



## PARTER

### Kärande

ALEKSANDRA Paulina Karnicka, 19900305-2140  
Gjutformsgatan 8 A Lgh 1404  
216 48 Limhamn

Ombud: Advokat Anders Kron  
Kron Advokater AB  
Rundelsgatan 16  
211 36 Malmö

### Svarande

Spira Blommor AB, 556911-6642  
Kosterögatan 12  
211 24 Malmö  
Sverige

Ombud: Kristina Dahl  
Regeringsgatan 60  
103 29 Stockholm

---

## DOMSLUT

1. Spira Blommor AB ska till Aleksandra Karnicka betala 250 058 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen
  - a. på 200 000 kr från den 29 november 2022,
  - b. på ytterligare 39 500 kr från den 23 december 2022,
  - c. på ytterligare 5 195 kr från den 25 januari 2023, och
  - d. på ytterligare 5 363 kr från den 30 september 2023, allt till dess betalning sker.
2. Spira Blommor AB ska till Aleksandra Karnicka betala ersättning för rättegångskostnader med 350 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från denna dag till dess betalning sker. Av beloppet avser 343 250 kr ombudsarvode.

## **BAKGRUND**

Spira Blommor AB (härefter Spira) levererar blommor till andra företag. Spira är medlem i bransch- och arbetsgivarorganisationen Svensk Handel och är därigenom bundet av kollektivavtal på visst sätt.

Aleksandra Karnicka anställdes som lagerarbetare på Spira den 10 augusti 2015 och tillträdde den 1 oktober 2018 en tjänst som lagerchef. Hon blev den 6 oktober 2022 uppsagd med hänvisning till arbetsbrist och hennes uppsägningstid löpte ut den 10 februari 2023. Aleksandra Karnicka hade mot slutet av sin anställning en månadslön om 39 500 kr. Hon har inte varit medlem i någon arbetstagarorganisation.

Aleksandra Karnicka har nu väckt talan mot Spira. På ett övergripande plan påstår Aleksandra Karnicka att uppsägningen av henne var en repressalie på grund av att hon i maj 2022 hade gjort en anmälan om sexuella trakasserier på arbetsplatsen och att uppsägningen av henne egentligen grundade sig på personliga skäl. Därtill har hon anfört att uppsägningen av henne under alla förhållanden stred mot turordningsreglerna i lagen (1982:80) om anställningsskydd (som i fortsättningen förkortas "LAS").

Spira delgavs stämning i målet den 29 november 2022.

Parterna är i målet överens om att det är bestämmelserna i LAS som gällde före den 1 oktober 2022 som är aktuella i detta mål.

## **YRKANDEN OCH INSTÄLLNING**

Aleksandra Karnicka har yrkat att Spira till henne ska betala

1. diskrimineringsersättning med 150 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen (1975:635) från den 29 november 2022 till dess betalning sker,
2. allmänt skadestånd med i första hand 150 000 kr och i andra hand 50 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 29 november 2022 till dess betalning sker,
3. ekonomiskt skadestånd med 343 938 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på

- a. 39 500 kr (avseende lön för november månad 2022) från den 23 december 2022 till dess betalning sker,
- b. 5 195 kr (avseende lön för december månad 2022) från den 25 januari 2023 till dess betalning sker,
- c. 25 393 kr (avseende lön för februari månad 2023) från den 24 mars 2023 till dess betalning sker,
- d. 39 500 kr (avseende lön för mars månad 2023) från den 25 april 2023 till dess betalning sker,
- e. 39 500 kr (avseende lön för april månad 2023) från den 25 maj 2023 till dess betalning sker,
- f. 39 500 kr (avseende lön för maj månad 2023) från den 25 juni 2023 till dess betalning sker,
- g. 39 500 kr (avseende lön för juni månad 2023) från den 25 juli 2023 till dess betalning sker,
- h. 39 500 kr (avseende lön för juli månad 2023) från den 25 augusti 2023 till dess betalning sker,
- i. 39 500 kr (avseende lön för augusti månad 2023) från den 25 september 2023 till dess betalning sker, och
- j. 36 850 kr (avseende upparbetad semesterersättning) från den 30 september 2023 till dess betalning sker.

Spira har bestridit käromålet och endast vitsordat sättet att beräkna ränta. Spira har anfört att om bolaget skulle anses ha brutit mot turordningsreglerna i LAS, så bör den ekonomiska compensationen bestämmas utifrån att en nyanställd ekonomiassistent år 2022 hade en månadslön om 27 000 kr.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

## **GRUNDER**

### **Aleksandra Karnicka**

#### *1. Diskrimineringsersättning*

Aleksandra Karnicka har blivit utsatt för sexuella trakasserier enligt 1 kap. 4 § 5 diskrimineringslagen (2008:567), av Martin Lindqvist som vid tiden var hennes närmaste chef på Spira. Hon blev den 6 oktober 2022 uppsagd från sin anställning av Martin Lindqvist endast på grund av att hon några månader tidigare, den 21 maj 2022, hade gjort en anmälan till Spiras HR-chef Charlotte Fridälv om de sexuella trakasserier som hon själv och andra anställda på Spira hade blivit utsatta för.

Spira har, genom att säga upp Aleksandra Karnicka, brutit mot repressalieförbudet i 2 kap. 18 § diskrimineringslagen. Spira har vidare underlåtit att vidta åtgärder mot de sexuella trakasserier i strid med 2 kap. 3 § diskrimineringslagen. Spira är därmed skyldigt att utge diskrimineringsersättning till Aleksandra Karnicka i enlighet med 5 kap. 1 § diskrimineringslagen.

#### *2.1 Saklig grund för uppsägning (allmänt skadestånd i första hand)*

Aleksandra Karnicka har blivit uppsagd utan att det förelegat saklig grund därtill. Spira har angett arbetsbrist som skäl för uppsägningen, men ingen egentlig arbetsbrist har förelegat. Uppsägningen har i stället grundat sig på omständigheter som är hänförliga till Aleksandra Karnicka personligen på grund av hennes anmälan om sexuella trakasserier, varför uppsägningen varit i strid med 7 § LAS. Spira är därmed skyldigt att utge allmänt skadestånd med 150 000 kr för denna kränkning i enlighet med 38 § LAS.

#### *2.2 Turordning och företrädesrätt (allmänt skadestånd i andra hand)*

Spira har inte vidtagit någon omplaceringsutredning och turordningsreglerna har inte följts vid uppsägningen. Spira har därmed brutit mot 22 § LAS genom att säga upp

Aleksandra Karnicka, med arbetsbrist uppgivet som skäl, utan att iaktta turordningsreglerna.

Spira har i vart fall brutit mot reglerna om företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS, genom att inte erbjuda Aleksandra Karnicka tjänsten som butikssupport.

Spira är således skyldigt att i andra hand utge allmänt skadestånd med 50 000 kr på denna grund.

### *3. Ekonomiskt skadestånd för utebliven lön och semesterersättning*

Spira har på sätt enligt nedan gjort löneavdrag från Aleksandra Karnickas lön och som skäl för detta angett ”tjänstledighet” eller ”olovlig frånvaro”, men Aleksandra Karnicka har varit arbetsbefriad med lön under sin uppsägningstid. Något löneavdrag har Spira således inte haft rätt att göra. Därtill yrkas skadestånd motsvarande lön för tiden efter uppsägningstidens slut och semesterersättning.

Beloppet 343 938 kr är framräknat på följande sätt:

- 39 500 kr avser lön för hela november månad 2022; löneavdrag har skett för en hel månad och i lönebeskedet är detta angivet som ”tjänstledighet”,
- 5 195 kr avser lön för den 1-4 december 2022; löneavdrag har skett för fyra dagar och i lönebeskedet är detta angivet som ”olovlig frånvaro”,
- 25 393 kr avser skadestånd motsvarande lön för den 11-28 februari 2023,
- 39 500 kr avser skadestånd motsvarande lön för mars månad 2023,
- 39 500 kr avser skadestånd motsvarande lön för april månad 2023,
- 39 500 kr avser skadestånd motsvarande lön för maj månad 2023,
- 39 500 kr avser skadestånd motsvarande lön för juni månad 2023,
- 39 500 kr avser skadestånd motsvarande lön för juli månad 2023,
- 39 500 kr avser skadestånd motsvarande lön för augusti månad 2023, och
- 36 850 kr avser upparbetad semesterersättning, nämligen 12 procent på de nyss angivna delbeloppen.

Ränta ska utgå från lönernas och semesterersättningens respektive förfallodagar.

## **Spira**

### *1. Diskrimineringsersättning*

Det bestrids att Martin Lindqvist utsatt Aleksandra Karnicka eller någon annan medarbetare för olämpligt beteende eller sexuella trakasserier. Martin Lindqvists eventuella beteende har under alla omständigheter inte utgjort några sådana trakasserier som avses i diskrimineringslagen. Med anledning av Aleksandra Karnickas anmälan utredde Spira omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och vidtog de åtgärder som skäligen kunde krävas.

Det bestrids att uppsägningen utgör en repressalieåtgärd på grund av att Aleksandra Karnicka gjort en anmälan om sexuella trakasserier. Spira har inte utsatt Aleksandra Karnicka för några repressalier på grund av hennes anmälan. Uppsägningen skedde på grund av arbetsbrist och har inget som helst samband med hennes anmälan.

### *2.1 Saklig grund för uppsägning (allmänt skadestånd i första hand)*

Uppsägningen, som skett på grund av arbetsbrist, är sakligt grundad.

### *2.2 Turordning och företrädesrätt (allmänt skadestånd i andra hand)*

Aleksandra Karnicka har inte haft tillräckliga kvalifikationer för någon tjänst som innehas av någon tjänsteman på driftsenheten i Malmö med kortare anställningstid än henne, dvs. inom samma driftsenhet och kollektivavtalsområde. Spira har därför inte gjort sig skyldigt till något turordningsbrott. Bolaget har efter uppsägningen av Aleksandra Karnicka inte nyanställt någon person till en roll som hon haft tillräckliga kvalifikationer för.

*3. Ekonomiskt skadestånd för utebliven lön och semesterersättning*

Aleksandra Karnicka har inte varit arbetsbefriad med lön under sin uppsägningstid. Spira har tydligt meddelat Aleksandra Karnicka om detta. Vad avser yrkandet om ekonomiskt skadestånd för tiden efter uppsägningstidens slut bestrids det eftersom bolaget haft saklig grund för uppsägning. Om tingsrätten skulle finna att uppsägningen inte varit sakligt grundad, så har Aleksandra Karnicka haft en skyldighet att begränsa sin skada genom att söka nytt arbete, vilket hon inte gjort. Eftersom bolaget senare minskat personalen ytterligare, så hade Aleksandra Karnicka hur som helst blivit uppsagd senast under våren 2023; hon är därför under alla omständigheter inte berättigad till något skadestånd för tiden efter våren 2023.

**AV PARTERNA ÅBEROPADE OMSTÄNDIGHETER**

**Aleksandra Karnicka**

*1. Diskrimineringsersättning*

Under senvåren 2022 fick Aleksandra Karnicka under ett samtal med hennes arbetsledare Therese Öhrn reda på att Therese Öhrn hade blivit utsatt för sexuella trakasserier av Martin Lindqvist, att hon blivit vägrad av Charlotte Fridälv att göra en anonym anmälan och i stället blivit informerad om att Martin Lindqvist skulle bli underrättad om vem som hade anmält honom om en sådan anmälan gjordes. De sexuella trakasserierna bestod i att Martin Lindqvist alltid stirrade på Therese Öhrns bröst när de två samtalade med varandra. Aleksandra Karnicka märkte själv av samma beteende från Martin Lindqvist och upplevde det som mycket obekvämt och kränkande. Hon hade även blivit informerad tidigare av två manliga kollegor att varje gång Martin Lindqvist besökte lagret så stirrade han på de kvinnliga lagerarbetarnas kroppar.

Aleksandra Karnicka hade inte velat göra någon anmälan om sina egna eller andra kollegors upplevelser på grund av risken för repressalier, men efter att hon hört Therese Öhrns berättelse så tog hon kontakt med Charlotte Fridälv för att själv göra en

anmälan. Aleksandra Karnicka bad i samband med detta även Charlotte Fridälv och verkställande direktören Jonas Kaveryd att vidta åtgärder för att se till att beteendet inte upprepades. Inga åtgärder vidtogs emellertid utan Spira valde i stället att ignorera Martin Lindqvists kränkande beteende, vilket har fortsatt därefter.

### *2.1 Saklig grund för uppsägning (allmänt skadestånd i första hand)*

Den 6 oktober 2022 blev Aleksandra Karnicka kallad på möte av Martin Lindqvist. Han informerade då henne om att hennes tjänst inom kort skulle upphöra på grund av arbetsbrist. Hon överräcktes därefter ett uppsägningsbesked för underskrift. Uppsägningen skedde utan någon förvarning och hon blev mycket chockad av detta. Hon bad därför om att få återkomma för signering vid ett senare datum. Martin Lindqvist bokade in ett nytt möte måndagen den 10 oktober 2022. Direkt efter mötet den 6 oktober 2022 tog emellertid Martin Lindqvist utan någon förklaring Aleksandra Karnickas företagsdator och ändrade lösenorden på den e-post och programvara som hon använder i tjänsten. Sedan eskorterade Martin Lindqvist och resten av ledningen, Sofie Jonsson och Charlotte Fridälv, Aleksandra Karnicka till hennes kontor på lagret för att hämta hennes saker. Hon fördes därefter direkt till utgången. Aleksandra Karnicka upplevde situationen som att hon behandlades som någon som hade gjort något olagligt och inte längre ansågs behörig att ens vara kvar på arbetsplatsen.

Spira har genom ovanstående åtgärder sagt upp Aleksandra Karnicka från hennes tjänst. Saklig grund för uppsägning har saknats, eftersom någon egentlig arbetsbrist inte har förelegat. Vad Spira anfört om ett besvärligt omvärldsläge 2022 med hög inflation, ökade omkostnader och minskad försäljning stämmer inte. Uppsägningen har endast varit motiverad av Spiras önskemål att säga upp Aleksandra Karnicka, som det inte har förelegat sakliga skäl för att säga upp. Fråga är därför om s.k. fingerad arbetsbrist.

Spiras påstående om behov av personalneddragning har inom kategorin tjänstemän endast berört Aleksandra Karnicka. Av turordningslistan framgår att Spira på tjänstemannasidan under 2022, då man av ekonomiska skäl anfört behov av



personalneddragningar, anställt en butikssupport, en ekonomiassistent, en regionchef, en IT-tekniker, en inköpare och en redovisningsansvarig.

Någon annan förklaring till uppsägningen har inte framförts från Spiras sida. Det är därmed svårt att dra någon annan slutsats än att Aleksandra Karnicka sades upp på grund av den anmälan om sexuella trakasserier som hon gjorde. Det faktum att Aleksandra Karnicka sagts upp trots att hon inte var näst på tur enligt turordningsreglerna, talar starkt för att det fanns ett direkt samband mellan uppsägningen och Aleksandra Karnickas anmälan om sexuella trakasserier.

### *2.2 Turordning och företrädesrätt (allmänt skadestånd i andra hand)*

Även om arbetsbrist skulle anses ha förelegat var det ändå inte aktuellt att säga upp Aleksandra Karnicka, eftersom hon inte var den som stod på tur att sägas upp enligt turordningsreglerna.

Tillsättningen av tjänsterna som butikssupport och ekonomiassistent nämnda ovan har skett i nära anslutning till uppsägningen av Aleksandra Karnicka den 6 oktober 2022. Ekonomiassistenten tillsattes den 15 september 2022 och butikssupporten tillsattes den 10 oktober 2022, vilket framgår av den turordningslista som Spira upprättat och genomgått enligt skrivelse av den 3 oktober 2022. I skrivelsen uppger Spira att man vid genomgång av turordningslistan funnit att Aleksandra Karnicka inte matchar de tjänster som skulle kunna vara aktuella och inte har den kompetens som krävs. Aleksandra Karnicka ifrågasätter att någon turordningslista varit upprättad och att omplaceringsutredning skett på sätt som påstås. Detta då turordningslistan innehåller en tjänst (butikssupport) där anställningen påbörjades först den 10 oktober 2022, dvs. en vecka efter nämnda skrivelse och tio dagar efter förhandlingen med Unionen den 30 september 2022 där det konstaterades att en tjänsteman blir övertalig.

I informationen som Spira uppger att bolaget lämnat inför MBL-förhandlingar genomförda med Unionen är butikssupporten med i organisationsschemat, trots att den personen anställdes först tio dagar efter förhandlingen.

Båda tjänsterna (butikssupport och ekonomiassistent) hade kunnat erbjudas Aleksandra Karnicka genom omplacering i stället för uppsägning och nyanställning av annan. Aleksandra Karnicka har haft tillräckliga kvalifikationer för båda dessa tjänster, dvs. hon uppfyller de faktiskt tillämpade minimikrav som uppställs vid nyrekrytering för de aktuella tjänsterna. Spira har bevisbördan för motsatsen. Redan vid oklarhet huruvida omplacering hade kunnat ske, följer av praxis att omplaceringskyldigheten inte anses fullgjord. Spira uppfyllde aldrig sin omplaceringskyldighet då ingen omplaceringsutredning utfördes innan Aleksandra Karnicka sades upp.

För det fall Spira först efter uppsägningen planerat att anställa butikssupporten, trots vad som framgår av informationen som Spira lämnat inför MBL-förhandlingarna och Spiras skrivelse av den 3 oktober 2022, har Spira brutit mot reglerna om företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS, genom att inte erbjuda Aleksandra Karnicka tjänsten som butikssupport. Anställningen av butikssupporten har skett under Aleksandra Karnicka uppsägningstid, hon är före butikssupporten i turordningen och har tillräckliga kvalifikationer för anställningen.

Den person som anställdes som butikssupport hade endast på grund av en tidigare anställning i Spira längre sammanlagd anställningstid än Aleksandra Karnicka. Att just den personen anställdes skedde i syfte att kringgå reglerna i LAS.

### *3. Ekonomiskt skadestånd för utebliven lön och semesterersättning*

Aleksandra Karnicka har varit arbetsbefriad med lön under sin uppsägningstid från och med uppsägningen den 6 oktober 2022. Det finns det både korrespondens per SMS och e-post som bekräftar att parterna ursprungligen varit överens om detta. Efter det att en överenskommelse om arbetsbefrielse hade träffats, kunde inte Spira ensidigt återkalla den överenskommelsen. Därutöver har Aleksandra Karnicka varit sjukskriven i perioder.

## **Spira**

### *1. Diskrimineringsersättning*

Den 11 maj 2022 berättade Aleksandra Karnicka för Charlotte Fridälv att en annan medarbetare, Therese Öhrn, upplevde att Martin Lindqvist flackade med blicken och tittade konstigt på henne, vilket Therese Öhrn tyckte var obehagligt. Aleksandra Karnicka sade också att det var flera på lagret som hade upplevt att Martin Lindqvist hade tittat konstigt på dem. Charlotte Fridälv frågade vilka det var, men Aleksandra Karnicka ville inte berätta det. När Charlotte Fridälv förklarade att hon ville veta vilka dessa personer var för att Spira skulle kunna utreda händelserna uttryckte Aleksandra Karnicka ”då kan vi säga att det är jag”. Charlotte Fridälv kallade Therese Öhrn till ett möte för att höra hennes version. Therese Öhrn berättade att hon upplevde att Martin Lindqvist inte tittade henne i ögonen utan snarare flackade runt med blicken vilket hon tyckte var obehagligt. Therese Öhrn sade inte att Martin Lindqvist specifikt hade tittat på hennes bröst. Charlotte Fridälv framhöll för såväl Therese Öhrn som Aleksandra Karnicka att det var bra att de hade berättat om sina upplevelser och att Spira hade nolltolerans mot alla former av trakasserier och diskriminering.

Spira utredde omständigheterna kring de påstådda trakasserierna. Charlotte Fridälv hade samtal med Martin Lindqvist, Aleksandra Karnicka och Therese Öhrn den 11 och 12 maj 2022. Vid samtliga möten den 11 maj 2022 var även Jonas Kaveryd med. Charlotte Fridälv hade även individuella möten med Aleksandra Karnicka, Martin Lindqvist och Therese Öhrn den 12 maj 2022. Enligt Therese Öhrn hade inte Martin Lindqvist tittat specifikt på hennes bröst och Therese Öhrn hade inte heller sagt det till Aleksandra Karnicka. Therese Öhrn hade däremot sagt till Aleksandra Karnicka att Martin Lindqvist hade tittat på henne på ett konstigt sätt. Martin Lindqvist blev chockad och tog mycket illa vid sig av anklagelserna. Han menade att han var en introvert person som ibland kunde ha svårt att möta blickar när han samtalade med människor och att det därför kunde upplevas som att han flackade med blicken. Han hade inte menat att orsaka obehag för någon. I fortsättningen skulle han tänka på att möta blickar när han samtalade med Spiras medarbetare. Aleksandra Karnicka och

Therese Öhrn ansåg att de hade fått en bra förklaring och Aleksandra Karnicka uppgav också vid samtalen att hon egentligen inte känt sig särskilt utsatt utan mest hade velat vara ett stöd för Therese Öhrn.

Under tiden från och med den 13 maj till och med den 26 maj 2022 hade Spira löpande muntliga avstämningar om läget med både Aleksandra Karnicka och Therese Öhrn. Båda förklarade att de kände sig trygga med samtalen och hanteringen av anmälningarna.

Den 27 maj 2022 hade Charlotte Fridälv strukturerade uppföljningsmöten med Martin Lindqvist, Aleksandra Karnicka och Therese Öhrn. Therese Öhrn ansåg att hela situationen hade blivit onödigt uppförstorad och bad Martin Lindqvist om ursäkt för vad han utsatts för, eftersom det enligt Therese Öhrn inte fanns något skäl för anmälan. Therese Öhrn ansåg att frågan var utagerad. Aleksandra Karnicka och Therese Öhrn ansåg att allt fungerade bra och förklarade att det inte behövdes några fler uppföljningsmöten. Såväl Aleksandra Karnicka som Therese Öhrn ansåg att samarbetet med Martin Lindqvist därefter fungerade bra. I slutet av augusti 2022 kom Aleksandra Karnicka in på Jonas Kaveryds kontor och berättade spontant att hon och Martin Lindqvist samarbetade väldigt bra och att de hade en bra dialog. Efter maj månad 2022 har varken Aleksandra Karnicka eller någon annan påtalat att Martin Lindqvist skulle ha betett sig på något olämpligt sätt.

Martin Lindqvists eventuella beteende utgör under alla omständigheter inte några trakasserier i diskrimineringslagens mening. Helt bagatellartade händelser ska inte betraktas som trakasserier. Det ska vara fråga om märkbara och tydliga kränkningar. Den som trakasserar måste förstå att hans eller hennes beteende kränker någon på ett sätt som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Den trakasserande bör göra klart för den som trakasserar att beteendet upplevs som kränkande. När Martin Lindqvist fått klart för sig att hans flackande blickar upplevts som obehagliga har han upphört med sitt beteende.

*2.1 Saklig grund för uppsägning (allmänt skadestånd i första hand)*

På grund av ett besvärligt omvärldsläge 2022, med hög inflation och ökade omkostnader, minskade Spiras försäljning under sommaren och hösten 2022 med cirka 10 procent jämfört med 2021. Spira bedömde att det ekonomiskt svåra läget skulle hålla i sig en längre tid, troligen i ett till två år. Spira var därför tvunget att se över sina omkostnader. Redan under våren 2022 hade planer förberetts hur en sådan neddragning skulle kunna gå till, om behov uppstod. Planen vara att personalstyrkan på lagerenheten kunde reduceras. På arbetarsidan fanns elva heltidsanställda och två deltidsanställda. De tjänster som fanns där var en lagerledare, två förmän, åtta heltidsanställda lagerarbetare och två deltidsanställda lagerarbetare. Spira fattade beslut om att ta bort en heltidstjänst som lagerarbetare och efter organisationsförändringen skulle det således finnas tio heltidstjänster och två deltidstjänster som arbetare på lagret. Vidare konstaterade Spira att bolaget hade alltför många ledare på lagret i förhållande till antalet anställda där. Spira fattade därför beslut om att dra in tjänsten som lagerchef på tjänstemannasidan, vilket alltså var Aleksandra Karnickas tjänst. När det gällde de arbetsuppgifter som ingick i rollen som lagerchef skulle personalansvaret flyttas över till Aleksandra Karnickas chef Martin Lindqvist, som har befattningen ”Supply Chain Manager” (på svenska logistikchef) och är chef över lageravdelningen, medan den dagliga driften skulle skötas av arbetsledare och förmän på arbetarsidan.

Tankarna att genomföra den beskrivna besparingen föddes på ett ledningsgruppsmöte i Spira den 15 september 2022. Före det mötet fanns det inte något preliminärt beslut om neddragning, utan det fattades först på ledningsgruppsmötet.

Innan Spira fattade sitt definitiva slutliga beslut att förändra organisationen fördes MBL-förhandlingar med såväl Unionen som Handelsanställdas förbund. MBL-förhandlingarna med Unionen skedde den 30 september 2022 och förhandlingarna med Handelsanställdas förbund skedde den 4 och den 10 oktober 2022. Inför förhandlingarna fick fackförbunden information om skälen till neddragningarna. Som

framgår av protokollen från MBL-förhandlingarna hade fackförbunden inget att erinra mot de planerade organisationsförändringarna.

Spira gjorde en omplaceringsutredning och konstaterade att det inte fanns några lediga tjänster att omplacera Aleksandra Karnicka till. Aleksandra Karnicka hade inte tillräckliga kvalifikationer för någon tjänst som innehas av de tjänsteman som hade kortare anställningstid än Aleksandra Karnicka.

Aleksandra Karnicka sades upp från sin anställning på grund av arbetsbrist torsdagen den 6 oktober 2022, då hon mottog ett uppsägningsbesked av Charlotte Fridälv och Martin Lindqvist. Aleksandra Karnicka vägrade att skriva under uppsägningen och blev väldigt arg. Martin Lindqvist förklarade då att hon kunde få gå hem och komma tillbaka på måndagen den 10 oktober 2022 och skriva under beskedet. Spiras avsikt var att bolaget och Aleksandra Karnicka på måndagens möte skulle diskutera vilka uppgifter som Aleksandra Karnicka skulle utföra under sin uppsägningstid. Eftersom Aleksandra Karnicka var arg befarade Spira att hon skulle skada verksamheten och Martin Lindqvist tog därför hand om hennes dator som han skulle behålla till på måndagen. Charlotte Fridälv och Spiras ekonomichef Sofie Jonsson följde med Aleksandra Karnicka till lagret för att hon skulle kunna hämta de saker hon ville ta med sig hem över helgen. Eftersom Aleksandra Karnicka var arg och ledsen följde Charlotte Fridälv och Sofie Jonsson henne till utgången för att stötta henne. Martin Lindqvist var bara med när uppsägningsbeskedet lämnades och han ändrade inga lösenord på datorn. Något möte kom dock aldrig till stånd måndagen den 10 oktober 2022 eftersom Aleksandra Karnicka då sjukanmälde sig.

## *2.2 Turordning och företrädesrätt (allmänt skadestånd i andra hand)*

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren iaktta turordningsreglerna i 22 § LAS. Har arbetsgivaren flera driftsenheter fastställs en turordning för varje enhet för sig. Om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Kan arbetstagaren endast efter omplacering beredas fortsatt

arbete gäller som förutsättning att arbetstagaren ska ha tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Inför MBL-förhandlingen med Unionen upprättade Spira en turordningslista avseende de tjänstemän som arbetade i Spira. Det fanns följande tjänster inom kollektivavtalsområdet där innehavaren av tjänsten hade kortare anställningstid än Aleksandra Karnicka vid enheten i Malmö:

- en tjänst som economichef,
- en tjänst som ekonomi-, HR-, VD- och kontorsassistent,
- en tjänst som HR-chef,
- en tjänst som masterdataansvarig,
- en tjänst som strategisk inköpare,
- en tjänst som ”Supply Chain Manager”,
- en tidsbegränsad anställning som IT-tekniker (innehavaren har korta tidsbegränsade anställningar),
- en tjänst som inköpare och
- en tjänst som redovisningsansvarig.

Så gott som alla tjänster innehas av anställda som har en längre akademisk utbildning. För samtliga roller uppställs krav på relevant utbildning och erfarenhet.

Aleksandra Karnicka arbetade som lagerarbetare innan hon anställdes som lagerchef. Hon har ingen akademisk utbildning eller annan relevant utbildning och inte heller yrkeserfarenhet för någon av de tjänster inom turordningskretsen som innehas av anställda med kortare anställningstid än henne.

När det gäller tjänsten som ekonomiassistent och systemsupport hade den person som fick det arbetet, Anna Jensen, gått samhällsvetenskapliga programmet på gymnasiet och hade fyra års erfarenhet från liknande arbete vid försäkringsbolag när hon anställdes hos Spira. Spira sökte i december 2021 en ekonomiassistent. Anna Jensen hade vidare arbetat på Spira med innesälj/butikssupport mer än två år när hon

anställdes som ekonomiassistent av Spira. Anna Jensen fick tjänsten och tillträdde den i februari 2022. Under tiden på Spira gick Anna Jensen, delvis på arbetstid, en ekonomiutbildning och undergick dessutom ett mentorsprogram under den dåvarande redovisningschefens ledning. Inom ramen för mentorsprogrammet lärde sig Anna Jensen Spiras affärssystem och processer. Vidare fick hon gå en utbildning i bland annat bokföring och redovisning vid Malmö Folkuniversitet som omfattade två dagar i veckan under en flera månader lång tid parallellt med att hon arbetade på Spira. Anna Jensen sa upp sig från sin anställning som ekonomiassistent och slutade den 3 september 2022. Efter att ha arbetat på sitt nya jobb i endast tre dagar kontaktade Anna Jensen Spira och ville gå tillbaka till sin tjänst som ekonomiassistent hos Spira. Anna Jensen anställdes på nytt den 15 september 2022.

Som framgår av kravprofilen i annonsen från december 2021 sökte Spira den gången en person som hade ekonomisk utbildning på gymnasienivå eller yrkesutbildning samt två till fem års arbetslivserfarenhet som ekonomiassistent. Vidare ställde Spira krav på att sökanden skulle vara noggrann, strukturerad och ansvarsfull. Anna Jensen uppfyllde kraven. Hon har kunskaper i bokföring och redovisning och har arbetat med ekonomi i affärssystemet M3 och faktureringsprogrammet Medius. Hon har även i tidigare anställningar erfarenhet från arbete som ekonomiassistent hos försäkringsbolag.

Aleksandra Karnicka har varken en akademisk utbildning i ekonomi eller någon tidigare erfarenhet av att arbeta som ekonomiassistent. Hon har inte heller relevant yrkeserfarenhet för någon av de tjänster som finns kvar inom turordningskretsen. Hon arbetade som lagerarbetare innan hon anställdes som lagerchef. Hon har vidare inte de personliga egenskaper som krävs för tjänsten som ekonomiassistent eftersom hon är ostrukturerad och har haft svårt för att utföra administrativa arbetsuppgifter. Hon har under sin tid som lageransvarig inte lyckats hålla sina deadlines vad gäller just administrativa uppgifter. Hon har arbetat med lagermodulen i affärssystemet M3 och enbart godkänt fakturor i faktureringsprogrammet Medius. Hon har däremot inte arbetat med M3:s ekonomimodul och inte heller arbetat med ekonomi och fakturering i



Medius. Hanteringen av ekonomi och fakturering i dessa program är avancerad och det tar lång tid att lära sig arbetet.

När Anna Jensen återanställdes hade befattningen utvecklats på så sätt att den också innefattade att vara ett stöd till såväl HR-chefen som den verkställande direktören, samt att anställningen också kom att innefatta hantering av s.k. masterdata. Sedan hösten 2022 ställdes således högre krav på innehavaren av tjänsten när det gäller ordning och noggrannhet, förmåga att planera inför deadlines, förmåga att upprätthålla kommunikation med många kontaktytor samt samarbetsförmåga.

Tjänsten som butikssupport var vid tiden för omplaceringsutredningen redan tillsatt med Jenny Theander. Behovet av att anställa en butikssupport hade uppstått under sommaren, i och med att den tidigare innehavaren av den uppgiften i stället hade börjat arbeta som inköpare. Det rörde sig således om en ersättningsrekrytering. Spira kontaktade redan under sommaren Jenny Theander, som tidigare arbetat hos Spira, och frågade om hon var intresserad av tjänsten som butikssupport. Jenny Theander skrev under sitt anställningsavtal den 11 september 2022. Eftersom Jenny Theander hade en månads uppsägningstid hos sin dåvarande arbetsgivare kunde hon börja hos Spira först den 10 oktober 2022. Jenny Theander hade på grund av sin tidigare anställning längre sammanlagd anställningstid hos Spira än vad Aleksandra Karnicka hade, varför hon gick före Aleksandra Karnicka i turordningshänseende. Det spelar därför ingen roll att Aleksandra Karnicka i och för sig hade tillräckliga kvalifikationer för en anställning som butikssupport.

Det anförda innebär att Aleksandra Karnicka inte hade tillräckliga kvalifikationer för en tjänst som innehades av någon tjänsteman på driftsenheten i Malmö med kortare anställningstid än henne, dvs. inom samma driftsenhet och kollektivavtalsområde.

Spira hade akuta behov av att minska sina kostnader. Det var emellertid först i mitten av september månad 2022 som ledningen hade fått ta del av siffror som visade att den negativa ekonomiska trenden var allvarlig. Som framgått av det föregående var det i

anslutning till ett ledningsgruppsmöte den 15 september 2022 som Spira bestämde sig för att, efter genomförda MBL-förhandlingar, dra ner verksamheten. I sammanhanget kan det också noteras att Spira den 23 februari 2023 påkallat MBL-förhandling med Unionen om att minska säljkåren med nio heltidstjänster.

Spira har mot bakgrund av det ovan anförda inte gjort sig skyldigt till något turordningsbrott i 22 § LAS.

### *3. Ekonomiskt skadestånd för utebliven lön och semesterersättning*

Aleksandra Karnicka blev arbetsbefriad på torsdagen och fredagen, men skulle komma in på måndagen den 10 oktober 2022. Hon sjukanmälde sig dock på måndagen och hade ett sjukintyg som gällde i 10–14 dagar från den 10 oktober 2022. Det har aldrig varit tal om att Aleksandra Karnicka ska ha varit arbetsbefriad med lön på det sätt som hon påstår. Spira uppmanade Aleksandra Karnicka att inställa sig för arbete när bolaget fick besked om att hon inte längre var sjukskriven men Aleksandra Karnicka vägrade trots det att inställa sig. Först efter ett flertal kontakter med Aleksandra Karnickas tidigare ombud inställde hon sig för att arbeta måndagen den 5 december 2022.

Aleksandra Karnicka har under alla förhållanden inte försökt begränsa sin skada, eftersom hon inte aktivt sökt arbete.

### **UTREDNING I MÅLET**

Parterna har i målet åberopat en hel del skriftlig bevisning, som i relevanta delar redovisas i det följande.

På Aleksandra Karnickas begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med henne själv, samt vittnesförhör med Sandra Jenders, Peter Örnberg, Maria Krook, Gustav Roth och Andrzej Walewski.

På Spiras begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med Sofie Jonsson, samt vittnesförhör med Jonas Kaveryd, Charlotte Fridälv, Martin Lindqvist, Therese Öhrn, Iva Cupic, Minou Shabani, Emelie Sköld och Arian Berisha.

De vid tingsrätten hörda personerna har i huvudsak berättat följande.

Aleksandra Karnicka: Hon började arbeta på Spira i augusti 2015. Inledningsvis hade hon ett vikariat som lagerarbetare, men snart fick hon en fast anställning och från februari 2016 blev hon arbetsledare på lagret. Ytterligare en tid senare, under år 2018, blev hon lagerchef. En kort tid efter att hon började som lagerchef, började Gustav Roth på företaget och han var då hennes närmaste chef. – Hon gick inledningsvis olika utbildningar genom arbetet, men hon var i mångt och mycket självlärd. Hennes ansvarsområde var stort och ibland var det svårt att hinna med allt som behövde göras, trots att hon arbetade hårt och mycket. När det skedde berodde det snarare på organisationen än på henne. – Martin Lindqvist kom till företaget den 9 december 2021 och blev då hennes chef. Det var tufft att strax före jul få en ny chef som inte kunde rutinerna. Hon kände sig tidigt obekvämt i möten med honom.

En av hennes medarbetare, Therese Öhrn, kom till henne och berättade att hon hade försökt prata med HR-chefen Charlotte Fridälv om hur hon upplevde Martin Lindqvist. Therese Öhrn hade önskat få göra en anonym anmälan, men Charlotte Fridälv hade sagt att det inte var möjligt. Enligt Therese Öhrn hade Charlotte Fridälv på något sätt jämfört med att någon hade ätit upp någon annans matlåda. Charlotte Fridälvs bemötande hade gjort Therese Öhrn ledsen. De två åkte på en biltur för att Therese Öhrn skulle kunna prata av sig. När de kom tillbaka till företaget gick hon själv upp till Charlotte Fridälv för att diskutera det som Therese Öhrn berättat. Charlotte Fridälv gick inledningsvis från ett ledningsgruppsmöte för att ta samtalet. Senare under dagen pratade de mer ordentligt och då deltog även bolagets dåvarande vd, Jonas Kaveryd, och Therese Öhrn i diskussionen. Therese Öhrn berättade om att hon dagen före hade haft ett möte med Martin Lindqvist, under vilket dennes blick fastnade orimligt länge på hennes bröst. Enligt Therese Öhrn var det inte första gången som det skedde, men den här gången var det så illa att hon hade bestämt sig för att anmäla det. När Therese

Öhrn berättat om sina upplevelser förklarade hon (Aleksandra Karnicka) att även hon ville anmäla Martin Lindqvists beteende, eftersom hon flera gånger upplevt samma sak som Therese Öhrn. Hon berättade för de andra om hur hon upplevt Martin Lindqvists blickar som så jobbiga att hon anpassat sin klädsel för att undgå dem. Jonas Kaveryd tyckte det var konstigt att hon själv inte hade anmält det tidigare, men hon förklarade då att hon för egen del inte upplevt det som lika jobbigt som Therese Öhrn verkade göra. – Efter den inledande anmälan hölls det en del samtal mellan de inblandade. Hon berättade i samband med detta för Charlotte Fridälv att ett par av killarna på lagret hade påpekat att de noterat att Martin Lindqvist vid sina besök på lagret tittade olämpligt på kvinnorna som arbetade där. Den skriftliga rapporten som sluter an till anmälan har hon sett först under handläggningen vid tingsrätten.

Sandra Jenders: Hon arbetade tidigare som operativ chef på Spira och hade då en del med Aleksandra Karnicka att göra. Aleksandra Karnicka skötte sitt arbete bra. – När Martin Lindqvist kom till företaget kände hon genast att han betedde sig lite annorlunda. Hon försökte själv undvika att vara i hans närhet och ville helst inte vara i samma rum som honom. Hon har aldrig tidigare haft den känslan i förhållande till någon kollega. Hon blev inte förvånad när hon hörde att kvinnor på arbetsplatsen brukade välja kläder för att undvika Martin Lindqvists blickar. Vid ett tillfälle skulle hon ner på lagret för att titta på blommor, där hon träffade på Therese Öhrn som grät jättemycket. Therese Öhrn berättade att hon hade varit på ett möte med ledningsgruppen för att berätta om upplevelserna med Martin Lindqvist. Therese Öhrn berättade att hon för ledningen hade berättat hur hon upplevde Martin Lindqvists blickar, men att Charlotte Fridälv då hade sagt åt henne att inte göra sig själv till ett offer. Therese Öhrn hade trott att hon skulle få ledningens stöd, men ledningens hantering gjorde henne väldigt ledsen. Vid ett annat tillfälle pratade två killar på lagret med henne om att de tyckte att tjejerna på lagret verkade besvärade av hur Martin Lindqvist tittade på dem. De två killarna frågade henne om de borde prata med ledningen om saken, vilket hon uppmanade dem att göra. I något skede kom Aleksandra Karnicka in i samtalet, så hon hörde också vad killarna berättade.

Peter Örnberg: Han arbetade som konsult hos Spira från hösten 2018 till sommaren 2022. Han arbetade med inköp, men hade en del med Aleksandra Karnicka att göra. Aleksandra Karnicka skötte i stora delar sitt arbete bra. Han träffade även Therese Öhrn på arbetsplatsen och vet att hon var obekvämt med att sitta ensam på möten med den dåvarande logistikchefen Martin Lindqvist, eftersom hon upplevde att denne tittade på henne lite speciellt.

Maria Krook: Hon arbetade på Spira som logistikchef mellan augusti 2021 och januari 2022. Hon var då alltså Aleksandra Karnickas chef. Aleksandra Karnicka skötte sitt arbete bra och tog ett stort ansvar. Det kunde hända att Aleksandra Karnicka prioriterade vissa saker före andra, men det var inte något anmärkningsvärt.

Gustav Roth: Han arbetade på Spira som logistikchef från 2019 till 2021-22. Under hans tid genomfördes ett utbyte av datorsystem, vilket inte gick så bra. Han och Aleksandra Karnicka arbetade hårt för att få saker att fungera. Det var en hård press på Aleksandra Karnicka, som såg till att de viktigaste delarna av jobbet blev gjort. Det innebar ibland att Aleksandra Karnicka drev sina medarbetare hårt, men det var det som ledningen krävde av henne. Under den tid de två arbetade tillsammans stärkte företaget sitt HR-stöd genom att Charlotte Fridälv kom in i företaget. Då krävdes det av Aleksandra Karnicka att hon skulle göra en helomvändning i sitt ledarskap. Omvändningen inbegrep en del coaching från hans och Charlotte Fridälvs sida. Från det att Charlotte Fridälv kom in i företaget fanns det en konflikt mellan henne och Aleksandra Karnicka. Charlotte Fridälv gick hårt åt många av medarbetarna på lagret och då hamnade Aleksandra Karnicka i kläm. Han fick hantera konflikten genom att återkommande prata med dem båda. – Det fanns under lång tid ett problem kring lagersaldot av lagervagnar. Aleksandra Karnicka hade en del i hanteringen av detta, men kunde inte ensam lastas för det problemet.

Andrzej Walewski: Han arbetar sedan sex år tillbaka på Spiras lager. Han arbetar framför allt som plockare på godsmottagningen, men gör även andra saker inom företaget. Hans fru arbetar också på företaget. – När Aleksandra Karnicka arbetade på

företaget var hon hans chef. Han tyckte att Aleksandra Karnicka var en bra chef. – Han och hans arbetskamrat tyckte det var konstigt att Martin Lindqvist brukade komma ner på lagret och titta på tjejernas bröst och rumpor. De tyckte inte att det var OK att en chef betedde sig på det sättet. Han och arbetskamraten pratade om detta med Aleksandra Karnicka och Therese Öhrn.

Sofie Jonsson: Hon är numera vd och ekonomichef, men tidigare hade hon endast rollen som ekonomichef. Det är svårt att få lönsamhet i Spiras bransch. Under verksamhetsåret 2022 siktade de på ett nollresultat. Fram till juni månad såg det bra ut. När de kom tillbaka efter semestern insåg hon att det kommit en hel del returerna från det som levererats ut inför midsommar. Det skulle visa sig ha en stor negativ inverkan på prognoserna. Före sommaren hade prognosen för helåret varit en förlust på cirka 400 000 kr, men i september visade helårsprognosen på en förlust om 4,5 miljoner kr. I mitten av september månad hade de ett ledningsgruppsmöte, där den senaste ekonomiska prognosen diskuterades. Underlaget för mötet blev klart bara någon dag före mötet. På grund av den dåliga prognosen bestämde de sig för att dra ner på personalen på lagret. Anställningen som lagerchef, som innehades av Aleksandra Karnicka, rationaliserades bort liksom en plockare. – Hon var själv inte direkt inblandad i mötet där Aleksandra Karnicka skulle få sitt uppsägningsbesked, men Charlotte Fridälv och Martin Lindqvist hade bett henne finnas stand-by, eftersom de förstod hur beskedet skulle kunna tas emot. De hade i förväg bestämt sig för att erbjuda Aleksandra Karnicka att gå hem den dagen och det var också en del av planeringen att hon skulle följa Aleksandra Karnicka ut. Det fanns en oro att Aleksandra Karnicka skulle kunna agera destruktivt, men framför allt fanns hon där som ett stöd. – Senare beslutade Spira om ytterligare nedskärningar av personalstyrkan. Under perioden från hösten 2022 till hösten 2023 drogs antalet årsarbetskrafter ned med cirka 25 procent. Under hösten 2023 behövde de dock rekrytera en ny lageransvarig. Beslutet utlöstes av att vissa anställda, bland annat Therese Öhrn, valt att lämna företaget. Det var inte aktuellt att återanställa Aleksandra Karnicka, eftersom det – efter det att Aleksandra Karnicka hade lämnat företaget – hade blivit tydligt att Aleksandra Karnicka misskött många av sina åtaganden och

dessutom betett sig illa mot sina medarbetare. Beslutet att anställa en ny lageransvarig fattades kring den 8-10-12 november 2023, varefter annonsen lades ut den 16 november 2023. – Aleksandra Karnicka var inte aktuell för tjänsten som ekonomiassistent, eftersom hon saknade erforderlig noggrannhet, struktur och prioriteringsförmåga. Dessutom skulle hon inte ha passat in i det samarbete som finns inom det lilla team som hanterar ekonomifrågorna.

Jonas Kaveryd: Han var vd i Spira från år 2018 till april 2023. – Aleksandra Karnicka anmälde den 11 maj 2022 att Martin Lindqvist hade tittat på Therese Öhrn. En utredning initierades och under den bad Martin Lindqvist om ursäkt för om någon uppfattat det som att han tittat otillbörligt på någon. Utredningen kom fram till att allt var ett stort missförstånd; Martin Lindqvist kunde stundtals flacka med blicken och det hade Therese Öhrn tyckt var obehagligt. Therese Öhrn påstod aldrig att Martin Lindqvist hade tittat på hennes bröst. Efter att detta retts ut tyckte både Aleksandra Karnicka och Therese Öhrn att det hela hanterats bra och att de ville gå vidare. Därefter verkade samarbetet fungera bra. – Under våren och försommaren 2022 såg helårsresultatet ut att bli bra. Under sommaren vände försäljningen ned, vilket ledde till behov av kostnadsneddragningar. På lagret fanns många chefer, så där såg ledningen en möjlighet att spara pengar. Även i övrigt vidtogs olika åtgärder för att spara in kostnader. – Under sommaren 2022 uppstod ett behov av att ersättningsrekrytera en person som skulle arbeta med butikssupport. Han kontaktade en kvinna som tidigare hade varit anställd i bolaget, och kom så småningom överens med henne om att hon skulle komma tillbaka som just butikssupport. – Det var inte möjligt att omplacera Aleksandra Karnicka till befattningen som ekonomiassistent, sådan som den kommit att utvecklas, eftersom Aleksandra Karnicka inte var tillräckligt strukturerad och noggrann.

Charlotte Fridälv: Hon började under år 2020 som HR-chef på Spira. Med befattningen följer också att hon sitter i bolagets ledningsgrupp. – Den 11 maj 2022 kom Aleksandra Karnicka till henne och berättade att Therese Öhrn känt sig illa till mods över hur Martin Lindqvist tittat på hennes bröst. Aleksandra Karnicka berättade att

Martin Lindqvist tittat även på henne och även att ytterligare personer var utsatta. Det här var första gången som hon hörde talas om detta; Therese Öhrn hade alltså inte kommit till henne tidigare med detta. Eftersom det var en så allvarlig anklagelse tog hon genast in Jonas Kaveryd i diskussionen. Efter en stund tog de även in Therese Öhrn i samtalet. Therese Öhrn förklarade att hon tyckte att det var obehagligt att Martin Lindqvist vid samtal med henne flackade med blicken. Med anledning av anmälan satte hon i gång samtal med de inblandade. Martin Lindqvist blev chockad av det som påstods och förklarade att han ibland kunde ha svårt att titta folk han pratade med i ögonen, men att han inte tittade på kvinnors bröst. Martin Lindqvist bad om ursäkt till såväl Aleksandra Karnicka som Therese Öhrn för om han gjort något som uppfattats så och underströk att han framöver skulle tänka på var han fäste blicken. Både Aleksandra Karnicka och Therese Öhrn tyckte att frågan nu var utredd. De sista strukturerade samtalet hölls den 26 eller 27 maj 2022. Therese Öhrn bad då Martin Lindqvist om ursäkt för det som han hade blivit utsatt för. Som hon uppfattade det så fungerade det sedan bra mellan å ena sidan Martin Lindqvist och å andra sidan Aleksandra Karnicka och Therese Öhrn. – Bolagets ekonomi blev drastiskt sämre under sommaren-hösten 2022. Bolagets kostnader ökade, samtidigt som försäljningen minskade. På grund av det ekonomiska läget beslutade bolaget vid ett ledningsgruppsmöte i september 2022 att ta bort rollen som lagerchef och därtill minskades antalet lagerarbetare med en. Uppsägningarna föregicks dock av MBL-förhandlingar, inför vilka det togs fram en turordningslista. Eftersom det var Aleksandra Karnicka anställning som var berörd, övervägdes det om Aleksandra Karnicka kunde omplaceras till någon annan tjänst, men det fanns ingen sådan möjlighet. Aleksandra Karnicka var inte tillräckligt kvalificerad för uppdraget som ekonomiassistent, eftersom den tjänsten hade utvecklats till mer än vad Aleksandra Karnicka kunde förväntas klara av; Aleksandra Karnicka var nämligen inte tillräckligt noggrann och ordningsam och hade dessutom svårt att hålla deadlines. Därtill var Aleksandra Karnicka svår att samarbeta med. Aleksandra Karnicka har i målet ifrågasatts turordningslistans datering, men den upprättades den dag som bolaget påstår; att datafilen har en annan datering i sin metadata beror på att det var en pdf som skickades över och datumet i metadatan avser skapandet av pdf-versionen. – Bolaget



har fortsatt med ytterligare neddragningar av mängden personal, eftersom ekonomin varit fortsatt ansträngd. Bland annat minskades säljarstyrkan avsevärt. I bolagets centrala ledning avvecklades logistikchefen Martin Lindqvists anställning och den tidigare vd:n Jonas Kaveryd fick sluta, varvid den tidigare ekonomichefen Sofie Jonsson fick ett kombinerat uppdrag att vara såväl vd som ekonomichef. – Hon och Martin Lindqvist underrättade Aleksandra Karnicka om uppsägningen av henne. Aleksandra Karnicka blev chockad, upprörd och arg. De sade åt Aleksandra Karnicka att gå hem och smälta beskedet och bad henne komma tillbaka för ytterligare ett möte på måndagen. Hon och Sofie Jonsson följde som ett stöd med Aleksandra Karnicka när Aleksandra Karnicka hämtade sina saker på lagret och därefter följde de henne ut. Tanken var att Aleksandra Karnicka på måndagen skulle underteckna en bekräftelse av att hon fått uppsägningsbeskedet. Därtill var tanken att de skulle diskutera vad Aleksandra Karnicka skulle göra under uppsägningstiden. Aleksandra Karnicka sjukskrev sig dock på måndagen och hävdade senare – via sitt dåvarande ombud – att hon var arbetsbefriad. Arbetsgivaren hade dock aldrig avsett att arbetsbefria Aleksandra Karnicka, vilket bolaget tydliggjorde.

Martin Lindqvist: Han var Supply Chain Manager, alltså logistikchef, på Spira från den 9 december 2021. – Charlotte Fridälv blev under ett ledningsgruppsmöte i maj 2022 akut uppsökt av Aleksandra Karnicka, som var väldigt upprörd. Det visade sig snart att Aleksandra Karnicka påstod att han hade tittat konstigt på Aleksandra Karnicka och Therese Öhrn. Ingen pratade då om några sexuella trakasserier. Det hela kom helt oväntat för hans del. Han har inte tittat på kvinnorna på något olämpligt sätt. Han förklarade dock att om det uppfattats på det sättet, så bad han om ursäkt. Han försökte tänka ut vad som kunde orsakat detta, och vet då att han ibland kan vara obekvämd med att titta andra i ögonen, och att hans blick då kan flacka. – På grund av anmälan hölls det ett flertal samtal mellan de inblandade, där frågorna redde ut. Därefter fungerade relationerna bra igen. Han tyckte hela tiden att det hela hanterades konstigt, eftersom ingenting egentligen hänt. – Under 2022 verkade ekonomin gå bra, men under sommaren visade det sig att bolaget gick mot en stor förlust. Den dåliga prognosen blev tydlig i september 2022. Det beslutades om en nedskärning av

anställningen som lagerchef och av en arbetare på lagret. Beskedet lämnades till Aleksandra Karnicka på ett möte den 6 oktober 2022. Charlotte Fridälv förklarade bakgrunden till beslutet för Aleksandra Karnicka, som blev väldigt ledsen och började gråta. Aleksandra Karnicka fick beskedet att hon kunde gå hem och stanna hemma resten av veckan, så skulle de ses igen på måndagen. Han och Jonas Kaveryd hade haft en diskussion kring risken att Aleksandra Karnicka skulle göra något för att skada företaget, och därför fick hon inte ta med sig sin dator hem. Sofie Jonsson och Charlotte Fridälv följde med Aleksandra Karnicka när hon hämtade sina saker på lagret. – På måndagen sjukskrev sig Aleksandra Karnicka, så det blev inget möte den dagen. Han behövde komma åt hennes datorsystem för att kunna utföra hennes uppgifter och därför bad han it-avdelningen att ändra lösenordet till Aleksandra Karnickas konton. – Efter att Aleksandra Karnicka slutat, har han insett att hon hade misskött uppgiften att ha kontroll över lagervagnar. Den dåliga kontrollen har kostat företaget mycket pengar. Han har också förstått att Aleksandra Karnicka återkommande betett sig illa mot de medarbetare som hon var chef för.

Therese Öhrn: Under år 2022 var hon arbetsledare på Spiras lager. Hon arbetar numera på ett annat ställe. Hennes sista arbetsdag på bolaget var den 13 oktober 2023. – När Martin Lindqvist kom till företaget tyckte hon att han tittade olämpligt på henne, vilket hon tyckte var obehagligt. Om hon stod framför honom så flackade han med blicken och tittade nedåt, mot hennes bröst. Efter att Aleksandra Karnicka gjort sin anmälan om detta, så hade hon samtal, först med Charlotte Fridälv och Jonas Kaveryd, men senare också med Martin Lindqvist. Hon berättade för Charlotte Fridälv och Jonas Kaveryd om hur hon upplevde Martin Lindqvists blickar. Efter att de pratat igenom det hela så kändes det, från hennes sida, som att det var ett missförstånd. Efter anmälan kändes det enklare att samarbeta med Martin Lindqvist. Hon förstod att Martin Lindqvist tyckte att anmälan hade varit jättejobbig, och sade då till honom att det inte varit meningen att sära honom. – Aleksandra Karnickas anmälan föregicks av att hon själv varit uppe hos Charlotte Fridälv för att påtala obehaget kring Martin Lindqvists blickar, men Charlotte Fridälv hade inte tid att ta emot henne. Hon blev ledsen eftersom hon uppfattade det som att ledningen inte tyckte att det hon behövde säga var

viktigt, men hon kan i efterhand förstå att Charlotte Fridälv kanske bara var upptagen med annat. När hon blev ledsen över det som hon då uppfattade som ointresse från Charlotte Fridälvs sida, uppmärksammade Sandra Jenders att hon var ledsen. De två gick sedan och pratade med Aleksandra Karnicka, som genast gick upp till ledningen och gjorde en tydlig anmälan.

Iva Cupic: Hon är sedan oktober 2023 lagerförman på Spira. Martin Lindqvist fungerade bra som chef. Han var jättesnäll och rolig. Hon har aldrig märkt att han betett sig olämpligt eller tittat konstigt på någon. – Under sin tid på Spira var Aleksandra Karnicka dålig när det kom till noggrannhet och struktur. Vid en inventering hade hon själv svårt att hitta en viss artikel och frågade Aleksandra Karnicka var artikeln fanns, men då sade Aleksandra Karnicka bara åt henne att skriva att hennes inventering motsvarade lagersaldot. Aleksandra Karnicka var ofta stressad och otrevlig. En gång behövde hon få nya arbetsbyxor, men då tyckte Aleksandra Karnicka att hon i stället skulle sluta att äta.

Minou Shabani: Hon arbetar sedan 20 år tillbaka på Spira. Hon har arbetat på olika avdelningar. Nu arbetar hon på lagret. Martin Lindqvist fungerade bra som chef. Han var ordningsam, trevlig och betedde sig bra. Hon uppfattade aldrig att han tittade olämpligt på någon. Aleksandra Karnicka var svår att samarbeta med. Många medarbetare var rädda för Aleksandra Karnicka. När hon själv försökte anmäla en arbetsskada ifrågasatte Aleksandra Karnicka om det verkligen var en arbetsskada.

Emelie Sköld: Hon är sedan 10 år lagerarbetare på Spira. Martin Lindqvist fungerade bra som chef. Han behandlade alla lika, var vänlig och genuin. Hon har aldrig sett att Martin Lindqvist tittat olämpligt på någon medarbetare. Aleksandra Karnicka var svår att samarbeta med. Det gjorde stor skillnad om Aleksandra Karnicka gillade en person eller inte. Hon var själv inte en person som Aleksandra Karnicka gillade, vilket gjorde hennes situation på arbetet svårare.

Arian Berisha: Hans rekryteringsföretag är nischat mot lager- och logistiktjänster. Det fanns ett stort utbud av anställningar på olika lager, men Aleksandra Karnicka sökte inte dem. Aleksandra Karnicka uttryckte visserligen intresse för en anställning som logistikchef, men hon inkom aldrig med sitt CV, vilket krävdes för att hon skulle kunna bli aktuell i det rekryteringsärendet.

### **TINGSRÄTTENS BEDÖMNINGAR**

Målet kretsar kring händelser som inträffat i tiden efter det att Aleksandra Karnicka till arbetsgivaren hade anmält att hon själv och Therese Öhrn upplevt att Martin Lindqvist hade tittat på deras kroppar på ett sätt som de två – enligt Aleksandra Karnicka – upplevt som obehagligt och kränkande.

Det står klart att Aleksandra Karnicka blev uppsagd den 6 oktober 2022. De frågor som tingsrätten i första hand har att hantera är om uppsägningen skedde som en konsekvens av Aleksandra Karnickas anmälan några månader tidigare, eller om uppsägningen berodde på andra orsaker. Enligt tingsrätten bör det särskilt framhållas att det för utgången i målet inte är särskilt intressant om Martin Lindqvist *faktiskt hade tittat* på Aleksandra Karnicka eller Therese Öhrn på ett opassande, sexuellt sätt. Grunden för Aleksandra Karnickas yrkanden är inte den primära kränkning som hon må ha blivit utsatt för genom Martin Lindqvists tittande, utan en sekundär kränkning i det att Spira inte tillräckligt utredde hennes anmälan, eller att bolaget – som en repressalie på grund av hennes anmälan – sade upp hennes anställning till upphörande.

Även om det inte är tingsrättens sak att egentligen utreda bärkraften i Aleksandra Karnickas anmälan, bör tingsrätten inledningsvis pröva om det alls funnits anledning för Aleksandra Karnicka att göra någon sådan. I sammanhanget bör det enligt tingsrätten framhållas att på varje arbetsplats i Sverige är ett självklart och grundläggande krav att arbetsmiljön ska vara fri från sexuella trakasserier av alla slag.

Enligt tingsrätten har Aleksandra Karnicka på ett detaljerat och trovärdigt sätt beskrivit hur hon under en tid själv hade upplevt Martin Lindqvists blickar som obehagliga, även om hon också förklarar att hon för sitt eget vidkommande inte var beredd att göra någon större sak av det. Aleksandra Karnicka har också, även i denna del på ett trovärdigt sätt, beskrivit hur en av de personer som hon själv hade arbetsgivaransvar för – Therese Öhrn – för henne påtalade *dels* att hon uppfattade Martin Lindqvists blickar som obehagliga, *dels* att hon misslyckats att själv fånga Charlotte Fridälvs intresse för saken. Därtill har Aleksandra Karnicka berättat att också manliga kollegor på arbetsplatsen hade reagerat på det sätt på vilket Martin Lindqvist tittade på sina kvinnliga kollegor.

Att påståendena i Aleksandra Karnickas anmälan inte varit gripna ur luften framgår också av de vittnesmål som lämnats, framför allt av Therese Öhrn, Sandra Jenders, och Andrzej Walewski, men också av Peter Örnberg. Att Therese Öhrn upplevt sig ha blivit olämpligt tittad på av Martin Lindqvist framgår tydligt av det som hon själv berättat, men också av Sandra Jenders vittnesmål.

Mot bakgrund av det anförda kan tingsrätten inledningsvis slå fast att utredningen i målet med all önskvärd tydlighet visar att det funnits goda grunder för Aleksandra Karnicka att påkalla arbetsgivarens uppmärksamhet kring de omständigheter som hon påtalade. Om det på en arbetsplats förekommer ovälkomna sexuella anspelningar är det ett sådant akut arbetsmiljöproblem som varje seriös chef måste ta på största allvar, allra helst om det ovälkomna agerandet kommer från en person i chefsposition.

Aleksandra Karnicka har baserat sin talan på diskrimineringslagens regler om sexuella trakasserier. Bolaget har ifrågasatt relevansen av nämnda lagstiftning, eftersom det i förarbetena till den lagstiftningen framhållits *dels* att reglerna inte är avsedda att träffa bagatellartade övertramp, *dels* att den som trakasserar måste förstå hur agerandet upplevs, för att det ska ses som sexuella trakasserier i diskrimineringslagens mening.

Tingsrätten kan konstatera att bolagets utredning skett utifrån diskrimineringslagen. Det har alltså inte varit en undersökning ”vilken som helst”, utan bolaget har i sin utredning försökt utreda om sexuella trakasserier förekommit. Under sådana förhållanden saknar det enligt tingsrättens bedömning betydelse om det faktiskt förekommit några sexuella trakasserier liksom om den som påstås ha utfört trakasserierna förstått vad hen höll på med. Annorlunda uttryckt har utredningen skett för att utreda om det förekommit sexuella trakasserier, vilket i sig varit tillräckligt för att diskrimineringslagen ska anses tillämplig och det alldeles oavsett vad som faktiskt förevarit.

Som grund för sitt yrkande om diskrimineringsersättning har Aleksandra Karnicka i första hand påstått att Spira underlåtit att vidta åtgärder mot de sexuella trakasserierna i strid med 2 kap. 3 § diskrimineringslagen. Hennes talan i denna del grundar sig i att bolaget – enligt henne – inte utrett anmälan tillräckligt noga.

Bolaget har framhållit att anmälan utretts noggrant och att utredningen dokumenterat. Till stöd för sitt påstående har bolaget åberopat minnesanteckningar från sin påstådda utredning. Därtill har bolagsföreträdarna Charlotte Fridälv och Jonas Kaveryd, vilka båda var direkt inblandade i utredningen, i sina förhör berättat om hur de samtalande – enskilt och i olika gruppkonstellationer – med de närmast inblandade.

Enligt tingsrätten har bolaget visat att anmälan utretts på ett tillfredsställande sätt. Det framstår visserligen som något anmärkningsvärt att varken Charlotte Fridälv eller Jonas Kaveryd verkar ha förstått allvaret i det som Aleksandra Karnicka och Therese Öhrn påtalade, men bolagets utredning kan enligt tingsrätten inte avfärdas som någon skenhandling. Tingsrättens slutsats är således att Aleksandra Karnicka inte visat att bolaget underlåtit att vidta vederbörliga åtgärder efter hennes anmälan.

Aleksandra Karnicka har i andra hand påstått att bolagets uppsägning av henne skedde som en repressalie på grund av hennes anmälan några månader tidigare. Denna grund

hänger logiskt direkt samman med hennes påstående att uppsägningen av henne inte skedde på grund av arbetsbrist, utan på grund av personliga skäl.

Vad gäller dessa båda grunder (påstådd repressalie och påstådd personliga-skäl-uppsägning) är bevisbördan uppdelad parterna emellan. För båda grunderna har Aleksandra Karnicka en inledande bevisbörda att – med ett förhållandevis lågt beviskrav – påvisa att hennes rättigheter kan ha trätts förnär. Om hon lyckats med detta åligger det sedan Spira – med ett väsentligt högre ställt beviskrav – att påvisa att bolaget inte agerat klandervärt.

När det gäller den påstådda repressalien framgår fördelningen av bevisbörda direkt av lagtext. I 6 kap. 3 § diskrimineringslagen anges följande:

*”Om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, är det svaranden som ska visa att diskriminering eller repressalier inte har förekommit.”*

Bevisbörderegleringen när en uppsägning skett med hänvisning till arbetsbrist, men arbetstagaren påstått att det rätteligen ligger personliga skäl bakom uppsägningen, är inte lika uttryckligt reglerad, men är likaväl klar och tydlig. Av stadgad praxis framgår att arbetstagaren i det första ledet ska uppvisa sannolikt skäl att personliga skäl varit den verkliga uppsägningsgrunden. Om arbetstagaren lyckats uppvisa sådana sannolika skäl, så måste arbetsgivaren i sin tur uppvisa att det funnits en godtagbar anledning bakom arbetsbristen, såsom organisatoriska eller företagsekonomiska skäl.

Med tanke på hur nära sammanflätade de båda grunderna är, väljer tingsrätten att bedöma dem i ett sammanhang.

När det gäller den inledande bevisbördan, som alltså åvilar Aleksandra Karnicka, kan tingsrätten konstatera att det i målet framkommit en rad omständigheter som, var och en tagna för sig, talar för att företrädare för Spira – i vart fall delvis på grund av hennes

anmälan om sexuella trakasserier – aktivt verkat för att Aleksandra Karnicka inte skulle vara fortsatt anställd hos bolaget:

1. Uppsägningen av Aleksandra Karnicka skedde endast några månader efter det att hon hade gjort sin anmälan om sexuella trakasserier.
2. Det verkar inom Spiras högsta ledning ha funnits ett missnöje med hur Aleksandra Karnicka utförde sitt uppdrag som lagerchef.
3. Den omplaceringsutredning som Spira genomförde inför uppsägningen är i sin analys grund och konstaterar endast lakoniskt att det inom tjänstemannakollektivet inte funnits någon anställning till vilken Aleksandra Karnicka kunnat omplaceras. Omplaceringsutredningens hela motivering har följande lydelse:

*”Vi har gått igenom turordningslistan enligt LAS och utrett eventuella möjligheter till omplacering av Aleksandra Karnicka. Vi har ställt hennes kompetens och profil gentemot de tjänster som skulle kunna vara aktuella och kommit fram till att Aleksandra inte matchar den kompetens som krävs för de alternativa tjänsterna.”*

4. Den skriftliga turordningsutredningen innehåller en annan indikation på att det för Spira var angeläget att Aleksandra Karnicka inte skulle arbeta kvar inom företaget. I utredningens slutkläm, efter att det konstaterats att det inte fanns några relevanta anställningar att omplacera Aleksandra Karnicka till, sker följande tillägg:

*”Enligt nya LAS från den 1 oktober så har även vi som arbetsgivare möjlighet att undanta 3 personer från turordningslistan. Vi har inte sett detta behov då matchningen är långt ifrån, men vid behov så kommer vi att hävda detta.”*

5. Det sätt på vilket Aleksandra Karnicka underrättades om uppsägningen, vid mötet den 6 oktober 2022, talar i flera avseenden för att uppsägningen inte var en normal avveckling av anställning, utan utgjorde ett avskedsliknande avslut. En första sådan omständighet är att Aleksandra Karnicka inte hade fått minsta indikation på vad som var på gång, förrän hon vid mötet presenterades en uppsägningshandling. En andra sådan omständighet är att hon genast fråntogs sin arbetsdator och att hennes möjligheter att samtidigt komma åt sin jobbmail togs bort. En tredje sådan omständighet var att Martin Lindqvist tidigt gav



uttryck för att uppsägningen var tvistig, när han ett sms samma dag hänvisade till att fortsatta förhandlingar skulle ske mellan parterna. En fjärde sådan omständighet är att Aleksandra Karnicka, direkt efter uppsägningmötet, leddes till sitt kontor för att sedan förpassas ut från företaget.

6. Utredningen visar att Spira anställde en ny butikssupport bara några dagar innan bolaget beslutade att – efter MBL-hantering – säga upp Aleksandra Karnicka på grund av arbetsbrist. Bolaget har vidgått att Aleksandra Karnicka var tillräckligt kvalificerad för det uppdraget, vilket innebär att hon alltså hade kunnat erbjudas den anställningen. Under flertalet normala förhållanden hade Aleksandra Karnicka kunnat omplaceras till positionen som butikssupport, men den möjligheten hade omöjliggjorts genom att Spira valt att kontakta och anställa en person som tidigare haft en lång anställning inom bolaget.
7. Efter uppsägningen på grund av arbetsbrist hade Aleksandra Karnicka en laglig rätt till återanställning, som löpte ut den 10 november 2023. Utredningen visar att bolaget bara några dagar efter det att den fristen löpt ut, den 16 november 2023, utlyste en anställning som lageransvarig, med arbetsuppgifter som direkt verkar ha motsvarat Aleksandra Karnickas tidigare uppgifter.

Enligt tingsrätten innebär de anförda omständigheterna sammantaget att Aleksandra Karnicka uppfyllt den bevisbörda som inledningsvis åvilar henne, såväl i den del hennes talan avser diskrimineringsersättning, som i den del hon påstår att uppsägningen av henne grundar sig i annat än arbetsbrist. Tingsrätten gör alltså bedömningen att Aleksandra Karnicka visat på omständigheter som ger anledning att anta att hon har blivit utsatt för repressalier på grund av sin anmälan och att hon påvisat sannolika skäl att personliga skäl varit den egentliga grunden för uppsägningen av henne. Som framgått av det föregående innebär det att bevisbördan går över på arbetsgivaren Spira.

Tingsrätten har i det föregående radat upp de omständigheter som gjort att Aleksandra Karnicka anses ha uppfyllt sin bevisbörda. Spira har argumenterat mot dessa och därtill åberopat utredning kring att det faktiskt varit arbetsbrist som legat bakom

uppsägningen av Aleksandra Karnicka. Tingsrätten går inledningsvis igenom de invändningar som företaget presenterat mot Aleksandra Karnickas olika påståenden. Numreringen sluter an till den motsvarande numreringen på sidorna 32-33 i domen, och bör läsas mot det som anges där.

1. Bolaget har framhållit att uppsägningen inte har något att göra med Aleksandra Karnickas anmälan om sexuella trakasserier. Ett första påpekande från bolaget har varit att det inte funnits något tidsmässigt nära samband, eftersom anmälan utreddes under maj månad 2022 och uppsägningen initierades först i september-oktober 2022. Enligt tingsrätten måste det angivna tidssambandet ses i ljuset av att det mellan anmälanstillfället och uppsägningen hade förflutit en sommar, vilket innebär att tidssambandet är mer direkt än vad antalet kalendermånader indikerar. Enligt tingsrätten föreligger det ett tidsmässigt nära samband mellan å ena sidan anmälan och den utredning som följde och å andra sidan uppsägningen. – Bolaget har därtill framhållit att arbetsledningen haft en nolltolerans mot alla slags sexuella trakasserier och att anmälan i sig därför välkomnats av företagsledningen. Som framhållits i det föregående ankommer det inte på tingsrätten att här värdera om några trakasserier skett mot Therese Öhrn eller Aleksandra Karnicka, utan det som tingsrätten har att bedöma är hur bolaget hanterade anmälan och i vad mån uppsägningen verkar vara ett resultat av att den gjordes. När tingsrätten, så här i efterhand, lyssnar på hur utredningen hanterats antyder bevisningen att bolaget inte haft något större intresse av att utreda vad som egentligen hade hänt. Utredningen har visserligen utförts, men det hela förklaras slutligen med att allt berott på ett missförstånd och att det endast varit Martin Lindqvists ”flackande blick” som varit lite speciell. Charlotte Fridälv och Jonas Kaveryd påståenden om att de aldrig förstod att Therese Öhrns egna påpekanden mot Martin Lindqvist gick ut på att han tittat på henne på ett sexuellt obehagligt sätt framstår enligt tingsrätten som ytterst tillrättalagda. Att de två skulle ha fått intrycket att Therese Öhrn reagerat så kraftigt på att Martin Lindqvist haft svårt att möta hennes blick framstår som verklighetsfrånvänt och motsägs dessutom

utomordentligt tydligt av det som Aleksandra Karnicka och Therese Öhrn uppgett i sina förhör. Även om bolaget alltså lät utföra en formellt oklanderlig utredning i anledning av anmälan, så verkar det enligt tingsrätten inte ha funnits något större intresse i att verkligen komma till botten med anklagelsen. – Tingsrättens slutsats är att det nära tidssamband som enligt tingsrätten föreligger mellan anmälan och uppsägningen talar för att det funnits ett direkt samband mellan de två.

2. Att det från företagets ledning funnits kritiska synpunkter på hur Aleksandra Karnicka utförde sitt arbete framgår av flertalet av de förhör som hållits på bolagets begäran. Utredningen visar att det funnits sådan kritik långt före händelserna 2022, men också att bolaget efter uppsägningen insett att Aleksandra Karnicka misskött vissa delar av sitt arbete, som att ha koll på flödet av lagervagnar. I den mån tingsrätten skulle komma till att bedöma om Aleksandra Karnicka kunnat omplaceras till vissa anställningar inom bolaget hade det ankommit på tingsrätten att i någon mån utvärdera Aleksandra Karnickas arbetsinsatser. I detta läge – där tingsrätten ska göra en bedömning av *varför* Aleksandra Karnicka sades upp – är det för tingsrättens bedömning helt ointressant om kritiken mot Aleksandra Karnicka varit befogad. – Enligt tingsrätten är det tydligt att ledningen, i vart fall periodvis, varit väldigt kritisk till Aleksandra Karnicka. Kritiken kan i och för sig ha varit befogad, men den behöver inte ha varit det. Enligt tingsrätten förtjänar det här att framhållas att Gustav Roth omvitnat att det funnits en konflikt mellan Aleksandra Karnicka och Charlotte Fridälv ända sedan den senare kom till företaget, och att han i sin roll stundtals varit tvungen att ta Aleksandra Karnicka i försvar mot – som han uppfattade det – orimlig kritik. För det som tingsrätten har att bedöma i detta led, noterar tingsrätten endast att förekomsten av kritik visar att det bakom uppsägningen *kan* ha funnits skäl som varit hänförliga till Aleksandra Karnicka.
3. Vad gäller den utförda omplaceringsutredningen har Spira framhållit att det var så få befattningar inom tjänstemannasektorn som alls kunde vara aktuella, att det inte behövdes någon mer ingående beskrivning än den som ges i

handlingen. – Tingsrätten har förståelse för att Aleksandra Karnicka inte alls kunnat vara aktuell för det stora flertalet av de befattningar som fanns inom Spiras tjänstemannakollektiv, eftersom de krävde utbildning som hon inte hade. Det har emellertid framkommit att det i vart fall fanns en position – den som ekonomiassistent – som varit inom rimligt räckhåll för Aleksandra Karnicka. I målet har parterna fört omfattande bevisning kring om Aleksandra Karnicka borde ha erbjudits en omplacering till den befattningen. Den bevisningen är för tingsrätten i det här skedet inte omedelbart intressant, utan här räcker det att tingsrätten konstaterar att bolaget i sin omplaceringsutredning inte ens problematiserat den befattningen. Enligt tingsrätten tyder det på att det hos ledningen inte funnits någon seriös vilja att utreda möjligheten till omplacering. Det talar i sin tur förhållandevis starkt för att det bakom uppsägningen av Aleksandra Karnicka legat andra skäl än arbetsbrist.

4. Bolaget har i målet inte processuellt åberopat möjligheten att i turordningshänseende undanta några särskilt viktiga medarbetare, vilken infördes i LAS i oktober 2022. Parterna är i stället ense om att bestämmelsen inte är tillämplig på uppsägningen av Aleksandra Karnicka. Bolaget har vid tingsrätten inte närmare förklarat varför det avslutade stycket skrevs in i omplaceringsutredningen. – Enligt tingsrätten är det anmärkningsvärda inte att bolaget i skriftväxlingen åberopade en bestämmelse som inte var tillämplig. Sådant kan hända. Det är många gånger en grannliga uppgift att bedöma och tolka olika bestämmelsers ikraftträdande. Enligt tingsrätten är det dock anmärkningsvärt att bolaget alls åberopar regelns förekomst på det som skett, eftersom syftet med regeln är att möjliggöra för bolag att behålla särskilt viktiga medarbetare och inte att peka ut medarbetare som man vill bli av med. Vid en seriös användning av undantagsregeln pekas det givetvis ut några angivna särskilt viktiga medarbetare. Den formulering som användes i Aleksandra Karnickas uppsägningsutredning tyder enligt tingsrätten på att det som var viktigt för företaget var att just Aleksandra Karnicka *inte* blev kvar inom företaget.

5. Enligt bolaget fanns det inget konstigt i hur Aleksandra Karnicka fick del av sitt uppsägningsbesked. Vad först gäller frånvaron av förhandsinformation har bolaget framhållit att det var en naturlig följd av att Aleksandra Karnicka inte var fackligt organiserad och därför inte fick någon information den vägen. Bolaget har vidare framhållit att Aleksandra Karnicka tillfälligt fråntogs sin arbetsdator eftersom bolaget visste att Aleksandra Karnicka hade ett hett temperament, vilket ingav en oro att hon med sin dator skulle agera på ett sätt som kunde skada företaget. Bolaget har vidare anfört att Aleksandra Karnickas jobbmail inte alls stängdes av i anslutning till uppsägningsbeskedet, utan att ett lösenordsbyte skedde först några dagar senare då Martin Lindqvist behövde komma åt hennes konton för att – på grund av Aleksandra Karnickas sjukskrivning – hantera hennes arbetsuppgifter. Slutligen har bolaget anfört att Aleksandra Karnicka inte alls eskorterades ut från företaget efter leveransen av uppsägningsbeskedet, utan att Charlotte Fridälv och Sofie Jonsson endast följde med för att stötta Aleksandra Karnicka, som var väldigt upprörd. – Det sätt som bolaget hanterade uppsägningen på talar enligt tingsrätten för att bolagsledning var inställd på konflikt, snarare än en vanlig reduktion av antalet medarbetare. Även om det inte kan sägas stå i direkt strid med några lagbestämmelser, så är det enligt tingsrätten anmärkningsvärt att en medarbetare som efter många års anställning ska sägas upp *på grund av arbetsbrist* får reda på det samtidigt som uppsägningshandlingen presenteras och vederbörande blir fråntagen sin arbetsdator och dessutom hemskickad. Den sms-konversation som Martin Lindqvist hade med Aleksandra Karnicka samma eftermiddag visar enligt tingsrätten *dels* att Aleksandra Karnicka redan då hade blivit avskuren från sin epost, *dels* att Martin Lindqvist såg uppsägningen som tvistig, eftersom han i sitt sms hänvisade till kommande förhandlingar. Formuleringen av hans sms kan enligt tingsrätten inte rimligen ta sikte på att de inblandade skulle ses några dagar senare för att Aleksandra Karnicka skriftligen skulle bekräfta att hon fått del av uppsägningshandlingen. Påståendet om att Charlotte Fridälv och Sofie Jonsson endast följde med Aleksandra Karnicka måste, sett i ljuset av övriga omständigheter, ses som en tillrättalagd efterhandskonstruktion.

6. Som framgått av det föregående har Spira i målet vidgått att Aleksandra Karnicka visserligen var tillräckligt kvalificerad för anställningen som butikssupport, men att den befattningen redan hade tillsatts och att den nyanställda personen – på grund av en tidigare anställning hos bolaget – hade längre sammanlagd anställningstid än vad Aleksandra Karnicka hade. Bolaget har i sammanhanget framhållit att anställningsavtalet för den nya butikssupporten visserligen skrevs under först den 11 september 2022, men att diskussioner kring anställningen hade inletts redan under sommaren och att parterna varit muntligen överens redan tidigare. – Bedömningen av hur befattningen som butikssupport tillsattes bör enligt tingsrätten ses i ljuset av att uppsägningen av Aleksandra Karnicka beslutades (med reservation för föregående MBL-förhandlingar) redan den 15 september 2022. Det är enligt tingsrätten direkt iögonfallande att befattningen av en ny butikssupport tillsattes mindre än en vecka tidigare, särskilt som en omplacering av Aleksandra Karnicka hade inneburit *dels* att Aleksandra Karnicka inte behövt sägas upp från företaget, *dels* att bolaget genom en sådan omplacering snabbare hade kunnat minska sina kostnader än vad som nu kom att bli fallet. Jonas Kaveryd och Sofie Jonsson, som vid tiden alltså var verkställande direktör respektive ekonomichef, har båda förklarat detta med att det var först vid ledningsgruppsmötet den 15 september 2022 som det för ledningsgruppen stod klart att en arbetskraftsminskning behövde ske, eftersom företagets försäljning rasat under sommaren. Tingsrätten kan inte fästa någon större tilltro till påståendet att Sofie Jonssons underlag först någon dag före mötet visade på behov av besparingar. Det kan säkert ha varit så att ekonomirapporten fick sin slutliga utformning strax före nämnda möte, men de dåliga försäljningssiffrorna kan då omöjligen ha kommit som en blixtnöjs från klar himmel. Enligt tingsrätten måste såväl Jonas Kaveryd som Sofie Jonsson ha insett huvuddragen i den kommande ekonomirapporten redan när butikssupporten anställdes, vilket enligt tingsrätten är en tydlig indikation på att det inom företagsledningen inte funnits någon vilja att ge Aleksandra Karnicka en ärlig chans i turordningshänseende.

7. Vad gäller utlysandet av en anställning som lageransvarig, har bolaget anfört att de arbetsuppgifter som tidigare hade utförts av Aleksandra Karnicka hade flyttats runt mellan olika befattningshavare, men att man inom bolaget – framåt hösten 2023 – insåg att den bästa lösningen var att nyanställa en lageransvarig. Spira har framhållit att tankar kring en sådan anställning visserligen kan ha funnits under den tid som Aleksandra Karnicka hade återanställningsrätt, men att ägarbolaget gav klartecken till en nyanställning först efter det att nämnda rätt löpt ut. Enligt tingsrätten medför det uppenbara tidssambandet att det av bolaget utmålade händelseförloppet framstår som tillrättalagt. Därtill går det inte att bortse från att Sofie Jonsson i sitt förhör uttryckligen förklarat att det vid den tiden aldrig hade varit aktuellt att återanställa Aleksandra Karnicka som lageransvarig, eftersom företagsledning då hade insett vilka brister som funnits i Aleksandra Karnickas arbete. Det bör här understrykas att det enligt tingsrätten relevanta *inte* är att företaget ”väntat ut” en rätt till återanställning. Så kan en arbetsgivare göra. Det som tingsrätten fäster sig vid är att när utredningen visar att Spira på ett sådant sätt ”väntat ut” återanställningsfristens utgång, så blir det – tillsammans med andra omständigheter – samtidigt en indikation på att det redan från början legat andra skäl än arbetsbrist bakom uppsägningen.

Tingsrättens slutsats är således att det som Spira anfört inte talar särskilt starkt för bolagets påståenden om att uppsägningen av Aleksandra Karnicka faktiskt skett på grund av arbetsbrist och att den inte haft med hennes tidigare anmälan att göra.

Spira har därtill presenterat utredning som visat att bolagets ekonomiska ställning periodvis varit kärv och att resultatprognoserna under sommaren svängt från att före sommaren pekat på ett relativt gott resultat, till ett dåligt sådant. Bolaget har med denna utredning velat underbygga sin argumentation om att det reella skälet till uppsägningen av Aleksandra Karnicka faktiskt varit arbetsbrist. Bolaget har i det sammanhanget också pekat på hur många andra anställda som i olika omgångar fått lämna bolaget.

Det är en för arbetsmarknaden grundläggande spelregel att det alltid är arbetsgivaren som ensidigt bestämmer hur många anställda man vill ha. Kärv ekonomi kan vara ett tecken på att det finns ett neddragningsbehov, men det behöver inte vara det. Lika lite innebär ett positivt resultat att en arbetsgivare är förhindrad att dra ned på sina personalkostnader. Det råder alltså inte något direkt samband mellan ekonomiskt resultat och förekomsten av arbetsbrist.

Bolagets förklaring är att arbetsbristen som ledde till uppsägningen av Aleksandra Karnicka föranleddes av att resultatprognosen vänt starkt nedåt och efter sommaren pekade mot ett negativt resultat. Enligt tingsrätten måste det påståendet ses i ljuset av att bolagets resultathistorik. Sofie Jonsson har i sitt förhör förklarat att bolaget hade gjort förhållandevis stora förluster under flertalet av sina verksamhetsår, med ett undantag år 2021, då bolaget gjorde en mindre vinst. Utifrån detta gör tingsrätten bedömningen att bolaget inte visat att den dåliga resultatprognosen haft någon avgörande betydelse för beslutet att säga upp Aleksandra Karnicka.

Tingsrättens samlade bedömning är att Spira inte uppfyllt de beviskrav som åvilar företaget för att undkomma ansvar. Enligt tingsrätten har bolaget således *inte* lyckats visa att Aleksandra Karnicka *inte* utsatts för repressalier. Arbetsgivare har inte heller lyckats visa att det funnits en godtagbar anledning bakom arbetsbristen, såsom organisatoriska eller företagsekonomiska skäl. Det innebär i sin tur att tingsrätten bifaller Aleksandra Karnickas talan som grundar sig på att hon utsatts för en repressalie enligt diskrimineringslagen och att hennes anställning sagts upp utan saklig grund.

Aleksandra Karnicka ska till att börja med ersättas för den kränkning som åtgärderna mot henne inneburit. Hon har i dessa delar yrkat 150 000 kr i diskrimineringsersättning och lika mycket i allmänt skadestånd för den olovliga uppsägningen. – Vid bedömningen av en skälig ersättning måste det enligt tingsrätten beaktas att de två angreppen på hennes rättigheter sammanfaller, i det att det är en och samma



uppsägning som samtidigt innebär på två regelöverträdelser från arbetsgivarens sida. Samtidigt måste det i rimlig mån beaktas att det utgör en värre kränkning att olovligen säga upp en anställd som en repressalie enligt diskrimineringslagen, än om samma åtgärd vidtas av andra – mer alldagliga – skäl. Enligt tingsrätten är 200 000 kr en rimlig, samlad ideell ersättning till Aleksandra Karnicka.

Därtill ska Aleksandra Karnicka ersättas för sina direkta ekonomiska förluster. Vad gäller den inledande fasen av uppsägningstiden, kretsar parternas oenighet framför allt kring om Aleksandra Karnicka varit arbetsbefriad eller inte. Enligt tingsrätten kan det sms som Martin Lindqvist skickade till Aleksandra Karnicka på eftermiddagen den 6 oktober 2022 inte tolkas på annat sätt än att han där uttryckte att hon tills vidare skulle stanna hemma. Det finns i meddelandetexten ingen antydning om att beskedet endast avsåg tiden fram till ett inplanerat möte några dagar senare. Med hänsyn till hur Martin Lindqvist uttryckte sig i sitt sms hade Aleksandra Karnicka alltså – enligt tingsrätten – anledning att utgå från att hon tills vidare skulle stanna hemma med lön. Enligt tingsrätten motsägs detta inte av den omständigheten att hon sjukskrev sig den kommande måndagen, eftersom det den dagen var inplanerat ett möte mellan henne och arbetsgivaren. Tingsrätten slutsats är alltså att arbetsgivaren inledningsvis inte haft rätt att innehålla någon lön på grund av att Aleksandra Karnicka inte kom till arbetet.

Den skriftliga kommunikationen parterna emellan visar att arbetsgivaren efter en tid klargjorde att Aleksandra Karnicka inte var arbetsbefriad och därför behövde komma till sitt arbete. Aleksandra Karnicka har i målet menat att när arbetsgivaren (genom Martin Lindqvists tidigare omtalade sms) väl hade arbetsbefriat henne, så kunde inte arbetsgivaren sedan ensidigt ändra på detta. Tingsrätten delar inte detta Aleksandra Karnickas synsätt. Oavsett om Martin Lindqvist blev missförstådd eller verkligen avsåg att arbetsbefria Aleksandra Karnicka, så kunde arbetsgivaren utan vidare ensidigt dra tillbaka det erbjudandet. Rimligtvis måste ett sådant besked lämnas med ett kort varsel, men det rör sig endast om någon eller några enstaka dagar.

Vid tingsrätten har åberopats de mail som parterna skickade till varandra rörande Aleksandra Karnickas fortsatta arbetsbefrielse. Av dem framgår det att arbetsgivaren, genom Charlotte Fridälv, den 30 november 2022 tydligt meddelade Aleksandra Karnicka, genom hennes dåvarande ombud, att det inte fanns någon (fortsatt) arbetsbefrielse. Efter det mailet måste det enligt tingsrätten ha varit tydligt för Aleksandra Karnicka att hon var skyldig att inställa sig hos arbetsgivaren om hon skulle ha någon lön. Eftersom den 30 november 2022 var en onsdag borde Aleksandra Karnicka ha inställt sig på arbetsplatsen allra senast på måndagen den 5 december 2022. Det gjorde också Aleksandra Karnicka. Uppenbarligen tog hon intryck av arbetsgivarens tydliga besked och återgick till arbetsgivaren den 5 december 2022.

I förlängningen av det som tingsrätten konstaterat i det föregående har arbetsgivaren saknat rätt att innehålla Aleksandra Karnickas lön för perioden fram till den 5 december 2022. Det innebär att de två första delarna av Aleksandra Karnickas yrkande i denna del ska befallas (dvs. 39 500 kr + 5 195 kr).

Därefter har Aleksandra Karnicka yrkat skadestånd för den ekonomiska skada som hon lidit efter utgången av uppsägningstiden. Skadestånd har yrkats med belopp motsvarande lönen för perioden mellan den 11 februari 2023 och den 31 augusti 2023. Även om tingsrätten i det föregående funnit att det inte funnits grund att säga upp Aleksandra Karnicka på det sätt som skedde, så har Aleksandra Karnicka inte haft rätt att passivt låta sin ekonomiska skada växa. Hon har enligt gällande rätt en skyldighet att försöka begränsa sin skada genom att söka andra arbeten.

Aleksandra Karnicka har i målet påstått att hon aktivt sökt olika arbeten. Under målets förberedelse har hennes påstående i denna del varit påfallande generellt, i det att hon inte konkret pekat på några sökta jobb. Detta trots att arbetsgivaren i målet efterlyst besked om vilka anställningar som ska ha sökts. Under huvudförhandlingen har Aleksandra Karnicka i sitt förhör på ett generellt plan vidhållit att hon sökt olika jobb, men hon har därtill – i ett kompletterande förhör som hölls med henne på huvudförhandlingens tredje och sista dag – konkret pekat på ett jobb som hon ska ha

sökt, nämligen ett som logistikchef på ett namngivet bolag, Noviflora, som hon haft kontakt med under sin tid på Spira. Rekryteringsprocessen för det arbetet skulle enligt Aleksandra Karnicka ha skötts via ett rekryteringsföretag som hon också haft kontakt med under tiden på Spira, nämligen Today Consulting.

Arbetsgivaren motsatte sig processuellt att Aleksandra Karnicka först under pågående huvudförhandling skulle tillåtas konkretisera sitt allmänt hållna påstående om jobbsökande, men tingsrätten tillät att så skedde. Arbetsgivaren lyckades då, under en lunchpaus, att etablera kontakt med Arian Berisha, vd på Today Consulting, varefter tingsrätten höll ett vittnesförhör med honom. Under förhöret med Arian Berisha uppgav denne att Aleksandra Karnicka visserligen hade uttryckt intresse för en anställning, men att hon – trots uttrycklig begäran – aldrig kompletterade sin ansökan med sitt CV. Arian Berisha har också berättat att de haft ett stort utbud av lagertjänster och plocktjänster, men att Aleksandra Karnicka inte anmält sig som intresserad av sådana anställningar.

Enligt gällande rätt ankommer det på Aleksandra Karnicka att visa att hon aktivt försökt begränsa sin skada genom att söka andra arbeten. Sett i ljuset av det som framkommit i förhöret med Arian Berisha kan hon inte anses ha uppfyllt denna bevisbörda. Enligt tingsrätten har Aleksandra Karnicka alltså inte visat att hon försökt begränsa sin skada, vilket innebär att hon inte tillerkänns något skadestånd för tiden efter det att uppsägningstiden löpt ut.

Det anförda innebär att Aleksandra Karnicka tillerkänns den lön som hon rätteligen borde ha fått utbetalt för perioden från uppsägningen fram till den 5 december 2022, dvs. tidigare angivna 44 695 kr. På det beloppet har hon också rätt till ersättning för mistad semesterersättning om 12 procent, dvs. 5 363 kr. Den totala ersättningen för ekonomisk förlust uppgår således till 50 058 kr.

Spira ska således betala sammanlagt 258 058 kr till Aleksandra Karnicka. Ränta på det ideella skadeståndet utgår från den dag som Spira delgavs stämning i målet, medan

ränta på den ekonomiska kompensationen utgår från de dagar då de olika delarna förföll till betalning. Den närmare innebörden av detta framgår av domslutet.

Utifrån denna utgång ska tingsrätten slutligen bestämma hur rättegångskostnaderna ska fördelas. Sett enbart till beloppen har Aleksandra Karnickas yrkande bifallits endast till en förhållandevis liten del; utdömda 250 058 kr ska därvidlag jämföras med yrkade 643 938 kr. En kärande anses typiskt sett som ”förlorande part” när mindre än halva det yrkade beloppet döms ut. Vid fördelningen av rättegångskostnaderna i detta mål måste det dock beaktas att Aleksandra Karnicka vunnit de delar av målet som krävt omfattande utredning; prutningen på det yrkade totalbeloppet har framförallt berott på en skälighetsbedömning vad gäller den ideella ersättningens storlek och på att hon inte förmått visa att hon försökt begränsa sin skada genom att söka andra arbeten. Det innebär att målets omfattning sannolikt hade varit densamma, även om Aleksandra Karnicka yrkande redan från början hade motsvarat vad som slutligen dömdes ut. Det innebär i sin tur att Spira bör förpliktas att ersätta en större del av Aleksandra Karnickas rättegångskostnader.

Aleksandra Karnicka har yrkat ersättning för rättegångskostnader om sammanlagt 478 000 kr, varav 471 250 kr avser ombudsarvode. Med hänsyn till utgången i målet, innefattande att talan beloppsmässigt bifölls till mindre än halva det yrkade beloppet, gör tingsrätten bedömningen att Spira skäligen bör ersätta henne för 350 000 kr av dessa kostnader. På ersättningen för rättegångskostnader löper enligt lag dröjsmålsränta.

**HUR MAN ÖVERKLAGAR**, se bilaga (TR 04)

Sista dagen för överklagande är den 8 mars 2024. Överklagandet ges in till tingsrätten men prövas av Arbetsdomstolen.

Nicklas Söderberg



## 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).