



HELSINGBORGS  
TINGSRÄTT  
Avdelning 1

**DOM**  
2021-10-01  
Meddelad i  
Helsingborg

Mål nr  
FT 6084-20

## PARTER

### Kärande

Mounira Amri Karlsson, 19780812-9709  
Ljunggatan 13  
262 53 Ängelholm

Ombud: Magnus Karlsson  
Ljunggatan 13  
262 53 Ängelholm

### Svarande

Ängelholms kommun  
262 80 Ängelholm

Ombud: Magdalena Kocan  
Ask och Kocan Jurister AB  
Rönnowsgatan 8  
252 25 Helsingborg

---

## DOMSLUT

1. Mounira Karlssons yrkande om skadestånd ogillas.
  2. Mounira Karlsson ska till Ängelholms kommun betala ersättning för rättegångskostnad med 1 425 kr, som avser ombudsarvode.
- 

Dok.Id 979708

---

**Postadress**  
Box 712  
251 07 Helsingborg

**Besöksadress**  
Konsul Perssons  
plats 1

**Telefon**  
042-19 97 00  
**E-post:** helsingborgs.tingsratt@dom.se  
www.helsingborgstingsratt.domstol.se

**Telefax**  
-

**Expeditionstid**  
måndag – fredag  
08:00–16:00

## **BAKGRUND**

Mounira Karlsson är anställd som språklärare hos Ängelholms kommun. Fram till sommaren/hösten 2020 uppgick hennes tjänstgöringsgrad vid Språkcentrum till 65 procent. De elever som tar del av undervisningen vid Språkcentrum har sin skolgång på olika skolor och undervisande modersmåls lärare tar sig till de kommunala skolorna för att undervisa. Undervisningen förläggs utifrån elevernas skolscheman.

Under år 2019 uppdrog Ängelholms kommun åt företaget Previa att utreda den psykosociala arbetsmiljön på Språkcentrum. Vid tiden var Kristina Milotic ansvarig enhetschef på arbetsplatsen. Previa lämnade sin rapport den 29 november samma år.

Den 11 november 2019 beslutade kommunfullmäktige om budget för år 2020. I detta avseende beslutades att det skulle ske en neddragning med två tjänster vid Språkcentrum.

Den 4 juni 2020 hölls en överläggning med Lärarförbundet. Överläggningen gällde utöver Mounira Karlsson tre andra språklärare. I protokollet från överläggningen antecknades beträffande Mounira Karlsson ”Uppsägning av 65% tjänst. Återanställs på 20% fr.o.m. 210101”. Lärarförbundet hade inget att invända emot att förhandlingen därefter avslutades. Parterna i målet är inte överens om vad detta innebar i praktiken, vad som härefter hände med Mounira Karlssons anställningssituation samt vad som var skälen till de förändringar som skedde.

Mounira Karlsson fick inte i rätt tid ut lön för månaderna augusti och september 2020. Löneutbetalningen för dessa månader, som förenades med utbetalning av viss ränta, skedde i stället den 1 oktober 2020. I februari 2021 betalade kommunen även ut förseningsavgift om 450 kr.

Mounira Karlsson har framfört missnöje över Kristina Milotic. Mounira Karlsson har gjort gällande att missnöjet framfördes till Previa, vilket dock Ängelholms kommun inte har kunnat erkänna. Ängelholms kommun har å sin sida vidgått att anställda inom

ramen för utredningen uttryckte sig kring arbetsmiljön och ledarskapet. Mounira Karlsson har framfört sitt missnöje direkt till åtminstone Kristina Milotic och förvaltningschefen för Lärande och Familj i Ängelholms kommun, Lars-Ola Olsson. Det har förekommit möten mellan Mounira Karlsson och Kristina Milotic den 28 maj 2020, telefon- och mejlkontakt mellan Mounira Karlsson och Lars-Ola Olsson under juni 2020, möte mellan Mounira Karlsson och Lars-Ola Olsson med flera den 23 juni 2020 samt möte mellan Mounira Karlsson, Lars-Ola Olsson och Fredrik Thornberg med flera den 17 september 2020. Fredrik Thornberg, verksamhetschef för för- och grundskola i Ängelholms kommun, var Kristina Milotics chef.

I målet är det fråga om tillämpning av lagen (2016:749) om särskilt skydd mot represalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden (härefter visselblåsarlagen). Frågan i målet är i huvudsak om Mounira Karlsson larmat om allvarliga missförhållanden i Ängelholms kommuns verksamhet och på grund av det utsatts för represalier av kommunen.

#### **YRKANDEN OCH INSTÄLLNING**

**Mounira Karlsson** har yrkat att Ängelholms kommun till henne ska betala skadestånd med 22 000 kr.

**Ängelholms kommun** har bestritt yrkandet och inte vitsordat något belopp som skäligt i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

#### **GRUNDER**

##### **Mounira Karlsson**

Under åren 2019 och 2020 förekom det sådana allvarliga missförhållanden som avses i visselblåsarlagen på hennes arbetsplats, Språkcentrum. Missförhållandena bestod i att den nytillsatta chefen Kristina Milotic baktalade och var hotfull mot personal, var borta

från arbetsplatsen på semesterresor och för utträttande av personliga ärenden utan att begära och bli beviljad ledighet, vilket är att bedöma som trolöshet mot huvudman eller annat bedrägligt beteende, i olika avseenden premierade personal som visade sig vara lojal mot henne samt misskötte sig på andra sätt.

Mounira Karlsson påtalade dessa missförhållanden för det företag som Ängelholms kommun anlidade för att utreda arbetsmiljön, Previa. Härigenom slog hon sådant larm om missförhållandena som avses i visselblåsarlagen. Hon slog även larm vid möte med Kristina Milotic den 11 februari 2020 samt vid de möten och andra kontakter som antecknats under bakgrunden ovan.

Mounira Karlssons larm om allvarliga missförhållanden ledde till att Ängelholms kommun utsatte Mounira Karlsson för sådana repressalier som avses i visselblåsarlagen. Mounira Karlsson sades upp från en anställning som hon hade till 20 procent, utan saklig grund. Därtill underlät kommunen att betala ut lön för två månader. Vidare beslutade kommunen vid flera tillfällen att ändra Mounira Karlssons schema på ett för Mounira Karlsson och eleverna ofördelaktigt sätt samt, med hänvisning till jäv hos Mounira Karlsson, att inte tillåta Mounira Karlsson att personligen undervisa sina elever. Kommunen instruerade Mounira Karlsson att i stället låta en annan lärare sköta den faktiska undervisningen och stödja den läraren i det.

Det yrkade skadeståndet utgör skälig ersättning för den kränkning som Ängelholms kommuns repressalier inneburit för Mounira Karlsson.

#### **Ängelholms kommun**

Det har inte förekommit sådana allvarliga missförhållanden vid Språkcentrum som avses i visselblåsarlagen. Kristina Milotics eventuella frånvaro från arbetsplatsen har alltid stämts av med eller annars varit godkänd av arbetsgivaren. Det har förekommit missnöje på arbetsplatsen, men inte beträffande sådant som är att anse som allvarliga missförhållanden. Det bestrids att Kristina Milotic betett sig hotfullt eller i övrigt misskött sig på det sätt som Mounira Karlsson gjort gällande.

Mounira Karlsson har inte slagit sådant larm som avses i visselblåsarlagen, varken internt eller externt. Det som uttryckts från Mounira Karlssons sida har inte varit något annat än allmänt missnöje över Kristina Milotic's person och sätt att fördela och leda arbetet.

Ängelholms kommun har inte utsatt Mounira Karlsson för sådana repressalier som avses i visselblåsarlagen. Efter kommunens beslut om neddragning inledde Kristina Milotic en översyn av tjänstefördelningen vid Språkcentrum, varefter en övertalighetsprocess med kommunens HR-enhet inleddes. Den uppsägning och omplacering av Mounira Karlsson som skedde genomfördes i enlighet med arbetsrättsliga regler. Skälet för åtgärderna var arbetsbrist, varför åtgärderna var sakligt grundade. Elevunderlaget vid Språkcentrum var dryga tiotalet elever, varav fyra var Mounira Karlssons barn, varför elevunderlaget inte var tillräckligt för en tjänst om 65 procent. Åtgärderna från kommunens sida ledde inte till att Mounira Karlssons arbetsförhållanden försämrades. Språkcentrums schemaläggning av undervisningen syftade till att förlägga undervisningen på ett sådant sätt att det gick att få ihop tjänsteplaneringen, och inte till att ge Mounira Karlsson dåliga arbetstider. Det förhållandet att Mounira Karlsson inte fick ut lön för månaderna augusti och september 2020 berodde på ett förbiseende och flera olyckliga samverkande faktorer. När detta upptäcktes åtgärdades problemet. Vad gäller påståendet om att Mounira Karlsson inte fick undervisa sina elever grundar det sig i att kommunen har gjort bedömningen att elever inte ska undervisas eller betygsättas av sina föräldrar, på grund av att lärarens saklighet och opartiskhet då kan ifrågasättas.

För det fall att tingsrätten skulle anse att Mounira Karlsson larmat om allvarliga missförhållanden i enlighet med vad som avses i visselblåsarlagen, och utsatts för repressalier, gör Ängelholms kommun gällande att det inte föreligger något orsakssamband mellan larmet och repressalierna.

Under alla förhållanden medförde förändringarna i Mounira Karlssons anställningsförhållanden att hon fick en högre tjänstgöringsgrad än vad hon hade haft tidigare, varför hon inte har lidit någon skada.

## **UTVECKLING AV TALAN**

### **Mounira Karlsson**

Vid mötet den 28 maj 2020 fick Mounira Karlsson reda på att hon skulle bli uppsagd. På det mötet sade hennes chef att hon sades upp av personliga skäl. Uppsägningen var alltså inte sakligt grundad. Kristina Milotic har även gett uttryck för att anledningen till att det gjordes ändringar avseende hennes undervisningsgrupper hade att göra med att Mounira Karlsson hade pratat med Kristina Milotics chefer.

Sedan Mounira Karlssons man hade begärt att kommunen, efter omplaceringen, återigen skulle anställa Mounira Karlsson vid Språkcentrum med en tjänstgöringsgrad om 20 procent, så gjorde kommunen det.

Först efter kontakt med kommunfullmäktige betalades de två uteblivna lönerna ut.

Efter ändringarna av Mounira Karlssons schema blev schemat upphackat, bland annat med modernmålslektioner som kunde föregås av två timmars paus mitt på dagen.

### **Ängelholms kommun**

Bakgrunden till den utredning av arbetsmiljön som tillsattes var att man hade fått signaler om att personalen inte var nöjd. Av den rapport som lämnades framgår att viss personal inte är nöjd med chefskapet, men även att det finns personal som är jättenöjd i det avseendet. Previa har inte påtalat förekomst av några allvarliga missförhållanden, och några sådana kan inte heller utläsas av utredningen.

Fredrik Thornberg har själv vetat om och godkänt all den frånvaro som Kristina Milotic haft. Under våren 2020 förekom viss, med arbetsgivaren avstämd, sjukfrånvaro. Med hänsyn till rådande pandemi genomfördes arbetet genom digitala möten, samtidigt som Kristina Milotic var tillgänglig via telefon.

Under sommaren 2020 ifrågasatte Mounira Karlssons man, för Mounira Karlssons räkning, Mounira Karlssons tjänstgöringsgrad om fem procent vid Språkcentrum och begärde att den skulle omvandlas till 20 procent. Ordinarie HR-personal var vid denna tidpunkt på semesterledighet. Av förbiseende från kommunens sida upprättades det därför ett anställningsavtal med Mounira Karlsson med 20 procents tjänstgöringsgrad som modersmåls lärare vid Språkcentrum. Härefter, under hösten 2020, uppgick Mounira Karlssons sammanlagda tjänstgöringsgrad alltså till 80 procent, vilket aldrig hade varit avsett. Mounira Karlsson fick alltså en högre tjänstgöringsgrad än vad hon hade haft innan inledandet av övertalighetsprocessen.

När Mounira fick en annan anställning inom kommunen och denna lades in i systemet, ledde det till att Mounira Karlssons tjänst om 65 procent vid Språkcentrum automatiskt blev vilande i systemet. Det hade krävts en särskild åtgärd från den nya arbetsplatsens sida, för att det inte skulle ske. Det nyss sagda, i kombination med att den kommunala löneadministrationen flyttat till kommunsamarbetet HR-servicecenter, ledde till att Mounira Karlsson lön inte betalades ut i tid. Kommunen uppmärksammades på detta förbiseende först när Mounira meddelade att hon inte erhållit lön. Det krävdes ett flertal åtgärder för att slutligen komma till rätta med problemet.

#### **UTREDNINGEN I MÅLET**

På Mounira Karlssons begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med henne själv. Mounira Karlsson har även åberopat vittnesförhör med Kristina Milotic, Fredrik Thornberg och Lars-Ola Olsson. Därutöver har Mounira Karlsson åberopat e-postkorrespondens med HR-servicecenter (stöd och support för chefer och medarbetare i bland annat Ängelholms kommun), e-postkorrespondens med planeringschef för Lärande och familj på Ängelholms kommun, utdrag över semesteruttag för Kristina Milotics, delvis maskad rapport från Previa, e-postkorrespondens med Fredrik Thornberg, schema för Mounira Karlsson för en vecka, anställningsavtal, omplaceringsutredning, bilder från socialt medium tillhörigt Kristina Milotic, tjänstgöringsintyg avseende två andra anställda lärare på Språkcentrum samt ljudinspelningar av samtal i vilka bland andra Mounira Karlsson, Kristina Milotic och facklig representant är inblandade.

På Ängelholms kommuns begäran har vittnesförhör hållits med Kristina Milotic, Fredrik Thornberg och Lars-Ola Olsson. Därutöver har Ängelholms kommun åberopat dokument avseende överläggning angående uppsägning av medarbetare, delvis maskad rapport från Previa, omplaceringsutredning, e-postkorrespondens mellan Mounira Karlsson och Kristina Milotic, e-postkorrespondens mellan Kristina Milotic och HR-servicecenter, HR-utvecklarens beskrivning av process avseende arbetsbrist på Språkcentrum samt protokoll från förhandling inför beslut om arbetsbrist inom Språkcentrum.

## **TINGSRÄTTENS BEDÖMNING**

### **Rättsliga utgångspunkter och disposition**

Visselblåsarlagen innehåller bestämmelser som ger ett särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet. Härmed markeras att det finns skydd för arbetstagare även inom flertalet andra regelverk, och att visselblåsarlagen skapar ett skydd bara där vissa särskilda förutsättningar är uppfyllda. Med allvarliga missförhållanden avses enligt lagens 1 § brott med fängelse i straffskalan eller därmed jämförliga missförhållanden.

I 1 § visselblåsarlagen föreskrivs vidare att det är tillräckligt att arbetstagaren genom larmet framför konkreta misstankar om sådana missförhållanden som lagen avser. Vad som avses med detta utvecklas i förarbetena till lagen (se prop. 2015/16:128 s. 96 f.). Bedömningen av om det är fråga om allvarliga missförhållanden utgår helt från arbetstagarens påståenden. Det har inte någon betydelse för bedömningen av om ett larm avser allvarliga missförhållanden om ett brott verkligen har begåtts, eller vilket kunskapsunderlag arbetstagaren har. Om arbetstagaren själv rubricerar något som ett visst brott kan det sålunda medföra att arbetstagaren kommer i åtnjutande av det skydd som visselblåsarlagen medför, om det är ett brott med fängelse i straffskalan. I själva verket kan en arbetstagare som slår larm inte förväntas ha några särskilda kunskaper om straffrätt, varför det inte ens kan ställas krav på att en eventuell brottsrubricering är rätt.



Regelverket är sålunda uppbyggt på det sättet att det inte i något avseende behöver vara bevisat att det förekommit allvarliga missförhållanden för att ett larm om sådana ska medföra skydd enligt lagen. Det relevanta är i stället om det som arbetstagaren påstår är att klassificera som ett allvarligt missförhållande enligt lagen, eller inte. I förarbetena framhålls emellertid att larm om missförhållanden som arbetstagaren uppenbart insett grundas på oriktiga uppgifter inte är att slå larm i lagens mening och alltså inte ger något skydd mot repressalier enligt lagen (prop. 2015/16:128 s. 95). I sammanhanget kan det framhållas att påståenden om konflikter mellan arbetstagare, allmänna missnöjesyttringar och liknande i förarbetena anges som exempel på missförhållanden som inte anses allvarliga (prop. 2015/16:128 s. 97).

En förutsättning för att det ska föreligga ett skydd mot repressalier är sålunda att det slagits larm, vilket framgår av 4 §. Förfarandet att slå larm har en särskild juridisk innebörd. Vad som ligger i begreppet utvecklas i förarbetena (se prop. 2015/16:128 s. 25 ff. och 95). Att slå larm innebär något annat än att endast i förbigående nämna ett visst förhållande för någon annan. I själva begreppet att slå larm ligger att någon på ett tydligt sätt uppmärksammar någon annan på ett förhållande som kan uppfattas som ett missförhållande. Det måste föreligga en avsikt att slå larm. Sådant som framförs i ett vanligt samtal anses alltså inte utgöra något larm, om inte avsikten har varit att just slå larm. En sådan avsikt måste dock kunna uppfattas av mottagaren av larmet. I allmänhet faller ett påtalande av missförhållanden under begreppet slå larm även om arbetstagaren redan tidigare påtalat det aktuella missförhållandet. Ju fler gånger arbetstagaren påtalar samma missförhållande desto mer uttunnat blir dock larmmomentet. I något skede kan larmmomentet vara så uttunnat att det knappast längre kan anses vara fråga om ett larm.

De olika sätten att slå larm på anges i 5–7 §§. Enligt 5 § har en arbetstagare skydd mot repressalier om arbetstagaren slår larm till arbetsgivaren eller en representant för denne, eller gör detsamma genom att använda sig av interna rutiner för rapportering av missförhållanden som gäller hos arbetsgivaren. En arbetstagare kan även slå larm ge-

nom att vända sig till en arbetstagarorganisation, enligt 6 §. Under särskilda i 7 § angivna förhållanden har en arbetstagarare skydd mot repressalier för att den slagit larm genom att offentliggöra uppgifter, lämna uppgifter för offentliggörande eller genom att vända sig till en myndighet.

Utifrån att Mounira Karlsson gjort gällande att hon slagit larm till Previa, som fick sitt uppdrag från Ängelholms kommun, samt till företrädare för kommunen har tingsrätten att pröva om Mounira Karlsson slagit internt larm enligt 5 §.

Enligt 9 § ska en arbetsgivare som utsätter arbetstagarare för repressalie för att den slagit larm om allvarliga missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som repressalien innebär. Om det är skäligt får skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

Enligt 10 § gäller en för denna typ av mål särskild bevisregel. Om den som anser sig ha blivit utsatt för repressalier som strider mot visselblåsarlagen visar omständigheter som ger anledning att anta att så är fallet, är det arbetsgivaren som ska visa att sådana repressalier inte har vidtagits. I förarbetena förtydligas att denna bevislättning och justering av bevisbördan, i jämförelse med vad som normalt gäller för käranden i ett tvistemål, endast gäller frågan om arbetstagararen har blivit utsatt för repressalier till följd av larmet (se SOU 2014:31 s. 301 ff. och prop. 2015/16:128 s. 82 ff.). Det är följaktligen orsakssambandet mellan larmet och repressalien som bevisregeln tar sikte på. Vad gäller frågorna om det slagits larm och överhuvudtaget förekommit någon repressalie ska grunden för talan i vanlig ordning styrkas av käranden. Som tingsrätten tidigare anfört krävs det dock inte att det bevisas att det faktiskt förekommit några allvarliga missförhållanden.

Parterna har ägnat stort arbete åt att visa att det faktiskt förekommit respektive inte förekommit allvarliga missförhållanden på arbetsplatsen samt att Mounira Karlsson utsatts för respektive inte utsatts för repressalier, till följd av det av Mounira Karlsson påstådda larmet. Med hänvisning till regelverkets uppbyggnad kommer tingsrätten

emellertid att inleda med att pröva om Mounira Karlsson lyckats styrka om hon internt larmat om några förhållanden, samt vilka förhållanden som det i så fall har larmats om. Om någon form av larm har förekommit har tingsrätten att bedöma om Mounira Karlsson genom larmet kan anses ha framfört konkreta misstankar om vad som är att bedöma som allvarliga missförhållanden enligt visselblåsarlagen. Om så inte är fallet ska Mounira Karlssons talan ogillas redan på den grunden. Först om Mounira Karlsson lyckats styrka att det förekommit larm i enlighet med vad som nyss nämnts har tingsrätten skäl att pröva om Mounira Karlsson lyckats styrka att hon utsatts för någon form av repressalie. Om Mounira Karlsson lyckats nå framgång i dessa delar räcker det att Mounira Karlsson visar omständigheter som ger anledning att anta att någon repressalie var en följd av det larm som hon slog. Om Ängelholms kommun då inte lyckas visa att det inte föreligger ett sådant orsakssamband är Ängelholms kommun i och för sig skadeståndsskyldig.

#### **Mounira Karlsson slog inte larm till Previa**

I Previa-rapporten omnämns inga medarbetare med namn. Däremot anges däri att urvalet för de fokusgrupper som användes utgjordes av samtliga anställda på Språkcentrum, varvid samtliga kallade deltog. Det är ostridigt i målet att Mounira Karlsson vid tiden var anställd på Språkcentrum. Det står därmed klart att Mounira Karlsson i och för sig deltog i diskussionerna med Previa.

Sammanfattningsvis redovisas i rapporten en bild av att många medarbetare har ett dåligt mående på arbetsplatsen, främst i form av oro, rädsla, otrygghet samt ibland frustration eller vanmakt, samt att det primärt är hänförligt till att flera relationer inom gruppen är så dåliga att allas mående påverkas i många olika avseenden. De allvarligaste riskerna för medarbetarnas hälsa beskrivs vara konflikter i gruppen. Det anges vidare att gruppen är i en svår process kring rollfördelning och normer, däribland ifrågasättande av chefen. Mer konkret framgår att det från medarbetare uttrycks viss tveksamhet bland annat kring att det uppkommit förväntningar om att samarbeta mycket tätare än tidigare och hur det samarbetet fungerat samt det stora antal utvecklingsprojekt som nuvarande chef initierat. Det beskrivs att det förekommit kränkingsärenden,

som vållat oro eftersom det inte funnits några rutiner kring hantering av desamma, samt att de flesta medarbetare önskar att chefen direktstyr ifråga om fördelning av uppdrag och scheman. Även flertalet andra konflikt drivande förhållanden beskrivs i rapporten. Det framhålls att gruppen behöver ett närvarande och tillgängligt ledarskap.

Tingsrätten kan konstatera att det av rapporten inte kan utläsas att någon medarbetare på Språkcentrum, än mindre Mounira Karlsson, påtalade sådana missförhållanden på arbetsplatsen som Mounira Karlsson själv gjort gällande att hon gjorde. Det saknas anteckningar om påståenden om trolöshet mot huvudman, bedrägligt beteende eller liknande från Kristina Milotic's sida. Inte heller finns det några tydliga anteckningar om att någon av medarbetarna lyfte att Kristina Milotic baktalade och var hotfull mot personal, i olika avseenden premierade personal som visade sig vara lojal mot henne eller misskötte sig på andra sätt. Som nämnts har konflikter på arbetsplatsen en framträdande plats i rapporten, och i det sammanhanget omtalas även oro för att bland annat bli baktalad, missgynnad eller uthängd på olika vis. Det anges att många upplevt att medarbetarnas sinsemellan ifrågasättande av kompetens, och upphöjande av sin egen, bidragit till bland annat förtal. Några uppgifter om vem som gjort sig skyldig till sådant beteende som omnämns i rapporten framkommer dock inte. I själva verket synes de konfliktytor som beskrivs primärt föreligga kollegorna sinsemellan, och inte i förhållande till chefen. Sammantaget ger inte Previas rapport mer än ett ytterst begränsat stöd för att Mounira Karlsson larmat till Previa i enlighet med vad hon själv påstått.

Mounira Karlsson har själv, i frågan om sitt påstådda larm till Previa, uppgett i huvudsak följande. Hon berättade för Previa att det förekom tillfällen då Kristina Milotic inte var på plats på arbetsplatsen. Hon framförde att hon tyckte att det var konstigt att chefen var så mycket frånvarande, och att detta förhållande skiljde sig från hur det hade fungerat med de tidigare cheferna. Hon berättade även att Kristina Milotic när hon var frånvarande befann sig i utomlands och att Mounira Karlsson inte visste om Kristina Milotic vid dessa tillfällen hade semester eller var frånvarande på annan grund.

Tingsrätten konstaterar att inte heller Mounira Karlssons egna uppgifter ger vid handen att Mounira Karlsson till Previa framförde sådana förhållanden som hon själv gjort gällande att hon gjorde. Det finns visst stöd för att Mounira Karlsson i sammanhanget framförde viss kritik mot hur Kristina Milotic skötte sitt chefskap. Det är dock inte i sig att bedöma som larm innefattande konkreta misstankar om något allvarligt missförhållande. Tingsrätten gör samma bedömning ifråga om den reserverade inställning som Mounira Karlsson påstår att hon framförde angående Kristina Milotics frånvaro från arbetsplatsen.

Vid en sammantagen bedömning anser tingsrätten sålunda att Mounira Karlsson inte lyckats styrka att hon slog något sådant larm som avses i visselblåsarlagen till Previa, i enlighet med vad hon själv gjort gällande i målet. De vittnen som hörts i målet, som alla förklarat sig ha fått rapporten föredragen för sig samt läst igenom densamma flera gånger på egen hand, har uppgett att de inte genom rapporten fått del av något som enligt dem kan betraktas som något larm om allvarliga missförhållanden. Det talar för att vare sig Kristina Milotic, Fredrik Thornberg eller Lars-Ola Olsson uppfattade någon avsikt att slå larm om sådana missförhållanden och sålunda emot Mounira Karlssons påstående om att det var sådan avsikt som Mounira Karlsson hade. Tingsrätten har därför att utgå ifrån att Mounira Karlsson inte slog något larm till Previa.

#### **Mounira Karlsson slog inte larm till Fredrik Thornberg eller Lars-Ola Olsson**

Mounira Karlsson har inte lagt fram någon skriftlig bevisning som stödjer att hon slog larm till Fredrik Thornberg eller Lars-Ola Olsson i enlighet med vad hon själv påstått. Hon har i förhör under huvudförhandlingen i detta avseende uppgett i huvudsak följande. I telefonsamtal med Lars-Ola Olsson i mitten av juni 2020 berättade hon hur situationen på Språkcentrum såg ut, bland annat att hon inte ansåg sig ha fått någon förklaring till varför hon sades upp från en viss tjänst. Den 23 juni 2020 hölls det ett möte där bland andra Lars-Ola Olsson deltog. Hon hade förberett sig med en lapp och tog upp det hon upplevde som problem med samarbetet på Språkcentrum och att Kristina Milotic var mycket frånvarande. Lars-Ola Olsson uppgav under mötet att han inte vill

ha sådana medarbetare i kommunen. Hon hade ingen direkt kontakt med Fredrik Thornberg.

Det som Mounira Karlsson uppgett att hon tog upp med Lars-Ola Olsson talar i någon mån för att hon i förhållande till honom påtalade någon form av missförhållanden på arbetsplatsen. Utifrån vad som framkommit genom Mounira Karlssons uppgifter var dessa påståenden dock ytterst vaga.

Fredrik Thornberg har uppgett att han inte hade någon kontakt med Mounira Karlsson alls under handläggningen av övertalighetsprocessen m.m. Han har under huvudförhandlingen inte uppgett att han mottog någon form av påståenden om missförhållanden i enlighet med vad Mounira Karlsson påstått, om än det såväl från Mounira Karlsson som andra kom signaler om att det fanns delar i arbetsmiljön som behövde hanteras.

Lars-Ola Olsson har uppgett att han genom e-postkorrespondens med Mounira Karlsson blev varse att Mounira Karlsson ville ha kontakt med honom bland annat om den förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet som förevarit och få någon form av förklaring kring sin uppsägning samt berättade om hur hon upplevde arbetsmiljön på Språkcentrum. Han har tillagt bland annat följande. Efter viss ytterligare kontakt ville Mounira Karlsson träffa honom personligen. Det var det som ledde till mötet den 23 juni 2020. Mounira Karlsson framförde vid mötet att hon inte var nöjd med den omstrukturering som hade skett. Dessutom framhöll hon att hon ansåg att chefen inte ledde och fördelade arbetet på ett bra sätt och överhuvudtaget inte var en bra chef. Dessutom sade hon att hon uppfattar chefen som frånvarande. Han kan idag inte fullt ut minnas om hon påtalade något om att chefen hade även ogiltig frånvaro. Han undersökte skälen till chefens frånvaro och fick då information om att det inte hade rört sig om någon ogiltig sådan.

Sammanfattningsvis kan tingsrätten konstatera att stödet för att Mounira Karlsson till Fredrik Thornberg eller Lars-Ola Olsson framförde någon form av konkreta misstankar om förekomsten av missförhållanden på arbetsplatsen är ytterst begränsat. Det finns

stöd för att Kristina Milotics närvaro/frånvaro från arbetsplatsen påtalades, men på vilket sätt är otydligt. Med hänsyn till det, samt att uppgifterna om närvaro och frånvaro av allt att döma blandades med synpunkter på arbetsmiljön i dess helhet, är även stödet för att uppgifterna framfördes just i avsikt att slå larm om allvarliga missförhållanden mycket begränsat. Varken Fredrik Thornberg eller Lars-Ola Olsson har uppfattat någon sådan avsikt. Några konkreta uppgifter om att Mounira Karlsson påtalade att Kristina Milotic var hotfull mot och baktalade personal, eller otillbörligen premierade annan personal, har inte framkommit. Visserligen får det anses framgå att Mounira Karlsson i någon mening påtalade att Kristina Milotic, som Mounira Karlsson såg det, i mer allmän mening inte skötte sitt chefskap på ett bra sätt. Det är dock inte att bedöma som ett larm om allvarliga missförhållanden. Mounira Karlsson slog alltså inte något sådant larm heller till Fredrik Thornberg eller Lars-Ola Olsson.

#### **Mounira Karlsson slog inte larm till Kristina Milotic**

Mounira Karlsson har under sitt förhör uppgett att hon vid medarbetarsamtal med Kristina Milotic framförde viss kritik mot Kristina Milotic. Hon har härvid bland annat uppgett att hon framförde att hon tycker att det känns svårt att prata med Kristina Milotic och att hon inte vet när Kristina Milotic är på plats.

Mounira Karlsson har inte åberopat någon skriftlig bevisning som stödjer att hon slog larm om allvarliga missförhållanden till Kristina Milotic. Det som Mounira Karlsson uppgett i sitt förhör får visserligen visst stöd av de ljudinspelningar från samtal med Kristina Milotic som hon lagt fram. Däremot rör det sig inte heller i detta fall om påtalanden av allvarliga missförhållanden på sådant sätt att Mounira Karlsson rättsligt sett kan anses ha larmat om sådana missförhållanden. Till det sagda kommer att Kristina Milotic uppgett att hon inte har några närmare minnen av vad som förekom under medarbetarsamtal med Mounira Karlsson, eftersom hon har många medarbetarsamtal varje år. Hon har framhållit att det stämmer att Mounira Karlsson upprepade gånger framförde missnöje över sin arbetssituation m.m., men inte heller av Kristina Milotics uppgifter framgår något som stödjer att Mounira Karlsson larmade på det sätt som avses i visseblåsarlagen. Någon larmavsikt har inte uppfattats av Kristina Milotic.

Mounira Karlsson har följaktligen inte heller lyckats styrka att hon slog larm till Kristina Milotic.

### **Sammanfattning**

Mounira Karlsson har inte slagit internt larm om allvarliga missförhållanden på sätt som avses i visseblåsarlagen. Hon omfattas därför inte av lagens skydd. Hennes talan ska därför ogillas redan på den grunden. Det saknas därför anledning att pröva om det som Mounira Karlsson i och för sig påtalade för arbetsgivaren föranledde något som i rättslig mening är att bedöma som en repressalie.

### **Rättegångskostnader**

Eftersom Mounira Karlsson tappat målet ska hon ersätta Ängelholms kommun för dess rättegångskostnad.

I förenklade tvistemål lämnas ersättning för rättegångskostnader bland annat för rättslig rådgivning under en timme med ett belopp som motsvarar högst den ersättning som betalas för rådgivning enligt rättshjälpslagen (1996:1619) under en timme. Ersättning lämnas dock endast i den utsträckning kostnaden skäligen behövs för att ta tillvara partens rätt.

Enligt tingsrättens bedömning hör det inte till en kommuns kärnverksamhet att i domstol föra process om nu aktuella typ av arbets- och skadeståndsrättsliga frågor. Inte heller kan den typ av frågor som förevarande mål aktualiserar anses vara av ett slag som är okomplicerat eller mer återkommande i verksamheten. Tingsrätten anser därför att Ängelholms kommuns kostnad för rättslig rådgivning varit skäligen påkallad för tillvaratagande av kommunens rätt.



**HUR MAN ÖVERKLAGAR**, se **bilaga 1** (TR-02)

Överklagande ska ha kommit in till tingsrätten senast den 22 oktober 2021. Det kommer att prövas av Arbetsdomstolen.

Johan Henningsson



## 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 rättstillämpningen.
- 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](http://www.domstol.se).