

När en arbetsgivare påstår att en arbetstagare har sagt upp sig själv genom en egenhändigt undertecknad skriftlig uppsägningshandling som kan uppvisas i original, och det invänds att handlingen är förfalskad, har arbetsgivaren bevisbördan för att handlingen är äkta. Arbetsgivaren har därvid att göra det övervägande sannolikt att handlingen är äkta (AD 2023 nr 18). Motsvarande lättnad i beviskravet bör tillämpas i en situation när undertecknandet av den skriftliga uppsägningshandlingen ska ha skett med penna på en Ipad och den elektroniska handlingen med arbetstagarens underskrift visas upp. När parterna är överens om att det är arbetstagarens underskrift på uppsägningshandlingen, måste arbetsgivaren göra det övervägande sannolikt att handlingen härrör från arbetstagaren.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM

Dom nr 50/25

2025-07-02

Mål nr A 91/24

Stockholm

KÄRANDE

Handelsanställdas förbund, Box 1146, 111 81 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Annika Wahlström, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 5152, 121 18 Johanneshov**SVARANDE**

HAF med enskild firma Frisör House Timrå

SAKEN

ogiltigförklaring av avskedande m.m.

Bakgrund

HAF med enskild firma Frisör House Timrå (firman) är sedan den 3 september 2012 bunden av kollektivavtal genom hängavtal med Handelsanställdas förbund (förbundet).

ZS, som är medlem i förbundet, anställdes som frisör hos firman med tillträdesdag den 7 augusti 2023. Anställningen var en tillsvidareanställning på heltid. Anställningsavtalet översändes på mejl till ZS för undertecknande. Avtalet signerades för hand, med penna, på en Ipad av både HAF och ZS på plats i frisörsalongen den 4 augusti 2023.

Parterna är överens om att ZS:s anställning hos firman upphörde den 8 april 2024. De tvistar i huvudsak om ZS blev avskedad den 8 april 2024 eller om han sa upp sig själv den 28 mars 2024, med sista anställningsdag den 8 april 2024. Parterna är även oense om ZS den 26 mars 2024 undertecknade ett

nytt anställningsavtal, avseende en tidsbegränsad anställning med sista anställningsdag den 8 april 2024 samt om ZS undertecknade en uppsägningsblankett den 28 mars 2024. Förbundet menar att det tidsbegränsade anställningsavtalet och uppsägningsblanketten är förfalskningar, vilket firman förnekar.

Yrkanden och inställning

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förklara avskedandet av ZS ogiltigt och förplikta firman att till honom betala

- a) allmänt skadestånd med 250 000 kr för brott mot anställningsskyddslagen, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 24 juli 2024) till dess betalning sker, och
- b) lön med 370 800 kr för perioden 8 april 2024 till och med maj 2025, med ränta enligt 6 § räntelagen på 19 800 kr från den 30 april 2024 och på 27 000 kr per månad för perioden maj 2024–maj 2025 från den sista dagen i respektive månad till dess betalning sker.

För det fall Arbetsdomstolen skulle komma till att det inte fanns skäl för avskedandet men väl sakliga skäl för uppsägning av ZS har förbundet i andra hand yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta firman att till ZS betala

- a) allmänt skadestånd med 130 000 kr för brott mot anställningsskyddslagen, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 24 juli 2024) till dess betalning sker,
- b) ekonomiskt skadestånd avseende uppsägningslön med 27 000 kr för perioden 8 april–8 maj 2024, med ränta enligt 6 § räntelagen på 19 800 kr från den 30 april 2024 och på 7 200 kr från den 31 maj 2024, allt till dess betalning sker, och
- c) ekonomiskt skadestånd avseende semesterlöneförmåner, beräknade på uppsägningslönen, med 3 240 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 9 juni 2024 till dess betalning sker.

Firman har bestritt förbundets yrkanden, men vitsordat att ZS hade en månadslön om 27 000 kr när han arbetade hos firman.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har till stöd för sin talan anfört i huvudsak följande.

Parternas grunder för talan

Förbundets grunder för talan

Firman avskedade ZS den 8 april 2024 utan att denne grovt åsidosatt sina åligganden mot firman. Det fanns vid avskedandet inte ens sakliga skäl för uppsägning av ZS. Avskedandet ska därför förklaras ogiltigt. Firman är även skyldig att betala lön och allmänt skadestånd till ZS med anledning av det felaktiga avskedandet. För det fall Arbetsdomstolen skulle komma fram till att firman hade sakliga skäl för uppsägning fanns det i vart fall inte grund för avskedandet. Firman är då skyldig att betala ekonomiskt och allmänt skadestånd med anledning av det felaktiga avskedandet.

ZS bemötte inte kunder på ett aggressivt och otrevligt sätt under de två sista månaderna av anställningen. HAF skickade hem ZS när denne kom till frisörsalongen för att arbeta både den 26 och 27 mars 2024, ZS arbetade alltså inte dessa dagar. Den 27 mars 2024 sa HAF till ZS att denne skulle ta semester. ZS återvände därefter inte till frisörsalongen förrän den 8 april 2024. ZS arbetsvägrade följaktligen inte de sista dagarna före den 28 mars 2024. ZS hotade inte HAF den 4 april 2024.

ZS har inte undertecknat uppsägningshandlingen eller det tidsbegränsade anställningsavtalet. Det är alltså inte ZS:s underskrifter på handlingarna och handlingarna är följaktligen förfalskningar som är ogiltiga.

Firmans grunder för bestridandet

Firman har inte avskedat ZS den 8 april 2024, men det ifrågasätts inte att han kom till frisörsalongen den dagen. ZS:s anställning hade då redan

upphört genom egen uppsägning och genom att hans tidsbegränsade anställning löpte ut den dagen.

ZS:s tillsvidareanställning ersattes den 26 mars 2024 på ZS:s begäran av en tidsbegränsad anställning med sista anställningsdag den 8 april 2024. HAF och ZS undertecknade med penna på en Ipad samma dag ett skriftligt avtal om tidsbegränsad anställning till och med den 8 april 2024.

Den 28 mars 2024 sa ZS upp sig muntligen, med sista anställningsdag den 8 april 2024. Den 28 mars 2024 undertecknade HAF och ZS även en uppsägningshandling med penna på Ipad. ZS arbetade inte efter den 28 mars 2024, utan hade på egen begäran semester till dess anställningen upphörde den 8 april 2024.

Firman har inte upprättat eller åberopat någon falsk handling.

Under alla förhållanden hade firman laga grund för att avskeda, eller åtminstone säga upp, ZS då denne, genom nedanstående beteenden, grovt hade åsidosatt sina åligganden mot firman genom att

- a) bemöta firmans kunder på ett aggressivt och otrevligt sätt,
- b) vid flera tillfällen vägra att städa runt sin frisörstol efter klippning, och
- c) den 4 april 2024 allvarligt hota HAF.

ZS fick semesterersättning för alla sina under anställningen intjänade semesterdagar utbetald och firman är därmed inte skyldig att betala honom någon ytterligare semesterersättning.

Förbundet

ZS:s anställning och avskedandet

ZS hade bara en enda anställning hos firman, tillsvidareanställningen, vilken firman avskedade honom från den 8 april 2024. ZS hade uppehålls- och arbetstillstånd under hela sin anställningstid hos firman, och därmed rätt att arbeta i Sverige, även för tiden efter avskedandet. Först den 3 mars 2024

fick ZS på begäran det undertecknade anställningsavtalet via mejl i en digital form som kunde ändras.

När ZS kom till arbetet den 26 mars 2024 sa HAF till honom att han skulle gå hem. ZS gjorde som han blev tillsagd. När ZS kom tillbaka nästkommande dag vägrade HAF återigen att låta ZS arbeta och uppmanade honom att ta semester, vilket han gjorde. ZS var inte överens med HAF om att han skulle ta semester, men upplevde att han inte hade något val. ZS träffade sedan inte HAF förrän han kom tillbaka till frisörsalongen den 8 april 2024. HAF:s noteringar i personalliggaren, om att ZS var närvarande i frisörsalongen den 26–28 mars 2024 är gjorda av HAF själv och är felaktiga.

Efter att förgäves ha försökt nå HAF per telefon vid upprepade tillfällen, gick ZS den 8 april 2024 till frisörsalongen för att arbeta och förklara för HAF att han inte var överens med honom om att ha semester. HAF sa då till ZS att han inte skulle vara där och att han inte längre arbetade kvar hos firman. ZS uppfattade detta som att han blev avskedad från sin anställning. HAF varken nämnde eller visade upp någon uppsägningshandling vid det tillfället.

Efter det att ZS blev avskedad den 8 april 2024 kontaktade han förbundets ombudsman AH. AH kontaktade då samma dag HAF per telefon. HAF bad om att få återkomma senare på eftermiddagen eller kvällen, och omkring kl. 17 eller 18 mejlade HAF det tidsbegränsade anställningsavtalet till AH. AH informerade därefter ZS om firmans påstående om det tidsbegränsade anställningsavtalet. ZS blev mycket förvånad och uppgav att han inte skrivit under något sådant avtal. ZS bad AH att mejla honom en kopia av det tidsbegränsade anställningsavtalet, vilket AH gjorde antingen samma kväll eller dagen därpå.

Det tidsbegränsade anställningsavtalet och uppsägningshandlingen är förfalskningar

Det är möjligt att göra ändringar i det digitalt underskrivna anställningsavtal avseende tillsvidareanställning som HAF på begäran mejlade till ZS först den 3 mars 2024. Uppgifter i dokumentet som går att ändra är bl.a. anställningens form och datum för respektive underskrift. HAF:s och ZS:s underskrifter är identiska i alla tre handlingarna. Det tidsbegränsade anställningsavtalet och uppsägningshandlingen är förfalskade antingen genom att firman ändrade i dokumentet avseende avtalet om tillsvidareanställning eller genom att firman kopierade ZS:s namnteckning från dokumentet avseende avtalet om tillsvidareanställning och klistrade in det i nya dokument. Beträffande det tidsbegränsade anställningsavtalet är det troligast att firman gjorde förfalskningen genom att ändra i dokumentet avseende avtalet om tillsvidareanställning. Vad gäller dokumentet avseende egen uppsägning är det troligast att firman kopierade ZS:s namnteckning från dokumentet avseende avtalet om tillsvidareanställning och klistrade in det i ett nytt dokument. Den 25 april 2024 gjorde ZS en polisanmälan avseende urkundsförfalskning och förtal.

Vid de tvisteförhandlingar som föregick förbundets talan tog firman inte upp att ZS skulle ha sagt upp sig själv och åberopade inte uppsägningshandlingen. Den påstådda egna uppsägningen är alltså en efterhandskonstruktion.

Semesterersättningen

Firman betalade ZS semesterersättning för tiden till och med den 8 april 2024. För tiden därefter har firman inte betalat ZS någon semesterersättning. Beloppet är uträknat enligt semesterlagen och utgör 12 procent av uppsägningslönen ($27\,000 \times 0,12 = 3\,240$).

Firman

ZS:s anställningar och uppsägningen

Det tidsbegränsade anställningsavtalet ingicks den 26 mars 2024, eftersom ZS ville sluta arbeta den 8 april 2024. HAF vet inte varför ZS ville sluta arbeta på frisörsalongen, men efter att ZS meddelade detta undertecknade de det tidsbegränsade anställningsavtalet med penna på Ipad på frisörsalongen. Den tidsbegränsade anställningen ersatte den tidigare tillsvidareanställningen.

ZS arbetade den 27 och 28 mars 2024. Uppsägningen den 28 mars 2024 skedde muntligen i frisörsalongen och med sista anställningsdag den 8 april 2024. HAF vet inte varför ZS sa upp sig, trots att han redan skulle sluta den 8 april 2024 enligt det tidsbegränsade anställningsavtalet. Det var HAF som tog initiativ till att han och ZS även på en Ipad undertecknade en uppsägningshandling på plats i frisörsalongen. Två kunder, ASM och DAW, var på plats i salongen och såg hur uppsägningen och undertecknandet skedde. Efter att ZS hade sagt upp sig den 28 mars 2024 begärde han att få semester till och med den 8 april 2024, vilket firman beviljade.

Det tidsbegränsade anställningsavtalet och uppsägningshandlingen är inte förfälskningar

Firman har inte på något sätt förfälskat några underskrifter, utan ZS skrev under det tidsbegränsade anställningsavtalet och uppsägningshandlingen med penna på Ipad. Firmans revisor var sjukskriven, vilket fördröjde tillgången till uppsägningsblanketten, då det var revisorn som tillhandahöll blanketten efter att HAF informerat om att ZS inte ville arbeta mer. ZS fick en egen kopia av uppsägningsblanketten.

Aggressivt och otrevligt bemötande av kunder

De två sista månaderna av anställningstiden bemötte ZS firmans kunder på ett aggressivt och otrevligt sätt. Beteendet medförde att kunder klagade och

att firman förlorade kunder. Firman försökte att komma till rätta med problemen och påtalade bristerna för ZS, men han bättrade sig inte.

Vägran att städa runt sin frisörstol efter klippning

Dagarna före den 28 mars 2024 arbetsvägrade ZS vid flera tillfällen då han, trots HAF:s order, vägrade att städa runt sin frisörstol efter klippning. Under dessa dagar pratade ZS om sin oro och ångest gällande sitt uppehållstillstånd, som skulle gå ut i april 2024. ZS kunde inte fokusera på sitt arbete, kunderna eller på att lyssna på HAF, som gav direktiv avseende skyldigheten att städa golvet efter varje klippning. ZS vädjade om en ny chans och sa att han verkligen behövde sitt arbete för att Migrationsverkets skulle bevilja honom ett arbetstillstånd.

Hotet den 4 april 2024

Den 4 april 2024 kom ZS till frisörsalongen och sa till HAF att han ville arbeta. HAF svarade att det inte var möjligt, eftersom ZS hade semester och dessutom hade sagt upp sig. ZS blev då arg och sa till HAF att han skulle ”bränna HAF och butiken”.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har det på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med ZS samt vittnesförhör med ombudsmannen AH. På firmans begäran har det hållits partsförhör under sanningsförsäkran med HAF samt vittnesförhör med DAW och ASM.

Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Twisten

Förbundet har gjort gällande att firman, utan laga grund, avskedade ZS den 8 april 2024. Firman har förnekat detta och i första hand påstått att ZS den

28 mars 2024 sa upp sig själv muntligen, med sista anställningsdag den 8 april 2024, och i samband därmed undertecknade en uppsägningshandling på en Ipad. Firman har även påstått att ZS den 26 mars 2024 undertecknade ett nytt anställningsavtal, avseende en tidsbegränsad anställning med sista anställningsdag den 8 april 2024. Förbundet har gjort gällande att nämnda handlingar är förfalskningar, vilket firman har förnekat.

Firman har i andra hand gjort gällande att den hade skäl att avskeda, eller åtminstone säga upp, ZS då denne grovt hade åsidosatt sina åligganden mot firman.

Arbetsdomstolen inleder med att pröva den för tvisten avgörande frågan om ZS den 28 mars 2024 sa upp sig själv muntligen till den 8 april 2024, och i samband med uppsägningen undertecknade en uppsägningshandling, på det sätt som firman i första hand har påstått.

Sa ZS upp sig själv muntligen och undertecknade han en uppsägningshandling den 28 mars 2024?

Rättsliga utgångspunkter

Enligt Arbetsdomstolens praxis har en arbetsgivare som påstår att en arbetstagare har sagt upp sig själv, genom en egenhändigt undertecknad skriftlig uppsägningshandling som kan uppvisas i original, och det invänds att handlingen är förfalskad, bevisbördan för att handlingen är äkta. Arbetsgivaren har därvid att göra det övervägande sannolikt att handlingen är äkta (se AD 2023 nr 18 och jämför NJA 1976 s. 667). I denna fråga gäller alltså ett lägre beviskrav än vad som i allmänhet gäller i tvistemål. Enligt Arbetsdomstolens mening bör motsvarande lättnad i beviskravet tillämpas i en situation som den nu aktuella, dvs. när undertecknandet av den skriftliga uppsägningshandlingen ska ha skett på en Ipad och den elektroniska handlingen visats upp.

Utredningen

HAF har under sanningsförsäkran berättat att ZS den 28 mars 2024 sa upp sig själv muntligen och att han senare samma dag skrev under uppsägningshandlingen. HAF har vidare uppgett att han bad två vittnen närvara vid uppsägningen, för att ZS inte skulle kunna återkomma med felaktig information om vad som hade hänt.

Vittnena DAW och ASM har uppgett att de, var för sig, i egenskap av kunder i behov av klippning befann sig på frisörsalongen den aktuella dagen och att HAF bad dem bevittna att ZS sa upp sig på egen begäran. Såväl DAW som ASM har vidare berättat att de såg att ZS och HAF undertecknade något på en Ipad – vilket HAF uppgav var en uppsägningshandling – samt att ZS sedan fick en utskrift via en skrivare. DAW har därtill uppgett att han vid tillfället frågade ZS varför han sa upp sig.

ZS har under sanningsförsäkran förnekat såväl att han den 28 mars 2024 skulle ha sagt upp sig som att han skulle ha undertecknat något annat på en Ipad än avtalet om tillsvidareanställning.

Förbundet har åberopat anställningsavtalen den 4 augusti 2023 och den 26 mars 2024 samt uppsägningshandlingen den 28 mars 2024, och pekat på att namnteckningarna i handlingarna är identiska. HAF har vidgått att namnteckningarna är identiska, men förklarat att en persons namnteckning som görs på en Ipad sparas genom en förinställning första gången och sedan kommer upp automatiskt som ett val nästa gång samma person ska underteckna ett nytt dokument på samma Ipad.

Förbundet har vid huvudförhandlingen visat att det är möjligt att ändra texten i anställningsavtalet om tillsvidareanställning.

Arbetsdomstolens bedömning

Parterna verkar vara överens om att det i och för sig är ZS:s underskrift på uppsägningshandlingen. Enligt förbundet har handlingen förfalskats, troligtvis genom att firman kopierade ZS:s namnteckning från avtalet om

tillsvidareanställning och klistrade in det i ett nytt dokument, uppsägningshandlingen. Utgångspunkten för Arbetsdomstolens prövning blir därmed att firman måste göra det övervägande sannolikt att underskriften på uppsägningshandlingen härrör från ZS.

Arbetsdomstolen anser sig först böra konstatera att förbundets version av det samlade händelseförloppet i sig framstår som mer sannolik än firmans, som innebär att ZS skulle ha sagt upp sig till den 8 april 2024 trots att han kort dessförinnan skulle ha undertecknat ett avtal om tidsbegränsad anställning till den dagen. Om det på ett tillräckligt sätt bevisas att uppsägningshandlingen faktiskt härrör från ZS, spelar dock denna s.k.

ursprungssannolikhet för händelseförloppet inte någon roll.

Arbetsdomstolen övergår därför till att bedöma om firman bevisat att uppsägningshandlingen härrör från ZS, trots att han förnekat det under sanningsförsäkran.

Förbundet har inte vid huvudförhandlingen visat att och hur det skulle vara möjligt att kopiera själva namnteckningarna från anställningsavtalet om tillsvidareanställning till en annan handling med helt annat innehåll.

De uppgifter om uppsägningen som HAF lämnat under sanningsförsäkran får tydligt stöd av vad vittnena DAW och ASM har berättat under ed. Enligt Arbetsdomstolens mening har DAW och ASM berättat om händelsen på ett samstämmigt och, i relevanta delar, tydligt sätt. Det har inte framkommit att de haft någon annan relation till HAF än att de var kunder som vid tillfället råkade befinna sig i frisörsalongen för att klippa sig. De hade inte heller kommit till frisörsalongen tillsammans eller blivit kallade dit av HAF. Det har således inte framkommit något som talar för att vittnena – genom vare sig intressen i firman eller anknytning till HAF – skulle ha anledning att under ed lämna felaktiga uppgifter om vad som inträffat. Enligt Arbetsdomstolens mening ger vittnenas uppgifter därmed starkt stöd åt firmans påstående om att ZS den 28 mars 2024 sa upp sig själv och i samband därmed undertecknade uppsägningshandlingen. Att vittnena inte såg vilken handling ZS undertecknade ändrar inte den bedömningen, med

hänsyn till vad de och HAF berättat om anledningen till att de skulle bevittna och DAW:s uppgift om att han vid tillfället frågade ZS varför han sa upp sig. Tre personer har alltså under straffansvar och på ett sätt som inte lämnar utrymme för missförstånd berättat att ZS och HAF undertecknade vad de uppfattat var uppsägningshandlingen.

Sammantaget finner Arbetsdomstolen att förbundets bevisning inte förtar värdet av firmans samstämmiga vittnesbevisning om att ZS den 28 mars 2024 sa upp sig själv muntligen och i samband därmed undertecknade uppsägningshandlingen. Firman har således gjort det åtminstone övervägande sannolikt att uppsägningshandlingen är äkta i den meningen att den härrör från ZS.

Vad förbundet påpekat om att firman inte tidigare i kontakterna med ombudsmannen AH, vare sig i mejlkommunikation eller vid tvisteförhandlingarna som föregick målet, nämnde att ZS sagt upp sig själv, eller den undertecknade uppsägningshandlingen, ändrar inte den bedömningen. Det kan dessutom framhållas att ZS:s egen minnesbild, enligt vad han uppgett i förhör, är att han fick del av uppsägningshandlingen den 8 april 2024.

Det bör tilläggas att den gjorda bedömningen inte heller skulle ändras om det kan konstateras att förbundet styrkt att anställningsavtalet om tidsbegränsad anställning inte härrör från ZS, vilket Arbetsdomstolen inte prövat.

Sammantaget innebär alltså Arbetsdomstolens bedömning att ZS sa upp sig själv den 28 mars 2024 med sista anställningsdag den 8 april 2024. Det innebär enligt Arbetsdomstolens mening att han inte blev avskedad genom vad som förekom den 8 april 2024 och att han inte har rätt till allmänt och ekonomiskt skadestånd. Förbundets talan ska således avslås.

Vid denna utgång saknas anledning för Arbetsdomstolen att ta ställning till om ZS den 26 mars 2024 ingick ett nytt anställningsavtal om tidsbegränsad anställning eller om han, i enlighet med firmans påståenden, misskötte sig under anställningen.

Rättegångskostnader

Eftersom förbundet har förlorat målet, ska förbundet ersätta firmans rättegångskostnader. Det belopp som firman har begärt i ersättning för rättegångskostnader är skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Handelsanställdas förbunds talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Handelsanställdas förbund att ersätta HAF:s, med enskild firma Frisör House Timrå, rättegångskostnader med 19 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Eva Lärfars Persson, Kerstin G Andersson,
Lars Askelöf, Tomas Björck, Ella Niia och Stefan Klevenvall. Enhälligt.

Rättssekreterare: Sophie Egmar