

Domen kommer inte att refereras i publikationen Arbetsdomstolens domar.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM

Dom nr 70/25

2025-10-01

Mål nr B 75/24

Stockholm

KLAGANDE

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

Ombud: advokaten Göran Smedberg, Astra Advokater,

Mäster Samuelsgatan 42, 111 57 Stockholm

MOTPART

MB

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

Sveavägen 33, 111 34 Stockholm

SAKEN

skadestånd

ÖVERKLAGAD DOM

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

Tingsrättens dom, se bilaga.

Yrkanden

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

MB har motsatt sig ändring av tingsrättens dom.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Parternas talan och utredningen

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

Domskäl

Rättsliga utgångspunkter

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

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

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

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

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

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

Arbetsdomstolens bedömning

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

AR, PJ och ES har uppgett att MB främst arbetade som navigatör vid sågprojekt och att den befattningen togs bort av bolaget, eftersom bolaget började använda sig av en applikation för att utföra navigatörens

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

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

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

MB har framfört att bolaget inte genomfört någon omplaceringsutredning och att bolaget borde ha erbjudit henne omplacering. Bolaget har invänt att det inte fanns något ledigt arbete. MB har inte gjort gällande att någon anställts efter henne och hon har inte heller hänvisat till någon viss befattning hos bolaget som skulle ha varit ledig. Arbetsdomstolen anser att

det av utredningen inte framkommit att det skulle ha funnits något ledigt arbete som MB borde ha erbjudits omplacering till eller att bolaget, som hade omkring 20–30 anställda, gjort en bristfällig utredning av vilka lediga befattningar som kan ha funnits. Bolaget har följaktligen gjort den omplaceringsutredning som krävts.

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

Rättegångskostnader

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

Domslut

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

3. MB ska ersätta HeliAir Sweden AB för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 47 880 kr för ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

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

Rättssekreterare: Amanda Schmidt



VÄSTMANLANDS
TINGSRÄTT
Enhet C

DOM
2024-06-20
Meddelad i
Västerås

Mål nr
T 2951-23

PARTER

Kärande
MB

Ombud: Jur.kand. Matilda Selander Persson
Sundbybergs torg 1
172 67 Sundbyberg

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

Ställföreträdare: AR

Samma adress

Ombud: Advokat Göran Smedberg ASTRA
ADVOKATER KB Drottninggatan 98
111 60 Stockholm

DOMSLUT

1. HeliAir Sweden AB ska till MB betala allmänt skadestånd med 80 000 kr jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen (1975:635) från den 28 juni 2023 till dess betalning sker.
2. HeliAir Sweden AB ska till MB betala ekonomiskt skadestånd med 50 000 kr jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen (1975:635) från den 28 juni 2023 till dess betalning sker.
3. HeliAir Sweden AB ska ersätta MB för hennes rättegångskostnad med 96 357 kr, varav 71 949 kr avser ombudsarvode

Dok.Id 1089218

Postadress
Box 40
721 04 Västerås

Besöksadress
Sigurdsgatan 22

Telefon
021-310 400
E-post: vastmanlands.tingsratt@dom.se
www.vastmanlandstingsratt.domstol.se;
behandling av personuppgifter, se hemsida

Telefax

Expeditionstid
måndag – fredag
08:30–16:00

exklusive mervärdesskatt, jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen
(1975:635) från dagen för denna dom till dess betalning sker.

BAKGRUND

HeliAir Sweden AB (härefter bolaget) bedriver verksamhet innefattande bl.a. uthyrning av samt köp och försäljning av helikoptrar samt utför uppdrag avseende bl.a. topp- och grensågning av träd med helikopter. Bolaget är inte bundet av något kollektivavtal. MB provanställdes hos bolaget som pilot/task specialist den 18 oktober 2021. Provanställningen övergick efter sex månader till en tillsvidareanställning. Det uppstod en konflikt mellan MB och två av hennes kollegor på arbetsplatsen i november/december 2022. MB:s anställning hos bolaget avslutades i början av 2023. Tvisten gäller om anställningens avslutande var i strid med lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) och MB därför har rätt till skadestånd enligt 38 § LAS.

YRKANDEN OCH INSTÄLLNING

MB

I första hand har MB yrkat att bolaget till henne ska betala 240 000 kr, eller det lägre belopp tingsrätten finner skäligt, varav 190 000 kr avser ideellt skadestånd och 50 000 kr avser ekonomiskt skadestånd, jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämningsansökan till dess betalning sker.

I andra hand har MB yrkat att bolaget till henne ska betala 185 000 kr, eller det lägre belopp tingsrätten finner skäligt, varav 135 000 kr avser ideellt skadestånd och 50 000 kr avser ekonomiskt skadestånd, jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämningsansökan till dess betalning sker.

MB har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader. För det fall hon inte skulle vinna bifall med sin talan har hon yrkat att vardera parten ska stå sin rättegångskostnad enligt 5 kap. 2 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

HeliAir Sweden AB

Bolaget har bestritt MB:s yrkanden. Inga belopp vad gäller allmänt skadestånd har vitsordats. Bolaget har vitsordat det ekonomiska skadeståndet och sätten att beräkna ränta som skäliga i och för sig.

Bolaget har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader och motsatt sig att 5 kap. 2 § lagen om rättegången i arbetstvister ska tillämpas för det fall MB inte vinner framgång med sin talan.

GRUNDER

MB

Till stöd för yrkandet i första hand

Bolaget har i strid med 18 § LAS avskedat MB utan grund. Avskedandet utgjordes av att bolagets ställföreträdare AR den 23 januari 2023 muntligen beordrade MB att samla ihop sina tillhörigheter och omedelbart lämna arbetsplatsen. MB hade skälig anledning att anta att hon blev avskedad då ställföreträdaren samma dag hade förklarat att hon och en kollega inte samtidigt kunde arbeta kvar på bolaget varför MB måste sluta. Ett muntligt avsked har, trots sin formenliga felaktighet, rättslig verkan och kan inte återkallas i efterhand. Ett avskedsbesked gäller från och med den dag beskedet överlämnas till den anställde personligen. Beskedet lämnades muntligen till MB den 23 januari 2023.

Genom det lagstridiga avskedandet har bolaget brutit mot 18 § LAS. Käranden har därför enligt 38 § LAS rätt till skadestånd med 190 000 kr för kränkningen och 50 000 kr för den förlust som uppkommit, vilket avser den lön som käranden skulle haft rätt till, dvs två månadslöner om 25 000 kr.

Till stöd för yrkandet i andra hand

Bolaget har i strid med 7 § LAS sagt upp käranden muntligen den 25 januari 2023 utan sakliga skäl eftersom den egentliga grunden för uppsägningen inte var arbetsbrist utan det var frågan om en fingerad arbetsbrist. Det har också funnits möjligheter att omplacera käranden. En uppsägning kan inte anses grundad på sakliga skäl om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Bolaget beaktade inte heller turordningsreglerna.

Genom den lagstridiga uppsägningen har bolaget brutit mot 7 § LAS. Käranden har därför enligt 38 § LAS rätt till skadestånd med 135 000 kr för kränkningen och 50 000 kr för den förlust som uppkommit, vilket avser den lön som käranden skulle haft rätt till, dvs två månadslöner om 25 000 kr.

HeliAir Sweden AB

AR:s yttranden den 23 januari 2023 var inte ett avskedande. Även om det skulle bedömas som ett avskedande har AR skickat ett e-postmeddelande den 23 januari 2023, efter yttrandena som MB menar utgör ett avskedande, där han klargjorde att det inte var något avskedande. Om MB skulle uppfattat yttrandet som ett avskedande har bolagets företrädare alltså klargjort att det inte var det genom meddelandet den 23 januari 2023.

MB:s anställning upphörde genom uppsägning den 25 januari 2023 på grund av arbetsbrist. Det var ingen fingerad arbetsbrist. Det förelåg således sakliga skäl för uppsägningen enligt 7 § LAS. Det saknades möjlighet att omplacera MB och bolaget har inte åsidosatt turordningsreglerna.

UTVECKLING AV TALAN

MB påbörjade i maj 2021 en praktik hos bolaget sedan hon avslutat cirka två års studier för att bli helikopterpilot. Praktiken utmynnade i en provanställning som

pilot och task specialist. Parterna träffade i samband med detta ett skriftligt anställningsavtal den 18 oktober 2021. Sex månader senare övergick provanställningen i en tillsvidareanställning. Under sin anställning arbetade MB som pilot med sågning och lyftning samt skottning. Hon ansvarade även för planering av helikopterfilmning av rallytävlingar inför 2022, vilket framgår av återopat arbetsschema. Under 2022 erhöll MB internutbildning för rollen som vice operational planner (vice OP) och chefsnavigatör. En OP planerar genomförandet av planerade flygningar och sågningar, medan en navigatör sitter bredvid piloten under sågningsuppdrag och ger instruktioner om vad som ska sågas och hur mycket. MB gick intern OP-utbildning 27–29 april 2022 samt 2–4 och 6 maj 2022. MB agerade sedan som OP den 25 maj 2022, 7 juli 2022, 21–25 juli 2022, 18–19 och 30 augusti 2022, 6–10 september 2022, 21–24 september och 26–30 september 2022. MB befordrades senare till vice OP samt chefsnavigatör, om än inofficiellt, vilket innebar att hon blev ansvarig för navigationsverksamheten och utbildning av navigatörer. Hon höll i upplärning av nya kollegor den 10 och 11 oktober 2022 och arbetade sedan åter som OP den 12 oktober 2022.

Under vecka 48, från 28 november till 2 december 2022, arbetade MB med två kollegor, AZ och PJ. Under arbetsveckan agerade AZ som chef på plats och MB som chefsnavigatör. MB ansvarade för att navigera flygvägen medan AZ styrde helikoptern. MB upplevde återkommande utfrysning och förminskning av henne under arbetsveckan. Vid ett tillfälle upplevde hon även en av kollegorna som hotfull och hon avlägsnade sig då från arbetsplatsen. Hon tog kontakt med OP och bolagets ställföreträdare AR 2 respektive 4 december 2022. På grund av det inträffade beslutade ställföreträdaren om ett gemensamt möte med inblandade kollegor. Ett möte ägde sedan rum den 18 december 2022 varvid MB, PJ, AR och flygchefen ES närvarade. Under mötet ombads MB av ställföreträdaren upprepade gånger att återta sina anklagelser. Efter mötet gick MB på

semester. Hon återvände till arbetet efter sin semester den 23 januari 2023. Vid arbetsdagens slut hölls ett möte mellan MB och AR. Under mötet förklarade ställföreträdaren att han inte trodde på hennes redogörelse avseende kollegorna och att någon anmälan avseende händelsen inte skulle upprättas. Ställföreträdaren förklarade också att det inte var hållbart att både MB och AZ arbetade kvar på bolaget varför MB måste sluta. Efter en hetsig dialog höjde AR rösten och ombad MB att packa sina grejer och dra därifrån. MB ombads även att sköta sig med hänvisning till att helikopterbranschen är en liten bransch och att rykten sprider sig snabbt. MB tolkade ställföreträdarens ord som ett avsked.

Den 24 januari 2023 hade parterna ett möte där MB även bett safety managern att närvara. MB ifrågasatte vid mötet ställföreträdaren och de grunder som låg bakom hennes avsked. AR informerade då MB att han skulle tala med sin advokat och återkomma i saken. Samma dag mottog MB ett mejl med ett förslag på ömsesidig överenskommelse om avslutande av anställningen. Förslaget innebar att MB självmant skulle avsluta sin anställning i utbyte mot en månadslön. Dagen efter, den 25 januari 2023, hade parterna ett nytt möte varvid MB, AR och en annan anställd närvarade. MB informerade då ställföreträdaren att hon inte avsåg att acceptera överenskommelsen. Inte heller efter att ställföreträdaren föreslagit två månadslöner i avgångsvederlag. AR uttryckte då att han inte ville att MB skulle arbeta kvar på bolaget och att hon inte skulle tilldelas några arbetsuppgifter. Samtidigt lämnade ställföreträdaren information om att MB blev uppsagd på grund av arbetsbrist, vilket framgår av återopade ljudfiler. Den 26 januari 2023 lämnade ställföreträdaren ett dokument till MB kallat Avslutning av anställningsförhållande p.g.a. arbetsbrist.

Uthyrning av bolagets flotta är något som bolaget gjort tidigare år under enstaka månader på sommaren då MB varit anställd. Det bör inte ha påverkat

hennes arbete. Det stämmer att MB sjukskrev sig den 26 januari till 3 februari 2023.

HeliAir Sweden AB

MB provanställdes som pilot/task specialist den 18 oktober 2021. Hon har inte haft befattning som vice OP eller chefsnavigatör. Det finns inte heller några sådana befattningar hos bolaget. Det stämmer att MB vid några tillfällen har suttit bredvid ordinarie OP för att lära upp sig, men eftersom det inte gått så bra har hon inte fått jobba som OP.

Det stämmer att det inträffade någon form av konflikt i början av december 2022 mellan MB, AZ och PJ. AZ var pilot, PJ arbetade på marken med service och MB var navigatör. Det uppstod någon form av konflikt där och när bolaget fick reda på detta kontaktade bolaget medarbetarna för att utreda saken. Bolagets utredning ledde fram till att bolaget fann att det inte förekommit något hot.

AR:s yttrande den 23 december 2023 var inte att tolka eller uppfatta som ett avskedande. Under alla förhållanden har AR samma dag i e-postmeddelande den 23 januari 2023 klargjort att MB varken var uppsagd eller avskedad. Vidare sjukskrev MB sig den 26 januari till 3 februari 2023 och skickade in sjukintyg till arbetsgivaren.

Det förelåg vid tidpunkten för uppsägningen arbetsbrist. AR informerade MB muntligen om arbetsbristen innan hon blev uppsagd och att hon skulle träffas av arbetsbristen. Anledningen till arbetsbristen var följande. Bolaget hade hyrt ut en stor del av sina flotta till andra länder vilket medförde att arbetsuppgifterna i Sverige begränsades. Det hade också skett en minskad ingång på order för sågning för första kvartalet 2023. Uppdrag gällande linjeinspektioner, dvs besiktningar för kraftledningar, hade halverats för varje år eftersom drönare övertagit denna typ av

arbetsuppgifter. Vidare användes inte längre navigatör vid sågning, utan i stället användes ett datorprogram för det. Navigatören hade blivit överflödig. Arbetsbristen kom att drabba MB, men även en annan medarbetare, DS, som sades upp den 13 januari 2023 på grund av arbetsbrist. Bolaget gjorde en omplaceringsutredning och det fanns inga vakanser i företaget vid den aktuella tidpunkten. MB hade inte heller tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgifterna som innehades av samtliga arbetstagare med kortare anställningstid än henne och det skulle ta för lång tid för henne att få tillräckliga kvalifikationer. Bolaget har återopat en turordningslista som återspeglar förhållandena på arbetsplatsen vid tidpunkten för uppsägningen. KL är task specialist och tankbilschaufför som kräver omfattande utbildning (C, CE-kort, full ADR och YKB). PJ är pilot, grävmaskinist och tankbilschaufför samt konstruerar och bygger sågar. JN är tekniker och det är en arbetsuppgift som kräver flerårig utbildning. JC:s är pilot/task specialist och instruktör, och har en kvalificerad tjänst där det krävs erfarenhet och omfattande flygtid samt en examination. ES är teknisk administratör och pilot och har genomgått flera kurser hos Airbus för underhåll av helikoptrar. Bolaget undantog också tre arbetstagare från turordningen (ES, JC:s och KL) och har följt turordningsreglerna.

AR hade muntligen informerat MB om arbetsbristen och att hon skulle träffas av den. AR överlämnade sedan två förslag på avslutsavtal. Det hade MB synpunkter på, vilket ledde till att det inte blev något avtal. Den 25 januari 2023 blev så MB uppsagd på grund av arbetsbrist och även omedelbart arbetsbefriad med lön under uppsägningstiden om en månad.

UTREDNING

MB har som skriftlig bevisning lagt fram arbetsgivarintyg, e-postmeddelande från AR, handling kallad Ömsesidig avslutning av anställningsförhållande, handling kallad Avslutning av anställningsförhållande p.g.a.

arbetsbrist, och sitt arbetsschema. På hennes begäran har vidare tre ljudfiler spelats upp.

Bolaget har som skriftlig bevisning lagt fram turordningslista, handling kallad Avslutning av anställningsförhållande p.g.a. arbetsbrist, e-postmeddelande från AR och läkarintyg avseende MB.

På MB:s begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med henne. På bolagets begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med ställföreträdaren för bolaget, AR, samt vittnesförhör med PJ och ES. PJ och ES är anställda hos bolaget.

MB och AR har under sina respektive förhör i huvudsak bekräftat det som framförts sakframställningsvis av respektive part enligt ovan. I övrigt antecknar tingsrätten nedan vad förhörspersonerna har sagt endast i den mån det bedöms vara av betydelse för tingsrättens bedömning i målet.

DOMSKÄL

Frågorna tingsrätten har att pröva

MB har förklarat att hon endast gör gällande skadestånd på grund av avsked i strid med 18 § LAS (i första hand) och uppsägning utan sakliga skäl i strid med 7 § LAS (i andra hand). Hon har på fråga från tingsrätten förklarat att hon inte gör gällande några andra grunder för skadestånd än brott mot 18 § respektive 7 § LAS; brott mot t.ex. 22 § LAS görs alltså inte gällande.

Avsked i strid med 18 § LAS?

Rättsliga utgångspunkter

En uppsägning eller ett avskedande är en rättshandling av stor betydelse. Enligt LAS ska en sådan rättshandling från arbetsgivarens sida ske skriftligen. De aktuella bestämmelserna har dock endast karaktären av ordningsföreskrifter. Man har därför att räkna med att ett avskedande kan ha skett fastän kravet på skriftlighet inte följts. Särskilda krav på otvetydighet bör dock ställas för att ett muntligt besked ska godtas som en sådan rättshandling. Vad som i ett mer eller mindre upprört tillstånd sägs mellan en arbetsgivare och en arbetstagare är ofta inte att betrakta som en bindande rättshandling. En arbetstagare kan dock uppfatta vad som inträffar som en uppsägning eller ett avskedande och därför inrätta sig efter det och t.ex. lämna arbetsplatsen. Man kan då inte nöja sig med att konstatera att någon giltig rättshandling inte har vidtagits och komma till slutsatsen att arbetstagaren, om han eller hon lämnar arbetsplatsen, själv har frånträtt anställningsavtalet. Det kan därför åvila arbetsgivaren att vara aktiv för att undanröja den oklarhet som har uppstått om anställningen ska fortsätta. Om arbetsgivaren hade grundad anledning att inse att arbetstagaren uppfattat sig som avskedad, är arbetsgivaren skyldig att agera för att undanröja det missförstånd som uppstått. Om arbetsgivaren inte inom skälig tid klargör att arbetsgivarens avsikt inte varit att skilja arbetstagaren från anställningen och att anställningen fortfarande finns, har anställningsförhållandet ansetts upplöst av arbetsgivaren, dvs. händelseförloppet jämföras med ett avskedande. (Se AD 2017 nr 13 med där gjorda hänvisningar.)

Tingsrättens bedömning

Bolaget har inte påstått att det funnits grund för avsked. Avgörande för bedömningen blir därför om MB ska anses ha blivit avskedad den 23 januari 2023 som MB gjort gällande.

MB har gjort gällande att ett avskedande har skett genom att AR den 23 januari 2023 i ett upprört tillstånd yttrat att hon ska packa ihop sina grejer och lämna arbetsplatsen.

MB har i sitt förhör berättat bl.a. följande. När hon var på semester i Thailand ringde AR, men hon svarade inte utan skrev sms. Han skrev då att vi tar det när du kommer hem. När hon landade på söndagskvällen ringde hon AR men då svarade inte han. Hon åkte sedan till jobbet den 23 januari, men såg inte AR. Folk var lite avståndstagande och alla fattade vad som höll på att ske. När hon sedan träffade AR på hans kontor den 23 januari 2023 sa han att det inte funkade att hon, PJ och AZ jobbade där allihop. AR blev sur då hon inte riktigt förstod och ställde många motfrågor. AR blev surare och surare och de kom inte fram till något. Han sa att hon måste bete sig om de ska diskutera och hon sa något i stil med du med jävla idiot. Då skrek AR ta dina grejer och stick härifrån. Hon stack in på toaletten och grät. Sedan fick hon e-posten där han tog tillbaka avskedet. Hon tänkte att ja, vi får väl se vad som händer imorgon. Hon fick e-posten senare på kvällen, men innan hon hade hunnit åka från arbetsplatsen. Hon kom till arbetsplatsen den 24 och den 25 eftersom AR hade ångrat sig. Hon var också livrädd för att bli lurad så hon gick dit och ställde sig till förfogande. När AR skrek det där tolkade hon det som att hon fick sparken. Han var jätteuppgjagad och skrek och hon vågade inte ens gå upp till huset själv från hangaren utan bad en kollega följa med.

AR har berättat bl.a. följande. Vid händelsen den 23 januari 2023 sa han att hon blev arbetsbefriad. Hon hade känt sig hotad och han sa att hon fick gå med full lön. Han sa det innan hon skulle gå.

MB och AR har lämnat olika uppgifter om vad som sades den 23 januari 2023. Det är MB som ska bevisa att AR agerat så som hon påstått. Enligt MB:s uppgifter fälldes yttrandet i en hätsk diskussion och omedelbart efter att MB kallat AR för jävla idiot. Mot bakgrund av det som angetts ovan om hur man i praxis behandlar det som sägs mellan en arbetsgivare och en arbetstagare i ett mer eller mindre upprört tillstånd finner tingsrätten att AR:s yttrande, även med utgångspunkt i MB:s uppgifter, inte kan anses utgöra en bindande rättshandling. Och

även om MB skulle få anses ha haft fog för att uppfatta sig som avskedad har den oklarheten undanröjts genom AR:s e-postmeddelande den 23 januari 2023, vilket var kort tid efter uttalandet, och innan MB hunnit lämna bolagets fastighet. Det som inträffade den 23 januari 2023 var alltså enligt tingsrätten inte ett avskedande eller att jämställa med ett avskedande. MB:s förstahandsyrkande kan därmed inte vinna bifall.

Uppsägning utan sakliga skäl i strid med 7 § LAS?

Rättsliga utgångspunkter

Uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl, vilket kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen (7 § första stycket LAS). Med arbetsbrist avses alla de skäl för en uppsägning som inte är hänförliga till arbetstagaren personligen. Det krävs inte att en arbetsgivare håller igång verksamheten i oförändrad utsträckning enbart för att tillgodose arbetstagarnas anställningstrygghet. Arbetsgivaren kan alltså i kraft av den s.k. företagsledningsrätten av ekonomiska, organisatoriska eller därmed jämförbara skäl besluta om sådana åtgärder som nedskärningar av verksamheten, omorganisationer, ändringar av verksamhetens inriktning m.m. Det är också arbetsgivaren som avgör hur många personer som ska vara anställda för olika uppgifter i verksamheten och hur arbetsuppgifterna ska fördelas mellan de anställda. Arbetsdomstolen har i många mål haft att ta ställning till fall där arbetsgivarsidan hävdar att en uppsägning skett på grund av arbetsbrist, medan arbetstagarsidan gör gällande att det inte funnits arbetsbrist och att uppsägningen i verkligheten skett av personliga skäl, s.k. fingerad arbetsbrist. Arbetsdomstolen har i dessa fall använt sig av en form av delad bevisbörda som inneburit att det gjorts en prövning av de av arbetsgivarsidan uppgivna skälen först om arbetstagarsidan visat åtminstone sannolika skäl för att arbetsgivaren velat bli av med den aktuella arbetstagaren av skäl hänförliga till arbetstagaren personligen. Om det inte görs gällande diskriminering är det dock enligt Arbetsdomstolens praxis möjligt att gå direkt på den avgörande frågan om det faktiskt funnits arbetsbrist, dvs. göra bevisprövningen i bara ett steg utan att gå in på de personliga skäl som

arbetstagarsidan hävdar föranlett uppsägningen. Det är arbetsgivaren som ska visa att det förelegat sakliga skäl för uppsägningen och således att det förelegat arbetsbrist i LAS mening. Arbetsgivarens bevisbörda innebär att arbetsgivaren måste kunna visa ett seriöst underlag eller en seriös kalkyl. Om arbetsgivaren gjort en seriös bedömning av det företagsekonomiska läget kan i princip inte domstolen ifrågasätta denna bedömning. (Se bl.a. AD 2006 nr 92 och AD 2017 s. 58.)

Tingsrättens bedömning

Vid ovan utgång i frågan om avsked är det ostridigt mellan parterna att MB blev uppsagd av bolaget den 25 januari 2023. Frågan är om det förelegat sakliga skäl för uppsägningen. Bolaget har gjort gällande att det förelegat arbetsbrist medan MB menar att arbetsbristen är fingerad. Eftersom det inte gjorts gällande diskriminering väljer tingsrätten att direkt pröva frågan om arbetsbrist förelegat. Bolaget har preciserat arbetsbristen enligt följande. Bolaget hade hyrt ut en stor del av sina flotta till andra länder vilket medförde att arbetsuppgifterna i Sverige begränsades. Det hade också skett en minskad ingång på order för sågning för första kvartalet 2023. Uppdrag gällande linjeinspektioner, dvs besiktningar för kraftledningar, hade halverats för varje år eftersom drönare övertagit denna typ av arbetsuppgifter. Vidare användes inte längre navigatör vid sågning, utan i stället användes en app för det. Arbetsbristen träffade MB.

Bolagets bevisning till stöd för att det förelegat arbetsbrist består i huvudsak av den muntliga bevisningen.

AR har i sitt förhör bland annat berättat följande. Bolaget är ett litet företag och de övervakar hela tiden hur orderboken ser ut. Dels minskade orderingången med sågning och det var ungefär vad MB kunde. De effektiviserade den tjänsten genom att implementera en app i Ipaden så att de inte behövde navigatören vid sågprojekt. Det var vid tiden även jobbigt med kronan, inflationen och räntan vilket medförde att de ökade produktionen utomlands och drog ner i Sverige. Linjebesiktningar har vidare helt upphört. När han började gjorde de

jättemycket linjebesiktningar, men det görs med drönare nu. Det stämmer att det var särskilda anställda som jobbade med linjebesiktningarna. DS blev också uppsagd på grund av arbetsbrist några veckor innan MB. När MB sades upp fanns inga vakanser. Det fanns ingenstans att stoppa in henne. Den tjänst som MB hade har tagits bort. Han kan inte uppge exakt när han meddelade MB om arbetsbristen. Han sa det flera gånger. Första gången kanske 2–3 veckor innan uppsägningen. Han meddelade henne muntligt. Han presenterade överenskommelsen om ömsesidig avslutning efter att han frågat en advokat i styrelsen. Men bakgrunden var arbetsbrist. Det var ett misstag från hans sida att det inte stod arbetsbrist i den första handlingen. Det korrigerades sen i den andra handlingen. Det stämmer att de hyrde ut helikoptrar till Sydeuropa. När produktionen minskar i Sverige ökar man utomlands. Helikoptrar kan inte stå, då det kostar för mycket. När orderingången minskar i Sverige måste de vidta åtgärder. Navigationstjänsten har upphört och det fanns inga arbetsuppgifter som pilot/task specialist som MB skulle kunna ta.

ES har i sitt förhör berättat bl.a. följande. Anledningen till arbetsbristen var att navigatörerna i toppsägningssammanhang blev överflödiga. Den funktionen slopades helt och piloten kunde sköta allt själv. Även kraftledningsbesiktningarna minskade. MB arbetade främst som navigatör och sedan hjälpte hon till där det behövdes. Hon var inte flygande pilot operativt. Det stämmer att hon hade en mer övergripande planerade roll i ett projekt.

PJ har i sitt förhör bekräftat att navigatörerna försvunnit då de inte längre behövs, samt att det var runt december 2022 som appen testkördes första gången.

Av förhörspersonernas uppgifter får anses framgå att navigatörerna vid sågprojekt blivit överflödiga och ersatts av en app, att viss orderingång minskat och att bolaget hyrde ut en del av sin flotta i perioder. Uppgifterna är dock i flera avseenden vaga och i huvudsak mycket allmänt hållna, både när i tid de förelegat och i vilken omfattning

de påverkade verksamhetens behov. Enligt tingsrätten är utredningen inte tillräcklig för att slå fast att bolaget har gjort en sådan noggrann och seriös bedömning av det företagsekonomiska läget som krävs för att arbetsgivaren ska kunna anses ha styrkt att det förelegat arbetsbrist vid tidpunkten för uppsägningen av MB. Bolaget har alltså inte styrkt att uppsägningen av MB var grundad på sakliga skäl. Uppsägningen har därmed varit i strid med 7 § LAS.

Tingsrätten kan i sammanhanget dock även tillägga att flera omständigheter i utredningen talar för att personliga motiv låg bakom uppsägningen. Det är ostridigt att MB i slutet av 2022 hamnat i konflikt med två kollegor och att bolaget tog kollegornas parti. Som framgått ovan har MB den 23 januari 2023 hamnat i en sådan hetsig diskussion med bolagets företrädare att han såg sig nödgad att skicka ett e-postmeddelande och förklara att hon inte var uppsagd. Den 24 januari 2023 presenterade bolaget sedan ett avtal om uppsägning utan hänvisning till arbetsbrist. Av ljudfiler från den 25 januari 2023 framgår vidare bl.a. att ställföreträdaren för bolaget uppger att det inte är bra att MB är kvar där. Sammantaget ger dessa omständigheter klart stöd för det MB berättat om att personliga motiv låg bakom uppsägningen.

Skadestånd

Ovanstående bedömning innebär att MB har rätt till skadestånd för bolagets brott mot 7 § LAS. MB har begärt allmänt skadestånd med 135 000 kr och ekonomiskt skadestånd med 50 000 kr jämte ränta.

Vid ovan utgång har bolaget godtagit att betala yrkat belopp vad gäller ekonomiskt skadestånd och det ska därför bifallas. Vad gäller allmänt skadestånd har käranden som tingsrätten uppfattat det baserat storleken av yrkat belopp på de höjda nivåer som framgår av prop. 2021/22:176 s. 118 ff. Hänvisade förarbetsuttalanden avsåg bl.a. införandet av 38 a § LAS. Lagändringen avsåg att höja nivåerna för allmänt skadestånd när en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarats. 38 a § och det som anges i

anförd prop. är därför inte tillämpligt i nu aktuellt mål där det inte förts talan om ogiltighetsförklaring. Vid en samlad bedömning finner tingsrätten ett allmänt skadestånd om 80 000 kr skäligt. Om räntans beräkning är inte tvist.

Rättegångskostnader

Bolaget har vitsordat av MB yrkad ersättning för rättegångskostnad som skälig i och för sig. MB har vunnit framgång med sin andrahandsgrund och fått fullt bifall till yrkandet om ekonomiskt skadestånd och delvis bifall till yrkandet om allmänt skadestånd. Kostnaderna för de olika delarna kan inte särskiljas. En inte oväsentlig del av processen har ägnats åt frågan om ogrundat avsked som inte fått framgång, vilket enligt tingsrätten bör påverka fördelningen av rättegångskostnaderna. Att det allmänna skadeståndet sätts lägre än det begärda bedöms dock inte ska få påverkan på fördelningen (jfr AD 2013 nr 57). Tingsrätten finner med tillämpning av 18 kap. 4 § rättegångsbalken att MB ska få ersättning med två tredjedelar av sina rättegångskostnader.

HUR MAN ÖVERKLAGAR, se bilaga (TR-04)

Överklagande, ställt till Arbetsdomstolen, ska ha inkommit till tingsrätten senast den 11 juli 2024.

John Gustafsson



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.