



BLENDOW

LEXNOVA

LEXNOVA NYHETER

Kan ha uppfattat sig som avskedad – men bolagets insikt oklar

Publicerad

14 OCT 2022

Tingsrätten konstaterar att en kroganställd kan ha uppfattat sig som avskedad. Men bolaget måste inte ha insett att mannen uppfattade det så. Något avskedande från bolaget sida har således inte skett och mannen nekas ersättning.

Den 31-åriga mannen anställdes på en restaurang i Uppsala den 21 december 2019. Restaurangen ingår i en rörelse med fyra restauranger. Den 15 september 2021 lämnade han restaurangen efter att ha haft ett möte med bolagets ägare och har därefter inte återvänt.

Frågan i målet är om 31-åringen, som han själv påstår, blivit avskedad, eller om han, som bolaget påstår, på eget bevåg avslutat sin anställning när han den 15 september 2021 lämnade restaurangen.

Mannen har yrkat att tingsrätten ska förpliktiga bolaget att till honom betala 145 000 kronor i allmänt skadestånd jämte ränta.

Därutöver har han yrkat att tingsrätten ska förpliktiga bolaget att till honom betala ekonomiskt skadestånd med totalt 104 642 kronor.

31-åringens version är att han den 15 september 2021 blev inkallad till ägaren. Denne påstod att han hade gett rabatt till vänner på mat och alkohol. Ägaren anklagade även honom för att druckit alkohol på arbetstid. 31-åringen protesterade mot det men fick inget gehör utan ombads att lämna restaurangen. Kort därefter fick han ett telefonsamtal där ägaren sa åt honom att lämna tillbaka nycklarna. Därefter stängdes 31-åringen av från den Facebookgrupp som fanns för de som arbetade på restaurangen.

Uppsala tingsrätt konstaterar att en arbetsgivare anses ha avskedat en arbetstagarare, om arbetsgivaren genom sitt agerande gett arbetstagararen fog för uppfattningen att anställningen ska upphöra. Det finns situationer där det är oklart hur arbetsgivarens agerande ska uppfattas men där arbetstagararen kan ha uppfattat agerandet som en uppsägning eller ett avskedande och därför inrättar sitt fortsatta handlande efter detta.

I Arbetsdomstolens praxis (t.ex. AD 2017 nr 13 och där anmärkta rättsfall) har det slagits fast att det åvilar arbetsgivaren att undanröja den oklarhet om anställningens bestånd som har uppstått, om arbetsgivaren har haft grundad anledning att inse att arbetstagaren har uppfattat sig som uppsagd eller avskedad. Det ankommer på arbetsgivaren, i fall där arbetsgivaren har en sådan grundad anledning, att klargöra för arbetstagaren vad arbetsgivaren avser. Om arbetsgivaren inte gör det, kan situationen jämföras med ett avskedande eller en uppsägning från arbetsgivarens sida. Det anförda innebär att arbetsgivaren inte får utnyttja en uppkommen oklarhet för att låta anställningen upphöra.

Det är ostridigt att 31-åringen blev kallad till mötet mellan honom och ägaren för att avhandla de oegentligheter som ägaren påstod att denne gjort sig skyldig till. Att det i och för sig utifrån bolagets perspektiv har funnits skäl att hålla ett sådant samtal, vinner stöd av vad vittnena har berättat.

Om vad som sades vid mötet, är något som endast de bägge vet om, eftersom de var ensamma. 31-åringen har påstått att ägaren sagt att han inte var välkommen till dennes restauranger, vilket ägaren uppgett att han inte tror sig ha yttrat.

31-åringens påstående att han blev avskedad, vinner visst stöd av vad vissa vittnen har uppgett. Det är dock inte något av vittnena som själva skulle ha hört ägaren säga att så skett, utan det är endast andrahandsuppgifter.

Tingsrätten menar sammanfattningsvis att 31-åringen inte har visat att han avskedades vid mötet den 15 september 2021 eller att bolagets företrädare agerat på ett sätt som gjort att 31-åringen haft fog att uppfatta att bolaget avskedat honom.

Frågan är då om det som hände därefter innebär att bolaget ska anses ha avskedat 31-åringen. Att ägaren ringt 31-åringen och velat att denne skulle lämna tillbaka nycklarna, är enligt tingsrättens mening i sig inte så märkligt, eftersom nycklarna skulle återlämnas till den som skulle sköta baren efter 31-åringen. Denna omständighet kan inte anses stödja 31-åringens talan.

Huruvida ägaren har ringt till 31-åringen, är inte utrett. Ingen av parterna har lämnat några uppgifter till stöd för respektive ståndpunkt.

Däremot har det inte ifrågasatts att 31-åringens första ombud vid ett tillfälle efter mötet har uppgett att denne inte var avskedad utan kunde arbeta med annat än alkohol.

Vid en samlad bedömning menar tingsrätten att 31-åringen kan ha uppfattat situationen som sådan att han blivit avskedad. Däremot menar tingsrätten inte att bolaget måste ha insett att denne ansett att så var fallet. Något avskedande från bolaget sida har således inte skett. 31-åringens talan ska därför lämnas utan bifall.

Mikael Kindbom

Instans: Tingsrätterna

Rättsområden: [Anställning, uppsägning och avskedande](#)

LEXNOVA NYHETER

Juridisk nyhetsbevakning och rättsdatabas

Blendow Lexnova är Sveriges mest omfattande juridiska nyhetstjänst. Vår bevakning innefattar rättsfall, lagstiftning och förarbeten inom samtliga rättsområden. Genom skräddarsydda bevakningsprofiler säkerställer du kontinuerlig uppdatering av rätt information och slipper nyhetsflöden som inte berör dig.

Läs mer på lexnova.se/nyheter