i kollektivavtal innehåller som regel bestämmelser om att tvisteförhandling ska föras först lokalt och sedan centralt innan talan om tvistefrågan får väckas.

Kollektivavtalsbestämmelser om förhandlingsordning har ingen s.k. efterverkan utan upphör att tillämpas när det kollektivavtal där de ingår sägs upp och eventuell uppsägningstid löpt ut, om inte annat följer av uppsägningen

eller kollektivavtalsparterna enas om annat (AD 1978 nr 134). Sedan förhandlingsordningen upphört finns alltså ingen skyldighet att genomföra en andra, central, förhandlingsomgång i tvistefrågan, utan talan om ogiltigförklaring av en uppsägning måste då väckas inom två veckor efter det att den lokala förhandlingen avslutades. Om förhandlingsordningen upphör sedan central förhandling påkallats men innan den hållits, får det anses att förhandling avslutats när förhandlingsordningen upphörde, dvs. förhandlingsordningens upphörande utgör då utgångspunkten för talefristen. Det bör gälla även om förhandlingsordningen börjar gälla igen under talefristen (jfr AD 1992 nr 93).

Den som får en förhandlingsframställan och bestämmer tid för förhandlings-sammanträde har inte någon skyldighet att före sammanträdet invända preskription (AD 1989 nr 83) eller annars uppmärksamma motparten på att en talefrist börjat löpa.

Sedan gammalt gäller att en part som ingår i sakliga diskussioner vid en förhandling om ett anspråk som redan är preskriberat utan att invända att anspråket är preskriberat förlorar rätten att åberopa preskription. I sådant fall gäller en ny talefrist som beräknas med utgångspunkt från avslutandet av förhandlingen (AD 1976 nr 44). Det är tillräckligt att preskription invänds innan förhandlingen avslutas (AD 1979 nr 157, AD 1979 nr 7, AD 2002 nr 99), om bara det inte dessförinnan på ett eller annat sätt har framgått att parten avstått från att invända preskription. Det är tillåtet att en part, vid en tvisteförhandling, först undersöker möjligheten att nå en förlikning eller övertyga motparten om riktigheten av den egna ståndpunkten innan parten gör den formella preskriptionsinvändningen.

Om väl utgångspunkten för talefristen för ogiltigförklaring av en uppsägning inträffat, dvs. avslutandet av en förhandling eller upphörandet av en förhandlingsordning, är det enbart arbetsgivaren – och således inte dennes organisation – som kan disponera över fristens längd (AD 1947 nr 13, jfr dock AD 1976 nr 44). Bara om arbetsgivarens organisation har arbetsgivarens samtycke till det kan organisationen göra det.

När det görs gällande att en arbetsgivares uppsägning av ett anställningsavtal skett i föreningsrättskränkande syfte finns det ett direkt samband mellan bestämmelserna om föreningsrätt i medbestämmandelagen och bestämmelserna om arbetsgivares uppsägning i anställningsskyddslagen. Om arbetstagsidan gör sannolikt att en arbetsgivares uppsägning med åberopande av personliga skäl skett i föreningsrättskränkande syfte, kan arbetsgivaren nämligen undgå ansvar för föreningsrättskränkning bara om denne kan visa att uppsägningen stod i överensstämmelse med anställningsskyddslagens regler, dvs. grundade sig på sakliga skäl enligt 7 §, eller att det i vart fall inte saknats fog för en sådan bedömning (AD 2016 nr 1 och AD 2007 nr 53 med hänvisningar). En tvist om en arbetsgivares påstått föreningsrättskränkande uppsägning av personliga skäl kommer således till stor del att handla om frågan om uppsägningen var grundad på sakliga skäl enligt 7 § anställningsskyddslagen.

I samband med att medbestämmandelagen tillkom hade Arbetsrättskommittén föreslagit att den dåvarande anställningsskyddslagens preskriptionsregler skulle samordnas med preskriptionsreglerna i den lag som kommittén föreslog (SOU 1975:1 s. 562 ff.), men det förslaget genomfördes inte (prop. 1975/76:105 bilaga 1 s. 304); inte heller senare förslag om samordning har genomförts (prop. 1981/82:71 s. 107 f. och SOU 1993:32 s. 669, 871 och 888). Medbestämmandelagen utgår i stället från den vedertagna principen att speciallag tar över allmän lag (prop. 1975/76:105 bilaga 1 s. 330). Har i lag eller med stöd av lag meddelats särskild föreskrift som avviker från medbestämmandelagen, gäller den föreskriften (3 § medbestämmandelagen), t.ex. en föreskrift i anställningsskyddslagen. Den nämnda principen får antas gälla även preskriptionsbestämmelser i annan lagstiftning som omfattar anspråk som grundas på medbestämmandelagen. I lagstiftning som reglerar ogiltighet av arbetsgivares uppsägning av anställningsavtal finns det som regel en uttrycklig hänvisning till preskriptionsbestämmelserna i anställningsskyddslagen, se t.ex. 6 kap. 4 § diskrimineringslagen, 8 § förtroendemannalagen och 23 § föräldradighetslagen.

I 64 § andra stycket och 65 och 66 §§ medbestämmandelagen finns en allmän reglering om vad som måste göras i fråga om tvisteförhandling och rättegång om en part vill få en förklaring om att en rättshandling eller avtalsbestämmelse är ogiltig av det skälet att den innebär en kränkning av föreningsrätten. I 40 och 42 §§ anställningsskyddslagen finns det emellertid en mer specifik reglering av vad en arbetstagare som omfattas av lagen och som avser att yrka ogiltigförklaring av en arbetsgivares uppsägning av anställningsavtalet måste göra för att inte förlora sin talan på grund av preskription. Regleringen i anställningsskyddslagen är mer specifik i den meningen att den avser just ogiltigförklaring av en arbetsgivares uppsägning av ett anställningsavtal och alltså inte alla slags rättshandlingar och avtalsbestämmelser. Den innehåller vidare en underrättelsefrist och har kortare frister för att påkalla tvisteförhandling och väcka talan än regleringen i medbestämmandelagen. Regleringen i 40 och 42 §§ anställningsskyddslagen i fråga om ogiltigförklaring av en arbetsgivares uppsägning av ett anställningsavtal får därför ses som speciallag i förhållande till regleringen om ogiltigförklaring i medbestämmandelagen och ska således tillämpas när en arbetstagare som omfattas av preskriptionsbestämmelsen i anställningsskyddslagen yrkar ogiltigförklaring av en arbetsgivares uppsägning av anställningsavtalet och bl.a. gör gällande att uppsägningen utgör en kränkning av föreningsrätten.

*Har EH förlorat sin talan om ogiltighet av uppsägningen på grund av preskription?*

Av de skäl som angetts under närmast föregående avsnitt ska talefristen i 40 § anställningsskyddslagen tillämpas vid Arbetsdomstolens prövning av frågan om preskription, trots att förbundet yrkat ogiltigförklaring av uppsägningen också med stöd av 8 § medbestämmandelagen.

Lokal tvisteförhandling enligt förhandlingsordningen i kajavtalet i frågan om ogiltighet av uppsägningen av EH avslutades den 15 april 2025. Parterna är överens om att förbundet den 2 maj 2025, genom sin ordförande, sa upp kajavtalet, inklusive dess förhandlingsordning, till upphörande den 9 maj

2025. De är även överens om att förbundets ordförande en stund senare den 2 maj 2025 påkallade central tvisteförhandling hos Sveriges Hamnar om bl.a. ogiltighet av uppsägningen av EH, i enlighet med förhandlingsordningen i kajavtalet. Kajavtalet upphörde sedan ostridigt den 9 maj 2025.

Av vad som angetts under närmast föregående avsnitt följer att förhandling får anses avslutad först när förhandlingsordningen upphörde den 9 maj 2025, eftersom det först då stod klart att någon ytterligare förhandling inte längre var föreskriven. Detta innebär att talan om ogiltigförklaring av uppsägningen, enligt 40 § tredje stycket anställningsskyddslagen, skulle ha väckts senast fredagen den 23 maj 2025, men talan väcktes som sagt först den 5 juni 2025. Frågan är om fristen för att väcka talan om ogiltigförklaring – på grund av de omständigheter förbundet åberopat – ska anses ha börjat löpa från en senare tidpunkt.

Förbundet har i första hand gjort gällande att talefristen ska räknas från den 26 maj 2025, eftersom förbundet, Sveriges Hamnar och bolaget hade en gemensam avsikt att tillämpa förhandlingsordningen, och att det sammanträde parterna höll den 26 maj 2025 därmed var en central tvisteförhandling.

Arbetsgivarparterna har bestritt att parterna hade en sådan gemensam avsikt.

Enligt Arbetsdomstolens mening saknas anledning att ifrågasätta att förbundets avsikt även efter den 9 maj 2025 var att få till stånd en central tvisteförhandling med Sveriges Hamnar i frågan om ogiltighet av uppsägningen av EH enligt den tidigare gällande förhandlingsordningen. Utredningen ger även stöd för att Sveriges Hamnar – dock beträffande ett annat medlemsföretag – tidigare hade genomfört en central tvisteförhandling med förbundet under tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd, vilket står parterna fritt att komma överens om. Utredningen ger emellertid inte något stöd för att vare sig Sveriges Hamnar eller bolaget, i det här fallet, hade för avsikt att tillämpa den mellan dem tidigare gällande förhandlingsordningen på ett sådant sätt att sammanträdet den 26 maj 2025 skulle anses vara en genomförd central tvisteförhandling. Tvärtom är det ostridigt, eller i vart fall utrett, att

arbetsgivarsidan vid slutet av sammanträdet invände preskription, eftersom förhandlingsordningen inte längre gällde.

Förbundet har i andra hand gjort gällande att talefristen ska räknas från den 26 maj 2025, eftersom förbundet fram till dess vidtog preskriptionsavbrytande åtgärder, påkallande av central tvisteförhandling och diskussion om tid och plats för en central tvisteförhandling, vilket arbetsgivarparterna har bestritt.

Som nämnts följer det av 42 § anställningsskyddslagen att en part förlorat sin talan om ogiltigförklaring på grund av preskription om talan inte väcks inom den tid som föreskrivs i 40 § samma lag. När talefristen väl börjat löpa kan den avbrytas eller förskjutas bara om bolaget och förbundet kan anses ha enats om det eller genom att talan väcks om ogiltigförklaring (i domstol eller i förekommande fall genom påkallande av skiljeförfarande). De åtgärder från förbundets sida som åberopats innebär inte att talefristen avbryts eller förskjuts. Påkallandet av central tvisteförhandling skedde för övrigt innan talefristen ens börjat löpa och kan redan därför inte ha avbrutit den (men väl förskjutit starttidpunkten för talefristen till den 9 maj 2025, då förhandlingsordningen upphörde att gälla).

Förbundet har slutligen gjort gällande att talefristen ska räknas från den 26 maj 2025, eftersom Sveriges Hamnar och bolaget gav förbundet grundad anledning att tro att Sveriges Hamnar och förbundet skulle hålla en central tvisteförhandling där frågan om förlikning skulle diskuteras, och att förbundet därmed medgavs en förlängd frist att väcka talan. Enligt förbundet hade Sveriges Hamnar bolagets samtycke till att medge förlängning av talefristen. Detta har arbetsgivarparterna bestritt.

Av vad som angetts under närmast föregående avsnitt följer att det är tillräckligt att en part invänder preskription innan en inledd förhandling avslutas, även om parten tidigare under förhandlingen diskuterat tvistefrågan i sak eller en förlikning. Uttryckt på ett annat sätt innebär det att inte enbart

det förhållandet att en part under en förhandling diskuterar ett redan preskriberat anspråk innebär att parten kan anses ha medgett en förlängning av talefristen eller avstått från att åberopa preskription, när parten innan förhandlingen avslutas invänder preskription.

Det är ostridigt, eller i vart fall utrett, att arbetsgivarsidan, efter att inledningsvis ha diskuterat tvistefrågan i sak, invände preskription innan sammanträdet måndagen den 26 maj 2025 avslutades. En transkribering av en ljudinspelning av sammanträdet ger intrycket av att arbetsgivarsidan inledningsvis ansåg att sammanträdet var en central tvisteförhandling och att det var därför arbetsgivarparterna diskuterade tvistefrågan i sak. Transkriberingen ger dock inte stöd för att arbetsgivarparternas diskussion i sak vid sammanträdet kan tolkas som att de medgav en förlängning av talefristen eller avstod från att åberopa preskription.

Frågan är då om arbetsgivarparternas agerande före sammanträdet kan anses innebära att de medgav en förlängning av talefristen eller avstod från att åberopa preskription. Det som åberopats i den delen är mejlkommunikation mellan Sveriges Hamnar och förbundet om tid och plats för den centrala förhandling som förbundet hade påkallat.

Av mejlkommunikationen framgår att en representant för Sveriges Hamnar den 9 maj 2025, innan förhandlingsordningen upphörde, föreslog att en central tvisteförhandling skulle hållas den 14 maj 2025, dvs. innan fristen för att väcka talan skulle ha löpt ut. Eftersom förhandlingsordningen då gällde, kan det mejlet inte tas till intäkt för annat än att Sveriges Hamnar uppfyllde sin skyldighet enligt gällande förhandlingsordning att medverka till att förhandling kom till stånd.

Sedan förhandlingsordningen upphört att gälla den 9 maj 2025 och talefristen börjat löpa disponerade inte Sveriges Hamnar längre över frågan om talefristens längd, i enlighet med vad som angetts under närmast föregående avsnitt. Utredningen ger inte något som helst stöd för att bolaget skulle ha medgett Sveriges Hamnar att disponera över frågan om talefristens längd.

Vad Sveriges Hamnar anförde i mejlkommunikationen efter den 9 maj 2025 kan därför inte tas till intäkt för att bolaget medgav en förlängning av talfristen eller avstod från att åberopa preskription. Att en representant från bolaget den 23 maj 2025 fick mejlkonversationen i egenskap av kopianotagare och att den förhandling som diskuterades skulle hållas i bolagets lokaler, kan inte förändra den bedömningen.

Det kan dessutom framhållas att det som framkommit av utredningen inte ger stöd för att vare sig Sveriges Hamnar eller bolaget hade något otillbörligt syfte med mejlkommunikationen, som – förutom ett mejl om ändrad lokal för förhandlingen – skedde innan preskription inträdde fredagen den 23 maj 2025.

Arbetsdomstolens bedömning innebär sammanfattningsvis att talan om ogiltigförklaring skulle ha väckts senast den 23 maj 2025, vilket inte skett. Det innebär att EH förlorat sin talan om ogiltighet av uppsägningen på grund av preskription.

*Arbetsgivarparternas begäran om interimistiskt beslut*

Genom denna mellandom slås det på ett i målet bindande sätt fast att talan om ogiltigförklaring är preskriberad. Tvisten om uppsägningens giltighet kan därmed sägas ha slutligt avgjorts, trots att det slutliga avgörandet av hela målet inte finns än.

Arbetsdomstolen, som inte anser att arbetsgivarparternas yrkanden om interimistiskt beslut ska avvisas eller prövas i ett senare skede, finner att arbetsgivarparternas yrkanden om interimistiskt beslut bör bifallas på så sätt att Arbetsdomstolen, med ändring av det interimistiska beslutet den 11 juli 2025, för tiden fram till det slutliga avgörandet, förordnar att EH:s anställning hos bolaget ska upphöra vid utgången av dagen för denna mellandom.

**Domslut**

1. Arbetsdomstolen förklarar att talan om ogiltighet av uppsägningen av EH gått förlorad på grund av preskription.
2. Med avslag av Svenska Hamnarbetarförbundets avvisningsyrkande och med ändring av Arbetsdomstolens interimistiska beslut den 11 juli 2025 förordnas, för tiden fram till det slutliga avgörandet, att EH:s anställning hos Gothenburg Ro/Ro Terminal AB ska upphöra vid utgången av dagen för denna mellandom.

Ledamöter: Sören Öman, Eva Lärfars Persson, Erna Zelmin, Lars Askelöf, Hanna Schmidt, Jolan Wennberg (skiljaktig) och Marie Therese Gyllhede.

Rättssekreterare: Sophie Egmar

**Ledamoten Jolan Wennbergs skiljaktiga mening**

Bolaget har sagt upp förbundets medlem EH. Förbundet har enligt gällande förhandlingsordning påkallat förhandling med bolaget. Lokal förhandling avslutades den 15 april 2025. Central förhandling har ostridigt, med ett yrkande om ogiltigförklaring, begärts den 2 maj 2025. Det är även ostridigt att kollektivavtalet med därtill hörande förhandlingsordning alltjämt var gällande när central förhandling begärdes och mottagande bekräftades. Central förhandling hölls den 26 maj 2025 och talan väcktes den 5 juni 2025, det vill säga inom två veckor från det att förhandlingen avslutades.

Central förhandlingsframställan skickades till Sveriges Hamnar, behöriga företrädare för Sveriges Hamnar bekräftade mottagandet samt medverkade tillsammans med företrädare för bolaget och bestämde tid för förhandlingen, vilket blev den 26 maj 2025. Tid för förhandlingen bestämdes med andra ord i samförstånd till efter det att kollektivavtalet inte längre gällde. Varken bolaget eller Sveriges Hamnar gjorde gällande preskription eller att eventuella tidsfrister för väckande av talan skulle räknas från när den lokala förhandlingen avslutades.

Bolaget och arbetsgivarorganisationen har före den 26 maj 2025 genom konkludent handlande och uppträdande medgett att tidsfristen för att väcka talan förlängdes. Företrädare för bolaget och arbetsgivarorganisationen deltog i bestämmandet av att förhandling skulle hållas, tidpunkt för densamma samt att den skulle hållas i bolagets lokaler. Bolaget har inte invänt mot detta trots möjlighet till det. Bolaget måste därför genom sitt agerande anses ha medgett och samtyckt till att tidsfristen för att väcka talan förlängdes.

Bolaget och arbetsgivarorganisationen har agerat på ett sådant sätt att förbundet har uppfattat eller i vart fall haft skäl att uppfatta det som om att de inte avsåg att åberopa att preskription inträtt innan förhandlingen den 26 maj 2025 hade ägt rum. Arbetsgivarparterna har inte varit förhindrade att informera förbundet att förutsättningarna för att träda i förhandling efter det att kollektivavtalet löpt ut var att tidsfristerna för talans väckande skulle utgå från den lokala förhandlingens avslutande. Det är ostridigt att så inte har skett.

Vad som inträffar under förhandlingen visar även det på att arbetsgivarparterna ansåg att det var en central förhandling samt att de inte avsåg att åberopa preskription och att de medgav att tidsfristerna förlängdes. Medverkande vid förhandlingen var dels företrädare för förbundet dels företrädare för Sveriges Hamnar och bolaget. Parterna kom överens att protokoll skulle skrivas vilket är brukligt vid arbetsrättsliga förhandlingar. Arbetsgivarparterna uppgav dessutom upprepade gånger att det var fråga om en central förhandling. Parterna har vidare medverkat i förhandling och sakliga överläggningar. Arbetsgivarparternas agerande i den nu aktuella situationen måste ges innebörden av ett medgivande till att förlänga preskriptionstiden. Bolagets medverkan vid förhandlingen visar även på att det medgett och samtyckt till detta.

Arbetstagarparterna har inte heller uttryckligen, varken före eller under förhandlingstillfället den 26 maj 2025, angett att förbundet måste iaktta preskriptionsfristen för att väcka talan, vilket är ett krav. Det enda som angetts, efter en ajournering, är att förhandlingsordningen upphört att gälla.

I avgörandet AD 2006 nr 25 gällde frågan om skadestånd för föreningsrättskränkning och den arbetstagarorganisation som väckte talan var inte bunden av kollektivavtal med arbetsgivaren men arbetsgivaren var bunden av kollektivavtal med annan arbetstagarorganisation. Trots att förhandlingsordning saknades kom tvisteförhandling att ske även på central nivå. Den förhandlingen avslutades efter det att tidsfristen för väckande av talan, räk-

nat från den lokala förhandlingen avslutande, hade löpt ut. Arbetsdomstolen ansåg att arbetsgivarparten genom sitt uppträdande fick anses ha medgett förlängning av tidsfristen med skäligt rådrum.

Frågan är därefter vid vilken tidpunkt talan senast ska väckas. I målet är det fråga om en ogiltighetstalan vars tidsfrist är betydligt kortare än vad som gäller vid en skadeståndstalan.

Av förarbetena till lagen om anställningsskydd, prop. 1973:129 sid 188 f., framgår att både arbetsgivare och arbetstagare har ett intresse av att snabbt få besked om arbetstagaren ska kvarstå i anställningen eller ej vilket motiverar den kortare tidsfristen om två veckor som skäligt rådrum.

Skälig tilläggstid för att väcka talan måste mot bakgrund av detta anses vara två veckor från det att förlikningsförhandlingarna avslutades. Dessa avslutades den 26 maj 2025. Talan väcktes inom två veckor därefter. Förbundets talan är därmed inte preskriberad.

Överröstad i denna fråga är jag i övrigt ense med majoriteten.

**december 2025 s. 26**

**AD 2025 nr 97**

ARBETSDOMSTOLEN

DOM

Dom nr 98/25

2025-12-17

Mål nr A 124/24

Stockholm

KÄRANDE

Officersförbundet, Box 5338, 102 47 Stockholm

Ombud: Förbundsjuristerna Fredrik Westin och Henric Ask, LO-TCO Rätts-  
skydd AB, Box 5152, 121 18 Johanneshov

SVARANDE

Staten genom Försvarmakten, Högkvarteret, 107 85 Stockholm

Ombud: försvarsjuristerna Wilhelm Kaldo och Johanna Nilsson, adress som  
ovan

SAKEN

ogiltigförklaring av avskedande

---

**Bakgrund**

LV är medlem i förbundet. Han anställdes av Försvarmakten år 2008.

LV avskedades från sin anställning som specialistofficer med graden fanjunkare vid Upplands flygflottilj, F 16, den 22 april 2024 efter beslut av Försvarmaktens personalansvarsnämnd den 12 april 2024. Vid denna tidpunkt hade han en uppsägningstid om sex månader samt en grundlön om 37 900 kr. Hans arbetsuppgifter bestod bl.a. i att utbilda värnpliktiga och handleda nyexaminerade fänrikar.

Avskedandet skedde mot bakgrund av en händelse vid en skjutövning i augusti 2023 då LV beordrade en värnpliktig att böja sig fram mot LV och lägga sin panna i dennes utsträckta handflata, varpå LV med sin andra hand klappade eller slog den värnpliktige i bakhuvudet.

Parterna har i målet tvistat om de närmare omständigheterna kring händelsen på skjutbanan, om LV senare har lämnat oriktiga uppgifter och förmått andra att lämna vilseledande uppgifter om händelsen samt om hans agerande utgör grund för avskedande eller uppsägning. Parterna har även tvistat om staten får åberopa dessa omständigheter till grund för avskedandet eller om de dels ska avvisas, dels inte får åberopas på grund av den s.k. tvåmånadersregeln i anställningsskyddslagen.

### Yrkanden och inställning

Förbundet har *i första hand* yrkat att Arbetsdomstolen ska

- a) förklara att avskedandet av LV är ogiltigt,
- b) förplikta staten genom Försvarsmakten att till LV betala lön med 42 700 kr per månad från dagen för avskedandet (den 22 april 2024) till och med den 18 augusti 2024 och ränta enligt 6 § räntelagen på månadsvis förfallande belopp från den 25:e varje månad till dess betalning sker, samt
- c) förplikta staten genom Försvarsmakten att till LV betala allmänt skadestånd med 250 000 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 10 juli 2024) till dess betalning sker.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att det inte har funnits skäl för avskedande, men sakliga skäl för uppsägning, har förbundet *i andra hand* yrkat att staten genom Försvarsmakten ska förpliktas att till LV betala

- a) ekonomiskt skadestånd avseende uppsägningslön med 42 700 kr per månad från den 22 april 2024 till och med den 18 augusti 2024 samt ränta enligt 6 § räntelagen på månadsvis förfallande belopp från den 25:e varje månad till dess betalning sker,
- b) ekonomiskt skadestånd avseende semesterlöneförmåner med 5 384 kr samt ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 september 2024 till dess betalning sker, samt
- c) allmänt skadestånd med 130 000 kr samt ränta enligt 6 § räntelagen från den 10 juli 2024 till dess betalning sker.

Förbundet har yrkat att de omständigheter som staten åberopat, att LV lämnat osanna uppgifter samt förmått andra att lämna vilseledande uppgifter, ska avvisas.

Staten har bestritt yrkandena men vitsordat sättet att beräkna ränta.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

### **Statens grunder**

#### *Det fanns grund för avskedandet eller sakliga skäl för uppsägning*

Efter avslutad skjutserie vid en skjutövning under vecka 32 eller 33 år 2023 utsatte LV en värnpliktig för fysisk bestraffning och förnedring genom att beordra denne att böja sig djupt fram mot LV och lägga sin panna i dennes utsträckta handflata, varpå LV med sin andra hand slog den värnpliktige i bakhuvudet.

Bestraffningen skedde på ett utstuderat sätt och inför den värnpliktiges kamrater. LV:s agerande utgjorde en kränkning av den värnpliktiges kroppsliga integritet och fick honom att känna sig förnedrad. Slaget gjorde inte ont men det var ägnat att framkalla smärta. Bestraffningen utgjorde dessutom en överträdelse av Försvarmaktens interna regler samt dess värdegrund.

LV har genom agerandet vid skjutbanan, samt då han lämnat osanna uppgifter om händelsen och förmått andra att lämna vilseledande uppgifter om händelsen, grovt åsidosatt sina åligganden gentemot Försvarmakten. Det fanns därför laga grund för avskedandet. I vart fall innebar LV:s agerande att det fanns sakliga skäl för uppsägning av honom. Det var inte skäligt att omplacera honom.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att händelsen på skjutbanan gick till på det sätt som förbundet gjort gällande, och inte på det sätt som staten gjort gällande, har det ändå funnits laga grund för avskedandet, eller i vart fall sakliga skäl för uppsägning av LV.

*Omständigheterna om osanna och vilseledande uppgifter ska inte avvisas*

Att omständigheterna, att LV lämnat osanna uppgifter och förmått andra att lämna vilseledande uppgifter, åberopats som grund för avskedandet framgår både av beslutet från personalansvarsnämnden och protokollet från tvisteförhandlingen. Vid tvisteförhandlingen åberopades även att LV förmått JH att skicka ett mejl till arbetsgivaren med vilseledande uppgifter om händelsen. Det finns därför inte skäl att avvisa omständigheterna.

*Tvåmånadersregeln*

Staten fick den 31 januari 2024 kännedom om LV:s agerande, dvs. på ett förnedrande sätt beordra en värnpliktig att böja sig djupt fram mot LV och lägga sin panna i dennes utsträckta handflata samt slå den värnpliktige i bakhuvudet. Innan dess hade staten inte haft kännedom om vad som faktiskt inträffat.

LV underrättades den 29 februari 2024 om att Forsvarsmaktens personalansvarsnämnd avsåg att pröva om han skulle avskedas med anledning av händelsen på skjutbanan. Underrättelsen skedde alltså inom två månader från det att LV:s fulla agerande blev känt för staten. Omständigheterna får därför åberopas som grund för avskedandet.

Avskedandet grundas inte enbart på händelsen på skjutbanan utan även på omständigheterna att LV farit med osanning dels i samtal med överordnade strax efter händelsen, dels efter den 31 januari 2024 samt att han förmått JH att lämna vilseledande uppgifter den 29 februari och den 1 mars 2024. Därför får även händelsen på skjutbanan åberopas i målet.

I vart fall finns det synnerliga skäl att tillåta staten att åberopa omständigheterna.

*Arbetsrättsliga åtgärder*

Forsvarsmakten har inte vidtagit några arbetsrättsliga åtgärder som förhindrar avskedandet av LV.

### **Förbundets grunder**

#### *Det fanns inte grund för avskedandet eller sakliga skäl för uppsägning*

Det har varken funnits laga grund för avskedandet eller sakliga skäl för uppsägning av LV. LV utsatte inte en värnpliktig för fysisk bestraffning och förnedring på det sätt som staten gjort gällande. I samband med skjutövningen klappade han däremot den värnpliktige i bakhuvudet för att försöka avdramatisera en för den värnpliktige mycket stressfull situation och bryta dennes stressreaktion. Klappen var inte hård och var inte ägnad att orsaka smärta. LV avsåg inte att kränka eller bestraffa den värnpliktige. Händelseförloppet utgör inte laga grund för avskedande och inte heller sakliga skäl för uppsägning av LV.

LV lämnade inte osanna uppgifter om det inträffade till arbetsgivaren. Han förmådde inte heller andra att lämna vilseledande uppgifter.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att händelsen på skjutbanan i och för sig skulle kunna utgöra sakliga skäl för uppsägning av LV, men inte grund för avskedandet, har staten inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet. Det har därför inte heller funnits sakliga skäl för uppsägning av LV.

#### *Omständigheterna om osanna och vilseledande uppgifter ska avvisas*

Staten har inte som grund för avskedandet tidigare, varken i varslet eller i beslutet från personalansvarsnämnden, åberopat att LV agerat illojalt och förtroendeskadligt genom att ha lämnat osanna uppgifter om det inträffade och förmått andra att lämna vilseledande uppgifter. Dessa omständigheter ska därför, och då de inte heller tvisteförhandlats, avvisas.

#### *Tvåmånadersregeln*

Eftersom LV den 23 augusti 2023 detaljerat informerade sitt plutonsbefäl JH, som var högsta ansvariga arbetsgivarföreträdare för kompaniet, och befälskollegan AF om händelsen på skjutbanan, har staten haft kännedom

om händelsen mer än två månader innan LV den 29 februari 2024 underrättades om det eventuella avskedandet. Händelsen på skjutbanan får därmed inte åberopas till stöd för avskedandet.

Det finns inte synnerliga skäl att tillåta att händelsen på skjutbanan åberopas trots att tvåmånadersfristen är överskriden.

### *Arbetsrättsliga åtgärder*

Staten vidtog sådana arbetsrättsliga åtgärder gentemot LV, som innebär att staten varit förhindrad att avskeda honom. Dessa åtgärder bestod i att JH den 23 augusti 2023 meddelade LV att händelsen inte skulle tas vidare, att JH vid medarbetarsamtal den 5 september 2023 gav LV goda vitsord samt att arbetsgivaren den 2 februari 2024 beordrade LV att be de värnpliktiga om ursäkt vid ett anordnat möte, vilket han också gjorde bl.a. den 8 februari 2024.

### **Statens utveckling av talan**

#### *Händelsen på skjutbanan*

Den 31 januari 2024 rapporterades en s.k. halvårsenkät där en anonym värnpliktig, som senare visade sig vara AE (i fortsättningen benämnd den värnpliktige) under grundutbildning hade skrivit följande.

Fanjunkare xxx bestraffade mig genom att be mig lägga pannan mot hans handflata som han höll ut framför mig. Därefter daskade han till mig i bakhuvudet. Anledningen till min bestraffning var för att jag sköt på fel mål på skjutbanan under en vanlig skjutövning.

Utredningen av händelsen visade vilka de aktuella personerna var, att bestraffningen ägde rum under vecka 32 eller möjligen vecka 33 samt att den värnpliktige hade ryckt in i vecka 31 allt under år 2023.

Den värnpliktige utvecklade därefter sin berättelse enligt följande. Slaget var inte så hårt, men det överraskade honom ordentligt. Han kände sig förnedrad och upplevde LV:s tillvägagångssätt som kyligt. Han fick inget leende från LV eller känsla av personlig värme. Han var tagen av det inträffade under resten av dagen. Händelsen skavde hos honom i efterhand och han sökte stöd av andra värnpliktiga och sin familj. Han talade inte med något befäl om händelsen, eftersom den hade inträffat så nära inryckningen att han inte visste hur den skulle hanteras. Han har senare fått en bra relation till LV, men valde ändå att i halvårsenkäten berätta om händelsen för att kommande generationer värnpliktiga inte skulle behöva bli utsatta för ett liknande beteende.

Två av den värnpliktiges kamrater bevittnade händelsen och har lämnat uppgifter som i allt väsentligt överensstämmer med vad den värnpliktige har sagt. LV var högsta befäl vid skjutövningen. Två fänrikar och ett gruppbefäl, som precis avslutat sin värnpliktsutbildning, närvarade också vid skjutövningen.

Händelsen inträffade när de värnpliktiga avslutat skjutserien, som skett med skarpladdade vapen, gjort patron ur och gått fram till skjutvallen för att markera resultaten. De hade alltså inte längre skarpladdade vapen när bestraffningen skedde.

#### *Osanna och vilseledande uppgifter*

LV berättade inte om händelsen på skjutbanan för någon företrädare för Försvarmakten. I stället lämnade han vid upprepade tillfällen osanna uppgifter till flera av Försvarmaktens företrädare och andra kollegor om vad som inträffat vid skjutövningen. Han uppgav att den värnpliktige varit stressad och behövde lugnas ner samt att han därför klappat lugnt, utan slagrörelse på den värnpliktiges stridshjälm, och att den värnpliktige uppskattade hans stöd. LV:s version saknar alltså helt de inslag av våld och förnedring som de värnpliktiga berättat om.

När arbetsgivaren efter den 31 januari 2024 utredde händelsen på skjutbanan lämnade LV oriktiga uppgifter om vad som hade inträffat där. Han uppgav bl.a. att soldaterna bar hjälm och att han gav den aktuella värnpliktige en stöttande klapp på ryggen. Hans version saknade helt, som nyss sagts, de inslag av våld och förnedring som framkom i utredningen.

I februari 2024 övertalade LV sin plutonchef, JH, att skicka ett mejl till Försvarmakten som LV själv dikterat för att i efterhand ge stöd åt den oriktiga berättelse han lämnat om det inträffade, samt kunna göra gällande att tvåmånadersregeln överträtts. Detta gjorde han i ett telefonsamtal med JH i samband med att anmälan till personalansvarsnämnden lämnades in.

Att LV lämnade osanna uppgifter om händelsen på skjutbanan och förmodade andra att lämna uppgifter om den händelsen, som var vilseledande, var i sig illojalt och förtroendeskadligt och är en del i grunden för avskedandet.

### *LV bröt mot Försvarmaktens regler*

LV:s bröt genom sina ageranden mot flera av Försvarmaktens interna regler, dess värdegrund och uppförandekod. Det har dock oaktat detta funnits grund för avskedandet.

Värdegrunden och uppförandekoden gäller all typ av verksamhet i Försvarmakten. LV hade i uppgift att utbilda kollegor och värnpliktiga om innehållet i dessa. Värdegrundens centrala begrepp är öppenhet, resultat och ansvar. Värdegrunden omsätts i uppförandekoden. LV:s agerande utgör ett brott mot allt i denna, förutom åtagandet om egen fysisk och psykisk hälsa.

LV bröt även mot Försvarmaktens reglering av utbildning. Det gäller såväl reglementet Grund- och repetitionsutbildning och handboken Utbildningsmetodik som läroboken Pedagogiska grunder.

*Two-month rule*

LV:s agerande blev således känt för staten i samband med den nämnda halvårsenkäten, som Försvarsmakten fick del av den 31 januari 2024. Det är inte riktigt att LV skulle ha berättat om händelsen för JH i augusti 2023. Det LV berättade för JH var endast att det hänt något olyckligt rörande de värnpliktiga som fick dem att känna sig illa till mods. Om LV överhuvudtaget berättade närmare om vad som skett vid skjutövningen, var hans beskrivning så ofullständig eller osann, att den inte kan anses ha medfört att staten fått reda på de centrala omständigheterna i händelseförloppet, nämligen att LV på ett förnedrande sätt slagit en värnpliktig i bakhuvudet.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att LV berättade om händelsen för JH på ett sådant sätt, som förbundet påstått, och att staten därmed skulle ha haft kännedom om händelsen i mer än två månader före underrättelsen, finns mot ovanstående bakgrund synnerliga skäl att tillåta återopandet.

Avskedandet grundades inte heller enbart på händelsen på skjutbanan utan även på omständigheterna att LV farit med osanning och att han förmått JH att lämna vilseledande uppgifter den 29 februari och 1 mars 2024. Därför får även händelsen på skjutbanan återopas i målet.

*Labour law measures*

Förbundet har påstått att Försvarsmakten vidtog vissa arbetsrättsliga åtgärder som skulle innebära att Försvarsmakten varit förhindrad att avskeda LV. Några sådana åtgärder vidtog inte Försvarsmakten.

Det är inte riktigt att JH den 23 augusti 2023 meddelade LV att händelsen inte skulle tas vidare. Han vidtog inte heller någon åtgärd med anledning av den information som LV gav honom. I vart fall medför inte ett sådant meddelande till LV, varken under hösten 2023 eller i februari 2024, att staten skulle vara förhindrad att därefter avskeda honom.

LV bad vid ett stormöte den 8 februari 2024 om ursäkt ”om någon känt sig orättvist behandlad eller kränkt” eller liknande. Han bad alltså inte om ursäkt för att han slagit någon i huvudet. Ursäkten gjordes på LV:s initiativ. Arbetsgivaren beordrade inte LV att be om ursäkt. Skrivningen i anmälan till Försvarsmaktens personalansvarsnämnd, om att det beslutats om en ursäkt, avser endast att LV själv beslutade att be om ursäkt. Den aktuella ursäkten kan inte ha gett LV fog att tro att hans agerande därigenom var arbetsrättsligt utagerat. Även om Arbetsdomstolen skulle finna att arbetsgivaren beordrade LV att be om ursäkt, är detta inte en sådan arbetsrättslig åtgärd som hindrar avskedandet. Ursäkten ska ses som en del av arbetsmiljöarbetet.

Det saknar betydelse i detta sammanhang att LV genomgående fick fina vitsord vid medarbetarsamtalet den 5 september 2023.

#### *Lön och semesterlön*

LV:s grundlön var 37 900 kr per månad. Det är riktigt att det finns en kollektivavtalsenlig rätt till vissa lönetillägg i vissa situationer. Dessa är dock inte garanterade utan de följer av hur den anställda har arbetat. Eftersom LV inte utförde något arbete efter att han avskedats, har han inte rätt till några rörliga tillägg om avskedandet ogiltigförklaras. Ett eventuellt ekonomiskt skadestånd ska beräknas utifrån grundlönen. Det är därför inte möjligt att utgå från LV:s genomsnittslön på det sätt som förbundet påstått. Det är riktigt att LV:s taxerade inkomster de senaste fem åren uppgår till de belopp som förbundet gjort gällande.

Det är riktigt att LV hade 280 timmar semester per år samt att semesterlöneförmånerna ska beräknas på det sätt som förbundet gjort gällande. Det belopp som förbundet begärt ersättning för som semestertillägg del 1 är korrekt beräknat. Beloppen avseende semestertillägg del 2 har han inte rätt till, eftersom han inte har rätt till några rörliga lönetillägg.

*Allmänt skadestånd*

LV blev inte frihetsberövad och avstängd på det sätt som förbundet påstått. Det påstådda frihetsberövandet och militärpolisens agerande utreddes av åklagare som lade ner förundersökningen då det inte gick att bevisa att brott hade begåtts.

Vad förbundet gjort gällande i denna del saknar dessutom samband med avskedandet. Omständigheterna saknar därmed betydelse för bedömningen av skadeståndets storlek.

**Förbundets utveckling av talan**

*Händelsen på skjutbanan*

I samband med skjutövningen den 7 augusti 2023 var 18 personer närvarande. Fänriken CNJ var ansvarigt befäl för skjutövningen. LV var alltså inte ansvarig för övningen eller utrustningen, utan han närvarade i syfte att stötta och handleda CNJ.

Innan skjutövningen påbörjades blev alla soldater instruerade om säkerhetsbestämmelser och skjutbaneregler för skjutningen. Soldaterna skulle genomföra skjutövningen utan krav på tid, men med krav på träffresultat. Avståndet till tavlorna vid skjutningen var kort.

Vid kontroll av resultaten visade det sig att den värnpliktige hade skjutit på fel mål. LV försökte samtala med den värnpliktige utan att nå fram till honom, eftersom han uppvisade tydliga tecken på en stressreaktion med svårigheter att fokusera på sin omgivning. När LV försökte tala med honom om att han skjutit vid sidan av målet, svarade han inte på tilltal utan mumlade ohörbart och flackade med blicken. Då den värnpliktige inte var vid sina sinnens fulla bruk, och hanterade ett skarpladdat vapen, även om det i just detta moment inte låg någon kula i loppet, bedömde LV att det var angeläget att bryta hans stressreaktion, eftersom den innebar en påtaglig fara för

övriga närvarande vid skjutövningen. LV ställde sig framför den värnpliktige samtidigt som LV pratade med honom med enkla ord. LV försökte lugna den värnpliktige med ord som; ”det är inte hela världen”, men denne befann sig fortsatt i stress med flackande blick och mumlade. LV fick inte kontakt med den värnpliktige och försökte då med ett distraktionsmoment. Han sade till den värnpliktige att lägga sin panna mot hans hand och gav därefter honom en lätt klapp på huvudet samtidigt som han sade till honom att ”nu är detta utagerat, nu kan vi släppa det här”. Klappen var lös och orsakade ingen smärta. Klappen var inte heller ägnad att framkalla smärta eller kränka den värnpliktige. Det var inte tal om någon bestraffning utan en distraktionsmanöver för att bryta en farlig situation.

LV upplevde att distraktionsmanövern gav resultat, eftersom den värnpliktige märkbart återfick ett lugn och fokus. LV gav därefter den värnpliktige en stöttande klapp på sidan av ryggen samtidigt som han sade att detta får vi fixa till vid nästa skjutserie. Därefter sade LV till den värnpliktige att markera och klistra igen sina skjuthål med klisterlappar. Därefter fortsatte skjutövningen. Den värnpliktige klarade skjutmomentet vid nästa skjutserie. LV upplevde inte att denne var märkbart tagen av händelsen.

#### *Osanna och vilseledande uppgifter*

Det är inte riktigt att LV inte skulle ha berättat om händelsen för någon företrädare för Försvarmakten. Han lämnade inte heller osanna uppgifter till flera av Försvarmaktens företrädare och andra kollegor om vad som inträffat vid skjutövningen, som staten påstått. Han berättade om händelsen enligt nedan.

JH skickade den 29 februari 2024, dvs. samma dag som varslet om avskedande, ett mejl till arbetsgivaren där han klargjorde att han fått information om händelsen som föranlett det tilltänkta avskedandet redan vecka 33 eller vecka 34 år 2023. LV dikterade inte innehållet i mejlet och bad inte heller JH att skicka det. Den 1 mars 2024 skickade JH ett nytt mejl där han uppgav att han inte längre kunde erinra sig om det han skrivit i mejlet föregående

dag. Detta mejl visar att invändningen om att JH, och staten, fick kännedom om händelsen först vid ett senare tillfälle är en efterhandskonstruktion.

*LV bröt inte mot Försvarmaktens regler*

LV bröt inte mot Försvarmaktens interna regler, dess värdegrund eller uppförandekod. Han hade till uppgift att utbilda de värnpliktiga och kollegor i värdegrund och uppförandekod. LV delar Försvarmaktens värdegrund, uppförandekod och reglering av utbildning. Han satte i sitt arbete högsta prioritet med att leva upp till Försvarmaktens styrdokument. Detta stöds av att han fick fina omdömen kring sitt värdegrundsarbete. Den 5 oktober 2023 blev han även nominerad till medaljnämnden för sitt ledarskaps- och värdegrundsarbete.

Den aktuella händelsen hanterades utifrån värdegrundsarbetet och de interna bestämmelserna genom att LV detaljerat informerade sin chef om händelsen samt underkastade sig de arbetsrättsliga åtgärder som Försvarmakten vidtog, förutom avskedandet.

*Tvåmånadersregeln*

JH närvarade vid ”plutonens timme” den 23 augusti 2023 för att som ansvarig arbetsgivarföreträdare och ställföreträdande kompanichef ta emot soldaternas synpunkter på veckan. De värnpliktiga berättade om händelsen vid skjutövningen. Efter mötet tog JH direkt kontakt med LV och berättade att soldaterna känt sig uthängda på skjutbanan. LV berättade då om händelsen med klappen. Han beskrev händelsen detaljerat och visade med rörelser hur han agerat mot den värnpliktige för att bryta stressreaktionen.

Försvarmakten fick så mycket information om det inträffade att myndigheten hade möjlighet att utreda händelsen vidare, vilket dock inte gjordes. I och med att LV informerade arbetsgivarföreträdaren om händelsen, fick staten omgående kännedom om de omständigheter som staten nu lagt till grund för avskedandet. Omständigheterna får därmed inte åberopas.

*Arbetsrättsliga åtgärder*

Vid mötet i befälsrummet, den 23 augusti 2023, uppgav JH, i egenskap av arbetsgivarföreträdare, att han inte ansåg att händelsen skulle tas vidare.

Vid medarbetarsamtalet den 5 september 2023 fick LV sitt tjänstgöringsomdöme av JH med genomgående goda vitsord. LV:s handledning av två namngivna officerare, innefattande handledningen av dem under den aktuella händelsen på skjutbanan, framhölls särskilt i positiva ordalag.

Staten beordrade den 2 februari 2024 LV att be om ursäkt till soldaterna vid ett särskilt anordnat diskussionsforum den 8 februari 2024. Att han skulle be om ursäkt till hela gruppen berodde enligt arbetsgivaren på anonymitetshänsyn. Ordern gavs av kompanichefen EE på ett bataljonsledningsmöte den 1 februari 2024 och meddelades till LV av JH dagen därpå. LV följde arbetsgivarens order och bad i storgrupp soldaterna om ursäkt. Soldaterna involverades därefter i diskussionsfrågor kring händelsen. Därefter meddelade soldaternas förtroendeman till LV och JH att soldaterna godtagit ursäkten och att de uppfattat LV agerande som positivt. LV uppfattade det som att händelsen därigenom var utagerad och att ingen mer åtgärd skulle göras gentemot honom.

Den 10 februari 2024 meddelade JH LV att händelsen som kommit upp på soldaternas enkät var slutligt hanterad. Den 15 februari 2024 frågade även LV om händelsen var utagerad varpå JH svarade att det inte kommer att bli något mer av ärendet.

Ovannämnda åtgärder och besked utgör sådana arbetsrättsliga åtgärder som innebär att staten därefter inte fått avskeda LV.

*Lön och semesterlön*

LV har rätt till lön och semesterlöneförmåner fram till den 19 augusti 2024 då han fick en ny anställning med en månadslön om 45 000 kr.

LV:s fasta månadslön var vid avskedandet 37 900 kr. Med olika kollektivavtalsenliga rörliga tillägg har LV haft en genomsnittslön de senaste tolv månaderna innan avskedandet om 42 700 kr per månad. De rörliga tilläggen uppgår därmed till 4 800 kr per månad. LV:s genomsnittslön de senaste fem åren har dock varit något högre än så, även efter avdrag med 300 000 kr för tjänstgöring i Ukraina.

Eftersom LV fyllt 40 år, har han rätt till 280 timmar årssemester, motsvarande 35 dagar. Semesterlön utgörs av den fasta månadslönen samt två olika semestertillägg, del 1 och del 2.

Semestertillägg del 1 utgår från fast lön och antalet berättigade semestertimmar. Semestertillägg del 1 utgör 0,061 procent av antalet semestertimmar multiplicerat med den fasta lönen. Det innebär att LV har rätt till semestertillägg del 1 om 6 473 kr per år eller 540 kr per månad ( $0,00061 \times 280 \times 37\,900$ ).

Semestertillägg del 2 utgår från intjänade rörliga lönetillägg året närmast före semesteråret och antalet berättigade semestertimmar. Semestertillägg del 2 utgör 0,06 procent av antalet semestertimmar multiplicerat med det rörliga lönetillägget. Det innebär att LV har rätt till semestertillägg del 2 om 9 676 kr per år eller 806 kr per månad ( $0,0006 \times 280 \times [12 \times 4\,800]$ ).

Sammanlagt semestertillägg per månad uppgår till 1 346 kr ( $540 + 806$ ).

#### *Allmänt skadestånd*

Vid bedömningen av det allmänna skadeståndets storlek ska arbetsgivarens agerande i samband med avskedandet beaktas.

I samband med varslet den 29 februari 2024 blev LV frihetsberövad av beväpnad militärpolis. Detta beslutades av säkerhetschefen F 16 utan att det fanns någon misstanke om brott. Under frihetsberövandet tvingade säkerhetschefen vid F 16 av LV samtliga kläder och genomsökte dessa inklusive personliga tillhörigheter såsom LV:s privata väskor. Försvarsmakten tog

ifrån LV hans passerkort och nycklar till arbetsplatsen. Därefter förde militärpolis med tvång ut honom från Försvarmaktens lokaler och transporterade honom i Försvarmaktens fordon till hans bostad. Frihetsberövandet upphävdes vid LV:s bostad. LV var efter detta avstängd från arbetsplatsen i strid med regeringsformens krav på lagstöd.

### **Utredningen**

Målet har avgjorts efter huvudförhandling.

På förbundets begäran har det hållits förhör under sanningsförsäkran med LV samt vittnesförhör med fanjunkaren och planeringsofficeren AF, fänriken CNJ, korpralen OS och f.d. soldaten AEN.

På statens begäran har vittnesförhör hållits med bataljonschefen överstelöjtnanten JL, kompanichefen majoren EE, ställföreträdande kompanichefen kaptenen JH, f.d. soldaterna AE och AK, HR-cheferna TK och AW samt försvarsjuristen RL.

Parterna har även åberopat skriftlig bevisning samt en ljudfil som har spelats upp.

### **Domskäl**

#### *Twisten*

Parterna tvistar i huvudsak om det fanns laga skäl för avskedandet, eller sakliga skäl för uppsägning av LV, på grund av att LV slagit eller klappat en värnpliktig soldat i bakhuvudet i samband med en skjutövning, samt därefter lämnat osanna uppgifter om det inträffade och förmått andra att lämna vilseledande uppgifter om händelsen.

Parterna är oense om staten känt till händelsen med den värnpliktige, som staten åberopat till grund för avskedandet, i mer än två månader innan LV den 29 februari 2024 underrättades om det tilltänka avskedandet.

Enligt förbundet ska de påstådda omständigheterna om osanna och vilseledande uppgifter avvisas, eftersom dessa inte åberopades som grund i varslet till förbundet eller hos personalansvarsnämnden och inte heller har tvisteförhandlats. Staten har motsatt sig avvisningsyrkandet, och invänt att omständigheterna åberopades både vid personalansvarsnämnden och vid tvisteförhandlingen.

*Rättsliga utgångspunkter*

Betydelsen av att arbetsgivaren före rättegången uppgett skälen för ett avskedande

Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för avskedandet (19 § tredje stycket anställningsskyddslagen). De uppgifter som arbetsgivaren lämnar i enlighet med denna bestämmelse får i princip den verkan att andra omständigheter än de uppgivna inte med framgång kan åberopas vid domstol. Samma rättsverkan, dvs. att domstolen bortser från omständigheterna, inträder i allmänhet om arbetsgivaren vid en förhandling eller i ett beslut från en personalansvarsnämnd preciserar skälen för avskedandet, eller om arbetsgivaren självmant – utan att arbetstagaren begär det – lämnar ett skriftligt besked om skälen för avskedandet (se t.ex. AD 2005 nr 17). Det som arbetsgivaren angett i under rättelse och varsel före avskedandet har dock inte ansetts ha sådan verkan (se AD 1982 nr 81).

Syftet med arbetsgivarens skyldighet, att på begäran ge fullständiga besked om grunderna för avskedandet, är att arbetstagaren inte ska behöva sväva i ovisshet rörande grunderna för detta, om han eller hon önskar dra det under rättslig prövning. Arbetsgivaren kan dock i viss utsträckning åberopa även andra omständigheter, om de ligger i linje med vad som angetts som grund för avskedandet (se AD 2005 nr 17 och däri gjorda hänvisningar).

Tvåmånadersregeln

Ett avskedande får enligt 18 § andra stycket anställningsskyddslagen som utgångspunkt inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än två månader innan underrättelse om det tänkta avskedandet lämnades till arbetstagaren. Om det finns synnerliga skäl, kan dock arbetsgivaren få åberopa enbart omständigheter som denne haft kännedom om mer än två månader. Detta undantag ska enligt motiven tillämpas restriktivt. Avsikten är att det ska vara möjligt att undvika klart stötande resultat såsom när arbetstagaren sägs upp på grund av att han eller hon gjort sig skyldig till ett allvarligt brott (prop. 1993/94:67, s. 63 f.).

Syftet med tvåmånadersregeln är att åstadkomma en snabb handläggning av ärenden om avskedanden. Arbetstagaren ska inte under en längre tid behöva sväva i ovisshet beträffande arbetsgivarens inställning i frågan om anställningen ska bestå eller inte (se t.ex. AD 2022 nr 3 och AD 2025 nr 23).

Den avgörande tidpunkten för tvåmånadersfristens början är alltså när det som läggs arbetstagaren till last blir känt för arbetsgivaren. Om arbetsgivaren inte omedelbart kan överblicka händelsen, börjar tidsfristen löpa först när de närmare omständigheterna har blivit utredda. Det förhållandet, att arbetsgivaren i de svåröverblickbara fallen har rätt att utreda de närmare omständigheterna innan tvåmånadersfristen börjar löpa, innebär inte att regeln principiellt sett har en annan innebörd i dessa fall än i de klara och okomplicerade situationerna. Skillnaden är bara den att fristen i det ena fallet börjar löpa när händelsen inträffar och i det andra fallet när de närmare omständigheterna har blivit utredda (se t.ex. AD 2015 nr 13, AD 2019 nr 38 och AD 2025 nr 23).

Det räcker att någon av de åberopade omständigheterna, som typiskt sett har betydelse för avskedandefrågan, blivit kända för arbetsgivaren inom tvåmånadersfristen för att samtliga åberopade omständigheter ska få ligga till grund för bedömningen. En omständighet som arbetsgivaren känt till mer än

två månader får alltså åberopas som grund för avskedandet, under förutsättning att någon annan åberopad omständighet kommit till arbetsgivarens kännedom först inom tvåmånadersfristen. De färskas omständigheterna måste vara av sådant slag att de åtminstone kan ingå som ett led i grunden för ett enligt lagen godtagbart avskedande (se t.ex. AD 1990 nr 18).

Det är arbetstagersidan som har bevisbördan för när arbetsgivaren fick kännedom om de åberopade omständigheterna (se AD 2013 nr 12).

#### När arbetsgivaren redan ingripit mot en misskötsamhet

Vissa åtgärder som en arbetsgivare vidtar på grund av en arbetstagers misskötsamhet t.ex. en omplacering kan, i vissa fall om åtgärderna gett arbetstagaren fog för sin uppfattning att arbetsgivaren inte skulle vidta några ytterligare åtgärder med anledning av misskötsamheten, medföra att arbetsgivaren därefter är förhindrad att lägga enbart samma omständighet till grund för ett avskedande (jfr t.ex. AD 1994 nr 106 och AD 2001 nr 32).

#### Twisteförhandling är en förutsättning för att en talan ska tas upp

En talan får vidare inte tas upp till prövning av Arbetsdomstolen förrän förhandling, som kan påkallas enligt medbestämmandelagen eller som anges i kollektivavtal, har ägt rum rörande tvistefrågan (4 kap. 7 § första stycket arbetstvistlagen).

#### *Arbetsdomstolens bedömning*

#### Ska en del av statens talan avvisas?

Av protokollet från twisteförhandlingen, som också kommer att behandlas i nästkommande avsnitt, framgår att parterna har twisteförhandlat om avskedandet och de övriga frågor som förbundets yrkanden i sak avser. Därför kommer avvisning med stöd av 4 kap. 7 § arbetstvistlagen inte i fråga. Vad förbundet i övrigt anfört medför inte att några omständigheter ska avvisas. Förbundets avvisningsyrkande ska därför avslås.

Har staten tidigare lagt påståenden om osanna och vilseledande uppgifter till grund för avskedandet?

Av protokollet från tvisteförhandlingen om avskedandet framgår att Försvarmakten gjorde gällande att LV inte varit sanningsenlig om den aktuella händelsen, att hans version var väsensskild från versionen i halvårsenkäten samt att han förmått JH att skicka ett mejl som ger stöd för LV:s version. Det kan inte utläsas av protokollet att Försvarmakten uttryckligen gjorde gällande att dessa omständigheter i sig utgjorde grund för avskedandet, men att de särskilt togs upp vid förhandlingen tyder starkt på det. I vart fall får det anses utrett att förbundet genom vad som förekom vid förhandlingen, som föregick väckandet av talan, fick kännedom om att staten lade LV också detta till last. Därför anser Arbetsdomstolen att staten inte är förhindrad att återropa samtliga omständigheter på grund av att vissa av dessa inte skulle ha angetts som grund för avskedandet före rättegången. Den bedömningen kan inte förändras av vad som kan ha stått i personalansvarsnämndens föregående beslut om avskedandet.

Ska avskedandet ogiltigförklaras på grund av tvåmånadersregeln?

LV underrättades om det tilltänkta avskedandet den 29 februari 2024. Det innebär att avskedandet inte får grundas *enbart* på omständigheter som staten fått kännedom om före den 29 december 2023.

Det är utrett att det vid ett möte, plutonens timme, i augusti 2023 kom fram att det hänt något vid skjutbanan som involverade de värnpliktigas befäl och att JH, som närvarade vid mötet, därefter nämnde detta för LV och AF när de befann sig i befälsrummet. LV och AF har uppgett att LV då berättade om händelsen vid skjutbanan. De har härvid samstämmt berättat att LV mer än en gång både beskrev och visade hur han klappade, eller slog, den värnpliktige soldaten i bakhuvudet.

JH har uppgett att han initialt var orolig för att det var de två nyexaminerade fänrikarna som gjort något olämpligt vid skjutbanan, men att LV direkt upp gav att det var han som var inblandad samt att händelsen var överspelad och

situationen lugn. JH har vidare uppgett att han därefter slutade att lyssna och därför inte minns om LV vid tillfället berättade om slaget eller klappen. Han har även berättat att han bedömde händelsen som en icke-fråga eftersom LV, en fanjunkare med 20 års erfarenhet, sade att den var överspelad.

Arbetsdomstolen konstaterar att JH inte har tillbakavisat att LV skulle ha berättat om sitt agerande vid skjutbanan. Genom förhören med LV och AF får det därför anses visat att LV med ord och gester berättade att han slagit eller klappat en värnpliktig i bakhuvudet samtidigt som han hade den andra handen mot den värnpliktiges panna. Detta innebär, även om LV kan ha tonat ner händelsen och uppgett att syftet med agerandet var att bryta en farlig stressreaktion, att arbetsgivaren genom den då ställföreträdande kompanichefen JH i augusti 2023 fick kännedom om att LV slagit eller klappat en värnpliktig i bakhuvudet på det sätt som staten gjort gällande i målet. Att JH vid tillfället inte uppfattade agerandet som allvarligt eller anmärkningsvärt ändrar inte denna bedömning. Tvåmånadersregeln medför därmed att omständigheterna kring händelsen på skjutbanan som utgångspunkt inte får åberopas som grund för avskedandet.

Staten har dock som grund för avskedandet, förutom händelsen på skjutbanan, även åberopat att LV lämnat osanna uppgifter om händelsen på skjutbanan genom att han utelämnade information om slagets bestraffande syfte så som det senare framställdes i de värnpliktigas halvårsenkät, och i stället framställde det som en harmlös klapp i syfte att den värnpliktige skulle återfå lugn och fokus. Staten har också gjort gällande att LV, vid månads-skiftet februari/mars 2024, förmådde JH att lämna vilseledande uppgifter om hans kännedom om händelsen. Dessa omständigheter har staten ostridigt inte fått kännedom om tidigare än två månader före underrättelsen.

De färskas omständigheterna är inte åberopade som självständiga grunder för avskedandet men väl som led i grunden för avskedandet. Omständigheterna kan inte, enligt Arbetsdomstolens mening, typiskt sett anses sakna betydelse för frågan om avskedandet var lagligen grundat. Däremot ger inte utredningen i målet, i form av bl.a. JH:s uppgifter och ljudfilen där han berättar

om händelserna, tillräckligt stöd för att LV har lämnat osanna uppgifter och förmått JH att lämna vilseledande uppgifter till arbetsgivaren. Arbetsdomstolen anser därför att åberopandet av de färskas omständigheterna i detta fall inte innebär att staten även kan åberopa händelsen vid skjutbanan som grund för avskedandet.

Arbetsdomstolen anser inte heller att det finns synnerliga skäl att tillåta staten åberopa händelsen vid skjutbanan trots att tvåmånadersfristen är överskriden.

Avskedandet ska redan på grund av detta ogiltigförklaras.

#### *Lön*

Eftersom avskedandet ska förklaras ogiltigt har LV rätt till lön under den yrkade perioden. Staten har vitsordat en grundlön om 37 900 kr per månad, men invänt att LV därutöver inte har rätt till några rörliga tillägg enligt kollektivavtalet eftersom dessa förutsätter att den anställde arbetat på visst sätt.

Förbundet har inte redogjort för vad det är för typ av rörliga tillägg som yrkandet avser. I stället motsvarar yrkandet LV:s genomsnittliga lönetillägg under året före avskedandet. Mot bakgrund av att det kommit fram i målet att de rörliga tilläggen varierar utifrån flera faktorer, bl.a. utlandstjänstgöring, anser inte Arbetsdomstolen att förbundet har bevisat att LV har rätt till några lönetillägg. Förbundets yrkande ska därför bifallas endast avseende grundlönen.

#### *Skadestånd*

Staten är skyldig att betala allmänt skadestånd till LV med anledning av det felaktiga avskedandet.

Arbetsdomstolen bestämmer, i enlighet med förarbetena till 38 a § anställningsskyddslagen, det allmänna skadeståndet till 190 000 kr. Vad förbundet anfört om militärpolisens agerande i samband med avskedandet ändrar inte denna bedömning.

*Rättegångskostnader*

Eftersom staten har förlorat målet, ska staten ersätta förbundets rättegångskostnader i den mån dessa har varit skäligen påkallade för att tillvarata förbundets rätt.

Förbundet har yrkat ersättning för rättegångskostnad med 980 553 kr, varav 771 750 kr avser ombudsarvode. Staten har vitsordat yrkad ersättning för utlägg och tidspillan som skälig i och för sig, men överlämnat bedömningen av ombudsarvodet till rätten.

Arbetsdomstolen anser att det begärda ombudsarvodet framstår som väl högt. Mot bakgrund av målets art och omfattning anser domstolen att förbundet får anses skäligen tillgodosett med ersättning för ombudsarvode med 550 000 kr. På beloppet tillkommer mervärdesskatt.

**Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår Officersförbundets yrkande om avvisning.
2. Arbetsdomstolen förklarar avskedandet av LV ogiltigt.
3. Arbetsdomstolen förpliktar staten genom Försvarmakten att till LV betala
  - lön med 37 900 kr per månad från den 22 april 2024 till och med den 18 augusti 2024 jämte ränta enligt 6 § räntelagen på månadsvis förfallande belopp från den 25:e varje månad till dess betalning sker, samt
  - allmänt skadestånd med 190 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 10 juli 2024 till dess betalning sker.
4. Arbetsdomstolen förpliktar staten att ersätta Officersförbundets rättegångskostnad med 703 366 kr, varav 550 000 kr avser ombudsarvode,

jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det först nämnda beloppet från dagen för denna dom tills dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman (skiljaktig), Peter Syrén (skiljaktig), Stefan Hult, Gunnar Ekbrant (skiljaktig), Göran Söderlöf, Malin Sjunnebo och Elisabeth Mohlkert.

Rättssekreterare: Martina Diab

Karin Renmans, Peter Syréns och Gunnar Ekbrants skiljaktiga mening

Vi delar majoritetens uppfattning till och med avsnittet ”Har staten tidigare lagt påståenden om osanna och vilseledande uppgifter till grund för avskedandet”. Från och med avsnittet ”Ska avskedandet ogiltigförklaras på grund av tvåmånadersregeln?” har vi följande uppfattning.

Enligt 18 § andra stycket anställningsskyddslagen räcker det med att någon av de åberopade omständigheterna, som typiskt sett har betydelse för avskedandefrågan, blivit kända för arbetsgivaren inom tvåmånadersfristen för att även omständigheter som arbetsgivaren tidigare känt till ska få ligga till grund för bedömningen. En omständighet som arbetsgivaren känt till mer än två månader får alltså åberopas som grund för avskedandet, under förutsättning att någon annan åberopad omständighet kommit till arbetsgivarens kännedom först inom tvåmånadersfristen.

Den färska omständigheten måste vara av sådant slag att den åtminstone kan ingå som ett led i grunden för ett enligt lagen godtagbart avskedande (se t.ex. AD 1990 nr 18) och det får inte heller, enligt vår mening, helt saknas fog för att påstå att den färska omständigheten inträffat.

LV underrättades om det tilltänkta avskedandet den 29 februari 2024. Det innebär att avskedandet inte får grundas *enbart* på omständigheter som staten fått kännedom om före den 29 december 2023.

Förutom händelsen på skjutbanan har staten även åberopat att LV lämnat osanna uppgifter om händelsen på skjutbanan genom att han utelämnade information om slagets bestraffande syfte så som det senare framställdes i de värnpliktigas halvårsenkät, och i stället framställde det som en harmlös klapp i syfte att den värnpliktige skulle återfå lugn och fokus. Staten har också gjort gällande att LV, vid månadsskiftet februari/mars 2024, förmådde

JH att lämna vilseledande uppgifter om sin kännedom om händelsen. Dessa omständigheter har staten ostridigt inte fått kännedom om tidigare än två månader före underrättelsen.

De färskaste omständigheterna är inte återopade som självständiga grunder för avskedandet men väl som led i grunden för detta. Omständigheterna kan inte typiskt sett anses sakna betydelse för frågan om avskedandet var lagligen grundat. Utredningen i målet i form av bl.a. JH:s uppgifter och ljudfilen där han berättar om händelserna ger, enligt vår mening, tillräckligt stöd för att LV kan ha förmått JH att lämna vilseledande uppgifter till arbetsgivaren. Staten kan därmed inte sägas helt ha saknat fog för detta påstående. Det anförda innebär att staten inte har grundat avskedandet enbart på omständigheter som staten har känt till mer än två månader före underrättelsen. Samtliga återopade omständigheter, således även händelsen på skjutbanan, får därför, enligt vår mening, läggas till grund för bedömningen av avskedandets giltighet.

Ett avskedande får, enligt 18 § första stycket anställningsskyddslagen, ske om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Detta innebär att avskedande får ske endast i allvarliga fall när det är fråga om förfaranden som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande.

Det är ostridigt att den aktuella värnpliktige en kort tid efter att han påbörjat sin värnpliktstjänstgöring, sköt på fel måltavla vid en skjutövning, och att LV uppmärksammade detta. Det är vidare ostridigt att LV ställde sig nära den värnpliktige, som är cirka 20 cm längre än LV, och bad denne att lägga pannan mot hans utsträckta handflata, varefter LV med den andra handen slog eller klappade den värnpliktige i bakhuvudet.

Bortsett från LV:s uppgifter har det inte kommit fram något i målet som tyder på att den värnpliktige hade en farlig stressreaktion som behövde brytas. Oavsett hur det förhöll sig med den värnpliktiges sinnestillstånd, konstaterar vi att LV avsiktligt har slagit en värnpliktig i huvudet. Det rörde sig visserligen om ett lätt slag som inte orsakade någon smärta, men ändå ett

slag. Att den värnpliktige beordrades att lägga pannan mot LV:s handflata innan han mottog slaget samt AEN:s uppgifter om att LV uttalade något i stil med ”nu är du förlåten” talar, enligt vår mening, för att slaget var en bestraffning för att soldaten misslyckats med skjutövningen. Även om detta inte var LV:s avsikt anser vi att omständigheterna gav den värnpliktige fog att uppfatta situationen på det sättet, vilket LV måste ha insett. Den värnpliktige har uppgett att han uppfattat att han blev bestraffad, vilket han har beskrivit var förvirrande och förnedrande. Även AK har uppgett att han uppfattade händelsen vid skjutbanan som ett sätt att sätta ner foten och visa att det blivit fel. Vi anser mot denna bakgrund att omständigheterna är sådana att slaget måste anses ha varit en bestraffning och att LV insåg det.

Fysisk bestraffning är oacceptabel på varje arbetsplats. Det är också genom JL:s och EE:s uppgifter utrett att fysisk bestraffning strider mot Försvarets regler. Härtill kommer att det måste ställas mycket höga krav på LV när det gäller omdöme och behärskning i fråga om fysiskt våld, särskilt som hans arbete ytterst går ut på att utöva samhällets mest extrema legitima våldsanvändning. Detta gäller särskilt i en situation som den nu aktuella eftersom den värnpliktige får anses stå i beroendeställning till sitt överordnade befäl. Genom sitt handlande har LV, enligt vår mening, grovt åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren. Det har därmed funnits laga grund för avskedandet.

Vid ovanstående bedömning saknas skäl att fullt ut ta ställning till statens övriga påståenden till stöd för avskedandet av LV. Förbundets talan ska, enligt vår uppfattning, följaktligen avslås.

Överröstade i denna del är vi i övrigt ense med majoriteten.

**december 2025 s. 53**

**AD 2025 nr 98**

ARBETSDOMSTOLEN

DOM

Dom nr 99/25

2025-12-17

Mål nr B 36/25

Stockholm

KLAGANDE

HB

Ombud: förbundsjuristen Filip Vujcic, Unionen, 105 32 Stockholm

MOTPART

Be Licensed EU AB, 559159–3628, Störtloppsvägen 42, 129 45 Hägersten

Ombud: jur.kand. Katarina Andjelic, ONE Arbetsrätt, Box 7015, 402 31

Göteborg

SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägning m.m.

ÖVERKLAGAD DOM

Södertörns tingsrätts dom den 24 februari 2025 i mål T 6210-24

---

Tingsrättens dom, se bilaga.

### **Bakgrund**

Be Licensed EU AB (bolaget) grundades 2018 av JA, NW och HB. Bolaget bedriver bland annat utbildningsverksamhet inom IT, media-produktion och applikationsutveckling.

HB anställdes våren 2021 som instruktör i bolaget med uppgift att arbeta som mediapedagog, ge support på teknik samt agera stöd för praktikdelar av kurser. JA anställdes i augusti 2019 som utbildningskoordinator och verksamhetsutvecklare i bolaget med uppgift att koordinera och administrera utbildningar och kringverksamhet, som t.ex. kontakt med training partners,

kommunikation med kunder och utbildare, samt att vidareutveckla bolagets verksamhet. Både JA och HB var dock verksamma i bolaget till viss del innan anställningsavtalen ingicks. Även bolagets tredje grundare, NW, var verksam som lärare/instruktör för bolagets videoutbildningar.

Under en period från våren 2023 till hösten 2024 var HB också styrelseledamot och firmatecknare i bolaget. Även JA och NW var styrelseledamöter och firmatecknare i bolaget.

Till en början höll bolaget endast utbildningar som eleverna närvarade fysiskt vid. Med anledning av pandemin kom dock verksamheten att bedrivas på distans genom elevernas digitala närvaro. Eleverna som deltog på distans fick då låna särskilda väskor med nödvändig teknisk utrustning som distribuerades av bolaget.

Bolaget hyrde en mindre kontorslokal i Hägersten av en bostadsrättsförening. I kontorslokalen arbetade HB tillsammans med EL och SG som också var anställda hos bolaget. Under en period delades lokalen även med HB:s hustru som drev egen verksamhet därifrån. JA arbetade hemifrån. Utöver HB, EL och SG fanns också ett antal konsulter som arbetade för bolaget. Dessa arbetade dock inte i lokalen i Hägersten utan utgick från andra platser i landet. Det förekom också att bolaget tog in praktikanter.

I november 2023 utsågs JA till verkställande direktör för bolaget. Parterna har olika uppfattningar om vilken formell befattning JA hade innan han tillträdde som verkställande direktör.

På uppdrag av bolaget utförde företaget Feelgood i början av 2024 en utredning om arbetsmiljön hos bolaget. För Feelgoods räkning lämnade psykologen HSR en rapport till bolaget den 29 januari 2024. Den 13 februari 2024 hölls ett videomöte mellan HB, JA och HSR. Vid mötet tilldelades HB en skriftlig varning/erinran. Tre dagar senare, den 16 februari 2024, underrättades HB om uppsägning. Den 11 mars 2024 sades HB upp från sin anställning av skäl som hänfördes till honom personligen. Bolaget meddelade

honom samtidigt att han inte behövde stå till förfogande för arbete under uppsägningstiden. Anställningen upphörde den 11 maj 2024.

Till stöd för uppsägningen gjorde bolaget gällande att HB bl.a. genomgående under anställningens gång visat misskötsamhet, samarbetssvårigheter, illojalt agerande mot arbetsgivaren och dess ledning, samt arbetsvägran. Bolaget åberopade därvid ett antal närmare beskrivna omständigheter.

HB yrkade vid tingsrätten att uppsägningen av honom skulle förklaras ogiltig samt att bolaget skulle betala bl.a. lön och allmänt skadestånd till honom.

Bolaget bestred HB:s talan, men vitsordade att HB hade rätt till uppsägninglönen, inklusive semesterersättning, för perioden från och med den 17 april 2024 till och med den 10 maj 2024.

Tingsrätten fann att bolagets åtgärd att säga upp HB, vid en helhetsbedömning, framstod som den enda återstående rimliga åtgärden för att komma till rätta med missförhållandena. Tingsrätten bedömde således att det förelåg sakliga skäl för uppsägning och avslog HB:s yrkande om att uppsägningen skulle förklaras ogiltig samt hans yrkande om allmänt skadestånd för brott mot 7 § anställningsskyddslagen. Tingsrätten avslog även HB:s yrkande om lön och sjuklön för tiden efter anställningens upphörande.

Tingsrätten biföll HB:s yrkande om lön under uppsägningstiden, samt hans yrkande om allmänt skadestånd på grund av brott mot 12 och 13 §§ anställningsskyddslagen. Mot bakgrund av utgången i målet ålade tingsrätten HB att betala 80 procent av bolagets rättegångskostnader, i den mån tingsrätten fann att kostnaderna varit skäligen påkallade för att tillvarata bolagets rätt.

HB har överklagat tingsrättens dom.

**Yrkanden och inställning**

HB har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska förklara att uppsägningen av honom är ogiltig och förplikta bolaget att till honom betala

- a) allmänt skadestånd med 120 000 kr för brott mot 7 § anställningsskyddslagen,
- b) lön med 28 035 kr, inklusive semesterersättning avseende perioden den 12–31 maj 2024 med förfalldag den 25 maj 2024, 44 266 kr, inklusive semesterersättning, per månad från och med juni 2024 till och med oktober 2024 med förfalldag den 25:e i respektive månad, 39 839 kr, inklusive semesterersättning, för perioden den 1–27 november 2024 med förfalldag den 25 november 2024,
- c) sjuklön med 15 346 kr för perioden 28 november–11 december 2024 med förfalldag den 25 december 2024, samt
- d) lön med 10 329 kr, inklusive semesterersättning, för perioden från och med den 21 till den 27 januari 2025 (dag för huvudförhandling vid tingsrätten) med förfalldag den 25 januari 2025.

HB har yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på det allmänna skadeståndet från dagen för delgivning av stämning (den 22 april 2024) till dess betalning sker. Han har även yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på de yrkade beloppen avseende lön och sjuklön från respektive belopps förfalldag till dess betalning sker.

HB har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att ersätta hans rättegångskostnader vid tingsrätten.

Bolaget har motsatt sig ändring av tingsrättens dom.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

HB har således överklagat tingsrättens dom avseende de delar av hans talan som avslogs av tingsrätten. Tingsrättens domslut såvitt avser punkterna 3

(allmänt skadestånd på grund av brott mot 12 och 13 §§ anställningsskyddslagen) och 4 (ekonomiskt skadestånd för lön under uppsägningstiden), är inte överklagade och är således inte föremål för Arbetsdomstolens prövning.

### **Grunder och omständigheter**

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. Parternas grunder kan sammanfattas enligt följande.

#### *HB:s grunder*

Bolaget sade upp hans anställning utan att sakliga skäl för uppsägning förelåg. Han har inte varit misskötsam. Bolaget gjorde inte klart för honom att han riskerade sin anställning genom sitt beteende. Han fick inte tid på sig att göra eventuella förändringar efter varningen den 13 februari 2024, eftersom bolaget underrättade honom om uppsägning endast tre dagar därefter. Bolaget försökte inte heller omplacera honom. Eftersom bolaget därigenom bröt mot 7 § anställningsskyddslagen, ska bolaget betala allmänt skadestånd till honom för den kränkning som överträdelsen innebar. Av samma skäl ska bolaget även betala lön, inklusive semesterersättning, samt sjuklön även för tiden efter anställningens upphörande.

#### *Bolagets grunder*

Det fanns sakliga skäl enligt 7 § anställningsskyddslagen, hänförliga till HB personligen, för att säga upp honom. De personliga förhållandena bestod i att HB hade allvarliga samarbetsvårigheter och misskötte sitt arbete vid flera tillfällen på det sätt som bolaget angav vid tingsrätten. HB:s brott mot anställningsavtalet var av sådan allvarlig art att bolaget till och med har haft laga grund att avskeda honom från anställningen enligt 18 § anställningsskyddslagen. Det var inte skäligt att försöka omplacera HB. Uppsägningen ska därför inte ogiltigförklaras och bolaget är inte skyldigt att till HB betala

allmänt skadestånd för brott mot 7 § anställningsskyddslagen eller lön, inklusive semesterersättning, samt sjuklön för tiden efter anställningens upphörande.

### **Utredningen**

Målet i Arbetsdomstolen har avgjorts efter huvudförhandling. Arbetsdomstolen har tagit del av den muntliga bevisningen genom uppspelning av tingsrättens ljud- och bildupptagningar. Parterna har även i övrigt åberopat samma bevisning som vid tingsrätten.

### **Domskäl**

#### *Twisten*

Twisten i Arbetsdomstolen gäller frågan om det har förelegat sakliga skäl för uppsägningen av HB samt om han har rätt till dels allmänt skadestånd för brott mot 7 § anställningsskyddslagen, dels lön inklusive semesterersättning samt sjuklön för tiden efter uppsägningen.

#### *Rättsliga utgångspunkter*

Enligt 7 § första stycket anställningsskyddslagen ska en uppsägning från arbetsgivarens sida grunda sig på sakliga skäl. Sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.

Paragrafen ändrades 2022 genom att begreppet saklig grund ersattes av begreppet sakliga skäl. Av förarbetena till lagändringen framgår bl.a. följande. Det övergripande syftet med ändringen är att det för såväl arbetsgivare och arbetstagare i så hög grad som möjligt ska gå att förutse vad som krävs för att sakliga skäl för uppsägning ska föreligga. Frågan om det finns sakliga skäl ska, liksom tidigare, avgöras med utgångspunkt från om det föreligger ett tillräckligt allvarligt brott mot förpliktelserna enligt anställningsavtalet eller inte. Det avgörande för frågan om sakliga skäl föreligger

är om arbetstagaren på ett tillräckligt allvarligt sätt brutit mot anställningsavtalet och om arbetstagaren insett eller bort inse detta. Avgörandet ska grunda sig på en helhetsbedömning av samtliga relevanta omständigheter. – Vid helhetsbedömningen ska arbetstagarens personliga förhållanden vägas in liksom hur arbetsgivaren har agerat i det enskilda fallet och i arbetsmiljöhänseende. Även bakgrunden och orsaken till de omständigheter som läggs arbetstagaren till last ska beaktas i bedömningen. – Det ska dock inte göras någon avvägning mot arbetstagarens personliga intresse av att få behålla anställningen vad gäller om arbetstagaren har en stor försörjningsböroda eller att arbetsmarknaden är sådan att arbetstagaren på grund av personliga förhållanden kan ha svårt att hitta en ny anställning. Det ska inte heller göras någon prognos om arbetstagaren i framtiden skulle kunna tänkas komma att åsidosätta sina skyldigheter i anställningen eller inte. Bedömningen ska, på samma sätt som tidigare, ske utifrån lagförarbeten, rättspraxis från Arbetsdomstolen och andra rättskällor. – Inom ramen för helhetsbedömningen kvarstår det principiella kravet på att vidta mindre ingripande åtgärder som tidigare uppställts. Med mindre ingripande åtgärder avses exempelvis stödjande åtgärder, tillrättavisningar, varning om att anställningen är i fara och omplacering. Det sagda kan antas medföra en ökad fokusering på frågan om arbetstagaren har gjort sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt åsidosättande av sina skyldigheter enligt anställningsavtalet, och vad han eller hon har insett om detta där frågan om arbetstagarens insikt är relevant, se prop. 2021/22:176 s. 446 f. (se även AD 2024 nr 78 och AD 2024 nr 103).

Vilka personliga förhållanden som utgör sakliga skäl för uppsägning framgår inte av lagen, utan har främst fått sitt innehåll genom rättstillämpningen i Arbetsdomstolen. Antalet rättsfall från domstolen är mycket stort. Det kan t.ex. vara fråga om bristande arbetsprestationer, samarbetssvårigheter, illojalitet och andra former av misskötsamhet (se t.ex. AD 1982 nr 110, AD 1989 nr 129, AD 2007 nr 53, AD 2011 nr 57, AD 2024 nr 78 och AD 2024 nr 103).

Enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen är en uppsägning inte grundad på sakliga skäl, om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder

arbetstagaren annat arbete hos sig. Om en arbetstagare sägs upp utan sakliga skäl, ska uppsägningen enligt 34 § anställningsskyddslagen, förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Regler om skadestånd finns i 38–39 §§ anställningsskyddslagen.

*Fanns det sakliga skäl för uppsägningen?*

Bolaget har sagt upp HB av förhållanden som hänför sig till honom personligen. Till stöd för uppsägningen har bolaget åberopat ett antal närmare beskrivna omständigheter, som framgår av tingsrättens dom. Arbetsdomstolen delar tingsrättens bedömning av de omständigheter som bolaget har lagt HB till last och vad som är styrkt i dessa delar.

I likhet med tingsrätten finner Arbetsdomstolen sammantaget att det är styrkt att HB vid upprepade tillfällen har agerat illojalt och olämpligt på ett sätt som inte ska behöva tålas i ett anställningsförhållande. Genom sitt agerande har HB visat prov på samarbetsvårigheter av mycket allvarlig art. Det står även klart att HB:s uppträdande och samarbetsvårigheter har gått ut över bolagets verksamhet på så vis att de haft en mycket negativ påverkan på arbetsmiljön i bolaget. SG har uppgett att han inte klarade av att arbeta i bolagets kontorslokal på grund av HB. Även EB har uppgett att han fundrade över om han kunde arbeta kvar i bolaget när han, som nyanställd, hade blivit utskäld av HB.

Att det, som HB påstått, har förelegat meningsskiljaktigheter och kommunikationsproblem mellan delägarna i bolaget samt att det, i vart fall fram till hösten 2023 när JA utsågs till verkställande direktör, varit en otydlig ledning i bolaget, stöds av både rapporten från Feelgood och uppgifter från såväl JA som EL. Det är också klarlagt att, i vart fall HB själv, var missnöjd med att JA hade utsetts till verkställande direktör i bolaget och att han framförde kritik mot det beslutet.

Även om HB, i egenskap av styrelseledamot, kan ha haft skäl att argumentera för sin ståndpunkt i frågor av ledningskaraktär, innebär det inte att hans

agerande i anställningen kan anses godtagbart eller försvarligt. De uttalanden som han gjorde om JA till bl.a. IS, SG och EB men också till JA själv, utgjorde inte någon saklig kritik, utan handlade snarare om att underminera JA:s ställning som verkställande direktör. Uttalandena skedde såväl internt i bolaget till andra anställda som till SG:s fru, IS. I det aktuella fallet var det fråga om en liten arbetsplats med få anställda. HB har mot den bakgrunden klart gått över gränsen för vad som bör tålas av bolaget när han uttalat sig på det nedvärderande sätt han gjort om bland andra JA.

Bolaget har gjort gällande att HB:s beteenden varit så allvarliga att det inte hade krävts någon varning och att det egentligen förelegat grund för avskedande.

HB har, enligt Arbetsdomstolens mening, sammantaget agerat på sätt som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande. Genom sina ageranden har han grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren på sådant sätt att arbetsgivaren hade kunnat välja avskedande.

HB har framhållit att han inte före 13 februari 2024 fått någon varning från arbetsgivaren för sina beteenden. Enligt Arbetsdomstolens mening borde arbetsgivaren, på ett tydligare sätt än som skett, ha talat med HB och klargjort för honom att hans beteenden inte var acceptabla och varnat honom för att hans anställning var i fara, om han inte ändrade sig. I och med det ovan redovisade ställningstagandet påverkar dock detta inte utgången i detta fall (jfr AD 2011 nr 57).

Vid en samlad bedömning finner således Arbetsdomstolen att HB genom sina beteenden, i de avseenden som funnits styrkta, har agerat på sådant sätt att det har varit berättigat att skilja honom från anställningen. Detta innebär sammanfattningsvis att det har förelegat sakliga skäl för uppsägningen.

Tingsrättens domslut, punkterna 1, 2, 5 och 6 ska därmed stå fast.

*Rättegångskostnader*

HB har förlorat målet och ska enligt 18 kap. 1 § rättegångsbalken som huvudregel stå för bolagets rättegångskostnad både vid tingsrätten och i Arbetsdomstolen.

Bolaget har yrkat ersättning med 196 037 kr, varav 166 400 kr avser om-budsarvode. Ersättningen är skälig.

**Domslut**

1. Arbetsdomstolen fastställer tingsrättens domslut avseende punkterna 1, 2, 5 och 6.
2. Arbetsdomstolen förpliktar HB att ersätta Be Licensed EU AB dess rättegångskostnad i Arbetsdomstolen med 196 037 kr, varav 166 400 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det först nämnda beloppet från dagen för Arbetsdomstolens dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Peter Syrén, Kurt Eriksson, Lars Askelöf, Göran Söderlöf, Ronny Wenngren och Elisabeth Mohlkert. Enhälligt.

Rättssekreterare: Jenny Linde

**PARTER****Kärande**  
HB

Ombud: Sverker Wickberg  
Unionen  
105 32 Stockholm

**Svarande**

Be Licensed EU AB,  
559159-3628 Störtloppsvägen 42  
129 45 Hägersten

Ombud: Katarina Andjelic  
ONE Arbetsrätt  
Box 7015  
402 31 Göteborg

---

**DOMSLUT**

1. Yrkandet om att tingsrätten ska förklara att uppsägningen av HB är ogiltig avslås.
2. Yrkandet om att Be Licensed EU AB ska förpliktas utge allmänt skadestånd till HB för brott mot 7 § lagen (1982:80) om anställningsskydd ("LAS") avslås.
3. Be Licensed EU AB ska till HB utge allmänt skadestånd med 15 000 kr för brott mot 12 och 13 §§ LAS, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 22 april 2024 till dess betalning sker.

4. Be Licensed EU AB ska till HB betala uppsägningslön med
- a) 28 374 kr inklusive semesterersättning avseende perioden den 12 – 31 mars 2024 med förfallodag den 25 mars 2024,
  - b) 44 266 kr inklusive semesterersättning avseende april månad 2024 med förfallodag den 25 april 2024, och
  - c) 16 231 kr inklusive semesterersättning avseende perioden den 1 – 11 maj 2024 med förfallodag den 25 maj 2024.

På beloppen under a) – c) ovan ska ränta enligt 6 § räntelagen utgå från respektive belopps förfallodag till dess betalning sker.

5. HB:s yrkanden om lön och sjuklön för perioden efter uppsägningstidens utgång avslås.

6. HB ska ersätta Be Licensed EU AB för dess rättegångskostnader med 253 836 kr, varav 245 440 kr är ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

---

**BAKGRUND**

HB har, sedan våren 2021, varit tillsvidareanställd i företaget Be Licensed EU AB ("Bolaget"). Bolaget grundades av JA, NW samt HB år 2018 och HB var verksam i det även i tiden innan anställningsavtalet ingicks. Bolaget bedriver bland annat utbildningsverksamhet inom IT, media-produktion och applikationsutveckling. HB blev, i mitten av mars 2024, uppsagd på grund av personliga skäl.

**YRKANDEN M.M.**

**HB** har yrkat att tingsrätten

1. ska förklara att uppsägningen av HB är ogiltig,
2. ska förplikta Bolaget att till HB utge allmänt skadestånd med 135 000 kr för brott mot 7 och 12 – 13 §§ LAS,
3. ska förplikta Bolaget att till HB betala lön/uppsägningslön med
  - a) 28 374 kr inklusive semesterersättning avseende perioden den 12 – 31 mars 2024 med förfallodag den 25 mars 2024,
  - b) 44 266 kr inklusive semesterersättning avseende april månad 2024 med förfallodag den 25 april 2024, och
  - c) 16 231 kr inklusive semesterersättning avseende perioden den 1 – 11 maj 2024 med förfallodag den 25 maj 2024,
4. ska förplikta Bolaget att till HB betala lön med
  - a) 28 035 kr inklusive semesterersättning avseende perioden den 12 – 31 maj 2024 med förfallodag den 25 maj,
  - b) 44 266 kr inklusive semesterersättning per månad från och med juni till och med oktober 2024 med förfallodag den 25e i respektive månad, och
  - c) 39 839 kr inklusive semesterersättning för perioden 1 – 27 november 2024 med förfallodag den 25 november 2024,
5. ska förplikta Bolaget att till HB betala sjuklön med 15 346 kr för perioden 28 november – 11 december 2024 med förfallodag den 25 december 2024, och

2025-02-24

6. ska förplikta Bolaget att till HB betala lön med 10 329 kr inklusive semesterersättning för perioden 21 – 27 januari 2025 (dag för huvudförhandling) med förfallodag den 25 januari 2025.

HB har även yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på det allmänna skadeståndet från dagen för delgivning av stämningsansökan (den 22 april 2024) till dess betalning sker samt på yrkandena om uppsägningslön, lön och sjuklön från respektive belopps förfallodag till dess betalning sker.

**Bolaget** har vitsordat att HB har rätt till uppsägningslön, inklusive semesterersättning, för perioden från och med den 17 april 2024 till och med den 10 maj 2024. Beloppet ska baseras på en månadslön om 44 266 kr, inklusive semesterersättning som HB har räknat ut, jämte ränta enligt 6 § räntelagen. Övriga yrkanden har bestritts och endast sättet för räntans beräkning har vitsordats som skälig i och för sig.

**Parterna** har begärt ersättning för sina respektive rättegångskostnader.

## GRUNDER OCH UTVECKLING AV TALAN

HB har sagts upp av Bolaget utan att sakliga skäl för uppsägning förelegat. En arbetstagare som blivit uppsagd har, enligt 12 § LAS, rätt att under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare. Det saknas i detta fall grund att göra avräkning enligt 13 § LAS eftersom HB varken förvärvat inkomst eller uppenbarligen kunde ha förvärvat inkomst i annan godtagbar anställning. HB har därför rätt till allmänt skadestånd på grund av kränkningen av hans anställningsskydd (7, 12 och 13 §§ LAS) samt rätt till lön, semesterersättning och uppsägningslön.

*Bakgrund*

HB är en av Bolagets grundare och har utfört arbete för Bolagets räkning sedan 2018. Tillträdesdagen enligt anställningsavtalet var den 26 april 2021. Hans primära arbetsuppgifter var främst verksamhetsutveckling och att genomföra utbildningar. De tre grundarna, dvs. HB, JA och NW, var överens om att de inte ville ha någon VD. De tre delade på ansvaret för driften av verksamheten. Under perioden den 13 april 2023 till den 30 oktober 2024 var HB dessutom styrelseledamot och firmatecknare i Bolaget.

*Ansvarsfördelningen i Bolaget*

HB och JA har känt varandra i ca åtta år. Fram till slutet av 2023 var de, tillsammans med delägaren NW, gemensamt ansvariga för Bolaget. Det blev en otydlig ledning där de tre delade på arbetsledningen och driften med mera till dess att JA, i november 2023, blev VD. Även de anställda tyckte att ledningen var oklar, vilket framgår bland annat av den s.k. Feelgood-rapporten.

Innan pandemin bröt ut hade de anställda arbetat i Bolagets lokal i Hägersten. Under pandemin, och även efter att restriktionerna släppts, kom de mer och mer att arbeta på distans. JA och HB hade inte så mycket fysisk kontakt, utan hördes per telefon, mejl och i Bolagets interna chatt, den s.k. slacken. H:s arbete utgick dock fortfarande från kontoret. Han deltog regelbundet på ledningsgrupps- och styrelsemöten. HB undervisade och bedrev teknisk support. Han ansvarade också för lokalen i Hägersten, hade mycket kontakt med övriga anställda och konsulter samt rekryterade personal. Han hade även hand om inköp som Bolaget gjorde och skickade ut de väskor med teknisk utrustning som Bolagets elever behövde få till sig. Hans arbetstid var oreglerad och han arbetade ofta mer än 40 timmar per vecka. Av Bolagets affärsplan framgår att HB hade huvudansvaret bland annat för teknik och lokaler. Detsamma framgår av Bolagets tidrapporteringsfil där det anges att HB ansvarar bland annat för allt som hör till arbete med lokal, så som möblering,

inköp, städ och reparationer. Av samma fil framkommer det att han även var delansvarig för verksamhetsledning och verksamhetsutveckling. Samtliga i Bolagets ledning var också införstådda med att HB var den som i praktiken var ansvarig för Bolagets lokal.

Under 2023 uppstod interna diskussioner i Bolaget om att utse en VD. JA var missnöjd och kränkt över att HB inte gav honom sitt stöd, vilket framgår av meddelanden i Bolagets interna chatt, s.k. slackmeddelanden. JA övervägde då att sluta och starta ett annat bolag samt ta med sig medarbetare dit. HB kände tveksamheter inför JA som VD och var osäker på om denne hade den kommunikativa förmåga samt det engagemang och intresse som krävdes för att bli VD. Han tänkte att det var viktigt att han var tydlig med sin osäkerhet.

JA blev dock VD till slut och sålde sedan delar av sina aktier till medarbetarna SG och EB.

### *Lokalen*

HB bestrider att han skulle ha handlat utanför sin behörighet/befogenhet. Hans agerande måste ses i ljuset av det som angivits ovan. Det var också HB som letade upp lokalen och förhandlade fram avtalet gällande den, även om det var en av de andra delägarna som slutligen skrev under det. Bolaget flyttade in i lokalen redan 2019. HB omförhandlade avtalet några år senare samt hade i uppdrag att sköta de löpande kontakterna med bostadsrättsföreningen som ägde lokalen. ÅF, som var styrelseordförande i bostadsrättsföreningen, och HB har haft mejlkontakt under åren. Han har bland annat begärt föreningens hjälp med att avhjälpa olika fel och brister i lokalen. Det tog tyvärr ofta lång tid för föreningen att svara och/eller åtgärda det som behövdes. Det framgår dock av ingiven mejlkorrespondens att tonen dem emellan ändå har varit god. HB har också varit noga med att be om bostads-rättsföreningens tillstånd när det har behövts, vilket framgår exempelvis av ett mejl i

november 2021. Han har kämpat med att få vissa brister i lokalen avhjälpna sedan åtminstone 2021.

HB bestrider att det genomförts en ombyggnation i lokalen under 2023. Vissa väggar förstärktes dock och golv lades in. Det sattes också upp en list för att skydda mot fukt. Allt detta var åtgärder som lätt kunde återställas och som inte utgjorde något brott mot hyresavtalet. HB har aldrig trott att han inte skulle ha rätt att skriva till bostadsrättsföreningen. Vid tidpunkten för brevet, dvs. i maj 2023, var han dessutom styrelseledamot och hade i uppdrag att sköta frågor gällande lokalen och kontakterna med föreningen. Det han gjort har skett i Bolagets intresse och har varit till gagn för Bolaget. Det har inte orsakat Bolaget någon skada, varken ideell eller ekonomisk. Eftersom bostadsrättsföreningen inte ordnade bristerna i lokalen har det dock uppstått viss irritation från HB:s sida.

#### *VD-frågan*

Det bestrids att JA utsetts till tillförordnad VD. Det har i vart fall inte kommit till HB:s kännedom att Bolaget fattat ett sådant beslut. Inte heller framgår det av styrelseprotokoll att något sådant beslut har fattats. Frågan om att utse en formell VD sköts, enligt protokollet den 28 mars 2023, fram. Inte heller i protokollet den 25 april samma år framgår det att det ska ha fattats beslut om en tf. VD. Det framkommer även av Feelgood-rapporten att Bolaget inte kommunicerat till medarbetarna att det utsetts en tf. VD. Om så skulle ha skett, utan formellt beslut, så faller dessutom ett tungt ansvar på JA att, som VD, ta tag i eventuella arbetsmiljöproblem.

#### *Uppsägningsförfarandet*

HB hade under en längre tid känt på sig att JA höll på att samla ihop information för att säga upp honom. Detta hade framkommit i samtal med bland annat SG och bekräftades även av denne den 1 februari 2024. HB var

2025-02-24

orolig och ville ta reda på vad han hade gjort för fel. Under den perioden hade JA slutat att kommunicera med honom. Allt som sedan hände vad gäller anlitandet av Feelgood, LAS-varningen och det efterföljande varslet om uppsägning skedde i kort tidsmässigt samband till att JA blev VD. Innan Bolaget anlidade Feelgood hade det inte vidtagit någon åtgärd. Efter rapporten gjorde Bolaget inte heller något av det som Feelgood föreslagit/rekommenderat i den.

Vid mötet som hölls den 13 februari 2024 läste JA upp vad han samlat ihop och gav HB en varning. HB upplevde sig som mycket trängd och mådde, redan innan mötet, så dåligt att han hade uppsökt läkare och blivit sjukskriven till 100 % under perioden den 12 februari 2024 till och med den 26 februari samma år. Mötet hölls alltså trots att H var sjukskriven. Endast tre dagar senare, den 16 februari 2024, skickades ett varsel om uppsägning. Det är oklart vad Bolaget menar att HB då brutit mot. Bolaget har inte åberopat några omständigheter som kan ses som brott mot den skriftliga varningen. Eftersom varslet kom endast tre dagar senare har HB inte getts någon reell möjlighet att ändra sitt beteende. Ingen föreslagen åtgärd i Feelgood-rapporten hade heller hunnit genomföras på den korta tiden. Den 11 mars 2024 verkställdes uppsägningen och HB:s sista anställningsdag var den 11 maj samma år.

#### *Påstådda samarbetsproblem*

Det bestrids att arbetsgivaren, före mötet den 13 februari 2024, skulle ha påtalat för HB att det förelåg samarbetsproblem som Bolaget ansåg att han ansvarade för. Det bestrid också att det funnits några samarbetsproblem som varit av så allvarlig karaktär att de gått ut över arbetsgivarens verksamhet. Bolaget har inte heller vidtagit några åtgärder för att komma till rätta med påstådda problem.

HB och SG har känt varandra sedan 2009 och var vänner. De har umgåtts privat och även semestrat ihop. Så sent som sommaren 2023 var de utomlands tillsammans och bodde då ihop under två veckor. De kunde prata med varandra om

2025-02-24

allt. HB har varit ett stöd åt SG som var missnöjd med sin situation i Bolaget. SG tyckte inte att han fick utföra de arbetsuppgifter som han blivit lovad. Han hade dessutom gått ned i lön för att börja jobba där, med löfte om att inom viss tid få köpa in sig i Bolaget, vilket han sedan inte fick. Detta orsakade interna konflikter och HB stod då upp för sin vän. Det framgår även av slackmeddelanden i december 2022 att HB tog SG:s parti och stod upp för denne. Detta är upprinnelsen till att HB senare skrev till SG att en person verkade ha Asperger, eller något liknande, och att denne inte kunde ändra sig. Detta var skrivet i förtroende till en vän. HB och SG jobbade inte med samma saker i Bolaget.

Den 1 februari 2024 åkte HB hem till SG och bjöds då in av denne. De samtalade en stund. Det som påstås från Bolagets sida om att HB vid detta tillfälle bland annat ska ha betet sig illa bestrids. Av åberopat ljudfil framgår också att det var ett lugnt samtal.

HB är medveten om att stämningen på arbetsplatsen inte alltid var den bästa och att kommunikationen mellan delägarna var bristfällig. Detta hade mycket att göra med att de satt utspridda i landet. Feelgood-rapporten kom till samma slutsats. Det var också problematiskt att samtal inte skedde i grupp, utan mellan en och en. JA var även självkritisk i detta avseende. Den samstämmiga bilden hos medarbetarna och JA, som framgår av Feelgood-rapporten, är dock att det dagliga arbetet fungerade väl. HB:s uppfattning var också att hans och SG samarbete fungerade väl. SG hade inte meddelat HB att han inte ville ha kontakt.

HB har önskat lösa situationen gällande VD-konflikten. Han skickade meddelanden gällande detta till delägaren NÅ och var beredd att diskutera saken, vilket framgår av meddelanden dem emellan under september 2023.

2025-02-24

JA har varit involverad i ett flertal konflikter med andra personer kopplade till Bolaget, bland annat praktikanter. HB skickade meddelande till SG i början av september 2023 och bad denne om kontaktuppgifter till de praktikanter och/eller medarbetare som JA haft samarbetsproblem med.

Det var HB som rekommenderade EL till Bolaget. EL, som arbetade på kontoret i Hägersten, fick sedan avlasta honom med utbildning men jobbade även med JA. EL slutade i Bolaget under våren 2024. HB uppfattar det som att deras samarbete fungerade väl.

När det gäller de omständigheter som läggs HB till last så bestrids det att dessa, var för sig eller sammantaget, utgör sakliga skäl för uppsägning i den mån det ens visas att det som påstås faktiskt har hänt.

*Annan påstådd misskötsamhet*

HB har inte ägnat sig åt privata angelägenheter, så som hantering av sina aktier, under arbetstid. Han hade inte någon reglerad arbetstid och jobbade ofta mer än 40 timmar per vecka. Han minns inte om det påtalades för honom vid mötet den 13 februari 2024 att han påstods ha ägnat sig åt aktiehandel på arbetstid.

När det gäller överflyttning av domäner så bestrids det att HB vägrat att utföra en flytt av dem. Domänerna var registrerade i hans namn. Det låg utanför hans kontroll att det inte gick att överföra domänerna hur som helst. HB fick, av JA, veta att han skulle föra över domänerna till JA privat, vilket han tyckte var märkligt och därför ville kontrollera saken med styrelsemedlemmarna i Bolaget. I mejl den 7 februari 2024 hotade JA HB med att han riskerade att bli uppsagd om domänöverflyttningen inte skedde. Det var dock inte möjligt att fullfölja den instruktionen eftersom tiden var för snäv. Det tog ett par dagar att genomföra domänöverflytten. HB gjorde det han blev beordrad så snabbt

2025-02-24

han kunde. HB diskuterade också på mejl med JA samma dag hur han skulle gå till väga.

Det stämmer inte att HB skulle ha skällt ut EB, han har dock ifrågasatt varför domänerna skulle föras över till JA privat. HB hade ingen arbetsrelation till EB. Denne hade dock kontaktat honom i början av februari 2024 för att fråga vilket fackförbund som HB tillhörde. Några dagar senare frågade EB honom angående domänöverföringen. HB var orolig för att han skulle bli uppsagd. Det bestrids dock att han uppträtt på sådant sätt mot EB att det förelegat sakliga skäl för uppsägning.

Det bestrids även att HB vägrat att använda lösenordshanteraren One-pass. Programmet var installerat på hans dator.

Det bestrids också att HB utgett sig för att ha kompetens som han saknade, som certifikat gällande Pro Tools.

När det gäller sjukanmälan och tidrapporter så mådde HB extremt dåligt från det att hans fru gick bort hösten 2023. Han kände också på sig att Bolaget planerade att göra sig av med honom. Han blev även sjukskriven under en period, vilket framgår av återopat läkarintyg. Under perioden den 12 februari till och med den 26 februari 2024 var han sjukskriven och var alltså inte olovligen frånvarande från arbetet. HB skickade läkarintyget till JA den 12 februari 2024. Bolaget har också gjort karensavdrag och sjukavdrag för den perioden. Det framgår av ett mejl dem emellan att HB inte behövde fylla i tidrapporten. Innan dess hade HB försökt, men misslyckats med, att få in tidrapporterna. Efter att JA sagt att det inte behövdes så släppte HB dock det. Det saknas också risk för att en felaktigt ifylld rapport skulle ha lett till en felaktig löneutbetalning eftersom Bolaget visste att HB var sjukskriven.

HB hade en månadslön på 40 000 kr per månad och 25 semesterdagar per år.

2025-02-24

Bolaget har felaktigt tillämpat 13 § LAS. HB skrev in sig på Arbetsförmedlingen den 17 april 2024.

### **Bolaget**

Bolaget har haft sakliga skäl, enligt 7 § LAS, att säga upp HB. Han har begått flagranta brott, som varit av synnerligen allvarlig art, mot anställningsavtalet. Det har varit så pass allvarligt att Bolaget till och med haft laga grund att avskeda honom från anställningen enligt 18 § LAS.

### *Bakgrund*

JA lärde känna HB via en tidigare arbetsgivare. De kände inte varandra särskilt väl men HB var väldigt intresserad av att starta ett nytt bolag. Den affärsplan som upprättades år 2018 gällande Bolaget speglar dock inte rollfördelningen, så som den sedan kom att bli, korrekt. HB hade lämnat en överdriven beskrivning av sin kompetens och Bolaget tvingades anlita en annan person till en viss del av utbildningen.

Verksamhetsutveckling och den dagliga driften sköttes av JA, vilket också framgår av hans anställningsavtal. Han hade rollen som verksamhetsutvecklare sedan Bolaget startades.

JA upplevde tidigt att HB inte tog Bolagets utveckling och arbete på allvar. Han fick bland annat påminna denne om att ta de certifieringar som behövdes för att Bolaget skulle kunna utföra sin verksamhet och bedriva utbildning.

### *HB:s arbetsuppgifter*

HB anställdes i april 2021. Han var instruktör/lärare och bistod kunder med teknisk support. HB har inte haft något delat ansvar för Bolagets drift och

2025-02-24

verksamhetsutveckling. Han har inte haft en företagsledande ställning. HB har inte arbetat med något annat än det som anges i hans anställningsavtal. Detta framgår också av tidrapporter från november 2023 – mars 2024. Inget av det som står i rapporterna pekar mot att HB skulle ha arbetat med Bolagets dagliga drift eller att han haft personalansvar eller liknande. Det förslag till hur man skulle kunna rapportera sin tid, som HB har åberopat, utgör just ett förslag, en sorts övergripande mall för tidrapporteringen och avsåg inte att fastställa någon rollfördelning i Bolaget.

HB:s operativa ansvar var begränsat. Det var två andra personer som hade delat ansvar för de två huvudutbildningarna. I början av 2024 övertogs den ena av dessa personers ansvar av en annan person. HB har inte haft ansvaret för Bolagets utbildningar. Detta har han också själv varit medveten om, vilket framgår av en chattkonversation mellan honom och JA från den 16 november 2023.

Det stämmer att HB rekryterade EL. Det var dock den enda medarbetare som han rekryterade. EL arbetade i lokalen i Hägersten.

#### *VD-frågan*

JA utsågs till tf. VD i mars 2023 genom en enhällig omröstning. Det framgår av ett styrelsemötesprotokoll från den 28 mars 2023 att JA då titulerades som tf. VD. Redan i januari samma år fick han i uppdrag att skriva en VD-rapport och denna presenterades sedan av honom på det nyss nämnda mötet. Även i styrelsemötesprotokollet från den 25 april 2023 titulerades han som tf. VD. HB har känt till detta eftersom han medverkat vid dessa möten.

JA tillträdde VD-rollen formellt i november 2023. När han blev VD fick han ta över den ekonomiska rapporteringen. Övriga uppgifter som låg på VD:n hade han redan utfört sedan flera år tillbaka.

*Samarbetsproblem och misskötsamhet*

HB:s anställning var präglad av misskötsamhet, samarbetsproblem, illojalt agerande och arbetsvägran. Han erhöll ett stort antal muntliga tillrättavisningar av JA. HB har blivit tillsagd av JA att hans beteende inte fick upprepas och att han annars riskerade att inte kunna fortsätta vara anställd i Bolaget. Trots det fortsatte hans beteende. HB har också fått muntliga tillrättavisningar av NÅ.

I maj 2023 meddelade JA HB att han avsåg att anlita en oberoende psykolog. På det svarade HB ”aldrig i livet” med hög ton. Först i december 2023 tackade HB ja till en sådan insats. Detta efter att SG nödgats arbeta hemifrån under ett års tid.

Feelgood anlätades av Bolaget med anledning av HB:s uppträdande på arbetsplatsen. JA har verkligen försökt att finna lösningar i syfte att HB skulle kunna stanna kvar i anställningen, dock utan framgång. Det framgår av Feelgood-rapporten vilket beteende som HB har uppvisat, bland annat i form av illojala uttalanden och hot.

Den 13 februari 2024 hölls ett möte mellan arbetsgivaren, företrädd av JA, och HB. Med på mötet var också HSR som genomfört Feelgoods kartläggning av Bolaget och skrivit rapporten. Vid detta möte fick HB en skriftlig varning och han fick också ta del av Feelgood-rapporten. Av den skriftliga varningen framgår vilka omständigheter som lades till grund för den. Nedan följer en sammanfattning av dem.

HB har vid upprepade tillfällen agerat/rättshandlat utanför sin behörighet/befogenhet som följer av anställningsavtalet.

2025-02-24

Ett exempel på det ovan nämnda är att HB, trots att han inte hade någon chefsposition och inte heller något personalansvar, utgett sig för att vara chef. Detta har skapat allvarliga samarbetsvårigheter i arbetsgruppen och varit illojalt mot arbetsgivaren.

Ett annat exempel är att HB, under 2023, genomförde en ombyggnation i det förråd som Bolaget hyrde av en bostadsrättsförening trots att föreningens godkännande/känedom saknades. När bostadsrättsföreningen klagade på det skickade HB, som alltså inte hade någon rätt att företräda Bolaget, i maj 2023 ett konfrontativt brev till föreningen. I brevet kom han med olämpliga påståenden mot bostadsrättsföreningens styrelseordförande ÅF samt påstod att Bolaget anlitat advokat. Han har också, i sin övriga kommunikation med henne, varit konfliktsökande och grundlöst anklagat henne för personlig mobbning. Detta visar på HB:s allvarliga samarbetsvårigheter. Arbetsgivaren fick först senare känedom om vad som hänt mellan föreningen och HB. Det var när JA presenterade sig som VD som bostadsrättsföreningen berättade om den olovliga ombyggnationen och om HB:s olämpliga beteende mot ÅF. Av ett slackmeddelande den 5 december 2023 framgår också att HB avrådde JA från att ta kontakt med ÅF. Han påstod då att hon bland annat led av psykisk ohälsa. När JA frågade HB om ombyggnationen och brevet som han hade skickat till föreningen så påstod HB att allt var ÅF fel.

HB har uppvisat och orsakat allvarliga samarbetsvårigheter mellan sig själv och SG, EL, EB, JA och andra styrelse-medlemmar. Han har också grundlöst ifrågasatt JA:s samt andra medarbetares och styrelsemedlemmars prestationer, vilket är illojalt. Av Feelgood-rapporten framgår det att HB muntligen och skriftligen, upprepade gånger, beskrivit bland annat JA på nedvärderande sätt.

2025-02-24

I januari 2024 fick arbetsgivaren veta att HB, den 3 december 2022, skrivit till SG att han ansåg att Bolagets styrelseordförande var Asperger. Han har också muntligen sagt till SG att JA lider av narcissism. Den 26 september 2023 skrev HB till SG och beskrev JA som narcissist. Han påstod också felaktigt att JA försökt ta över företaget med hot samt skrev att varken E (L) eller han själv längre ville jobba för JA. HB skrev också, den 2 november 2023, till SG och svor över att JA skulle bli VD samt lämnade en osann uppgift om att kollegan EL inte ville vara kvar.

Den 4 januari 2024 skrev HB till JA ”Tack o hej, vi syns i ett annat liv”. När JA, med anledning av detta, skrev och frågade hur HB mådde och om han behövde hjälp svarade HB med att han kände sig kränkt.

Den 9 januari 2024 skrev HB till SG och kallade honom för ”J:s Bitch”. HB lämnade också osanna påståenden om att JA skulle ha försökt få bort en aktieägare och göra dennes aktier värdelösa. Han har även tidigare benämnt SG som ”bitch”.

HB har vid upprepade tillfällen i slutet av 2023 ringt JA efter arbetstid och, i högt tonläge, uttryckt sig olämpligt. JA har förklarat att han inte vill ha kontakt utanför arbetstid vilket HB inte respekterat utan fortsatt att ringa.

Ett meddelande mellan HB och JA i slacken, där JA beskrev att HB ringde honom och lät halvt berusad samt sade ”Tja, läget?Väldigt lugnt på Slack, har investerarna tröttnat på dig som VD redan?” visar tydligt att HB har allvarliga samarbetssvårigheter.

HB har också uppträtt olämpligt mot Bolagets kunder. Klagomål har inkommit från Bolagets största kund Arbetsförmedlingen efter att HB, oanmält, besökt en

elev och då skällt ut eleven för att denne lämnat ett negativt omdöme om honom som lärare. Eleven hade dessutom lämnat sitt omdöme anonymt.

Vidare har HB under upprepade tillfällen underlåtit att överföra företagets domäner, vilket bland annat framgår av kommunikation mellan honom och JA den 5 februari 2024. Arbetsgivaren har meddelat honom att det utgjorde en arbetsvägran. HB överförde till slut domänerna till Bolaget men menade att han kände sig stressad.

Den 1 februari 2024 sökte HB upp SG i dennes hem utan att han anmält besöket i förväg och trots att SG meddelat att denne inte önskade ha någon kontakt med HB utanför arbetstid samt även hade blockerat honom på alla medieplattformar. Under mötet uppträdde HB på ett ytterst olämpligt sätt. Han talade med högt tonläge och skrämde såväl SG som dennes barn. HB beordrade också SG att ta bort alla spärrar på sociala medier. Under mötet redovisade HB sitt perspektiv men SG bekräftade inte det utan försökte påtala att HB inte hade uppträtt korrekt. Under samtalet berättade SG också att han inte orkade med HB:s negativa uppträdande. HB påstod då att allt negativt om JA skulle komma från SG själv. Han ville även ha en lista på allt som arbetsgivaren lade honom till last. Under mötet hemma hos SG uttalade sig HB också kränkande och illojalt om Bolagets VD JA, vilket utgör brott mot anställningsavtalet och skäl för avsked.

Den 6 februari 2024 ringde HB till SG fru, IS, och uttalade vissa grundlösa påståenden om att JA skulle ha trakasserat HB:s fru och att denna inte levde längre på grund av detta samt att JA också trakasserat andra kvinnor på arbetsplatsen. HB sade sig därtill veta att även IS haft problem med JA och att denne trakasserat också henne samt undrade om hon ville ställa upp och berätta sin historia så han ”kunde ta det vidare”.

2025-02-24

När IS svarade att hon inte alls hade blivit trakasserad av JA och inte visste vad HB talade om sade han, flera gånger, ”du ljuger”.

Den 7 februari 2024 skällde HB, per telefon vid minst två tillfällen, med hög ton ut en ny medarbetare, EB, som försökte hjälpa till med domän-överflytten. Han påstod också att JA är en dålig person som inte kan samarbeta med kvinnor och som utsatt en rad kvinnor för trakasserier samt åkt fast under Metoo-rörelsen. Han uppgav därtill att JA även skulle ha utsatt sin egen fru för trakasserier och hindrat henne från att arbeta samt att denne skulle vara rättshaverist.

I februari 2024 lämnade HB in en felaktig veckorapport för perioden den 12 till och med den 18 februari 2024. Han har i rapporten angett att han arbetat trots att han varit frånvarande till följd av sjukskrivning. Om arbetsgivaren inte uppmärksammat det hade lön felaktigt utbetalats till honom.

När det gäller HB:s sjukskrivning så sjukskrev han sig för att han förstod att han skulle få en varning. Det är uppenbart att det inte handlade om sjukdom utan det ska ses som en olovlig frånvaro från arbetet.

HB har i betydande omfattning ägnat sig åt privata angelägenheter under arbetstid, vilket påtalades för honom under mötet den 13 februari 2024.

HB har också underlåtit att använda systemet One password sedan juli 2023 trots muntliga och skriftliga påminnelser. Detta har äventyrat Bolagets IT-säkerhet.

Efter att HB:s uppsägning hade verkställts upptäckte Bolaget, i mars 2024, att han i ett meddelande på slacken den 16 september 2023, som var öppet för alla att läsa, skrivit felaktigt, olämpligt och illojalt.

2025-02-24

Den 19 mars 2024 tillskrev HB samtliga styrelseledamöter utom JA. I meddelandet lade han all skuld för det som hänt på JA och medgav inget ansvar själv.

I samband med att HB mottog varningen den 13 februari 2024 visade han också att han inte i något avseende var beredd att ta på sig någon skuld. I stället uppträdde han konfrontativt och olämpligt mot JA och uttryckte flera gånger att varningen utgjorde ”J:s manifest”. Detta framgår av åberopad ljudfil. Det stod helt klart för Bolaget att han inte kunde fortsätta att vara anställd.

Innan mötet den 13 februari 2024 har JA haft upprepade samtal med HB med anledning av misskötsamheten. HB har även då uppträtt konfrontativt, med höjd röst och lagt all skuld på andra.

Efter det aktuella mötet har HB fortsatt att försöka lägga all skuld på JA och kollegorna. Bolaget nödgades därför säga upp honom och arbetsbefria honom på grund av den skaderisk som hans närvaro på arbetsplatsen innebar. Den 16 februari 2024 underrättades HB om den kommande uppsägningen. Detta mottogs inte väl av honom och han fortsatte att påstå att det var en del av ”J:s manifest”.

Den 28 februari 2024 ägde överläggning med Unionen rum. Tvisteförhandlingarna slutade i oenighet den 20 mars 2024. Även under förhandlingarna uppträdde HB olämpligt. Han påstod bland annat att Bolagets ombud ägnade sig åt att äta spädbarn.

Den 11 mars 2024 meddelade Bolaget, med stöd av 13 § LAS, att HB inte längre stod till Bolagets förfogande. Trots det ställde han sig inte genast till arbetsmarknadens förfogande. Det framgår av mejlkorrespondens mellan JA och HB, under perioden den 11 mars till den 28 maj 2024, att Bolaget förklarat för honom vad han behövde göra med anledning av att Bolaget meddelat att

2025-02-24

han inte stod till deras förfogande enligt 13 § LAS. Trots det vägrade HB att förstå instruktionen och upprepade samma frågor. HB:s anställning upphörde den 11 maj 2024.

## UTREDNING

På HB:s begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med honom. På begäran av Bolaget har förhör under sanningsförsäkran hållits med JA samt vittnesförhör hållits med IS, EB och HSR. Vittnesförhör har också, på såväl HB:s som Bolagets begäran, hållits med EL och SG. Båda parter har därutöver åberopat viss skriftlig bevisning samt uppspelning av ljudfiler.

## DOMSKÄL

### Rättsliga utgångspunkter

En uppsägning från arbetsgivarens sida ska, enligt 7 § LAS, grunda sig på sakliga skäl. En uppsägning är inte grundad på sakliga skäl om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen (s.k. uppsägning av personliga skäl), får den enligt huvudregeln inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen.

Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för de omständigheter som åberopas som sakliga skäl för uppsägning av personliga skäl. Avgörande för frågan om det finns sakliga skäl är om arbetstagaren, på ett tillräckligt allvarligt sätt, brutit mot en förpliktelse i anställningsavtalet eller misslyckats med att uppfylla en sådan samt om arbetstagaren insett eller bort inse det. En helhetsbedömning av samtliga relevanta

omständigheter ska göras. Vid denna vägs arbetstagarens personliga förhållanden in tillsammans med hur arbetsgivaren har agerat i det enskilda fallet och i arbetsmiljöhänseende. I bedömningen beaktas också bakgrunden och orsaken till omständigheterna som läggs arbetstagaren till last (se Lexino-kommentaren till 7 § LAS i JUNO)

Någon avvägning mot arbetstagarens personliga intresse av att få behålla anställningen ska, enligt förarbetsuttalanden 2022, dock inte göras. Inte heller ska det göras någon prognos av huruvida arbetstagaren i framtiden skulle kunna tänkas komma att åsidosätta sina skyldigheter i anställningen.

Enligt 12 § LAS har en arbetstagare som har blivit uppsagd rätt att under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare.

Av 13 § LAS framgår det att arbetsgivaren, om denne har förklarat att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande under uppsägningstiden eller en del därav, från förmåner enligt 12 § får avräkna inkomster som arbetstagaren under samma tid har förvärvat i annan anställning. Arbetsgivaren har också rätt att avräkna inkomster som arbetstagaren under denna tid uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan godtagbar anställning

I 30 § LAS finns, när det gäller arbetsgivarens uppsägning av personliga skäl, regler om underrättelse till arbetstagaren och varsel till dennes lokala arbetstagarorganisation samt rätt till överläggning med arbetsgivaren.

Om en arbetstagare sägs upp utan sakliga skäl ska uppsägningen, enligt 34 § LAS, förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren.

Regler om skadestånd finns i 38 – 39 §§ LAS.

**Tingsrättens bedömning**

Tingsrätten tar nedan ställning till de påståenden/omständigheter som Bolaget har lagt HB till last och bedömer inledningsvis huruvida Bolaget bevisat att de inträffat. Därefter övergår tingsrätten till att pröva om det fanns sakliga skäl för uppsägning. Tingsrätten kommer sedan att pröva om Bolaget brutit mot 12 § LAS genom den avräkning som skett enligt 13 § LAS.

*Agerat/rättshandlat utanför sin behörighet/befogenhet*

Det är till en början utrett att HB, den 26 maj 2023, skickat ett brev till den bostadsrättsförening som Bolaget hyrde en lokal av. Detta har, enligt vad JA berättat, skett utan arbetsgivarens kännedom. Såvitt framkommit av utredningen var HB dock ansvarig för frågor gällande den aktuella lokalen och det framstår därmed inte i sig som konstigt att han, på egen hand, skötte kontakten med föreningen utan att i varje fråga inhämta något sorts godkännande från Bolaget. Tingsrätten uppfattar det inte heller som att HB i brevet utgett sig för att vara formell företrädare för Bolaget. Enligt tingsrättens bedömning kan HB alltså inte anses ha agerat utanför sin behörighet och/eller befogenhet genom att skicka brevet.

HB:s ton i det ovan nämnda brevet var dock både otrevlig och konfrontativ. Det framgår också av den av Bolaget åberopade skriftliga bevisningen att HB även tidigare varit konfliktsökande i sin kommunikation med bostadsrättsföreningens styrelseordförande och bl.a. anklagat henne för personlig mobbning. Detta visar, som Bolaget gjort gällande, på samarbetsvårigheter från hans sida. Det är dock inte utrett att HB:s uppträdande i detta avseende faktiskt har orsakat arbetsgivaren någon allvarlig ideell skada eller potentiell ekonomisk skada.

När det sedan gäller frågan om HB utfört någon otillåten ombyggnation av lokalen/förrådet så har det framkommit att han vidtagit vissa åtgärder i förrådet.

Huruvida dessa verkliga var otillåtna framstår emellertid som oklart, även om det finns visst stöd i bostadsrättsföreningens styrelsemötesprotokoll från 2023 för att i vart fall föreningen bedömde åtgärderna på det sättet.

Bolaget har inte visat att HB, trots att han inte hade någon chefsposition och inte heller något personalansvar, utgett sig för att vara chef.

Sammanfattningsvis har Bolaget inte visat att HB agerat/rättshandlat utanför sin behörighet/befogenhet.

*Uppvisat/orsakat allvarliga samarbetssvårigheter i kommunikationen med Bolagets medarbetare och företagsledning*

Det framgår av åberopat meddelande mellan HB och SG att HB, den 3 december 2022, skrev till SG att ”N verkar ha Asberger eller nått”. Detta måste ha varit ägnat att ifrågasätta antingen NÅ (Bolagets styrelseordförande) eller NW (en av Bolagets grundare och aktieägare) och utsätta denne för i vart fall SG missaktning. Vad HB har anfört om att han bara menade att NW skulle ha svårt att ändra sig samt att han skrivit detta i förtroende till sin vän, medför ingen annan bedömning.

Det är vidare utrett att HB, den 26 september 2023, i ett meddelande till SG beskrev JA som narcissist, påstod att han försökte ta över företaget ”med hot” samt skrev att en annan namngiven medarbetare (EL) inte vill jobba för honom. Detta har uppenbart varit ägnat att utsätta JA för i vart fall SG:s missaktning. Huruvida meddelandet också har innehållit en osann uppgift om EL är dock inte klarlagt.

HB har därtill, den 2 november 2023, skrivit till SG ”Fan J blir VD. Varken jag eller E vill vara kvar. Måste hitta nått att göra”. Även detta bedömer tingsrätten ha varit ägnat att utsätta JA för i vart fall SG:s

2025-02-24

missaktning. Det är dock inte utrett att det även innehöll en osann uppgift om EL.

Det meddelande som HB, sent på kvällen den 4 januari 2024, skrev till JA ”Tack o hej, vi syns i ett annat liv” måste bedömas som klart olämpligt. Även HB:s svar på JA:s berättigade fråga, om hur han mådde och om han behövde hjälp, var olämpligt.

Att HB, i meddelande till SG den 9 januari 2024, kallade denne för ”J:s Bitch” var förolämpande. I meddelandet lämnade han också osanna påståenden om att JA ska ha försökt ”få bort” en annan aktieägare och försökt ”göra hans aktier värdelösa”, vilket var ägnat att utsätta både HB:s och SG:s närmsta chef och Bolagets VD, JA, för missaktning.

Vidare framgår det, av ett meddelande mellan HB och JA i slacken, att HB vid ett tillfälle ska ha ringt JA och sagt ”Tja, läget? Väldigt lugnt på Slack, har investerarna tröttnat på dig som VD redan?” Detta framstår som klart olämpligt och visar tydligt att HB har stora samarbetssvårigheter med JA.

När det sedan gäller det som hände mellan HB och SG den 1 februari 2024 så framgår det inte av ljudinspelningen att HB skrikte eller uppträtt ytterst olämpligt/obehagligt. HB talade dock delvis i högt tonläge och samtalet avslutades också med ett otrevligt uttalande från hans sida. Tingsrätten ifrågasätter inte heller att SG, eller det barn som också fanns i bostaden, kan ha upplevt besöket som olustigt. Genom vittnesmålet med SG har det inte blivit klarlagt huruvida han verkligen informerat HB om att han inte önskade ha kontakt med denne utanför arbetstid eller att han meddelat att han blockerat denne på sociala medier. HB har dock berättat att han misstänkte att han var blockerad av SG. Hans agerande att, i det läget och utan förvarning, åka

2025-02-24

hem till SG framstår som både gränslöst och olämpligt. Under samtalet uttalade sig HB också kränkande och illojalt om JA.

Även samtalet den 6 februari 2024 från HB till SG fru har varit klart olämpligt. IS har, på ett trovärdigt sätt, berättat att HB till henne påstod att hans fru blev trakasserad av JA och på grund av det inte lever längre samt att JA även trakasserat flera andra kvinnor på arbetsplatsen. Hon har vidare berättat att HB också uppgav att han visste att hon hade haft problem med JA och att denne trakasserat även henne samt att han undrade om hon ville ställa upp och berätta sin historia. När IS förklarade att hon inte visste vad HB talade om sade han, enligt vad hon har berättat, ”du ljuger”. Samtalet har, enligt tingsrättens uppfattning, varit ägnat att utsätta JA för andras missaktning och utgjort ett mycket illojalt agerande samt ett tydligt brott mot anställningsavtalet.

Den 7 februari 2024 har HB, enligt vad EB berättat i sitt vittnesförhör, skällt ut honom och svurit när han försökte hjälpa HB med domänöverflytten. Han påstod också att JA på olika sätt är en dålig person som inte kan samarbeta med kvinnor och att denne åkt fast under Metoo-rörelsen. Han uppgav därtill att JA även skulle ha utsatt sin fru och hindrat henne från att arbeta samt att denne skulle vara rättshaverist. EB har förklarat att han upplevde detta som så obehagligt att han övervägde att sluta i Bolaget.

Det är även utrett att HB, i ett meddelande på slacken den 16 september 2023, skrivit felaktigt, olämpligt och illojalt. Det har dock inte visats att detta meddelande var öppet för alla att läsa.

I enlighet med vad som redovisats ovan har Bolaget visat att HB, inför medarbetare vid upprepade tillfällen och inför en utomstående vid ett tillfälle, beskrivit främst JA med förolämpande ord och genom oriktiga diagnoser. Detta

har varit förolämpande, nedvärderande, klart illojalt samt riskerat att utsätta företagsledningen för andras missaktning. Agerandet bedöms också ha utgjort brott mot anställningsavtalet.

Det är dock inte visat att HB upprepade gånger i slutet av 2023 ringt JA och uttryckt sig olämpligt/obehagligt. Det är inte heller visat att JA därför meddelat HB att han inte ville ha kontakt utanför arbetstid eller att HB, trots detta, medvetet skulle ha fortsatt att ringa JA därefter.

Bolaget har gjort gällande att JA, innan mötet den 13 februari 2024, haft upprepade samtal med HB med anledning av misskötsamheten och att HB då uppträtt konfrontativt, med höjd röst och lagt all skuld på andra. Det finns stöd i utredningen för att HB, i vart fall under hösten 2023, fått veta att JA var missnöjd med honom. Hur han då agerat är dock inte närmare utrett.

Tingsrätten delar Bolagets uppfattning om att HB, i samband med att han mottog varningen den 13 februari 2024, uppträdde konfrontativt och olämpligt mot JA, bland annat genom att upprepade gånger uttrycka att varningen utgjorde ”J:s manifest”. HB framstod därtill inte som villig att reflektera över sina brister och ändra sitt beteende. Enligt tingsrätten kan dock endast begränsad vikt läggas vid HB:s agerande under just detta möte, eftersom han då både mottog en varning och fick ta del av Feelgood-rapporten som innehöll mycket negativa uppgifter om honom. Att HB, som också var sjukskriven vid tidpunkten för mötet, reagerade starkt och uppträdde defensivt får man därför ha viss förståelse för.

Det har framkommit att HB, även i tiden efter varningen och då han haft möjlighet att lugna sig och tänka över situationen, fortsatt att uttala sig nedvärderande om JA samt anklaga denne för allt som hänt. Den 19 mars 2024 tillskrev HB nämligen samtliga styrelseledamöter utom JA. I meddelandet lade han all skuld för det som hänt på JA och medgav inget ansvar själv.

*Övrig påstådd misškötsamhet*

Det har framkommit att HB vid ett tillfälle besökt en elev och då uppträtt olämpligt genom att ifrågasätta varför denne lämnat ett negativt omdöme om honom som lärare. Detta skedde dock långt tillbaka i tiden och händelsen synes, enligt vad såväl HB som JA berättat, då ha varit föremål för diskussion dem emellan samt måste för HB därefter med fog ha ansetts som utagerad.

Vad gäller påståendet att HB upprepade gånger underlåtit att överföra företagets domäner till arbetsgivaren trots påminnelser bedömer tingsrätten att det visserligen framgått att HB ställt sig frågande till varför domänerna skulle överföras till, som han uppfattade det, JA privat och att det sedan tagit några dagar innan han genomförde uppgiften. Detta kan dock, enligt tingsrättens bedömning, inte ses som en arbetsvägran.

Bolaget har inte visat att HB i betydande omfattning ägnat sig åt privata angelägenheter, så som hantering av sina aktier, under arbetstid.

Avseende systemet One password har det framkommit att HB inte har använt sig av det systemet, även om det fanns installerat på hans dator. Det har dock inte visats att agerandet har äventyrat Bolagets IT-säkerhet.

När det gäller den veckorapport som HB lämnade in för perioden den 12 till och med den 18 februari 2024 så är den visserligen felaktig eftersom det i den står att han arbetat, trots att han varit frånvarande till följd av sjukskrivning. Det har dock framgått att JA var helt införstådd med att HB faktiskt var sjukskriven och det har inte visats att det fanns någon reell risk för att lön felaktigt skulle ha utbetalats till honom.

2025-02-24

Bolaget har även gjort gällande att HB inte var sjuk utan sjukskrev sig för att han förstod att han skulle få en varning samt att det ska ses som en olovlig frånvaro från arbetet. Tingsrätten delar inte den bedömningen.

*Fanns det sakliga skäl för uppsägning?*

En arbetstagare anses genom anställningsavtalet ha en viss lojalitetsplikt mot arbetsgivaren, detta gäller inte bara under arbetstid utan också på fritiden. Arbetstagaren får alltså inte vidta åtgärder som är ägnade att skada arbetsgivaren eller försvåra arbetsgivarens verksamhet. Att internt använda djupt kränkande tillmälen eller liknande oacceptabelt språkbruk kan vara sakliga skäl för uppsägning eller grund för avskedande (se t.ex. AD 1989 nr 129, AD 2007 nr 53 och AD 2011 nr 57).

När det gäller samarbetsproblem så krävs det, för att de ska utgöra sakliga skäl för uppsägning, att de är av mycket allvarlig art och att de i någon nämnvärd grad har gått ut över arbetsgivarens verksamhet.

Bolaget har, i enlighet med vad som redovisats ovan, bevisat att HB i flera fall har agerat illojalt och olämpligt på ett sätt som inte ska behöva tålas av arbetsgivaren. Han har därmed brutit mot sina förpliktelser enligt anställningsavtalet. Många av överträdelserna visar också på att han har allvarliga samarbetsproblem.

När det gäller hur HB har talat och skrivit om JA till andra, såväl internt som externt, så måste han själv ha insett att detta var djupt illojalt. Han måste också ha förstått att hans uttalanden underminerade JA:s ställning och internt kunde leda till samarbetssvårigheter mellan denne och övriga medarbetare. När det gäller HB:s uppvisade samarbetssvårigheter med SG har dessa gått ut över Bolagets verksamhet på det sättet att SG, som han själv berättat, under en period arbetat nästan uteslutande hemifrån för att minimera kontakten med HB. Det är också tydligt att HB:s uppträdande och

samarbetssvårigheter påverkat arbetsmiljön i Bolaget mycket negativt, vilket framgår inte minst av Feelgood-rapporten.

I Feelgood-rapporten framkommer det också, av HB:s egna uppgifter, att han upplevde att JA skyllde alla problemen på honom och hans beteende, till exempel att han skulle skapa en toxisk arbetsmiljö. Det är alltså klarlagt att HB, redan i tiden innan han mottog den skriftliga varningen, hade fått veta av JA att arbetsgivaren anklagade honom för att bete sig illa och lastade honom för den dåliga arbetsmiljön.

Genom den skriftliga varningen, som HB fick del av den 13 februari 2024, har arbetsgivaren klart och tydligt påtalat missförhållandena för HB. Han har alltså fått klart för sig att han antingen måste ändra sitt beteende eller förlora sin anställning. HB har också fått rimlig tid att tänka över sin situation. Trots det nu sagda har han inte visat/uttryckt att han i något avseende var beredd att erkänna någon skuld/delaktighet i den uppkomna situationen och inte heller att han avsåg att ändra sitt beteende. Detta framgår tydligt genom det av Bolaget återopade meddelandet 19 mars 2024 till samtliga styrelseledamöter utom JA.

Även med beaktande av vad som framkommit om HB:s personliga förhållanden, där det särskilt ska beaktas att hans fru gick bort under hösten 2023 och att han själv var sjukskriven en period i februari 2024, så framstår Bolagets åtgärd att säga upp honom, vid en helhetsbedömning, som den enda återstående rimliga åtgärden för att komma till rätta med missförhållandena. Det förhållandet att arbetsgivaren inte synes ha genomfört någon annan i Feelgood-rapporten föreslagen åtgärd/rekommendation medför ingen annan bedömning.

Med tanke på att det rör sig om ett mycket litet företag med få anställda bedömer tingsrätten att en omplacering inte hade varit en möjlig lösning för att komma till rätta med problemet. Dessutom har en stor del av HB:s olämpliga beteende, illojala agerande och samarbetssvårigheter varit riktat mot/handlat om Bolagets VD JA,

2025-02-24

varför en omplacering inte heller av det skälet bedöms ha kunnat råda bot på missförhållandena.

Sammanfattningsvis har det alltså funnits sakliga skäl för uppsägning. HB:s yrkande om att tingsrätten ska förklara uppsägningen av honom ogiltig ska därför avslås. Även yrkandet om allmänt skadestånd på grund av påstått brott mot 7 § LAS ska avslås.

*Har Bolaget brutit mot 12 och 13 §§ LAS?*

Som redan redogjorts för under rubriken ”Rättsliga utgångspunkter” så har en arbetstagare som har blivit uppsagd rätt, enligt 12 § LAS, att under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om denne inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare. Utgångspunkten är därmed att HB har rätt till uppsägningslön inklusive semesterersättning under perioden den 12 mars 2024 – den 11 maj 2024. Bestämmelsen om rätt till lön förutsätter att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande under den aktuella tiden. Det är alltså en förutsättning för uppsägningslön att arbetstagaren är beredd att utföra arbete för arbetsgivarens räkning.

Bolaget har dock, med stöd av 13 § LAS, förklarat att HB inte behöver stå till arbetsgivarens förfogande under uppsägningstiden. Under vissa, i paragrafen angivna förutsättningar, har arbetsgivaren därmed rätt att från uppsägningslönen avräkna inkomster från anställning på annat håll som HB haft eller kunde ha haft under uppsägningstiden.

Den första förutsättningen för att avräkning ska få ske, att arbetsgivaren har förklarat att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande under uppsägningstiden, är uppfylld. Bolaget har, i meddelande den 11 mars 2024, informerat HB om detta.

2025-02-24

Bolaget har dock varken påstått eller visat att HB rent faktiskt har förvärvat några inkomster från anställning på annat håll. Frågan är då om HB uppenbarligen kunde ha förvärvat inkomster i annan godtagbar anställning. Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att det funnits annan godtagbar anställning som arbetstagaren kunde ha tagit. Här krävs det alltså att Bolaget kan bevisa att det under uppsägningstiden funnits gott om lämpligt arbete som HB utan olägenhet kunde ha åtagit sig (jfr AD 1982 nr 30 och AD 2012 nr 30). Någon utredning som visar detta finns inte. Det förhållandet att HB skrev in sig på Arbetsförmedlingen först den 17 april 2024 saknar härvid betydelse.

Bolaget har alltså felaktigt tillämpat 13 § LAS och brutit mot skyldigheten i 12 § LAS att betala ut uppsägningslön och semesterersättning under uppsägningstiden. HB är därför berättigad till ett allmänt skadestånd i den delen. Tingsrätten bedömer att ett skäligt skadestånd i detta fall uppgår till 15 000 kr. Om räntan råder inte tvist.

#### *Uppsägningslön*

HB har alltså rätt till full uppsägningslön under hela sin uppsägningstid, jämte ränta. Annat har inte framkommit än att de av honom gjorda beräkningarna är korrekta. Hans yrkande i dessa delar ska därmed bifallas.

#### *Lön och sjuklön efter uppsägningstidens utgång*

Eftersom HB:s yrkande om ogiltigförklaring av uppsägningen inte vunnit bifall har han inte rätt till någon lön och/eller sjuklön i tiden efter anställningens upphörande.

#### *Rättegångskostnader*

Det saknas skäl att, med stöd av 5 kap. 2 § lagen (1974:371) om rättegång i arbetstvister, låta vardera parten bärs sin rättegångskostnad.

2025-02-24

HB har, beloppsmässigt, fått framgång med knappt 30 procent av vad han yrkade. Den huvudsakliga frågan i målet har dock varit huruvida det funnits sakliga skäl för uppsägning och i den delen har HB förlorat. Med hänsyn till det nu sagda bör Bolaget få ersättning för större delen av sina rättegångskostnader, nämligen 80 procent, i den mån kostnaderna varit skäligen påkallade för tillvaratagande av Bolagets rätt. När det gäller rättegångskostnadernas storlek gör tingsrätten följande bedömning.

Bolaget har begärt ersättning för 149 timmar och 45 minuters arbete, åtta timmars tidsspillan samt kostnader för ombudets resa och hotellövernattningar, totalt 420 645 kr. Beloppet har inte vitsordats av HB. Arbetsredogörelsen är knapphändig och det går inte att förstå hur mycket tid som lagts ned på respektive redovisat moment. Bolaget har dock kompletterat sin kostnadsräkning med uppgiften att en timme lagts ned på arbete innan domstolsprocessen, dvs. 2 600 kr. I övrigt framgår det av räkningen att arbete också har lagts ned bland annat på begäran om edition, en fråga som Bolaget förlorade och därför inte ska få ersättning för.

Tingsrätten ifrågasätter inte att ombudet lagt ned de angivna timmarna, men bedömer, i avsaknad av närmare uppgifter, att den nedlagda tiden framstår som allt för hög sett till målets omfattning och komplexitet. Vissa delar ska Bolaget heller inte få betalt för, som arbete hänförligt till editionsfrågan. Skälig ersättning bedöms sammantaget motsvara 110 timmars arbete, åtta timmars tidsspillan samt kostnaderna för ombudets resa och övernattning, dvs. totalt 317 295 kr. Som tingsrätten redan redogjort för motiverar utgången i målet att Bolaget får ersättning med 80 procent av dessa kostnader, dvs. 253 836 kr. På beloppet ska lagstadgad ränta utgå.

**HUR MAN ÖVERKLAGAR**, se [bilaga 1](#) (TR-04)

Ett överklagande adresseras till Arbetsdomstolen men ges in till tingsrätten senast den 17 mars 2025.

Jennie Dackmar



## 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).