

Domen kommer inte att refereras i publikationen Arbetsdomstolens domar.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM

AD 2026 nr 45

2026-06-17

Mål nr B 22-26

Stockholm

KLAGANDE

MT

Ombud: arbetsrättsjuristen Jimmy Andersson, Juristkedjan Sverige AB,
Box 320, 411 41 Göteborg

MOTPART

BK relining AB, 559188-0322, Kvarnängsgatan 9, 575 39 Eksjö
Ombud: juristerna Michael Jensen och Jakob Lindholm, Arbetsrättsbyrån
MBL11, Djäknegatan 1, 211 35 Malmö

SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägning

ÖVERKLAGAD DOM

Eksjö tingsrätts dom den 9 januari 2026 i mål nr T 1570-25

Tingsrättens dom, se bilaga.

BAKGRUND

BK relining AB (bolaget) grundades av bl.a. BK. Bolaget bedriver bl.a. rensning och renovering av rör och avloppsledningar.

MT anställdes i september 2020 som arbetsledare hos bolaget. Han ägde även tio procent av aktierna, men hade ingen företagsledande ställning. PF anställdes hos bolaget 2024. Han är verkställande direktör och delägare.

I juni 2025 berättade MT för BK och PF att han övervägde att sälja sina aktier i bolaget och aktieinnehavets värde berördes. Vid ett möte den 7 juli 2025 mellan MT, BK och PF anförde BK och PF att de hade fått kännedom om att MT tänkte starta en med bolaget konkurrerande verksamhet och att MT hade försökt att värva VA, en anställd hos bolaget, till sin verksamhet. Vid mötet undertecknade PF och MT ett besked om att MT:s anställning vid bolaget skulle upphöra. Av uppsägningshandlingen framgick att MT:s sista anställningsdag var den 7 oktober 2025 och skälet till uppsägningen angavs vara att MT tänkt starta egen firma och hade talat med en anställd om att börja på den firman. Den 21 juli 2025 skickade MT ett e-postmeddelande till bolaget där han uppgav att han avsåg att begära ogiltigförklaring av uppsägningen och skadestånd från bolaget. Dagen därpå, den 22 juli 2025, skickade bolaget ett e-postmeddelande till MT med erbjudande om återanställning. Vid ett möte den 5 augusti 2025 med BK och PF klargjorde MT att han inte hade för avsikt att underteckna återanställningserbjudandet. Den 8 augusti 2025 skickade bolaget ett e-postmeddelande till MT där svar på återanställningserbjudandet begärdes senast den 10 augusti 2025. Av e-postmeddelandet framgick att bolaget vid uteblivet svar ansåg att MT tackade nej till fortsatt anställning. MT besvarade inte e-postmeddelandet.

MT väckte talan mot bolaget i tingsrätten och yrkade ogiltigförklaring av uppsägningen samt ekonomiskt och allmänt skadestånd.

Tingsrätten fann att bolaget hade sagt upp MT:s anställning och att MT, genom att planera att starta en konkurrerande verksamhet och försöka få med sig en anställd hos bolaget till verksamheten, hade brutit mot sin lojalitetsplikt mot bolaget och att dessa åtgärder hade riskerat att skada bolaget påtagligt. Tingsrätten bedömde därför att det förelåg sakliga skäl att säga upp MT:s anställning och avslog hans yrkande om att uppsägningen skulle förklaras ogiltig samt hans yrkanden om ekonomiskt och allmänt skadestånd. Tingsrätten förpliktade bolaget att betala 10 000 kr i allmänt skadestånd till MT:s för brott mot underrättelseskyldigheten i 30 § anställningsskyddslagen. Mot bakgrund av utgången i målet ålade tingsrätten MT att betala 70 procent av bolagets rättegångskostnader.

MT har överklagat tingsrättens dom.

YRKANDEN OCH INSTÄLLNING

MT har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska bifalla hans i tingsrätten förda talan och förplikta bolaget att betala ekonomiskt skadestånd i form av lön till honom från den 7 oktober 2025 till och med dagen för Arbetsdomstolens dom i målet. Han har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska befria honom från skyldigheten att ersätta bolaget för rättegångskostnad i tingsrätten och förplikta bolaget att ersätta hans rättegångskostnad där.

Bolaget har motsatt sig ändring av tingsrättens dom.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

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

PARTERNAS TALAN

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

MT

Bolaget har den 7 juli 2025, i strid med 7 § anställningsskyddslagen, utan sakliga skäl sagt upp MT:s anställning hos bolaget på grund av förhållanden som hänför sig till honom personligen. Uppsägningen har inte skett i samförstånd och MT har inte brutit mot de förpliktelser som ålåg honom enligt anställningsavtalet. Det erbjudande om återanställning som bolaget

framförde var oskäligt. Uppsägningen ska därför förklaras ogiltig och bolaget ska betala såväl ekonomiskt som allmänt skadestånd i enlighet med 34 och 38 §§ anställningsskyddslagen.

Bolaget har inte, i enlighet med 30 § anställningsskyddslagen, i förväg lämnat underrättelse om uppsägningen till MT, varför bolaget ska betala allmänt skadestånd till honom för sin underlåtenhet.

Skäl att jämka de yrkade allmänna skadestånden föreligger inte.

Om MT:s talan inte vinner framgång, har det förelegat skälig anledning för MT att få saken prövad varför vardera parten ska bära sin rättegångskostnad i enlighet med 5 kap. 2 § arbetstvistlagen.

Bolaget

MT:s talan ska i första hand avslås, eftersom uppsägningen tagits fram i samförstånd med MT och på hans initiativ.

I andra hand agerade MT under sin anställning på ett sådant sätt att det fanns laga grund för avskedande eller i vart fall sakliga skäl hänförliga till honom personligen för uppsägning av hans anställning.

Under sin anställning som arbetsledare påbörjade MT arbete med att starta konkurrerande verksamhet och försökte få med sig anställd personal från bolaget. Både det faktum att han under arbetstid försökte förmå bolagets personal att börja i hans verksamhet, och att verksamheten skulle vara konkurrerande, utgör illojalt agerande från hans sida och därmed sakliga skäl för uppsägning.

MT har därtill fått lön från bolaget för tid som han inte arbetat. Detta har skett dels genom oriktig tidsredovisning, dels genom att han ägnade en stor del av sin arbetsdag åt privata samtal och mycket långa arbetspauser. MT misskötte också ofta sitt uppdrag som arbetsledare genom att inte förbereda och planera sina uppdrag. Han avslutade inte det han höll på med och han lämnade arbetsplatsen stökig och i oordning, vilket ledde till ineffektivitet,

fel, ökade kostnader och arbetsmiljörisker. Han var därtill otrevlig och avvisande mot kollegor och han talade i egenskap av arbetsledare och företrädare för bolaget inte väl om sin arbetsgivare. Även av dessa skäl förelåg det sakliga skäl att säga upp MT:s anställning.

I tredje hand ska MT:s talan avslås, eftersom MT tackade nej till ett skriftligt erbjudande om att återfå sin anställning på samma villkor som tidigare. Genom att tacka nej till erbjudandet om återanställning visade MT att han saknade faktiskt intresse av fortsatt anställning.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget sagt upp MT:s anställning utan sakliga skäl, ska något ekonomiskt skadestånd inte betalas, eftersom MT erbjöds att återfå sin anställning men tackade nej. Orsakssambandet mellan uppsägningen och den ekonomiska skadan bröts därmed och han begränsade inte sin ekonomiska skada.

Något allmänt skadestånd ska inte heller betalas eftersom det var på MT:s initiativ och i samförstånd med honom som uppsägningen gjordes. I vart fall ska ett allmänt skadestånd jämkas, i först hand till noll, eftersom uppsägningen gjordes i samförstånd och på grund av MT:s agerande och misskötsamhet under anställningen.

Bolaget ska inte betala allmänt skadestånd för brott mot 30 § anställnings-skyddslagen. Uppsägningen gjordes i samförstånd med MT och eftersom det inte finns något krav på skriftlighet, kan underrättelse ske muntligen. Om skadeståndsskyldighet föreligger ska beloppet jämkas, i första hand till noll, eftersom MT var delägare och ville starta egen verksamhet.

Det saknas skäl att fördela rättegångskostnaderna enligt bestämmelsen i 5 kap. 2 § arbetstvistlagen.

DOMSKÄL

Tvisten

Tvisten i Arbetsdomstolen rör väsentligen tre frågor.

Den första frågan Arbetsdomstolen har att ta ställning till är om uppsägningen togs fram i samförstånd mellan bolaget och MT. Om så inte var fallet, blir den andra frågan domstolen har att ta ställning till om MT under anställningen bröt mot sin lojalitetsplikt eller om han av något annat skäl bröt mot anställningsavtalet på ett sådant sätt att sakliga skäl för uppsägning förelåg. Slutligen har domstolen att pröva om MT:s talan ska ogillas på grund av att han tackade nej till det återanställningserbjudande som bolaget gav honom.

Rättsliga utgångspunkter

En uppsägning från en arbetsgivares sida på grund av förhållanden som hänför sig till en arbetstagare personligen ska enligt 7 § första stycket anställningsskyddslagen grunda sig på sakliga skäl.

Frågan om det finns sakliga skäl för uppsägning ska 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. Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att arbetstagaren brutit mot anställningsavtalet.

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. Sakliga skäl kan t.ex. vara bristande arbetsprestationer, samarbetssvårigheter, illojalitet och andra former av misskötsamhet, se t.ex. AD 1980 nr 82 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.

En anställd som under sin anställningstid bedriver verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet, bryter i allmänhet på ett allvarligt sätt mot det lojalitetskrav som följer av anställningsavtalet. Redan planer på eller förberedelser för sådan verksamhet kan under vissa omständigheter vara ett brott mot lojalitetskravet, se t.ex. AD 2017 nr 22.

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

Har uppsägningen av MT skett i samförstånd?

Det är ostridigt att PF och MT den 7 juli 2025 undertecknade ett besked om att MT:s anställning skulle upphöra. Bolaget har gjort gällande att uppsägningen skedde i samförstånd, att det var MT som tog initiativ till uppsägningen och att han ville bli utköpt som aktieägare. MT har förnekat att uppsägningen skedde i samförstånd och anför att det var bolaget som sade upp hans anställning.

MT har i förhör uppgett bl.a. följande. Han hade haft funderingar på att sluta arbeta hos bolaget, men hade landat i att han ville arbeta kvar. Han ville dock inte äga några aktier, eftersom han upplevde att han inte fick någon insyn i bolaget. Vid mötet den 7 juli 2025 med BK och PF fick han veta att de tyckte att han hade betett sig illojalt. Han ställdes inför valet att antingen säga upp sig själv eller bli uppsagd. Han svarade att han inte ville säga upp sig själv.

Att MT vid mötet den 7 juli 2025 inte ville säga upp sig själv bekräftas av de uppgifter som BK och PF lämnat i sina förhör. BK har uppgett att MT på fråga om han ville bli uppsagd eller säga upp sig själv svarade att bolaget i så fall fick säga upp honom. PF har i förhör uppgett att MT inte ville säga upp sig själv.

Även om MT hade initierat frågan om försäljning av sina aktier i bolaget finns det, enligt Arbetsdomstolens mening, inget stöd i utredningen för att uppsägningen skedde i samförstånd. MT:s talan kan därför inte avslås på denna grund.

Eftersom en uppsägningshandling ostridigt undertecknades vid mötet den 7 juli 2025 utgår Arbetsdomstolen vid den fortsatta bedömningen från att bolaget sade upp MT:s anställning vid mötet.

Fanns det sakliga skäl att säga upp MT:s anställning?

Bolaget har sagt upp MT:s anställning av skäl som hänför sig till honom personligen. Till stöd för att bolaget haft sakliga skäl för uppsägningen har bolaget åberopat ett antal omständigheter.

När det gäller frågan om MT agerade på ett sätt som innebar att han gjorde sig skyldig till brott mot lojalitetsplikten har bolaget gjort gällande att MT hade påbörjat arbete med att starta en konkurrerande verksamhet och försökt förmå VA att börja arbeta i verksamheten. Till stöd för sitt påstående har bolaget framför allt åberopat de uppgifter som PF lämnat i förhör, om att han hört MT fråga VA, på en parkering veckan innan uppsägningen skedde, om denne ville börja arbeta i ett nytt reliningföretag som MT planerade att starta, vilket PF berättade för BK. Både PF och BK har därtill uppgett att de under åren hört MT tala om att han ville starta egen verksamhet.

Av de uppgifter som MT och VA har lämnat har framkommit att de, under sina gemensamma arbetspass, ibland talade med varandra om att starta företag tillsammans. MT har i sitt förhör uppgett att de under åren diskuterade möjligheten att starta diverse bolag, men att det rörde sig om helt andra verksamheter än relining, t.ex. tillverkning av grindar och camping (glamping) på Öland. MT har vidare uppgett att han inte vid något tillfälle har vidtagit någon åtgärd för att starta en egen verksamhet, varken före eller efter uppsägningen, och att han inte har någon ny anställning. Även VA har uppgett att han och MT talade om många olika idéer, bl.a. snickeriverksamhet, men att det aldrig blev något av planerna. Både MT och

VA har tillbakavisat påståendet om att deras diskussioner handlade om att starta en med bolaget konkurrerande verksamhet. VA har uppgett att han aldrig hört MT säga att han skulle starta en med bolaget konkurrerande verksamhet.

Av utredningen i målet finner Arbetsdomstolen inte styrkt att MT haft annat än lösa planer på att starta egen verksamhet. Utredningen ger inget stöd för att MT vidtagit några som helst konkreta förberedande åtgärder för att starta en verksamhet, än mindre att det skulle vara fråga om en med bolaget konkurrerande verksamhet. Arbetsdomstolen finner därför inte styrkt att MT brutit mot sin lojalitetsplikt mot bolaget. Sakliga skäl att säga upp hans anställning av denna anledning har därmed inte förelegat.

Bolaget har därutöver gjort gällande att MT brutit mot sitt anställningsavtal genom att lämna oriktig tidsredovisning och ägna stora delar av sin arbetsdag åt privata samtal, vilket ledde till att han fick lön som han inte hade rätt till. Bolaget har vidare anfört att MT misskötte sina uppdrag genom att varken planera, genomföra eller slutföra dem på ett tillfredsställande sätt, att han var otrevlig och avvisande mot kollegor samt att han inte talade väl om sin arbetsgivare. MT har tillbakavisat att han brutit mot anställningsavtalet på de sätt bolaget påstått.

Den bevisning som bolaget har åberopat i denna del är framför allt de uppgifter som PF och BK har lämnat i förhör. PF har beskrivit att MT inte alltid följde bolagets riktlinjer för ansökan om ledighet och semester och vid tillfällen missade att redovisa frånvaro och att MT ibland tvingades fråga PF, som för dagbok över de anställdas frånvaro, vilka dagar han skulle redovisa att han varit frånvarande. PF har även uppgett att MT ibland åkte iväg på arbetstid för att få behandling mot smärta, utan att skriva upp det, samt att MT vid ett tillfälle lämnade arbetsplatsen med kort varsel och med enda förklaring att ”måste man så måste man”. PF har även uppgett att det finns en policy på arbetsplatsen om att man av säkerhetsskäl inte får tala i telefon och att MT trots detta tog många telefonsamtal under arbetstid. PF har även berättat att MT lämnade arbetsplatsen i oordning vilket inte är bra,

eftersom de i arbetet hanterar farliga saker. BK har uppgett att MT inte alltid var trevlig mot andra anställda och att han vid något tillfälle fått en utskällning av MT.

MT har uppgett att han aldrig haft anledning att misstänka att hans anställning i bolaget varit i fara, men har vidgått att han vid ett tillfälle var tvungen att lämna arbetsplatsen med kort varsel under drygt två timmar då han fick ett samtal från sin yngsta sons skola om att komma och hämta sonen från skolan.

De uppgifter som kommit fram i målet i denna del är mycket allmänt hållna. Varken PF eller BK har i förhören kunnat precisera sina påståenden. Även om MT vid tillfällena inte följt bolagets riktlinjer och policys ger utredningen, enligt Arbetsdomstolens mening, inte tillräckligt stöd för att MT åsidosatt sina åligganden enligt anställningsavtalet i sådan grad att sakliga skäl för uppsägning har förelegat.

Arbetsdomstolens kommer således till slutsatsen att bolaget inte kan anses ha visat att MT under sin anställning agerade på ett sådant sätt att det fanns sakliga skäl att säga upp hans anställning, än mindre att det fanns laga grund för avskedande.

Frågan om återanställningserbjudandet

Bolaget har anfört att MT tackade nej till ett erbjudande om återanställning och att han därigenom visade att han saknade ett faktiskt intresse av fortsatt anställning, varför hans talan i vart fall på den grunden ska avslås.

MT har anfört att han inte tackade ja till återanställningserbjudandet eftersom det var oskäligt.

Arbetsdomstolen har kommit fram till att MT blev uppsagd av bolaget. En uppsägning är en ensidig rättshandling som den som har blivit uppsagd måste kunna inrätta sig efter oavsett vad som händer efter uppsägningen. MT hade därför inte någon skyldighet att tacka ja till erbjudandet om

återanställning. Det finns således inte heller på denna grund skäl att avslå MT:s talan.

Bolagets uppsägning ska ogiltigförklaras

Eftersom Arbetsdomstolens kommit fram till att bolaget inte hade sakliga skäl att säga upp MT:s anställning, ska bolagets uppsägning ogiltigförklaras.

Lön efter uppsägningen

Eftersom Arbetsdomstolen har funnit att bolagets uppsägning av MT ska ogiltigförklaras har MT rätt till lön för tiden mellan uppsägningen och ogiltigförklaringen.

Bolaget har anfört att något ekonomiskt skadestånd avseende lön inte ska betalas, eftersom MT:s uteblivna inkomster uteslutande beror på hans beslut att inte acceptera bolagets erbjudande om återanställning och att han därmed inte har begränsat sin skada.

MT har anfört att han har begränsat sin ekonomiska skada. Han har uppgett att bolagets erbjudande om återanställning var oskäligt, eftersom fortsatt anställning erbjöds på andra villkor och krävde att han skulle vidgå att han brustit i olika avseenden, vilket han inte hade gjort. Han har vidare uppgett att han varit inskriven hos Arbetsförmedlingen och aktivt sökt ny anställning utan att få någon, varför bolaget är skyldigt att betala yrkat skadestånd till honom.

Enligt Arbetsdomstolens uppfattning hade MT inte skyldighet att acceptera ett erbjudande om återanställning, som förutsatte att han skulle erkänna att han hade brustit i sina åligganden mot bolaget. Av de uppgifter MT lämnat framgår att han försökt hitta ett nytt arbete, utan att lyckas. MT har därför, enligt Arbetsdomstolens mening, gjort vad som erfordras för att begränsa sin skada och bolaget ska betala lön till honom.

I tingsrätten yrkade MT ersättning för ekonomisk skada i form av lön från den 7 oktober 2025 till och med dagen för dom i målet, dvs. dagen för

tingsrättens dom i målet. Även i Arbetsdomstolen har MT yrkat ersättning från den 7 oktober 2025 till och med dagen för dom i målet, vilket får förstås som dagen för Arbetsdomstolens dom i målet.

Enligt 13 kap. 3 § rättegångsbalken gäller som huvudregel att part inte får ändra sin talan. Ett undantag gäller i situationen att en part vill framställa ett nytt yrkande som stöder sig på väsentligen samma grund. En sådan taleändring är tillåten i första instans. Av bestämmelsens andra stycke framgår att en sådan taleändring inte är tillåten i högre rätt. Av de anförda följer att MT i förevarande mål endast kan tillerkännas ekonomiskt skadestånd i form av lön för tiden fram till tingsrättens dom i målet. Det yrkade lönebeloppen och räntan för den tiden är vitsordade, varför de ska betalas av bolaget.

De allmänna skadestånden

Eftersom Arbetsdomstolen har kommit fram till att det inte fanns sakliga skäl att säga upp MT:s anställning är bolaget skyldigt att betala skadestånd till honom för den kränkning som uppsägningen inneburit. Det yrkade beloppet är skäligt, jfr prop. 2021/22:176 s. 121. Något skäl att jämka beloppet föreligger inte. Arbetsdomstolen bestämmer därför det allmänna skadestånd som bolaget ska betala till MT för brott mot 7 § anställningsskyddslagen till 135 000 kr jämte yrkad ränta.

MT har yrkat skadestånd med 20 000 kr för brott mot 30 § anställningsskyddslagen. Bolaget har inte påstått att bolaget i förväg underrättade MT om uppsägningen. MT har under sitt förhör uppgett att han inte fick någon förvarning om uppsägningen före mötet den 7 juli 2025. Bolaget har därmed gjort sig skyldigt till brott mot 30 § anställningsskyddslagen, och ska betala skadestånd till MT för denna underlåtenhet. Beloppet är skäligt. Det har inte framkommit något skäl att jämka beloppet.

Arbetsdomstolen bestämmer därför det allmänna skadestånd som bolaget ska betala till MT för brott mot 30 § anställningsskyddslagen till 20 000 kr jämte yrkad ränta.

Rättegångskostnader i tingsrätten och i Arbetsdomstolen

BK relining AB har förlorat målet och ska stå för MT:s rättegångskostnad i både tingsrätten och Arbetsdomstolen. De yrkade beloppen får anses skäliga.

DOMSLUT

1. Med ändring av punkten 1 i tingsrättens dom förklarar Arbetsdomstolen uppsägningen av MT ogiltig.
2. Med ändring av punkten 2 i tingsrättens dom förpliktar Arbetsdomstolen BK relining AB att till MT betala
 - a) allmänt skadestånd med 20 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 28 juli 2025 till dess betalning sker,
 - b) lön med 45 300 kr per månad från den 7 oktober 2025 till den 9 januari 2026, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25:e i respektive månad, och
 - c) allmänt skadestånd med 135 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 28 juli 2025 till dess betalning sker.
3. Med ändring av punkten 3 i tingsrättens dom förpliktar Arbetsdomstolen BK relining AB att ersätta MT för rättegångskostnad i tingsrätten med 261 000 kr, varav 208 800 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det först nämnda beloppet från den 9 januari 2026 till dess betalning sker.
4. Arbetsdomstolen förpliktar BK relining AB att ersätta MT för rättegångskostnad i Arbetsdomstolen med 79 750 kr, varav 63 800 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det första nämnda beloppet från dagen för Arbetsdomstolens dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Catharina Nordlander, Karin Hellmont, Per Ewaldsson,
Eva Glückman, Staffan Löwenborg, Carina Lindberg och Stefan
Klevenvall. Enhälligt.

Rättssekreterare: Lina Cajvert



EKSJÖ TINGSRÄTT

DOMMeddelad i Eksjö
2026-01-09Målnummer
T 1570-25**PARTER****Kärande**

MT

Ombud: Jimmy Andersson
c/o Juristkedjan Sverige AB
Box 320
411 41 Göteborg**Svarande**BK relining AB, 559188-0322
Kvarnängsgatan 9
575 39 EksjöOmbud: Michael Jensen och Jakob Lindholm
c/o Arbetsrättsbyrå MBL 11
Djäknegatan 1
211 35 Malmö**SAKEN**

Arbetsvist

DOMSLUT

1. TB:s yrkande om ogiltigförklaring av uppsägningen lämnas utan bifall.
2. BK relining AB förpliktas att till MT betala 10 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 28 juli 2025 till dess betalning sker.
3. MT förpliktas att ersätta BK Relining AB för rättegångskostnad med 115 600 kr, därav 104 677 kr för ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på beloppet från denna dag till dess betalning sker.

Avgörandet är elektroniskt undertecknat

YRKANDEN M M

MT har yrkat att tingsrätten:

1. Ogiltigförklarar uppsägningen som BK relining AB meddelat,
2. förpliktar BK relining AB att till honom utge skadestånd för ekonomisk skada i form av lön om 45 300 kr per månad, från den 7 oktober 2025 till och med dagen för dom i målet,
3. förpliktar BK relining AB att till honom utge 135 000 kr avseende allmänt skadestånd för brott mot lagen om anställningsskydd (LAS) på grund av felaktig uppsägning, och
4. förpliktar BK relining AB att till honom utge 20 000 kr avseende allmänt skadestånd för brott mot LAS på grund av formaliafel.

MT har yrkat ränta enligt 6 § räntelagen för punkt 2 från den 25:e i respektive kalendermånad och för punkt 3 och 4 från dag för delgivning av stämning (d.v.s. den 28 juli 2025), allt till dess betalning sker.

BK relining AB har bestritt yrkandet i sin helhet. Bolaget har vitsordat ett belopp om 45 300 kr per månad när det gäller skadeståndsyrkandet under p. 2. För det fall att domstolen skulle finna att skadeståndsansvar föreligger beträffande punkterna 3–4 har BK relining AB yrkat att beloppet ska jämkas i första hand till 0 kr. Sättet att beräkna ränta har godtagits.

Båda parter har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

MT har, för det fall han är tappande part, yrkat att vardera parten ska stå sina egna rättegångskostnader.

BK relining AB har bestritt yrkandet om att parterna ska stå för sina egna rättegångskostnader vid händelse av att käranden förlorar målet.

BAKGRUND

Följande är ostridigt.

BK relining AB (nedan Bolaget) är ett mindre företag där verksamheten består av invändig renovering av avloppssystem. I huvudsak arbetar man minst två tillsammans i tre till fyra lag.

BK var en av de som ursprungligen startade Bolaget. MT anställdes i Bolaget i september 2020 och arbetade fram till uppsägningstidens slut som arbetsledare. Han är delägare i Bolaget med 10 % men har ingen företagsledande ställning. PF anställdes i bolaget 2024 och arbetar som VD. Även han är delägare.

Under vecka 26 år 2025 hade MT diskussion med PF och BK om att han övervägde att sälja sina aktier, och man berörde med anledning härav tänkbart värde på hans aktieinnehav.

Måndagen den 7 juli 2025 (vecka 28) deltog MT vid ett möte med PF och BK. Från Bolagets sida togs då upp att de ansåg sig veta att MT tänker starta en konkurrerande verksamhet och att han därvid försökt värva en anställd, VA. Båda parter undertecknade då ett uppsägningsbesked vari framgår att MT:s sista anställningsdag var den 7 oktober 2025.

Den 21 juli 2025 skickade MT ett mail till Bolaget, där han meddelade att han avsåg begära skadestånd och ogiltigförklaring av uppsägningen.

Den 22 juli 2025 fick MT ett mail från Bolaget med ett dokument där Bolaget erbjöd sig att annullera uppsägningen.

Vid möte den 5 augusti 2025 mellan PF, BK och MT uppgav MT att hans ombud uppmanat honom att inte skriva under dokumentet då erbjudandet om återanställning innefattade en skriftlig erinran. Dokumentet skrevs inte under av MT. Under processen i tingsrätten har vidare framförts från MT:s sida att erbjudandet om återanställning dessutom innefattade ett villkor gällande övertidsersättning som han inte kunde acceptera.

Det är således ostridigt att MT erbjöds återanställning i någon form. Det är vidare ostridigt att Bolaget skickade ett mejl till MT den 8 augusti 2025 där de begärde svar på erbjudandet om återanställning senast den 10 augusti 2025, annars skulle de se det som att han tackade nej till fortsatt anställning enligt dokumentet. MT svarande inte på erbjudandet.

GRUND FÖR TALAN

MT

MT har den 7 juli 2025 fått besked om uppsägning på grund av personliga skäl från sin tillsvidareanställning vid Bolaget. MT har inte på något sätt förbrutit sig mot de förpliktelser som åvilar honom enligt anställningsavtalet. Det har därför inte förelegat sakliga skäl för uppsägning enligt 7 § LAS. Uppsägningen skall därför förklaras ogiltig enligt 34 § LAS och allmänt skadestånd för brott mot LAS på grund av felaktig uppsägning skall utgå.

Bolaget har inte uppfyllt sin skyldighet att underrätta MT enligt 30 § LAS. Med anledning härav skall allmänt skadestånd för brott mot LAS på grund av formaliafel utgå.

MT får efter sin uppsägningstid inte någon lön från bolaget varför han enligt 38 § LAS har rätt till skadestånd för ekonomisk skada motsvarande hans heltidslön för tiden från anställningens upphörande fram till dagen för dom i målet. MT hade en heltidsanställning med lön om 45 300 kr vid dag för uppsägning.

Det föreligger skälig anledning att få saken prövad och därmed skall vardera parten bära sin rättegångskostnad jämlikt 5 kap 2 § lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister, för det fall MT inte vinner bifall för sina yrkanden. Härvid ska beaktas att Bolaget har anfört nya omständigheter som grund för uppsägningen efter det att MT väckt talan. Det är inte heller tillåtet att som grund för uppsägning åberopa andra omständigheter än de som framgår av uppsägningshandlingen.

Det bestrids att det finns grund för jämkning av skadeståndsanspråken.

Bolaget

I första hand görs gällande att uppsägningen tagits fram i samförstånd med MT och på hans initiativ.

I andra hand har MT har under sin anställning agerat på ett sådant sätt att det finns laga grund för avsked eller i vart fall uppsägning på grund av personliga skäl genom att,

- MT under sin anställning som arbetsledare påbörjat arbetet med att starta konkurrerande verksamhet och försökt att få med sig anställd personal från sin arbetsgivare. Både det faktum att han försökt förmå personal att börja i

hans verksamhet och att den verksamheten är konkurrerande utgör illojalt agerande. Detta skedde dessutom under arbetstid.

- MT har också fått lön från bolaget för tid han inte arbetat. Dels genom oriktig tidsredovisning, dels genom att ägna en stor del av sin arbetsdag åt privata samtal och mycket långa arbetspauser.

MT har under sin anställning agerat på ett sådant sätt att det finns grund av personliga skäl genom att:

- Han ofta misskött sitt uppdrag som arbetsledare genom att inte förbereda och planera sina uppdrag. Han avslutade inte det han höll på med och lämnade arbetsplatsen stökig och i oordning vilket ledde till ineffektivitet, fel, ökade kostnader och arbetsmiljörisker.
- Han var otrevlig och avvisande mot kollegor och han har inte i sin egenskap som arbetsledare och företrädare för bolaget talat väl om sin arbetsgivare.

Bolaget har således inte brutit mot 7 § LAS.

I tredje hand ska talan ogillas då MT tackat nej till skriftligt erbjudande om att återgå i tjänst på samma villkor som tidigare. MT har visat att det saknas ett faktiskt intresse av fortsatt anställning. En ogiltighetstalan förutsätter att arbetstagaren faktiskt önskar fullgöra anställningen.

Bolaget bestrider yrkandet om att utge skadestånd om 45 300 kr per månad från den 7:e oktober 2025. MT har blivit erbjuden att återgå i samma tjänst på samma villkor och valt att tacka nej. Med anledning av sitt nej till fortsatt anställning ska talan i denna del ogillas då orsakssambandet mellan uppsägning och ekonomisk skada har brutits. Härvid kan anmärkas att MT gick över från timlöneanställning till månadslöneanställning mellan december 2022 och januari 2023 och att villkoren för månadslöneanställningen är de som är beskrivna i erbjudandet om återanställning (aktbilaga 17).

I andra hand har han inte begränsat sin ekonomiska skada. Det är MT som har bevisbördan för ekonomisk skada, och även om månadslönen vitsordas, vitsordas inte den ekonomiska skadan med hänsyn till att han avböjde att återgå i arbete.

Bolaget bestrider yrkandet om allmänt skadestånd om 135 000 kr. Det var på MT:s initiativ och i samförstånd denna uppsägning gjordes. För det fall att domstolen skulle finna att skadeståndsansvar föreligger ska beloppet jämkas i första hand till 0 kr på grund av praxis och omständigheterna i övrigt, dvs. att avslutet gjorts i samförstånd och MT:s agerande och misskötsamhet under sin tid som anställd.

Bolaget bestrider yrkandet om allmänt skadestånd om 20 000 kr på grund av formaliafel. Uppsägningen har tagits fram i samförstånd med MT, det är han som varit drivande och det finns inga krav på skriftlighet, utan en underrättelse enligt 30 § LAS kan även ske muntligen. För det fall att domstolen skulle finna att skadeståndsansvar föreligger ska beloppet jämkas i första hand till 0 kr på grund av praxis och omständigheterna i övrigt, dvs. att det är fråga om en delägare som vill starta en egen verksamhet och man har kommit fram till en överenskommelse om detta.

Vad gäller fördelningen av rättegångskostnader gäller, även i arbetstvister, rättegångsbalkens regler. Specialbestämmelsen i 5 kap. 2 § lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister ska tillämpas restriktivt och är i princip enbart aktuell vad gäller tolkningen av kollektivavtalsfrågor. Specialbestämmelsen äger alltså inte tillämplighet i förevarande fall, utan i stället ska rättegångsbalkens regler om fördelningen av rättegångskostnader tillämpas.

PARTERNAS UTVECKLING AV TALAN**MT**

MT sades upp vid ett möte han inte förvarnats om. Vid mötet uppgav Bolaget att man misstänkte MT för att ha tänkt starta en till Bolaget konkurrerande verksamhet och därmed varit illojal. MT fick lämna ifrån sig företagets tillhörigheter och blev hemskickad arbetsbefriad under uppsägningstiden. MT begärde att skriftligen få omständigheterna som åberopas som grund för uppsägningen, vilka noterades direkt på uppsägningsbeskedet. De omständigheter Bolaget anförde i enlighet med 9 § LAS är "Uppsägning pga. MT tänkt starta egen firma och pratat med anställd om att börja på den firman". Det bestrids att uppsägningen tagits fram i samförstånd och på initiativ av MT.

Uppsägningen har inte föregåtts av någon underrättelse om uppsägning vilket medfört dels att MT inte hade möjlighet rådfråga eller ha ombud närvarande vid mötet, dels att något överläggningssamtal aldrig skett. Trots detta har Bolaget felaktigt markerat kryssruta "Samråd har skett" på uppsägningsbeskedet. Bolaget har varit fullt medveten om att uppsägningen skulle föregås av underrättelse men har ändå underlåtit att göra detta. Förfarandet är både otillbörligt och i strid med god sed på arbetsmarknaden.

MT har aldrig misskött sina arbetsuppgifter eller på annat sätt förbrutit sig mot sina förpliktelser enligt anställningsavtalet och därmed aldrig medvetandegjorts eller varnats för något i sin anställning vid Bolaget. Han har heller inte planerat att starta någon till Bolaget konkurrerande verksamhet. Med anledning härav bestrider MT att det föreligger sakliga skäl för uppsägning.

MT valde att inte skriva under erbjudandet om återanställning eftersom han inte erbjöds en ovillkorlig återanställning utan en återanställning

där han också lastades med en skriftlig varning. En anställd som har fått en varning är lättare att säga upp än en anställd som inte fått en sådan. Det har inte funnits grund för att ge MT någon varning. Det står indirekt i varningen att han bland annat varit illojal och inte följt arbetstider.

Utöver vad MT tidigare gjort gällande om Bolagets erbjudande om återanställning, att det varit villkorat och oskäligt, ska följande förtydligas.

Bolaget har under mötet då uppsagningsbeskedet överlämnades riktat ogrundade och allvarliga anklagelser mot MT om att han tänkt starta konkurrerande verksamhet. Anklagelserna har även överlämnats skriftligen på uppsagningsbeskedet. Bolagets erbjudande om återanställning kommer inte frivilligt efter att Bolaget ångrat en överilad handling, utan sker först efter att parterna hamnat i uppenbart konfliktläge utan att saken blivit prövad. Det är oskäligt att kräva att MT ska acceptera erbjudande om återanställning under sådana omständigheter.

MT har i sitt anställningsavtal alltid haft rätt till OB- och övertidsersättning. Bolagets erbjudande om återanställning är uttryckligen villkorat med att ”Din månadslönsanställning innebär att du inte har rätt till övertidsersättning utan att den ingår i din grundlön”. Anställningsvillkoren är i väsentliga delar förändrade i den erbjudna anställningen. Bolaget har lämnat ett villkorat och oskäligt erbjudande om återanställning.

När det gäller Bolagets uppgift om att MT haft ogiltig frånvaro handlade detta om att MT:s sons skola hade ringt och ville att han omedelbart skulle komma.

Uppsägningen har medfört att hela MT:s inkomst upphört då anställningen avslutats, vilket orsakat en ekonomisk skada som Bolaget har en

skyldighet att fullt ut ersätta honom för. Han har sökt andra anställningar och har därmed försökt begränsa sin skada.

Bolaget

Redan 2022 pratade MT om att starta ett eget relining-bolag. Vid denna tidpunkt hade bolaget väldigt mycket arbete och det vidtogs inga andra åtgärder än disciplinära samtal med MT från övriga delägare.

Vecka 26 2025 meddelade MT att han kommit fram till att han vill sälja sina aktier i bolaget och starta eget relining-bolag. Han bad därför om ett möte med två andra delägare: PF och BK. En diskussion startade som handlade om värdet på Bolaget och värdet av hans andel.

Vecka 27 år 2025 kom det till de två andra delägarnas kännedom att MT försökt få med sig en av Bolagets anställda till sitt nya bolag.

Direkt på måndag morgon vecka 28 bokades ett möte med MT efter att övriga delägare pratat ihop sig om hur MT agerande skulle ses ur ett arbetsrättsligt perspektiv. Det finns en historik av tidigare muntliga varningar. Det var också Bolagets uppfattning att MT ville sluta. På en direkt fråga blev MT:s svar att ”ni får säga upp mig”.

En uppsägningshandling togs fram och skrevs under av båda parter med sista anställningsdag 7 oktober 2025. Detta innebar att MT undvek ett avsked och att Bolaget skulle få bättre tid att fullfölja sina kunduppdrag. Bolaget påbörjade också arbetet med hur de skulle hantera det faktum att de var tvungna att ta bort ett arbetslag. Konsekvensen blev bland annat att Bolaget skulle få tacka nej till kunduppdrag.

Det bestrids att MT skulle blivit arbetsbefriad vid detta möte och han har återkommit efter sin semester för att fullfölja sin uppsägningstid.

MT började efter uppsägningen direkt sin sedan tidigare planerade semester, och han fick lämna ifrån sig bland annat nycklar och bil; MT behövde inte företagsbilen under sin semester, inte heller tillgång till spolbilen. Andra anställda behövde utrustningen under MT:s semester. Det är i linje med hur de gjort under tidigare semesterperioder.

Den 21 juli 2025 mottog bolaget ett mail från MT där han skrev att han begär ogiltigförklaring av uppsägningen. Bolaget tolkade detta som att han ändrat sig och ville arbeta kvar. Bolaget upprättade därför ett erbjudande om återanställning, och den 22 juli 2025 meddelade Bolaget MT att de var beredda att annullera uppsägningen och bifogade ett dokument som beskrev hur han skulle agera som anställd framöver. Dokumentet beskriver gällande rätt och normalt hyfs i ett anställningsförhållande. Genom att MT signerar dokumentet, som kan betraktas som en skriftlig varning och erbjudande om återanställning, skulle MT återgå i anställning på villkor som tidigare. MT skrev dock inte på (se ovan under Bakgrund) och Bolaget meddelade MT att de uppfattade det som att han tackat nej till fortsatt anställning.

MT:s invändning om att erbjudandet om återanställning innefattande ett nytt villkor angående övertidsersättning stämmer inte, men även om det skulle vara på det viset är det Bolagets uppfattning att en arbetsgivare kan göra ganska stora förändringar innan ett återanställningserbjudande ska anses oskäligt. Om den enda ändringen är övertidsfrågan anser Bolaget att detta är en obetydlig förändring.

BEVISNING

MT har som skriftlig bevisning åberopat uppsägningsbesked, lönebesked, erbjudande om återanställning och aktivitetsrapport från Arbetsförmedlingen. Som muntlig bevisning har han åberopat förhör under sanningsförsäkran med sig själv.

Bolaget har som skriftlig bevisning åberopat erbjudande om återanställning och tre lönebesked. Som muntlig bevisning har Bolaget åberopat partsförhör under sanningsförsäkran med Bolagets VD PF och delägaren BK samt vittnesförhör med VA och RA (VA:s far). Båda vittnena är anställda vid Bolaget.

MT har i huvudsak uppgett:

Han har varit arbetsledare i Bolaget. När det gäller mötet vecka 26 så var anledningen att han hade funderat länge på att han inte hade någon insyn i Bolaget trots att han var delägare med 10 procent. Han ville bli utköpt men ändå arbeta som vanligt och vara med och slutföra alla uppdrag som företaget har.

Den 7 juli 2025 rengjorde han rör med PF när BK kom dit och sa att de skulle prata. Då fick han besked om att han ryckt i anställda och ville starta en konkurrerande verksamhet. Detta stämmer inte. Han fick välja mellan att säga upp sig eller bli uppsagd men han ville inte bli uppsagd. Han hade inte blivit förvarnad och har inte fått någon underrättelse inför uppsägningen. Han har inte framfört önskemål om att bli uppsagd.

Han vet inte varifrån påståendet om att starta bolag kommer ifrån. Han och en arbetskollega har förut pratat om att starta diverse bolag, t.ex. tillverka grindar eller anordna camping. De har pratat om detta vid raster, de senaste två, tre åren har det varit diskussion om allt möjligt. De har suttit i fikarummet ibland

och pratat om det, han tycker inte att det skulle vara problematiskt. Det har inte blivit något av detta.

Efter att han skrivit under fick han lämna ifrån sig nycklar och tankkort, och hans företagskort förstördes. De körde hem honom för att bilen han använt skulle BK ha. Han uppfattade det som att han blev arbetsbefriad. Hans semester skulle inte börja vecka 28 utan vecka 29.

Efteråt började han undra om uppsägningen gått rätt till och sökte juridisk rådgivning. Därefter skickade han meddelande till bolaget om ogiltighetsförklaring. Dagen efter fick han besked om möjlighet till återanställning enligt aktbilaga 17. Påståendena i beskedet uppfattade han som grejer som han inte känner igen eller kan stå för. Det kändes som en fabricering och att de ville återanställa för att de kände att de gjort fel.

Mötet den 5 augusti med PF och BK handlade om hans aktier och hur de skulle värderas. De skulle inte ha en oberoende värderingsman, utan skulle göra en egen genomgång med hjälp av företagets revisor. De frågade om han skulle skriva på erbjudandet om återanställning och sa att de skulle tolka det som ett nej till erbjudandet om han inte skrev på. Han betackade sig för deras tolkningar.

Den 8 augusti fick han mail från PF. Han uppfattade det som påtryckningar. De föreslog inga ändringar av dokumentet. Han har inte heller själv begärt något möte kring anställningsförhållandet, han uppfattade det inte som om det fanns något förhandlingsutrymme.

Han arbetade kvar under uppsägningstiden. Det har inte varit kul.

Han har inte vidtagit någon åtgärd för att bilda bolag. Han har ingen ny anställning. Han har inte blivit tillrättavisad av Bolaget för misskötsamhet och inte fått någon varning före den 7 juli 2025. Reliningbranschen är generellt rätt

god i Sverige. I närområdet är det dock svårare, här finns det minst fyra aktörer.

Han har haft rätt till övertidsersättning under sin anställning. Han antar att det alltid varit så. Han har aldrig fått något anställningsavtal eller någon arbetsbeskrivning. 2023 fick han månadslön i stället för timlön. Hans arbetsuppgifter var oförändrade men han fick en löneförhöjning om cirka 15 000 kr per månad. De diskuterade också att han skulle få vara mer involverad i företaget, men det blev inte så. I samband med detta diskuterades inte övertidsersättning. Han vet inte om han fått något lönebesked efter detta där han fått övertidsersättning. Han kollade inte sina lönebesked.

När det gäller hans olovliga frånvaro i september 2025 så ringde de från hans yngsta sons skola och ville att han skulle komma dit. Han sa till PF att han måste åka men utvecklade det inte. Det har inte hänt tidigare att han haft olovlig frånvaro såvitt han vet.

Efter uppsägningen har han fått problem med A-kassa på grund av att han sas upp av personliga skäl. Det löste sig dock efter några månader.

Han har haft en tanke på att sluta i företaget i och med bristen på insyn trots många förfrågningar. Han trivs med jobbet men vill inte jobba kvar på Bolaget.

Först ville han inte signera uppsägningsbeskedet men det fanns en bilaga där det stod att han kunde bestrida även om han skrev på uppsägningen. Han ville dock inte skriva på massa osanna uppgifter, därför signerade han inte återanställningsavtalet. En jurist hade kollat på återanställningsavtalet och sagt att det var villkorat och att det innehöll en erinran som skulle göra det enklare för Bolaget att bli av med honom.

Han har fått utdelning på sina aktier, i snitt kanske 60 000 kr per år. Han ville sälja som en påtryckning för att få mer inflytande. Han ville lära sig att driva

ett företag. Det var hela anledningen till att han gick med som delägare. Från början var tanken att han skulle ta över bolaget förr eller senare och köpa in sig successivt. BK var införstådd med detta. Sedan kom PF in som VD.

Om domstolen säger att uppsägningen var ogiltig och han kommer tillbaka till arbetet är han friad från påståendena om att ha varit illojal och otrevlig.

PF har i huvudsak uppgett:

Han började i juni 2024. När han köpte in sig i Bolaget blev han VD. Det har varit väldigt mycket att göra, och han har även själv relinat, och har fått jobba även kvällar och helger. Han har jobbat mycket med MT. MT har varit både hantverkare och arbetsledare. MT har varit 1:e montör och skulle planera jobben, i vilken ordning arbetet skulle utföras, och ha kontakt med hyresgäster.

MT ville bli utköpt och tog initiativet till möte om detta. De pratade om hur man går till väga med det. När de gick ut sa MT att han nu fått en kick, och att han skulle jobba på jättebra. Han tyckte det var lite konstigt att säga så.

Någon gång under vecka 27 råkade han höra att MT pratade med VA om att starta ett företag i reliningbranschen. De var ute på gården, när VA kom dit. Dörren var öppen och han hörde dem prata vid VA:s bil. Det var mest MT som pratade om att starta firma. MT frågade VA om han ville vara med i företaget. MT har talat om i efterhand att VA skulle vara som anställd och inte som delägare. MT sa bland annat till VA att han kunde sälja sin bil, han antar att det var för att få loss pengar. Han stannade inte kvar och lyssnade, men nämnde det för BK. Dagen efter frågade BK VA om detta. VA sa då att de har pratat om det men att han tackade nej.

I detta läge övervägde de inget annat än uppsägning. De behövde få veta om det var fler inblandade och vad deras ståndpunkt var. De diskuterade även med

RA om hur de skulle gå vidare, men de skulle prata på måndagen med MT. Då hade det gått knappt en vecka.

Inför mötet den 7 juli (vecka 28) hade han och BK pratat om konkurrerande verksamhet och kollegor som var missnöjda med MT, detta tyckte de var det avgörande. Själva mötet med MT gick till på så sätt att de diskuterade vad de skulle göra, om MT ville säga upp sig själv, bli uppsagd eller avskedad. MT sa ”ni får säga upp mig”. MT skrev på uppsägningen.

Att MT slutade skulle få konsekvenser för verksamheten eftersom det försvinner ett arbetslag. De hade jobb på gång som de hade planerat att utföra men som de inte kunde utföra pga. att MT slutade. Så de fick kontakta kunden och säga att de måste tacka nej till erbjudandet.

MT har haft egna nycklar till bolagets verksamhetslokaler. Han har haft tankkort och företagskort som han fick lämna ifrån sig eftersom de skulle på semester. Kortet klipptes sönder eftersom MT inte hade behov av det. Han tycker man ska lämna ifrån sig nycklar när det är tid för semester. Angående att MT anser att hans semester började först vecka 29, så hade de pratat innan om att de skulle ha semester under veckorna 28–31. MT ville inte detta, men de skulle ju stänga ner verksamheten dessa veckor, och MT kunde inte jobba själv, så det var inte realistiskt att han skulle börja sin semester vecka 29.

De skickade återanställningserbjudandet för MT ville ju ha det ogiltigförklarat, så då vände de på det och sa att han fick komma tillbaka. De var villiga att ge honom en chans till. När det gäller mailet som MT skickade med begäran om ogiltigförklaring så var det inget han hade sett innan han skickade erbjudandet. Det var fel på mejlservern, den låg nere. Det är RA som har hand om mejlen i första hand.

När det gäller villkoren i återanställningsavtalet är det en självklarhet att man är trevlig och lyhörd mot kollegor. Han tycker inte att MT har varit trevlig

mot en av deras nyanställda, och har inte velat ta hand om dennes upplärning i yrket, så andra i företaget fick sköta det i stället. MT har inte heller velat jobba med BK. MT har också haft en tendens att bara lämna verktygen, så de ligger spridda på arbetsplatsen. Detta är inte bra, då de har en del farliga verktyg, som kompressor och luftslangar. Han har pratat med MT om detta. Det är också självklart att man ska uppträda lojalt gentemot företaget. Det har vidare varit problem med att MT inte alltid skriver upp avvikelser från ordinarie arbetstid trots tillsägelse, till exempel vid sjukdom eller vab. Effekten blir att han får lön utan att ha jobbat. De har också en policy om att de av säkerhetsskäl inte får ha för mycket privata telefonsamtal. Ledighet och semester ska ansökas om.

Han för en loggbok beträffande egna tider, MT:s tider, vad de gör, var BK är, var VA och RA är och ungefärlig tid vad de gör.

De har sagt att MT ska skriva på bolagets arbetsmiljöpolicy, han skrev dock inte under. MT har dock blivit informerad om det.

MT har efter uppsägningen varit olovligt frånvarande, och kom någon timme innan han skulle åka hem och sa att han behövde gå. MT sa inte varför, och det var olägligt för verksamheten eftersom de måste arbeta två och två i lag. Han blev irriterad för att den dagen gick ut i spillo, då han inte hade någon som kunde ersätta och han kan inte fortsätta jobba om MT drar. MT sa dock bara ”måste man så måste man” och gick sedan. Vad han känner till har detta inte hänt tidigare.

BK har i huvudsak uppgett:

Han startade företaget 2018/2019 med P, hans före detta arbetsgivare, och RA. De hade en anställd, F. MT blev anställd i september 2020 och förhoppningen var då att MT skulle bli ägare eftersom han själv på sikt

ville ut från företaget. Det gick dock inte som han hade tänkt med detta, och han ville av olika orsaker inte släppa in MT.

Någon gång under 2022 kom MT och sa att han skulle starta eget med VA. Han hade då köpt ut P och hade för mycket jobb. MT och VA ville att han skulle hålla dem med jobb, men det var inte aktuellt för hans del, och han övervägde att lägga ner. I det läget ville inte VA starta nytt och MT ville också vara kvar. Han gick med på det, och MT sa att han skulle skärpa sig.

Anställningsvillkoren förändrades i början av 2023. De pratade hela tiden om hur detta skulle ske. MT var fullt medveten om detta och att han fick något mer ansvar. Allt fungerade mycket bättre fram tills vecka 26 i år.

Han var trött på att fortsätta verksamheten, men så träffade han på PF som var intresserad av att gå in i Bolaget. Då expanderade de och anställde fler, och PF har numera det jobb som de planerade att MT skulle ha.

Vecka 26 ville MT ha ett möte. MT sa att han ville bli utköpt och skulle starta en konkurrerande verksamhet. Det var ingen självklarhet att det skulle bli så, han (BK) kunde även tänka sig att själv bli utköpt. Olika förslag lades fram. Enligt MT hade det varit tråkigt att jobba de senaste 8 månaderna efter att han fått reda på att PF satt i styrelsen. MT skulle starta eget med en kompis även om det inte var aktuellt just då, utan MT skulle jobba kvar lite till. Det pratades om att MT skulle starta företaget med en kompis som redan driver en egen verksamhet i VVS-branschen, och eventuellt skulle även MT:s bror vara med. Han började då tänka på hur detta skulle fungera med ett arbetslag mindre och att han måste lägga om jobben.

MT sa att han skulle starta eget, men MT kan inte både jobba kvar och på det nya bolaget samtidigt. Han fick gärna starta ett nytt bolag, men inte när han jobbade där.

På torsdagen vecka 27 fick han höra om samtalet mellan VA och MT. Han frågade därför VA om han hade diskuterat med MT om att starta en konkurrerande verksamhet. VA svarade att så var det. Han blev irriterad på att samma sak hände igen och tyckte att MT hade gått för långt när han var på VA igen.

De diskuterade att säga upp eller avskeda MT. De tänkte då att MT vill ju sluta så det utmynnade i mötet vecka 28 där MT blev uppsagd. MT ville inte säga upp sig själv. Hans bild var då att MT skulle starta eget, och inte skulle ha något mer med Bolaget att göra, så företagskortet klipptes.

Han känner till att RA sa att mejlen varit nere, men så ringde RA och sa att MT ville få sin anställning tillbaka. Han blev förvånad, men MT är duktig på relining. Om MT skulle erbjudas återanställning ville han dock att något skulle skrivas med tanke på vad som varit. MT ville inte jobba med den nyanställda men i det nya arbetslaget sa de att det fungerade mycket bra med den nyanställda, och han tycker man kan begära mer av en arbetsledare/chef när det gäller sådant. MT har också gett bland annat honom själv rejäla utskällningar. En gång fick han en utskällning för att han och en kollega fått punktering med en bil som MT ville använda. De blev försenade, men det fanns andra bilar inne som MT kunde ha lånat, så han tyckte det var en helt galen utskällning.

Han frågade MT om han ville jobba kvar eller inte, men MT sa då att hans ombud fick bestämma det. MT sa att det hängde på punkterna i återanställningserbjudandet. Han frågade vilka av punkterna som MT inte ville vara med på, men det ville inte MT svara på. Det var i detta läge som Bolaget den 13 augusti fick tacka nej till ett jobb i Nybro.

Frågan om övertidsersättningen är en viktig punkt då det inte skulle bli en massa övertidsersättning. Om det blev mer arbete kunde man i stället

kompensera med ledig tid när det fungerar för båda parter. MT har haft koll på detta och har arbetat övertid utan att ta betalt för det.

VA har i huvudsak uppgett:

Han har ofta arbetat i samma arbetslag som MT. Man jobbar två och två. Det har fungerat bra. MT och han har pratat om att de skulle göra något tillsammans i framtiden, inom snickeri, till exempel bygga grindar och dörrar. Det är bara de två som pratat om detta. De har inte pratat om att starta ett reliningföretag.

Han har för sig att de träffades någonstans, om han skulle hämta grejer där MT jobbade, och då frågade MT honom om de skulle starta något. MT hade sagt att han ville bli utköpt som delägare. Han vet inte om det innebar att MT skulle sluta på företaget, om tanken var att han själv skulle sluta eller om de bara skulle starta en hobbyverksamhet. Han tackade nej.

BK kom bort till honom när han jobbade vid sjukhuset och frågade om MT hade pratat med honom om att starta något i framtiden.

Det han hade tackat nej till var att starta något inom något av de områden som han och MT tidigare hade pratat om. Han är inte snickare, bara på hobbynivå. Han kan just nu inte påminna sig om det varit en liknande diskussion under 2022.

Han har bara nycklar till de platser där han jobbar, de har han aldrig behövt lämna ifrån sig. Han känner inte till något om någon policy angående telefonsamtal under arbetstid.

RA har i huvudsak uppgett: Det har gått rykten från andra jobbarkompisar på arbetsplatsen om att VA och MT har pratat om att starta något. VA har dock inte pratat med honom om det, VA pratar inte

så mycket med honom. Han har heller inte frågat VA om detta. Han kan inte bedöma MT:s relation med andra anställda eller kunder. Han vet inte om det finns en policy om att prata i telefon under arbetstid.

DOMSKÄL

Ska uppsägningen förklaras ogiltig?

Bolaget har bevisbördan för att uppsägningen varit giltig.

BK har lämnat en mycket trovärdig redogörelse, som ger en sammanhängande och detaljerad bild av hur MT kom till Bolaget och händelserna som ledde fram till uppsägningen och erbjudandet om återanställning. BK:s uppgifter om att MT pratat med VA om att starta en konkurrerande verksamhet får stöd av PF:s uppgifter. VA har bekräftat att MT sagt att han ville bli utköpt och att han erbjudit VA en anställning i ett nytt företag, men har trots upprepade frågor endast uttryckt sig i svepande ordalag angående vilken typ av verksamhet han och MT skulle starta tillsammans, vilket framstår som märkligt.

BK har vidare lämnat detaljerade uppgifter om hur MT för några år sedan ville starta en konkurrerande verksamhet och hur MT resonerade om sina planer under de aktuella veckorna sommaren 2025. MT:s egna uppgifter om detta är knapphändiga. Om han verkligen hade för avsikt att jobba kvar i Bolaget framstår det som ekonomiskt ofördelaktigt att sälja av en delägarpost som gav honom i snitt 60 000 kr om året i utdelning. Om han ville lämna företaget är det däremot befogat att sälja av aktieposten i syfte att få ett startkapital till en ny verksamhet. MT:s förnekande av avsikten att starta ett konkurrerande företag framstår mot denna bakgrund inte som trovärdigt. Vidare är hans uppgift om att han även efter löneförhöjningen om cirka 15 000 kr per månad fortfarande skulle

ha rätt till övertidsersättning mindre sannolik, och han har varken kunnat bekräfta att övertidsersättning betalats ut efter löneförhöjningen eller kunnat visat upp något lönebesked från tiden efter löneförhöjningen där övertidsersättning betalats ut. Detta lämnar stöd för BK:s uppgift om att överenskommelsen mellan dem var att eventuellt övertidsarbete skulle tas ut i form av ledig tid i stället för övertidsersättning.

Kärandens ombud har i samband med pläderingen påstått att uppsägningen skedde i syfte att tvinga fram ett reapris på MT:s aktiepost. Detta är dock inget som får stöd av utredningen i målet och det är också svårt att se på vilket sätt en uppsägning skulle bidra till detta.

Sammanfattningsvis är det tingsrättens uppfattning att BK:s uppgifter om händelseförloppet är trovärdiga och har tillräckligt stöd i övrig utredning. Tingsrätten gör härvid bedömningen att även den omständigheten att Bolaget redan i uppsägningsbeskedet hänvisade till planerad konkurrerande verksamhet lämnar stöd för att detta faktiskt var skälet för uppsägningen i enlighet med vad både PF och BK har berättat. BK:s uppgifter ska därför i huvudsak kan läggas till grund för bedömningen i målet.

Första frågan att besvara är om uppsägningen har tagits fram i samförstånd med MT och på hans initiativ.

Utifrån BK:s uppgifter framstår det som att MT visserligen ville starta upp en ny verksamhet, men att han ville fortsätta att jobba kvar medan han gjorde det. Inget annat har framkommit än att MT vägrade att säga upp sig själv. MT:s svar att Bolaget i då fall fick säga upp honom kan inte, i denna kontext, tolkas som ett medgivande. Tingsrätten bedömer därför att uppsägningen inte har skett i samförstånd med MT.

Däremot finner tingsrätten att det är styrkt att MT, som trott sig ha en framtid som företagsledare i Bolaget, ville starta ett eget konkurrerande bolag när dessa planer inte förverkligades. Tingsrätten finner också styrkt att han härvid hade en dialog med VA om att sluta på Bolaget och börja jobba med honom i stället. Detta framstår som naturligt; av vad som framkommit i målet går det inte att jobba med relining på egen hand och för att starta en ny verksamhet måste man därför vara minst två personer. Det har också framkommit att det tar tid att lära sig jobbet, och utifrån PF:s och BK:s uppgifter tycks MT inte ha tålamodet att lära upp nyanställda. MT var därför beroende av att få med sig ytterligare en person från Bolaget för att kunna starta upp verksamheten.

Frågan är om detta agerande utgör saklig grund för uppsägning enligt LAS.

Enligt 7 § LAS ska uppsägning från arbetsgivarens sida grunda sig på sakliga skäl. Sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen. Saklig grund för uppsägning kan föreligga vid illojalitet eller konkurrerande verksamhet, men detta måste bedömas utifrån omständigheterna i det enskilda fallet.

Bolaget har som grund för uppsägning åberopat bland annat den omständigheten att MT tänkt starta egen firma och pratat med anställd om att börja på den firman.

En anställd har en lojalitetsplikt gentemot sin arbetsgivare. Lojalitetsplikten innebär att den anställda inte får agera på ett sätt som skadar arbetsgivaren. Normalt sett utgör konkurrerande verksamhet en så allvarlig förseelse att avsked eller uppsägning kan vara aktuellt. Bedömningen beror på om den konkurrerande verksamheten orsakar påtaglig skada för arbetsgivaren, om företagshemligheter utnyttjats och den anställdes ställning hos arbetsgivaren.

I aktuellt fall är det fråga om ett mindre företag som är starkt beroende av sina anställda. MT har haft ställning som arbetsledare/1:e montör. Han har även haft ett ekonomiskt intresse i företaget i egenskap av minoritetsaktieägare. Bolaget har därmed haft rätt att förvänta sig en hög grad av lojalitet från hans sida. MT:s förberedande åtgärder för konkurrerande verksamhet under sin anställning hos Bolaget, framför allt hans försök att få med sig VA, har utgjort ett brott mot lojalitetsplikten. Redan den omständigheten att Bolaget i augusti 2025 inte längre kunde räkna med MT gjorde att man ansåg sig tvungna att tacka nej till ett uppdrag. Om MT:s försök att rekrytera VA hade lyckats hade Bolaget förlorat inte endast en utan två av sina anställda till en konkurrerande verksamhet. Agerandet får därför anses ha riskerat att skada arbetsgivaren påtagligt.

Under dessa omständigheter ska uppsägningen anses vara sakligt grundad. Yrkandet om ogiltigförklaring av uppsägningen ska därmed lämnas utan bifall.

Bedömning av yrkandena om skadestånd för ekonomisk skada samt allmänt skadestånd för brott mot 7 § LAS

Med hänsyn till att tingsrätten bedömt att uppsägningen varit sakligt grundad har det inte skett något brott mot 7 § LAS och yrkandet om skadestånd kan därför inte bifallas.

Av processekonomiska skäl vill dock tingsrätten anföra följande. Bolaget har erbjudit MT återanställning. Enligt MT kunde han inte acceptera erbjudandet av följande skäl. För det första framfördes allvarlig kritik mot honom i samma dokument, för det andra innebar erbjudandet en betydande villkorsskillnad i och med att han inte längre skulle få övertidsersättning och för det tredje är det oskäligt att han skulle acceptera erbjudandet efter att parterna hamnat i uppenbart konfliktläge.

I erbjudandet om återanställning angavs följande.

”För annullering av uppsägning behöver vi klargöra under vilka förutsättningar anställningen kan fortsätta.

Genom ditt anställningsavtal följer rättigheter och skyldigheter. Vi menar att du tidigare har brustit mot flera av de skyldigheter och förväntningar som anställningen innebär. Om din anställning hos BK Relining ska kunna fortgå är det under förutsättning att du uppfyller dessa villkor:

- Du ska uppträda lojalt mot företaget och vara en god representant i alla förekommande kundförhållanden. Detta innebär att göra ett gott arbete med god kvalitet och effektivitet. Att vara trevlig och lyhörd mot kunder, boenden och kollegor som du möter i ditt arbete. Du är också drivande och delaktig i att lämna arbetsplatsen ren och iordning efter varje arbetsdags slut.
- Du ska uppträda lojalt mot företaget i den mån att inte nyttja din insyn, kontakter, information och arbetstid för att planera och organisera för att starta konkurrerande företag. Att spara och dela företagsspecifik information, aktivt värva medarbetare och/eller befintliga kunder eller att tala illa om arbetsgivaren i syfte att bygga konkurrerande verksamhet är ett grovt brott mot anställningsavtalet som kan leda till avsked med omedelbar verkan.
- Din månadslönsanställning innebär att du inte har rätt till övertidsersättning utan den ingår i din grundlön. Det innebär att mertid kan behöva göras inom den ersättning som är överenskommen, för att möjliggöra ett effektivt och välplanerat arbete.
- Du ska redovisa all avvikande tid (frånvaro) enligt de riktlinjer företaget har.
- Du ska använda arbetstiden för företagets behov och enbart i undantagsfall föra privata samtal etc.
- Du ska redovisa alla dina resor och utlägg enligt de riktlinjer företaget har.
- Du ska följa de riktlinjer gällande ansökan om ledighet och semester som företaget har.

- Företagets bilar och utrustning ska hanteras aktsamt och enbart nyttjas i arbetet om inte annan överenskommelse har gjorts i förväg vid enstaka tillfälle.”

Enligt tingsrättens mening finns det ingen anledning att ifrågasätta att Bolagets erbjudande om återanställning var allvarligt menat; de hade uppenbarligen behov av yrkeskunnig personal och MT ansågs vara bra på sitt arbete som relinare. MT har dessutom yrkat på att bli återanställd. Det har heller inte varit fråga om någon tillfällig återgång i arbete (som i AD 1985 nr 138) utan Bolaget har erbjudit fortsatt anställning på samma villkor som tidigare (se även nedan). Den tvist som uppkommit mellan parterna utgjorde därmed inte skäl att avstå från att godta återanställningserbjudandet.

Att erbjudandet om återanställning även innefattande en skriftlig erinran är inte heller skäl att vägra godta återanställningserbjudandet då en erinran i sig inte har någon bindande verkan för den anställde. Aktuell erinran är dessutom i huvudsak allmänt hållen utifrån vad som generellt sett får anses gälla i ett anställningsförhållande.

I målet har även framkommit att MT inte haft rätt till övertidsersättning efter det att hans anställning ändrades till månadslön och han i samband med detta fick en betydande löneförhöjning. Erbjudandet om återanställning har därmed inte inneburit en villkorsändring.

Enligt tingsrättens mening har MT därmed inte haft fog för att vägra att godta erbjudandet om återanställning. Han har således inte begränsat sin skada, och till följd härav har MT inte rätt till ekonomiskt skadestånd i form av utebliven lön även om tingsrätten hade funnit skäl att ogiltigförklara uppsägningen.

När det gäller frågan om allmänt skadestånd skulle ha utgått för det fall uppsägningen hade ogiltigförklarats, är det tingsrättens uppfattning att

skadeståndet skulle ha jämkats kraftigt med hänsyn till att MT erbjudits återanställning, jfr t.ex. AD 2017 nr 7.

Angående allmänt skadestånd för formaliafel

Det är i målet utrett att Bolaget inte underrättat MT före uppsägningen. Detta medför inte att uppsägningen förlorar sin verkan eftersom samtliga regler i 30 § endast är s.k. ordningsföreskrifter, däremot medför det en skyldighet för arbetsgivaren att betala allmänt skadestånd för underlåtenheten.

Vid bestämmandet av det allmänna skadeståndets storlek anser tingsrätten att viss vikt bör fästas vid de speciella omständigheter under vilka anställningen upphörde, nämligen att Bolagets företrädare uppfattade det som att MT egentligen ville bort från företaget, i vart fall på sikt, och att diskussioner redan inletts på MT:s initiativ beträffande lösen av hans aktiepost. Det allmänna skadeståndets belopp bör därför bestämmas till skäliga 10 000 kr.

Ersättning för rättegångskostnader

Enligt 5 kap 2 § första stycket lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (arbetstvistlagen) kan rättegångskostnaderna i en arbetstvist kvittas mellan parterna (dvs vardera parten får bära sin kostnad), om den part som har förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. Denna bestämmelse utgör ett undantag från huvudregeln i 18 kap 1 § rättegångsbalken om att den förlorande parten skall ersätta motparten hans kostnad. Enligt 5 kap 3 § första stycket arbetstvistlagen är också denna bestämmelse i rättegångsbalken tillämplig i en arbetstvist.

Bakgrunden till den särskilda kvittningsbestämmelsen i arbetstvistlagen är att huvudregeln om kostnadsansvaret enligt rättegångsbalken ansågs för arbetstvisternas del kunna alltför starkt påverka enskilda parter att inte inlåta

sig på rättegång. Den kunde nämligen ibland leda till ett resultat som framstod som alltför hårt mot den förlorande parten. Omständigheterna kunde ha varit sådana att hans/hennes talan ingalunda hade tett sig obefogad. Utgången kunde ha berott på omständigheter som från början hade varit okända för den förlorande parten. Rättsläget kunde också ha varit mycket svårbedömt (se prop. 1974:77 s 124 f). Kvittning kan ske oberoende av om det var sakfrågan eller rättsfrågan som medfört tvivelsmål (se Ekelöf, Rättegång III, 1980, s 148).

I förevarande mål har utgången i huvudsaken berott på att Bolaget visat att det haft saklig grund för uppsägning av MT. Bedömningen har i denna del inte innefattat någon mer komplicerad rättsfråga, och det finns inte heller något som tyder på att det genom den bevisning som åberopats i målet har framkommit omständigheter som från början var okända för MT. Till detta kommer att MT enligt tingsrättens bedömning borde ha godtagit erbjudandet om återanställning, varför tvisten i hög utsträckning framstår som onödig. På grund härav kan MT inte anses ha haft skäligen anledning att få tvisten prövad, och 5 kap 2 § första stycket arbetstvist-lagen ska inte tillämpas.

Käromålet har bifallits endast till en mindre del. MT är därmed i huvudsak tappande part och ska därför ersätta del av Bolagets rättegångskostnader. Efter en skälighetsbedömning anser tingsrätten att han ska ersätta Bolaget med 70 procent av yrkade rättegångskostnader. Beloppet som sådant är inte ifrågasatt.

HUR MAN ÖVERKLAGAR, se bilaga (TR-04)

Överklagande ges in till tingsrätten senast den 30 januari 2026 och ställs till Arbetsdomstolen. (Prövningstillstånd krävs.)

På tingsrättens vägnar

Elisabeth Ljungdahl



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.