



UPPSALA TINGSRÄTT
Avdelning 2

PROTOKOLL
2021-08-06
Handläggning i
Uppsala

Aktbilaga 33
Mål nr
T 5601-21

Sid 1 (9)

Handläggning i parternas utevaro

RÄTTEN

Rådmannen Sven-Åke Jansson

PROTOKOLLFÖRARE

Tingsnotarien Peter Erlandsson

PARTER

Kärande

Niklas Löfling, 19651009-1413

Betgatan 38

754 49 Uppsala

Ombud: Advokat Göran Smedberg

Astra Advokater

Drottninggatan 98

111 60 Stockholm

Ombud: Jur.kand. Matilda Westerberg

Astra Advokater

Drottninggatan 98

111 60 Stockholm

Svarande

ITS Nordic AB, 556584-7448

Gårdsvägen 18

169 70 Solna

Ombud: Advokat Louise D'Oliwa

Advokatbyrån D'Oliwa

Box 123 10

102 28 Stockholm

Ombud: Advokat Lucas Ideström

Advokatbyrån D'Oliwa AB

Box 123 10

102 28 Stockholm

SAKEN

Arbetstvist; nu fråga om interimistiskt yrkande

Dok.Id 1011668

Postadress
Box 1113
751 41 Uppsala

Besöksadress
Smedsgränd 22

Telefon
018-431 60 00
E-post: uppsala.tingsratt@dom.se
www.uppsalatingsratt.domstol.se

Telefax

Expeditionstid
måndag – fredag
08:00–16:00

Niclas Löfling har yrkat, jämväl interimistiskt, att tingsrätten ska ogiltigförklara ITS Nordic AB:s avskedande av honom. Han har därutöver framfört slutliga yrkanden om att ITS Nordic AB ska förpliktas utge skadestånd med anledning av avskedandet samt ersätta honom för rättegångskostnader i målet.

Som grund för det interimistiska yrkandet har Niclas Löfling anfört att övervägande skäl talar för att omständigheterna i det aktuella fallet har varit sådana att saklig grund för uppsägning inte har förelegat.

Niclas Löfling har anfört sammanfattningsvis följande. Han anställdes av ITS Nordic AB ("Bolaget") i slutet av 2016 och påbörjade sin anställning i januari 2017. Under samma tid pågick en rättsprocess där han åtalades och dömdes för viss brottslighet. Innan han tackade ja till anställningen informerade han Bolaget om att åtal hade väckts mot honom och att huvudförhandling i brottmålet var utsatt. Han informerade även Bolaget om domen och dess innehåll när domen hade meddelats. Trots att åtal väckts och att han sedermera dömdes i brottmålet valde Bolaget att anställa honom. Han har skött sitt arbete och fungerat utmärkt i sin anställning i 4,5 år utan någon tillrättsvisning från Bolaget. Den 29 april 2021 hade bolaget en "gameshow" och inför denna var flera anställda på en restaurang och åt middag. En annan kollega, EB, var aktiv i att försöka få till stånd en efterfest på Niclas Löflings hotellrum på kvällen. Under maj 2021 uppmanade Bolagets VD de anställda att äta lunch med en kollega. I början av vecka 20 noterade han att EB skrivit upp sig för att spela padel den 21 maj 2021 på en av Bolagets träningstider men att hon inte hade någon partner. Han skrev upp sig som spelpartner till henne på schemat. Den 20 maj 2021 anordnade Bolaget en After Work på ett hotell. Han hade bokat ett rum på hotellet för att övernatta där. När sällskapet fick reda på att han hade ett rum på hotellet tjtade de på honom om att fortsätta att festa på hans rum efter att restaurangen stängt. Han var höggradigt berusad på kvällen och har endast vaga minnesbilder från vad som hände på hotellrummet. EB lämnade efterfesten efter någon timme. Senare på kvällen ringde EB och frågade om en kamera som hon hade haft med sig var kvar på rummet. Hon undrade också om han verkligen skulle lyckas ta sig till padelträningen morgonen efter. Han svarade att kameran fanns

på hotellrummet och att han skulle ta med sig kameran till padelträningen. När han anlände till padelbanan lade han kameran som han hade med sig på E.B:s väska och sade till henne något i stil med att "här är kameran". Han hade inte kännedom om att det fanns några bilder från efterfesten i kameran. Hade han vetat om att bilderna fanns i kameran hade han raderat dessa innan kameran återlämnades. I efterhand har han fått kännedom om att det tagits flera bilder under efterfesten på hotellrummet, däribland en bild på hans rumpa, på initiativ av en kollega. Den 25 maj 2021 blev de som varit med på bilder från efterfesten kallade till ett möte av arbetsgivaren. Dessförinnan gick han till HR-chefen på Bolaget för att få råd om hur han skulle agera på mötet och om det skulle lämnas möjlighet att förklara sig. HR-chefen informerade då om att saken hade tagit en ny vändning kvällen innan då företrädare för Bolaget hade läst den tidigare nämnda brottmålsdomen. Vid det efterföljande mötet uttalade Bolagets VD att han såg det som inträffat på efterfesten som en händelse där alla närvarande var lika skyldiga. Niclas Löfling bad även EB om ursäkt med anledning av hur hon uppfattat bilderna. Efter mötet informerades han om att Bolaget avsåg att avsluta hans anställning och att han var avstängd under utredningen. Bolagets VD har den 25 maj 2021 informerat Bolagets personal om att Niclas Löfling avskedats på grund av sexuella trakasserier, trots att s.k. varselöverläggning enligt 30 § lagen om anställningsskydd (LAS) ännu inte hållits och inga intervjuer med de övriga inblandade kollegorna skett. Genom agerandet från bolagsföreträdarens sida har en omfattande ryktesspridning satts i gång gällande Niclas Löfling. Vid varselöverläggning enligt 30 § LAS, som hölls den 4 juni 2021, uppgav Bolagets ombud att det beteende som Bolaget lade Niclas Löfling till last främst var att han skulle ha "skickat sängkammARBILD till EB samt meddelanden flera gånger under våren 2021. Enligt Bolaget hade han under padelspelet den 21 maj 2021 även betett sig sexistiskt och uttryckt sig nedsättande om EB, bl.a. genom att till henne uttala "du gör mig så distraherad när du tar av dig tröjan". Bolaget tog också upp domen mot honom som en försvärande omständighet medförande att någon lindrigare åtgärd än avskedande var inte var aktuell. Bolaget påstod också att de först i detta skede fått reda på domens existens. EB:s agerande den 29 april, den 20 maj och den 21 maj 2021 tyder inte på något sätt på att hon skulle ha uppfattat Niclas Löfling som obehaglig eller att hans beteende skulle vara anmärkningsvärt. Niclas Löfling har inte

skickat någon "sängkamarbild" till EB, som Bolaget påstått. Det stämmer inte att Niclas Löfling skickat något SMS till E.B med det innehåll som Bolaget påstått. Det stämmer inte att Niclas Löfling uppmanat EB att titta på de aktuella bilderna. Det stämmer inte att Niclas Löfling betett sig sexistiskt. Det bestrids vidare att Niclas Löfling skulle ha uttalat något i stil med "du gör mig så distraherad när du tar av dig tröjan". Niclas Löfling har inte haft uppsåt till att sexuellt trakassera någon utan har lastats för vad en grupp anställda gjorde på en gemensam efterfest. Bilderna har inte varit riktade till EB Det är inte Niclas Löfling som tagit bilderna. Bilderna är inte av sexuell karaktär. Niclas Löfling har inte känt till att bilderna fanns i kameran då han överlämnade den. Bolaget har i sin utredning bortsett från viktig information som framförts av den kollega som tagit initiativ till bilderna på efterfesten. Nu har Bolaget även börjat agera mot kollegan genom att ge henne en skriftlig varning. Att Niclas Löfling avstängdes från sina arbetsuppgifter och senare avskedades beror mot bakgrund av ovan uppenbarligen enbart på brottmålsdomen. I och med att han informerade Bolaget om åtalet och domens existens innan han anställdes är det dock inte något som Bolaget nu kan lasta honom för.

Till stöd för sin talan har Niclas Löfling åberopat anställningsavtal, underrättelse om förestående avskedande, slutligt protokoll efter varselöverläggning med bilagor, avskedande, underrättelse enligt 40 § LAS, varning, vittnesattest, SMS-konversation, mejlkonversationer, utredning samt information i enlighet med 19 § LAS.

Bolaget har bestritt samtliga yrkanden och begärt ersättning för sina rättegångskostnader. I andra hand har de yrkat att ett eventuellt skadestånd ska sättas ned till noll kronor eller ett belopp som tingsrätten finner skäligt.

Som grund för sin inställning har Bolaget anfört att Niclas Löfling grovt åsidosatt sina åligganden i anställningen och därigenom omintetgjort det förtroende som Bolaget måste kunna ha för honom, samt att laga grund för avskedande förelegat eller i vart fall grund för uppsägning av personliga skäl.

Till stöd för sin talan har Bolaget sammanfattningsvis uppgett följande. Löfling har innehaft en förtroendeposition inom IT eftersom han genom sin tjänst haft tillgång till hela nätverket och driften av Bolaget. Tjänsten har således byggt på en hög grad av tillit, vilken skadats genom de under våren 2021 begångna gärningarna och även med anledning av de brott som Löfling tidigare begått. Därtill har det kommit till arbetsgivarens kännedom att Löfling i strid med anställningsavtalet har bedrivit annan verksamhet och bedriver och har bedrivit med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet. Bolaget åberopar följande omständigheter som grund för avskedandet av Niclas Löfling. Niclas Löfling har upprepade gånger under våren 2021 uppträtt oacceptabelt mot en 30 år yngre kvinnlig kollega, EB, bland annat genom att skicka sängkammARBILD till henne samt ovälkomna meddelanden. Det rör sig om upprepade beteenden. Niclas Löfling har uppsåtligen den 20 maj 2021 tillfogat arbetsgivarens egendom, en kamera som vanligen innehades av EB, högst olämpliga bilder på sig själv och sin bak och pung med flera bilder, med vetskap om att EB skulle handha kameran. Niclas Löfling har varit medveten om att kameran skulle överlämnas till EB och dessutom i samband med att Niclas Löfling själv överlämnade kameran till EB den 21 maj 2021 uppmanat EB att titta på bilderna ensam. Uppmaningen att EB ensam skulle titta på bilderna har Niclas Löfling sedan upprepat till EB samma dag. Niclas Löfling har under en padelträning den 21 maj 2021 med EB betett sig sexistiskt och uttryckt sig nedsättande till EB, bland annat genom att ha sagt något i stil med ”du gör mig så distraherad när du tar av dig tröjan”. Arbetsgivaren bedömer att Löflings ovan redovisade beteenden utgör sexuellt ofredande och/eller sexuella trakasserier. Det har nu kommit till Bolagets kännedom att Niclas Löfling grovt brutit mot anställningsavtalet genom att bedriva konkurrerande verksamhet som omsätter närmare 500 000 kr. Bolagets förtroende för Niclas Löfling är med anledning av det ovan angivna, samt med anledning av den ovannämnda brottmålsdomen, förbrukat. De under våren förekommande gärningarna är inga engångsföreteelser. Var för sig och i vart fall sammantaget har ovanstående omständigheter utgjort laga grund för avskedande av Niclas Löfling. Det skulle innebära stor skada för Bolaget om Löfling tilläts få tillgång till datanätverk och annan information som han skulle kunna nyttja i sin konkurrerande verksamhet. Löfling har varit aktiv i det egna bolaget medan han var

anställd hos Bolaget genom att förbereda och ladda ned mallar för aktieöverlåtelseavtal samt upprätta aktieöverlåtelseavtal på Bolagets dator under arbetstid, vilket strider mot anställningsavtalet. Bolaget har inte spridit domen och ej heller varit källa till ryktesspridning. Arbetsgivaren har skött utredningen med beaktande av lojalitet och utan att på något sätt smutskasta Löfling.

Bolaget har återopat fotografier, domar från Uppsala tingsrätt och Svea hovrätt, anställningsavtal, vittnesattester, utredning jämte bilagor, protokoll från styrelsemöte, skärmdumpar, registreringsbevis, aktieöverlåtelseavtal, faktura, årsredovisningar samt underrättelse om reservationsvis avskedande.

Efter genomgång av handlingarna meddelar tingsrätten följande

BESLUT

Tingsrätten avslår Niclas Löflings yrkande om att hans anställning hos ITS Nordic AB ska bestå tills tvisten om hans anställning slutligt har avgjorts.

SKÄL

En arbetsgivare får avskeda en arbetstagare om han eller hon grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren (18 § lagen om anställningsskydd, anställningsskyddslagen). Vid avskedande upphör anställningen omedelbart (4 § fjärde stycket). Om arbetstagaren har blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning, ska avskedandet förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren (35 § första stycket). Om ett sådant yrkande har framställts, kan domstol besluta att anställningen trots avskedandet ska bestå tills tvisten har slutligt avgjorts (35 § andra stycket).

Beslut enligt 35 § andra stycket anställningsskyddslagen fattas normalt utan förhandling eller sammanträde och utan att muntlig bevisning tas upp. Vid en sådan s.k.

interimistisk prövning behöver domstolen inte ta ställning till om det finns laga skäl för avskedande, utan det är tillräckligt att det finns saklig grund för uppsägning för att yrkandet om interimistiskt förordnande ska avslås (AD 1981 nr 20). Domstolen ska på det material som finns i målet när beslutet fattas göra en förhandsprövning av om det finns saklig grund för uppsägning. För ett interimistiskt förordnande om att anställningen ska bestå under tvisten krävs, enligt förarbetena och rättspraxis, att domstolen finner att omständigheterna varit sådana att övervägande skäl talar för att det inte har förelegat ens saklig grund för uppsägning. Om domstolens förhandsprövning resulterar i att övervägande skäl talar för att det i vart fall har förelegat saklig grund för uppsägning, ska arbetstagarens yrkande om interimistiskt förordnande alltså lämnas utan bifall. Resultatet blir detsamma om utredningen inte kan anses ge något försteg för endera parten. Det brukar också framhållas att bedömningen bör göras med utgångspunkt i att det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att det har funnits saklig grund för uppsägning.

Det sagda innebär att ett yrkande om interimistiskt förordnande om att anställningen trots avskedande ska bestå bara ska bifallas om övervägande skäl talar för att det inte funnits ens saklig grund för uppsägning. Ett sådant yrkande kan t.ex. komma att bifallas om arbetsgivarsidan inte preciserat de omständigheter som åberopas som grund för avskedandet på ett sätt som gör att dessa kan bemötas av motparten eller bedömas av domstolen. Detsamma gäller om omständigheterna inte utgör saklig grund för uppsägning, ens om de skulle vara bevisade (se t.ex. AD 2009 nr 59). Däremot ska ett yrkande om interimistiskt förordnande avslås om domstolen bedömer att redan de omständigheter som arbetstagarsidan vitsordat eller inte särskilt ifrågasatt, kan utgöra saklig grund för uppsägning.

Om de avgörande momenten är tvistiga bör parterna ge in skriftlig bevisning och lämna uppgifter om vilka personer som ska höras i målet och vad dessa berättat. För att övervägande skäl ska tala för att omständigheterna varit sådana att saklig grund för uppsägning funnits lär, i en situation där de avgörande omständigheterna är tvistiga, normalt krävas dels att de omständigheter arbetsgivaren åberopar är sådana att de kan

utgöra saklig grund för uppsägning om de är bevisade, dels att den av arbetsgivaren åberopade bevisningen är ägnad att bevisa de åberopade omständigheterna och det inte finns anledning att ifrågasätta bevisningen.

I sammanhanget ska också nämnas 19 § tredje stycket och 9 § anställningsskyddslagen som innebär att arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppgive de omständigheter som åberopas som grund för avskedandet alternativt uppsägningen. Uppgiften ska vara skriftlig om arbetstagaren begär det. De uppgifter som arbetsgivaren lämnar i enlighet med nämnda bestämmelser får i princip den verkan att andra omständigheter än de uppgivna inte med framgång kan åberopas vid domstol. Samma rättsverkan inträder i allmänhet om arbetsgivaren vid en förhandling preciserar skälen för åtgärden eller om arbetsgivaren självmant - utan att arbetstagaren begär det - lämnar ett skriftligt besked om skälen för avskedandet eller uppsägningen (se bl.a. AD 2001 nr 70 och AD 2005 nr 17). Syftet med arbetsgivarens skyldighet att ge fullständiga besked om grunderna för ett avskedande respektive en uppsägning är att arbetstagaren inte ska behöva sväva i tvivelsmål rörande grunderna för avskedandet eller uppsägningen om han eller hon önskar dra denna under rättslig prövning. I förarbeten och rättspraxis har ansetts att arbetsgivaren i viss utsträckning kan åberopa även andra omständigheter om de ligger i linje med vad som angivits som grund för avskedandet eller uppsägningen (se AD 2001 nr 70).

Bolaget har i sitt yttrande till tingsrätten anfört följande omständigheterna till grund för avskedandet:

- Niclas Löfling har upprepade gånger under våren 2021 uppträtt oacceptabelt mot EB, bl.a. genom att skicka sängkammARBILD till henne samt ovälkomna meddelanden.
- Niclas Löfling har uppsåtligt den 20 maj 2021 tillfogat arbetsgivarens egendom, en kamera som vanligen innehades av EB, högst olämpliga bilder på sig själv och sin bak och pung, med vetskap om att EB skulle handha kameran.
- Niclas Löfling har varit medveten om att kameran skulle överlämnas till EB och dessutom i samband med att han överlämnade kameran till EB den 21 maj 2021

uppmanat EB att titta på bilderna själv och sedan upprepat denna uppmaning till EB samma dag.

- Niclas Löfling har betett sig sexistiskt och uttryckt sig nedsättande mot EB under padelträning den 21 maj 2021.
- Niclas Löfling har brutit mot anställningsavtalet genom att bedriva med annan/med Bolaget konkurrerande verksamhet.

Tingsrätten bedömer för närvarande att det som Bolaget har anfört om att Niclas Löfling bedrivit med Bolaget konkurrerande verksamhet är en omständighet som inte kan åberopas i förevarande mål. Bortsett från detta finner tingsrätten vid en sammantagen bedömning att övervägande skäl talar för att det i vart fall har förelegat saklig grund för uppsägning. Det finns därmed inte tillräckligt stöd för att besluta att anställningen tills vidare ska bestå. Niclas Löflings interimistiska yrkande ska därför avslås.

HUR MAN ÖVERKLAGAR, se bilaga 1 (TR-15)

Beslutet får överklagas till Arbetsdomstolen senast den 27 augusti 2021.

Som ovan,

Peter Erlandsson

Protokollet uppvisat/



SVERIGES DOMSTOLAR

Hur man överklagar

Beslut i arbetstvist, tingsrätt

TR-15 (AD)

Vill du att beslutet 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 beslutets datum. Sista datum för överklagande finns på sista sidan i beslutet.

Så här gör du

1. Skriv tingsrättens namn och målnummer.
2. Förklara varför du tycker att beslutet 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.
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 beslutet.

Vad händer sedan?

Tingsrätten kontrollerar att överklagandet kommit in i rätt tid. Har det kommit in för

sent avvisar domstolen överklagandet. Det innebär att beslutet 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 det överklagade beslutet. 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 beslutet. Mer information finns på www.domstol.se.