

Domen kommer inte att refereras i publikationen Arbetsdomstolens domar.

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 uppsägningslön, 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 förfallodag den 25 maj 2024, 44 266 kr, inklusive semesterersättning, per månad från och med juni 2024 till och med oktober 2024 med förfallodag den 25:e i respektive månad, 39 839 kr, inklusive semesterersättning, för perioden den 1–27 november 2024 med förfallodag den 25 november 2024,
- c) sjuklön med 15 346 kr för perioden 28 november–11 december 2024 med förfallodag 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 förfallodag 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 förfallodag 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 samarbetssvårigheter 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 försörjningsbörd 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 samarbetssvårigheter av mycket allvarlig art. Det står även klart att HB:s uppträdande och samarbetssvårigheter 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 utskälld 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

**DOM**

2025-02-24

Meddelad i

Huddinge

Mål nr

T 6210-24

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

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 avhjälpta 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.

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

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.

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 flagranti 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

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 anlidades 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.

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 samarbetssvårigheter 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/kännedom 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 samarbetssvårigheter. Arbetsgivaren fick först senare kännedom 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 samarbetssvårigheter 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.

I januari 2024 fick arbetsgivaren veta att HB, den 3 december 2022, skrivit till SG att han ansåg att Bolagets styrelseordförande har 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”.

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.

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

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 samarbetssvårigheter 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 verkligen 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

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 skrikit 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 misskötsamhet

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.

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 åberopade 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,

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.

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.

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.