



## PARTER

### Kärande

ALI Tahsin Ali, 19901120-3453  
Medborgare i Sverige och Irak  
Lybecksvägen 19 A Lgh 1101  
393 54 Kalmar

Ombud och biträde enligt rättshjälpslagen: Advokat Falah Rasul  
Advokatfirman Falah Rasul AB  
Östra Ågatan 35 A  
753 22 Uppsala

### Svarande

Nya Ottenby Åkeri AB, 556734-6993  
Franska Vägen 22  
393 56 Kalmar

Ställföreträdare: Michael Mårtensson  
c/o Nya Ottenby Åkeri AB  
Franska Vägen 22  
393 56 Kalmar

Ombud: Henrik Olander  
c/o Transportföretagen  
Box 186  
201 21 Malmö

---

## DOMSLUT

1. Käromålet ogillas.
2. Ali Tahsin ska ersätta Nya Ottenby Åkeri AB för dess rättegångskostnader med 261 800 kr, varav 248 300 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt lag.

3. Tingsrätten fastställer ersättning enligt rättshjälpslagen för Falah Rasul till 129 509 kr, varav 82 915 kr avser arbete, 17 160 kr tidspillan, 3 532 kr utlägg och 25 902 kr mervärdesskatt.
-

## **YRKANDEN OCH INSTÄLLNING M.M.**

Ali Tahsin (Ali Tahsin) har yrkat att tingsrätten ska förplikta Nya Ottenby Åkeri AB (NOÅ AB) att till honom utge ett allmänt skadestånd för brott mot 7 § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) om 70 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivningen av stämningsansökan den 4 januari 2019 tills betalning sker.

I andra hand har Ali Tahsin yrkat att tingsrättens ska förplikta NOÅ AB att till honom utge ett allmänt skadestånd för brott mot 22 § LAS om 40 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivningen av stämningsansökan den 4 januari 2019 tills betalning sker.

Ali Tahsin har även begärt ersättning för sina rättegångskostnader.

Ali Tahsin har förbehållit sig rätten att framställa anspråk avseende ekonomiskt skadestånd och att inkomma med anspråk avseende ekonomiskt skadestånd även efter genomförd huvudförhandling samt efter att dom i målet har meddelats.

NOÅ AB har bestritt Ali Tahsins yrkanden och för egen del begärt ersättning för sina rättegångskostnader.

## **GRUNDER OCH UTVECKLING AV TALAN**

### **Ali Tahsin**

#### *Grund*

Ali Tahsin anställdes vid NOÅ AB sommaren 2016. Han var anställd på heltid och hade en månadslön om 25 668 kr. Den 3 september 2018 blev Ali Tahsin genom ett skriftligt besked uppsagd på grund av arbetsbrist.

NOÅ AB har inte fullföljt sin omplaceringsskyldighet, och saklig grund föreligger därmed inte enligt 7 § 2 st lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Den grund för uppsägning NOÅ AB angivit är arbetsbrist. Då NOÅ AB samtidigt anställt andra personer till tjänster som Ali Tahsin hade kunnat utföra gör han gällande att det inte förelegat arbetsbrist. I och med detta är NOÅ AB skyldig att utge allmänt skadestånd med 70 000 kr.

Skulle det ändå föreligga en arbetsbristsituation har arbetsgivaren inte tagit hänsyn till turordningsreglerna, 22 § LAS, när man sagt upp Ali Tahsin, eftersom Ali Tahsin har längre anställningstid än kvarvarande arbetstagare hos NOÅ AB. I och med detta är NOÅ AB skyldig att utge allmänt skadestånd om 40 000 kr för brott mot 22 § LAS.

#### *Utveckling av talan*

Innan arbetsgivaren säger upp den som efter turordningen "drabbas av" arbetsbristen, har arbetsgivaren skyldighet att undersöka om det finns någon omplaceringsmöjlighet till ett ledigt arbete (7 § LAS). Med ledigt arbete avses arbete som är ledigt vid uppsägningstillfället samt arbete som arbetsgivaren vid tidpunkten vet kommer att bli ledigt under den tid som annars blir arbetstagarens uppsägningstid. NOÅ AB har, efter uppsägningen, meddelat käranden att det kan finnas arbete tillgängligt inom den kommande framtiden, som skulle ledigförklaras under vad som annars skulle utgöra arbetstagarens uppsägningstid. Således har arbetsgivaren, genom att säga upp arbetstagaren vetandes om att ledigt arbete sannolikt skulle finnas strax efter uppsägningstillfället, brustit i sin omplaceringsskyldighet i enlighet med 7 § LAS.

Arbetsbristen på NOÅ AB ifrågasätts. Detta beror delvis på ett samtal den 5 november 2018 mellan en av NOÅ AB:s ägare, Joakim Mårtensson, och Ali Tahsin samt hans maka Shnow Mustafai. Nämnvärt är att Joakim Mårtensson, under detta samtal, frågar arbetstagaren om han önskar arbeta hos NOÅ AB i fortsättningen då det eventuellt finns pass som han behöver täcka upp personal med. Av detta samtal framgår således att arbetsgivaren, efter att ha sagt upp arbetstagaren, prognostiserat att det skulle komma att

finnas arbete tillgängligt inom NOÅ AB. Under samtalet föreföll arbetsgivaren presentera ett anställningserbjudande om en eventuell behovsanställning. Under uppsägningstiden har arbetsgivaren således vetat att ett ledigt jobb skulle aktualiseras. Bolaget anger även att man hade kunnat omplacera en anställd för att bereda arbete åt arbetstagaren, vilket starkt talar för att en omplaceringsutredning ej har genomförts, alternativt att omplaceringsutredning genomfördes först efter att arbetstagaren har sagts upp.

I övrigt vitsordas att omplaceringsskyldigheten enligt 7 § LAS inte föreskriver att en skriftlig omplaceringsutredning måste ha upprättats. NOÅ AB har inte styrkt att en omplaceringsutredning faktiskt har företagits vid tidpunkten för arbetstagarens uppsägning.

#### *Turordning*

Ali Tahsin påstår att fem personer hade kortare anställningstid än han när han sades upp. Dessa fem är Jonas Waller, Linus Persson, Anders Larsson, Johnny Eriksson och Emil Godnervik. Samtliga dessa fem borde alltså ha sagts upp före Ali Tahsin när arbetsbrist uppstod.

Det finns flera oklarheter beträffande Jonas Wallers och Linus Perssons anställningar. Jonas Waller uppges enligt NOÅ AB ha anställts under 2017 men påstås ha haft en tidigare anställning mellan åren 2009 – 2012. Linus Persson påstås ha anställts den 5 april 2017. Ingen av dessa två personer var över 18 år när de anställes som chaufförer i företaget så som NOÅ AB uppger. Det kan inte stämma att de arbetade som chaufförer eftersom de omöjligen kan ha innehaft körkort vid tiden för deras anställningar. Rimligtvis borde det vara så att de haft andra typer av tjänster på företaget eller så stämmer inte deras anställningstid med turordningslistans uppställda anställningstider.

Turordningslistan saknar även Emil Godnervik, som anställdes efter att Ali Tahsin anställdes i bolaget. NOÅ AB har påstått att Emil Godnervik var tidsbegränsad anställd i form av en allmän visstidsanställning från och med den 3 april 2018 till och med den 30

september 2018. Detta påstående är dock felaktigt. Godnervik har setts arbeta hos arbetsgivaren i maj 2019. Även en tidigare kollega till Ali Tahsin har berättat att Emil Godnervik fortfarande arbetar hos arbetsgivaren. Emil Godnervik borde därför ha omfattats av arbetsgivarens upprättade turordningslista.

Turordningslistan har inte tagit upp vare sig Anders Larsson eller Johnny Eriksson. Båda dessa har kortare anställningstid än Ali Tahsin.

#### *Rättegångskostnader*

Ali Tahsin har haft fog för att inleda processen. De gånger förhandlingar har ställts in har det förelegat laga förfall för de aktörer som föranlett att hindret. Den bevisning som åberopats har relevans för målet. Om NOÅ AB hade överlämnat relevanta handlingar till Ali Tahsin redan i samband med hans uppsägning kanske tvisten hade kunnat undvikas.

#### **NOÅ AB**

#### *Saklig grund för uppsägning*

I början av hösten 2018 fick bolaget minskade uppdrag genom att Arla och uppdragsgivaren GDL flyttade vissa körningar till ett annat åkeri. Detta fick till följd att övertalighet uppstod. Ali Tahsin hade kortast anställningstid i sin turordningskrets och sades därför upp. Svaranden har därmed inte brutit mot 7 § LAS.

Arbetsgivaren har gjort det som ålegat denne för att försöka omplacera Ali Tahsin. Det fanns dock inga lediga tjänster vid tiden för uppsägningen av Ali Tahsin vilket var lätt för arbetsgivaren att veta eftersom NOÅ AB är ett mindre företag med idag 24 anställda och vid tidpunkten för Ali Tahsins uppsägning 26 anställda.

I april 2019 fick NOÅ AB två nya uppdrag från Bring respektive Dagab/Axfood vilket gjorde att man kunde nyanställa. Det är därför som flera personer som tidigare varit anställda av NOÅ AB kunnat börja jobba för dem igen. Detta utesluter således inte att det förelåg arbetsbrist några månader tidigare i samband med uppsägningen av Ali Tahsin.

Det samtal som Joakim Mårtensson hade med Ali Tahsin den 5 november 2018 handlade om att Joakim Mårtensson försökte förklara varför arbetsbrist förelåg men att han ansåg att Ali Tahsin var en bra anställd som han därför hoppades kunna erbjuda timanställning i framtiden.

#### *Turordning*

Emil Godnervik hade en tidsbegränsad anställning i form av en allmän visstidsanställning från och med den 3 april till och med den 30 september 2018 för att ersätta de förare som hade sommarssemester. Vid utgången av den i förväg bestämda anställningstiden upphörde anställningen utan föregående uppsägning. Eftersom Emil Godnervik och bolaget inte avtalat om att anställningen kunde avslutas i förtid så upphörde anställningen den 30 september 2018 och kunde inte avslutas dessförinnan. Syftet med Emil Godnerviks anställning var att han skulle täcka upp för de anställda som hade sommarssemester. Han skulle därför inte vara – och är inte heller – med på den turordningslista som upprättades i samband med uppsägningen av Ali Tahsin den 3 september 2018. Istället är de personer som Emil Godnervik vikarierade för upptagna på turordningslistan. Att säga upp vikarien Emil Godnervik hade således inte löst bolagets övertalighet med en heltidstjänst. Att Emil Godnervik arbetade på bolaget under försommaren 2019 motsäger givetvis inte att han var tidsbegränsat anställd på sätt som nyss redogjorts för vid tidpunkten för Ali Tahsins uppsägning.

Även Anders Larsson var vid tidpunkten för Ali Tahsins uppsägning visstidsanställd som semestervikarie. Han är därför inte med på turordningslistan av samma skäl som Emil Godnervik.

Jonas Waller anställdes den 29 maj 2017 men han hade även varit anställd i bolaget sammanlagt fjorton månader under perioden juli 2009 – maj 2012. Ali Tahsin har påstått att det är omöjligt att Jonas Waller kunnat vara anställd under perioden juli 2009 – maj 2012 eftersom han under delar av den perioden enbart var 17 år. Detta är inte omöjligt eftersom Jonas Waller i början av sin anställning åkte med en annan förare och hjälpte till att lossa last m.m. Jonas Waller körde i början av sin anställning således inte själv något fordon och behövde därför inget körkort.

Linus Persson anställdes den 5 april 2016. Ali Tahsins påstående att Linus Persson var under 18 år när han anställdes är felaktigt. Linus Persson är född i september 1997. Linus Persson sades upp på grund av arbetsbrist den 11 oktober 2018. Att Linus Persson arbetar i bolaget i dag motsäger givetvis inte att han sades upp på grund av arbetsbrist den 11 oktober 2018.

Johnny Eriksson var inte anställd när Ali Tahsin sades upp men hade varit anställd hos NOÅ AB tidigare.

För det fall tingsrätten – mot bolagets bestridande och trots att bolaget och Svenska Transportarbetareförbundet vid medbestämmandeförhandlingarna var överens om att så inte är fallet – skulle komma fram till att Linus Persson var den person som rätteligen skulle sägas upp istället för Ali Tahsin den 3 september skulle Ali Tahsin i vart fall ha sagts upp den 11 oktober 2018. Hans anställning skulle då ha avslutats den 11 december, efter två månaders uppsägningstid, istället för som nu den 3 november 2018. Detta påverkar storleken på ett eventuellt allmänt skadestånd.

För det fall tingsrätten skulle komma fram till att saklig grund för uppsägning föreligger men att bolaget begått ett turordningsbrott genom att säga upp Ali Tahsin istället för Linus Persson finns det inget adekvat orsakssamband mellan en eventuell ekonomisk skada efter den 11 december 2018 och bolagets handlande.



### *Rättegångskostnader*

Ali Tahsins processföring har medfört att bolaget ådragit sig onödiga kostnader. Detta genom att Ali Tahsin åberopat onödig bevisning samt vid flera tillfällen ställt in sin medverkan kort inpå planerad huvudförhandling varvid denna tvingats ställas in. Även om NOÅ AB skulle tappa målet ska Ali Tahsin därför förpliktas ersätta dessa. Det gäller särskilt bolagets kostnader i anledning av frågan om Ali Tahsins fastställsetalan skulle tillåtas.

### **BEVISNING OCH UTREDNING**

**Ali Tahsin** har åberopat förhör under sanningsförsäkran med sig själv samt vittnesförhör med Shnow Mustafai. Han har även åberopat videoinspelningar, ljudinspelningar, skärmdumpar från Linus Perssons Facebook-profil, SMS, och fotografier/stillbilder.

**NOÅ AB** har åberopat förhör under sanningsförsäkran med VD och styrelseledamot Michael Mårtensson. NOÅ AB har även åberopat protokoll från medbestämmandeförhandling, anställningsbevis avseende Linus Persson, Anders Larsson och Emil Godnervik, två turordningslistor, uppsägningshandling, mail samt ljudinspelningar.

### **Ali Tahsin**

Han anställdes på NOÅ AB den 25 maj 2016 och sades upp den 3 september 2018. Han började med att lära sig köra bil till olika kunder men då det var tungt bad han sin arbetsgivare om att få arbeta på lagret. Under sin tid i företaget arbetade han både på lagret och med att köra lastbil.

Efter ett möte pratade han med sin fru om att han pressats av bolaget och vad han skulle göra åt det. De kontaktade Svenska Transportarbetareförbundet som ordnade ett

möte på företaget. Mötet den 3 september 2018 var avsett för att diskutera oklarheterna gällande hans prestation och arbetsgivarens missnöje med denna. Det var aldrig tal om att det förelåg arbetsbrist innan mötet och det var inte heller något han märkt av på arbetet. Tvärtom utökades uppdragen under 2018 och han arbetade mer än tidigare. Vid mötet den 3 september 2018 var även hans fru med för att hjälpa honom att framföra det han ville berätta. Mötet inleddes med att det togs fram papper om att det rörde arbetsbrist som de ville att han skulle skriva under. De sa att han var sist anställd. När han sa att det inte stämde lämnade Michael Mårtensson tillsammans med de fackliga representanterna rummet. Han och hans fru blev ensamma kvar. Michael Mårtensson och de fackliga representanterna kom tillbaka med en lista över personalen, men inte den lista som lämnats in i målet. På listan var Linus Perssons efternamn fel och Jonas Waller var inte upptagen. Anders Larsson och några andra som också anställdes efter honom fanns inte heller med på listan. Mötet slutade med att representanten från företagets fackförbund, Johan Eriksson, slog näven i bordet och sa till honom att skriva under. Han och hans fru blev rädda. Personen som representerade hans fackförbund sa till honom att skriva under och att denne sedan skulle undersöka omständigheterna. Han funderade därefter på vad som inträffat och hur han skulle gå till väga. Då han inte visste vart han skulle vända sig ringde han till polisen som hänvisade honom till att anlita en jurist, vilket han gjorde i december 2018.

Han arbetade på lagret tillsammans med en som heter Magnus i tre månader. De andra anställda hade han också kontakt med och såg dem på arbetet. Jonas Waller började arbeta på NOÅ AB under år 2017. Han har aldrig fått någon information om att Jonas Waller skulle ha arbetat i företaget innan dess. Magnus hade berättat för honom att Jonas Wallers pappa arbetar i företaget. Linus Persson började praktisera i företaget i juni 2016 och skulle praktisera där i två månader. Emil Godnervik började arbeta någon gång under 2017 och arbetade då kontinuerligt i företaget. Han är hundra procent säker på att Anders Larsson började arbeta i företaget under år 2017 och att denne även arbetade där vid tidpunkten för hans uppsägning.

Under år 2017 skickades Jonny Eriksson till honom för upplärning på lagret inför att denne skulle täcka upp under semestern. När han var tillbaka efter en månads semester sa denne att det var för tunga arbetsuppgifter och att han därför inte skulle klara av att jobba där. Efter det har Jonny Eriksson i stället kört lastbil på helgerna och även haft ett annat jobb på Däckia. Johnny Eriksson jobbade på NOÅ AB minst varannan helg även under år 2018. Vid sitt samtal med Johnny Eriksson i juni 2019 frågade han om denne fortsatt jobba på NOÅ AB och fick till svar att denne hade det. Han frågade även om Emil Godnervik och Linus Persson jobbade kvar i företaget och fick till svar att de gjorde det.

I november 2018 kom Joakim Mårtensson hem till honom för att övertyga honom om att komma tillbaka till NOÅ AB. Denne sa att de som arbetade på lagret skulle få börja köra lastbil för att han skulle kunna gå tillbaka till lagret. De ville att han skulle börja arbeta igen istället för att driva rättsprocessen vidare. Han gjorde inte detta då han var rädd för vad som skulle hända i framtiden. Han spelade in samtalet han hade med Joakim Mårtensson när denne besökte honom.

Han hade aldrig drivit den här processen om han trodde att allt gått rätt till och han har behövt låna pengar av sin fru och sin familj för att betala de höga arvodena. RiVe Juridiska Byrå gick i konkurs vilket är en anledning till att processen dragit ut på tiden.

Det var ingen av de turordningslistor som getts in i målet (aktbilaga 18 och 188) som han såg under mötet den 3 september 2018. Han fick inga handlingar med sig hem efter mötet.

Anders Larsson har berättat för honom att han varit anställd kontinuerligt från maj 2017 till och med september 2018. Uppgifterna i Anders Larssons anställningsbevis stämmer alltså inte.

### **Michael Mårtensson**

Han arbetar som VD i NOÅ AB sedan 2007 och det är han som driver företaget. NOÅ AB hade tidigare ett stort uppdrag från Arla. Under hösten 2018 fick de reda på att de skulle bli av med detta uppdrag eftersom Arla skulle ändra om trafiken och lägga en del på ett åkeri i Växjö. Det medförde att de fick en bil med släp över vilket innebar arbetsbrist från och med den 15 oktober 2018 när det andra företaget tog vid.

Arbetsbristen drabbade inte Ali Tahsins jobb men då det fanns chaufförer som enligt turordningslistan arbetat längre än Ali Tahsin fick dessa istället ta över Ali Tahsins jobb. Det fanns inga vakanta tjänster vid tidpunkten för uppsägning. Efter Ali Tahsins uppsägning tappade bolaget fart och blev inte av med bilarna i samma takt som de blev av med körningar. Han såg att det skulle bli en större ekonomisk skada än förväntat och behövde därför även säga upp Linus Persson.

Han fick besked om att det skulle bli arbetsbrist från uppdragsgivaren efter semestern i augusti 2018. Han sköt på uppsägningen då han kämpade med Arla för att få behålla trafiken, men lyckades inte.

Med anledning av arbetsbristen kallade NOÅ AB till förhandling med sin arbetsgivarorganisation och Svenska Transportarbetareförbundet den 3 september 2018. Organisationerna godkände förhandlingen, vilket står i protokollet, och Svenska Transportarbetareförbundet fick se turordningslistan som de godkände och signerade. Ali Tahsin kände till att det var en medbestämmandeförhandling på grund av arbetsbrist då han informerat denne muntligen om detta. Turordningslistan upprättades ungefär en vecka innan mötet och var klar till förhandlingen. Han förutsätter att Ali Tahsin med flera fick listan i handen efter mötet då den var signerad.

Turordningslistan som lämnades in till tingsrätten är dock inte samma som den från förhandlingen då den gjordes om för att bli lättare att förstå. Det som skiljer sig är att det i den som tidigare lämnats in i målet är framräknat hur många månader respektive person varit anställd. Den lista som godkändes på förhandlingen är signerad av alla parter och finns på sista sidan i förhandlingsprotokollet.

Linus Persson fanns på listan som lades fram vid förhandlingen. Denne anställdes den 5 april 2016 och hade därmed inte kortare anställningstid än Ali Tahsin. Jonas Waller anställdes under år 2017 men tillgodoräknades 14 eller 15 månader då han hade varit anställd som sommar-, sjuk- och semestervikarie i olika perioder under åren 2009–2012. När turordningslistan skulle upprättas hävdade Jonas Waller att denne borde tillgodoräknas tid och han tittade därför tillbaka på hur det sett ut på chaufförslistorna. Det stämmer att Jonas Waller första året var för ung för att köra bilen själv men han åkte med chaufförerna och hjälpte till med att lasta av gods. Jonas Wallers pappa har jobbat på åkeriet sedan det startade.

Emil Godnervik var semester- och sjukvikarie och arbetade när behov av extra arbetskraft fanns. Denne arbetade mellan den 3 april 2018 – 30 september 2018 och var inte fast anställd, vilket är anledningen till att denne inte var med på turordningslistan.

Anders Larsson var semester- och sjukvikarie som arbetade vid behov under tiden 20 juni 2018 – 31 oktober 2018. Denne nyanställdes under våren 2019 när företaget fick ett stort uppdrag från Bring den 1 april 2019 och från Dagab/Axfood den 15 april 2019. De kunde då anställa ett antal personer.

Jonny Eriksson anställdes den 4 maj 2017 som sommar- och sjukvikarie och hade en anställning till och med den 25 augusti 2017 som förlängdes till oktober 2017. Denne arbetade även två dagar under 2018, den 14 och 28 juli.

Hans bror Joakim Mårtensson hade ett möte med Ali Tahsin den 5 november 2018 med anledning av bolagets återanställningsskyldighet. Det var en anställd som ville ha semester över jul och nyår, Joakim Mårtensson åkte därför hem till Ali Tahsin för att prata om ett längre vikariat då den anställde kunde omplaceras. Samtalet innebar dock inte att det i september 2018 inte förelåg arbetsbrist.

Samtalet mellan honom, Ali Tahsin och Joakim Mårtensson den 17 augusti 2018 hade inte med uppsägningen att göra. Han hade fått klagomål från uppdragsgivaren om att de misskötte ett uppdrag på terminalen. De tog upp detta med Ali Tahsin. Vid tidpunkten för samtalet fanns det mycket att göra på terminalen, men det var inom den normala säsongsvariationen då det ofta är mycket att göra under semesterperioden. Arbetsbristen uppstod först när bolaget tappade uppdrag med start i oktober 2018.

## **DOMSKÄL**

### **Tingsrättens utgångspunkter**

#### *Arbetsbrist*

En arbetstagare får endast sägas upp om saklig grund föreligger (7 § LAS). Saklig grund kan utgöras antingen av arbetsbrist eller förhållanden hänförliga till arbetstagarens person. Av intresse i detta mål är primärt frågan om arbetsbrist.

Med uttrycket arbetsbrist avses inte endast fall av konkret brist på arbetsuppgifter, utan samtliga fall där en uppsägning från arbetsgivarens sida beror på något annat än förhållanden som är att hänföra till arbetstagaren personligen. Under begreppet arbetsbrist faller alltså samtliga situationer då arbetsgivaren av företagsekonomiska, organisatoriska eller därmed jämförliga skäl anser det nödvändigt att säga upp en eller flera arbetstagare. Det är ytterst arbetsgivarens bedömning av behovet av att genomföra exempelvis en inskränkning eller omorganisation av verksamheten är avgörande för frågan om arbetsbrist ska anses föreligga. Detta innebär att domstolen normalt inte har att gå in närmare på frågor om det berättigade från företagsekonomisk, organisatorisk eller därmed jämförlig synpunkt i en av arbetsgivaren beslutad personalinskränkning (se exempelvis AD 1984 nr 26, AD 2000 nr 35, AD 2006 nr 92 och AD 2012 nr 47). Det är dock alltid arbetsgivaren som har bevisbördan för att de förhållanden som påstås föranlett arbetsbristen faktiskt inträtt (se AD 2017 nr 58). Om arbetstagaren kan omplaceras föreligger inte arbetsbrist.

LAS regler om uppsägning innebär i princip att arbetsgivaren har rätt att grunda sitt beslut om uppsägning på en bedömning av hur personalläget kommer att vara vid uppsägningstidens slut. Det krävs alltså inte att arbetsbrist redan har uppstått för att uppsägning ska få genomföras. Arbetsgivaren ska dock bara beakta sådana förhållanden som med en viss grad av säkerhet kan förväntas inträffa och ska beakta såväl förhållanden som kan leda till ett minskat behov av personal som förhållanden som kan leda till ett ökat behov därav (AD 2006 nr 92 och AD 2012 nr 47).

Från arbetsbrist såsom det beskrivs ovan måste skiljas den situationen att arbetsgivaren påstår att grunden för uppsägningen är arbetsbrist men skälet för uppsägningen i verkligheten är ett annat, så kallad fingerad arbetsbrist (se exempelvis AD 2003 nr 29 och AD 2012 nr 11). Det är först om arbetstagaren gör sannolikt att det är fråga om fingerad arbetsbrist som domstolen faktiskt har att pröva om uppsägningen hade genomförts om de personliga förhållandena som ligger bakom uppsägningen inte hade funnits (AD 2003 nr 29).

### *Turordning*

Om det föreligger arbetsbrist följer av 22 § LAS att uppsägning ska ske i turordning från kortast till längst anställningstid. När arbetsbrist uppstår ska arbetsgivaren därför upprätta en turordningslista där varje uppsägningsbar anställd ingår. Vid upprättande av turordningslistan ska varje anställningsdag räknas lika oberoende av anställningsform och någon begränsning när det gäller rätten att tillgodoräkna sig anställningstid bakåt i tiden finns inte.

### **Förelåg arbetsbrist?**

Ali Tahsin har i första hand yrkat skadestånd på den grunden att någon arbetsbrist inte förelåg och att skälet till att han sades upp var ett annat. Tingsrätten prövar därför denna fråga först.

Ali Tahsin har åberopat en större mängd bevisning som belyser personalsituationen hos NOÅ AB under våren 2019. Däribland smygfilmade samtal med anställda vid NOÅ AB. Enligt tingsrätten saknar situationen i företaget under våren/sommaren 2019 i princip betydelse för frågan om uppsägningen av Ali Tahsin i september 2018 var sakligt grundad eller inte. Därtill ska läggas att Michael Mårtensson berättat att NOÅ AB fick in nya uppdrag i april 2019 som möjliggjorde nyanställningar. Vad som är relevant i målet är i stället hur situationen såg ut under hösten 2018, vid tidpunkten för Ali Tahsins uppsägning, och vilka överväganden NOÅ AB då gjorde samt vilka beslut som dessa ledde till.

Michael Mårtensson har berättat att NOÅ AB efter semestern 2018 fick kännedom om att företaget skulle förlora en del uppdrag från och med den 15 oktober 2018. Han försökte då förhandla för att få behålla uppdragen men misslyckades varvid arbetsbrist bedömdes komma att uppstå från och med den 15 oktober 2018.

Tingsrätten tror på Michael Mårtensson och konstaterar att NOÅ AB således drabbats av minskad orderingång vilket lett till ett beslut om uppsägning. Att ytterligare en arbetstagare kom att sägas upp en kort tid efter Ali Tahsin visar enligt tingsrätten att uppsägningarna föranleddes av arbetsbrist och inte av personliga förhållanden hänförliga till Ali Tahsin.

Av det samtal som hölls med Ali Tahsin den 17 augusti 2018 som finns dokumenterat genom av honom åberopat ljudinspelning, anser tingsrätten det visserligen visat att NOÅ AB varit kritisk till Ali Tahsins arbetsprestation i vissa avseenden. Emellertid saknar det betydelse för frågan om uppsägningen var sakligt grundad om NOÅ AB även ville säga upp Ali Tahsin på grund av missnöje med hans arbetsprestation eftersom tingsrätten konstaterat att det samtidigt förelåg arbetsbrist (se exempelvis AD 2017 nr 58).

Inte heller har det någon betydelse att Joakim Mårtensson i samtal med Ali Tahsin i november 2018 erbjudit Ali Tahsin att vid behov arbeta timmar hos företaget. Ett



sådant behov innebär inte att det inte förelåg arbetsbrist i förhållande till Ali Tahsins heltidstjänst vid tidpunkten för uppsägningen.

*Har det funnits omplaceringsmöjligheter?*

När det gäller frågan om NOÅ AB brutit i sin omplaceringsskyldighet konstaterar tingsrätten att NOÅ AB är ett mindre företag där det knappast kan föreligga några svårigheter för företagsledningen att bedöma om det finns vakanser i verksamheten. Michael Mårtensson har berättat att det inte fanns några vakanta tjänster i verksamheten när Ali Tahsin sades upp och rätten lägger detta till grund för sin bedömning. Dessutom har varken Ali Tahsin eller NOÅ AB påstått annat än att NOÅ AB:s verksamhet består av en enda turordningskrets. Eftersom tingsrätten funnit att arbetsbrist förelåg inom verksamheten och således även inom turordningskretsen skulle en omplacering riskera att komma i konflikt med turordningsreglerna i 22 § LAS (rätten återkommer nedan kring frågan om turordningsbrott).

Tingsrätten kommer därför till slutsatsen att NOÅ AB inte brutit i sin omplaceringsskyldighet.

*Tingsrättens slutsatser i fråga om arbetsbrist*

Domstolen har ovan konstaterat att det på grund av minskad orderingång uppstått arbetsbrist i företaget och att något ledigt arbete att omplacera Ali Tahsin till inte funnits. Detta innebär att Ali Tahsins förstahandsyrkande inte kan vinna bifall. Tingsrätten går därför vidare till att pröva Ali Tahsins andrahandsyrkande, det vill säga om NOÅ AB brutit mot turordningsreglerna.

**Har NOÅ AB brutit mot turordningsreglerna?**

Annat har inte framkommit eller påståtts än att det är reglerna i 22 § LAS som ska tillämpas.

Ali Tahsin har berättat att han i samband med att han sades upp den 3 september 2018 fick ta del av en turordningslista som saknade ett antal anställda vilka enligt honom borde finnas med. Shnow Mustafai som var med när Ali Tahsin sades upp har berättat att det rörde sig om ett handskrivet dokument.

I målet har två turordningslistor presenterats. På den ena anges att både Ali Tahsin och Linus Perssons är uppsagda. Parterna är överens om att Linus Persson sades upp först den 11 oktober 2018. Nyss nämnda lista kan således inte ha varit den som presenterades för Ali Tahsin den 3 september 2018.

Av protokollet från MBL-förhandlingarna som NOÅ AB åberopat framgår att en turordningslista ska finnas bilagerad. Någon sådan bilaga finns dock inte. Den ytterligare turordningslista som getts in separat saknar signatur och avviker från hur Shnow Mustafai beskrivit dokumentets utseende. Enligt tingsrätten verkar således inte heller denna turordningslista vara den som upprättades vid eller inför uppsägningen av Ali Tahsin.

Att det finns oklarheter kring turordningslistorna, deras utformning, när de ska ha upprättats och varifrån de härrör inger betänkligheter även kring deras materiella riktighet.

Det faktum att de turordningslistor som figurerar i målet är behäftade med flera frågetecken utesluter dock inte att de uppgifter om anställda och anställningstid som de innehåller ändå kan vara riktiga. Enligt tingsrätten måste emellertid högre krav än annars ställas på NOÅ AB när det gäller att visa att så är fallet. Vid denna prövning anser tingsrätten att ingivna anställningsbevis har ett högt bevisvärde. Därtill ska även läggas att de två turordningslistor som figurerar i målet listar de anställda i samma ordning och med samma anställningstid även om anställningstiden anges på olika sätt. Det finns således inget som talar för annat än att denna turordning är den som faktiskt kommit att tillämpas av NOÅ AB och onekligen även accepterats av

arbetstagarorganisationen. Detta ger visst stöd för att de oklarheter och otydligheter som präglar turordningslistorna snarare är av formell än materiell karaktär.

Med dessa utgångspunkter har tingsrätten att ta ställning till om Ali Tahsin hade längre anställningstid än fem särskilt utpekade personer.

*Emil Godnervik*

NOÅ AB har åberopat ett anställningsbevis som visar att Emil Godnervik var visstidsanställd som semestervikarie under perioden 2018-04-03 — 2018-09-30 utan möjlighet att sägas upp i förtid. Tingsrätten ser ingen anledning att ifrågasätta anställningsbevisets riktighet. Som NOÅ AB anfört innebär detta att det var riktigt att inte ta med Emil Godnervik i turordningslistan.

*Anders Larsson*

Enligt åberopat anställningsbevis har Anders Larsson varit visstidsanställd under perioden 2018-06-20 till 2018-10-31. Tingsrätten ser inget skäl att ifrågasätta anställningsbevisets riktighet. Det framgår inte annat än att det rör sig om en visstidsanställning som inte kunde avslutas i förtid. Det innebär att Anders Larsson inte skulle tas med i turordningslistan. Anders Larssons anställning påverkar således inte Ali Tahsins plats i turordningslistan.

*Linus Persson*

Enligt det anställningsbevis som NOÅ AB åberopat, vilket tingsrätten godtar, anställdes Linus Persson den 5 april 2016. Parterna är överens om att Ali Tahsin anställdes den 25 maj 2016. Av detta följer att Linus Persson den 3 september 2018 hade längre anställningstid än Ali Tahsin och således företräde framför honom på turordningslistan.

*Johnny Eriksson*

Michael Mårtensson har uppgett att Johnny Eriksson inte var anställd hos NOÅ AB när Ali Tahsin blev uppsagd. Ali Tahsin har ifrågasatt detta och förebringat bevisning i form av en film inspelad under sommaren 2019 som parterna är överens om visar Johnny Eriksson utförandes arbete för NOÅ AB:s räkning. Han har även åberopat ett SMS från 2017 som uppges visa att Johnny Eriksson då arbetade för NOÅ AB. Tingsrätten konstaterar att det för frågan om Johnny Eriksson var anställd när Ali Tahsin sades upp i princip saknar betydelse om Johnny Eriksson arbetade för NOÅ AB ett knappt år efter uppsägningen eller ett drygt år dessförinnan. Tingsrätten ser ingen anledning att ifrågasätta Michael Mårtenssons uppgifter och anser därför att det varit korrekt att inte föra upp Johnny Eriksson på turordningslistan.

*Jonas Waller*

Parterna är överens om att Jonas Waller anställdes först 2017, alltså efter Ali Tahsin. NOÅ AB har dock påstått att Jonas Waller hade rätt att tillgodoräkna sig 14 månaders anställningstid från åren 2009 – 2012 vilket skulle medföra att han placeras före Ali Tahsin på turordningslistan.

Michael Mårtensson har på ett trovärdigt sätt berättat att Jonas Waller kom till honom när frågan om arbetsbrist blev aktuell på företaget och påminde om att han varit anställd även tidigare och undrade om detta inte skulle räknas med i hans anställningstid. Michael Mårtensson har vidare berättat att han kontrollerade dessa uppgifter varvid han fick bekräftat att Jonas Waller skulle tillgodoräknas 14 månaders tidigare anställningstid.

Tingsrätten lägger Michael Mårtenssons uppgifter till grund för sin bedömning och beaktar även det faktum att turordningslistan i detta avseende inte ifrågasatts av arbetstagarorganisationen. Någon anledning att i övrigt tvivla på riktigheten i dessa uppgifter har inte framkommit.

Detta innebär att det varit riktigt att föra upp Jonas Waller före Ali Tahsin på turordningslistan.

*Tingsrättens bedömning i fråga om turordning*

Tingsrätten har ovan funnit att den turordningslista som tillämpats i samband med uppsägningen av Ali Tahsin varit korrekt i relevanta delar. Detta innebär att inte heller Ali Tahsin andrahandsyrkande ska vinna bifall.

**Tingsrättens sammanfattande bedömning**

NOÅ AB har haft saklig grund för att säga upp Ali Tahsin. Någon möjlighet att omplacera honom har inte funnits. Den turordningslista som tillämpats har varit materiellt riktig. Detta innebär att Ali Tahsin förlorar målet.

**Förbehåll**

Tingsrätten har noterat att Ali Tahsin förbehållit sig rätten att framställa anspråk avseende ekonomiskt skadestånd och att inkomma med anspråk avseende ekonomiskt skadestånd även efter genomförd huvudförhandling samt efter att dom i målet har meddelats. Något skäl för tingsrätten att vidta några åtgärder i anledning av förbehållet mer än att notera detta finns inte (jfr NJA 2016 s 465).

**Rättegångskostnader m.m.**

*Ska Ali Tahsin ersätta NOÅ AB för dess rättegångskostnader?*

Utgångspunkten är att den part som förlorar målet ska ersätta motpartens rättegångskostnader (18 kap. 1 § RB). Det är endast rättegångskostnader som skäligen varit påkallade för att tillvarata partens rätt som ska ersättas (18 kap. 8 § RB). I vissa situationer kan domstolen bestämma att vardera parten ska stå sina egna kostnader.

Denna möjlighet är något mer omfattande vid arbetstvister än vad som annars är fallet (18 kap. 3 § RB och 5 kap. 2 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister).

Tingsrätten anser inte att det i detta fall finns något skäl att frångå huvudregeln när det gäller fördelningen av rättegångskostnader. Det innebär att Ali Tahsin ska ersätta NOÅ AB för deras rättegångskostnader.

Ali Tahsin har inte vitsordat någon del av NOÅ AB:s rättegångskostnader. Enligt tingsrätten måste Ali Tahsins sätt att genom sina ombud driva processen, i synnerhet inledningsvis, i hög grad ha varit kostnadsdrivande för NOÅ AB:s rättegångskostnader. Med beaktande av detta och omständigheterna i övrigt finner tingsrätten inte något skäl att ifrågasätta skäligheten i yrkat belopp.

Ali Tahsin ska alltså ersätta NOÅ AB för rättegångskostnader med 261 800 kr.

### *Rättshjälp*

Falah Rasul har begärt ersättning för 77,5 timmars arbete. Han förordnades som rättshjälpsbiträde den 8 mars 2022. Målet anhängiggjordes vid tingsrätten i december 2018.

Tingsrätten har förståelse för att Falah Rasul tvingats till omfattande inläsning av målet i samband med att han blev ombud för Ali Tahsin och förordnades till rättshjälpsbiträde. Av kostnadsräkningen framgår att detta tagit 48 timmar i anspråk. Även om försiktighet är påkallad när det gäller att dra slutsatser av dylika jämförelser kan dock konstateras att Henrik Olander – som varit ombud för svaranden i princip sedan målets början – begärt ersättning för 70 timmars arbete. Med beaktande härav och vid en analys av materialet i målet och målets omfattning framstår angiven tidsåtgång som allt för omfattande. Tingsrätten beaktar då även att målet under 2019 i relativt stor utsträckning handlade om en processuell fråga som sedermera avgjordes genom ett numer lagakraftvunnet beslut från Arbetsdomstolen och där behovet av

inläsning och analys därför torde kunna begränsas avsevärt. Enligt tingsrätten är Falah Rasul till följd av vad som redogjorts för ovan skäligen tillgodosedd med ersättning för 57,5 timmars arbete. Vad han i övrigt begärt i ersättning är skäligt.

**HUR MAN ÖVERKLAGAR**, se bilaga 1 (TR-04) Överklagandet ska ha kommit in till tingsrätten senast den 14 juli 2022. Ange i överklagandet att det ska till Arbetsdomstolen.

Robert Knutsson



## 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).