

Sammanfattning

Fråga om vilka omständigheter som fick läggas till grund för prövningen av om en uppsägning var sakligt grundad.

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2003-05-28  
StockholmDom nr 45/03  
Mål nr B 94/02**KLAGANDE**

T.O., Backa 207, 795 91 RÄTTVIK  
Ombud och rättshjälpsbiträde: advokaten Gunnar Bergsten, Box 83,  
795 22 RÄTTVIK

**MOTPART**

B. B:s Frukt- och Partiaffär AB, Box 17, 795 21 RÄTTVIK  
Ombud: advokaten Tomas Berggren, Grev Turegatan 14,  
114 46 STOCKHOLM

**SAKEN**

ogiltigförklaring av uppsägning

**ÖVERKLAGAD DOM**

Mora tingsrätts dom 2002-07-23 i mål nr T 708-01

---

Tingsrättens dom, se bilaga.

T.O. har yrkat att Arbetsdomstolen skall bifalla hans vid tingsrätten förda talan. Han har vidare yrkat att Arbetsdomstolen skall befria honom från skyldigheten att utge ersättning för B. B. Frukt- och Partiaffär AB:s (bolaget) rättegångskostnader vid tingsrätten både för det fall Arbetsdomstolen skulle bifalla hans yrkande om ogiltigförklaring av uppsägningen och för det fall så inte skulle ske.

Bolaget har medgett att ersättningen för dess rättegångskostnader vid tingsrätten sätts ned med belopp motsvarande i beloppet ingående mervärdesskatt. Bolaget har i övrigt bestritt ändring av tingsrättens dom samt yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Målet har med stöd av 4 kap. 15 § andra stycket lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister avgjorts utan huvudförhandling. Bolaget har åberopat skriftlig bevisning.

Parterna har till utveckling av sin talan anfört i huvudsak detsamma som vid tingsrätten men med följande tillägg och förtydliganden.

**T.O.**

Vad som antecknats i tingsrättens dom om bakgrunden till tvisten är i huvudsak riktigt. Det är dock fel att T.O. vid något tillfälle skulle ha kommit till insikt om att han inte skulle kunna komma tillbaka till sin anställning hos bolaget. T.O. har inte heller gett bolaget någon anledning att anta att han

hellre skulle vilja bli uppsagd på grund av arbetsbrist än på grund av personliga skäl. Tvärtom har T.O. aldrig gett upp hoppet om att kunna komma tillbaka till sin gamla arbetsplats, och han har varit synnerligen angelägen om att få ha kvar sin anställning. Han har gjort klart för samtliga inblandade att han inte ville bli uppsagd alls. Den uppsägningshandling som T.O. fick ta del av är upprättad i samråd mellan bolaget och Handelsanställdas förbund. Han var efter mötet hos bolaget i september 2000 upprörd över att han uppmanats att underteckna en handling som var feldaterad. T.O. ansåg att de åtgärder som vidtogs mot honom skulle vara rättsligt korrekta utan att han skulle behöva ta ställning till vilket alternativ som var att föredra. För att T.O. skulle få en klar uppfattning om bolagets agerande begärde han, i enlighet med 9 § anställningsskyddslagen, att bolaget skulle lämna en skriftlig uppgift om de omständigheter som åberopades som grund för uppsägningen. Bolaget svarade dock inte på denna begäran. Den enda grund som angetts för uppsägningen är således arbetsbrist. – Uppsägning är en strikt formbunden rättshandling och skriftlig form är föreskriven. Även om en uppsägning i och för sig godkänns när den framställs muntligen måste formkravet medföra att när skriftlig uppsägning faktiskt förekommer är det den skriftliga handlingens innehåll som gäller och inte resonemang som kan ha föregått den skriftliga åtgärden. Frågan i målet är inte vad som är den verkliga grunden för uppsägningen utan i stället vilka omständigheter som bolaget får åberopa till stöd för att uppsägningen varit sakligt grundad. Enligt T.O:s uppfattning är det endast det skäl som angetts i den skriftliga uppsägningshandlingen, arbetsbrist, som får åberopas i målet.

Även om personliga skäl skulle få åberopas utgör inte T.O:s sjukdom saklig grund för uppsägning. Det saknas i målet närmare utredning om vilka omplaceringsmöjligheter som funnits och det saknas även en närmare redogörelse för varför T.O. inte kunnat erbjudas alternativa arbetsuppgifter. Visserligen har T.O. hittills inte kunnat återgå i arbete, men det är därmed inte klarlagt att hans möjligheter att återgå är uttömda för gott. Han är fortfarande sjukskriven och några permanenta sjukersättningsformer har inte tillgripits. Från sjukvårdens sida upprätthålls därmed alltjämt möjligheten att han kommer att återgå i arbete. Under sådana omständigheter bör sjukdomen inte accepteras som saklig grund för uppsägning.

Oavsett utgången i sak bör T.O. befrias från skyldigheten att betala motpartens rättegångskostnader. Bland annat det förhållandet att Handelsanställdas förbunds ombudsman mot T.O:s önskemål medverkat till en resonemangslösning med bolaget och därmed åstadkommit oklarheter i T.O:s ställning medför att han haft skälig anledning att få sin sak prövad. I vart fall måste rättsläget som helhet betraktas som oklart.

### **Bolaget**

Alltsedan det stod klart för bolaget att T.O. på grund av sin sjukdom inte kunde arbeta full tid har bolaget tillsammans med försäkringskassan, arbetsförmedlingen och Handelsanställdas förbund försökt finna lösningar för att T.O. skulle kunna vara kvar på sin arbetsplats. Vid de lokala förhandlingarna var bolaget och Handelsanställdas förbunds ombudsman

överens om att bolaget hade fullgjort sin omplaceringsskyldighet. T.O. var själv med vid uppsägningstillfället och var medveten om att han blev uppsagd på grund av att han inte kunde utföra något arbete hos bolaget, vilket i sin tur berodde på hans sjukdom. Det saknar betydelse om T.O. själv anser att han skulle kunna komma tillbaka till arbete hos bolaget. Enligt läkaren S.R. kommer nämligen T.O., om han mot all förmodan kan opereras, inte heller efter en operation att klara av den belastning som blir aktuell vid arbete hos bolaget. Det är således utrett att T.O. inte kan rehabiliteras till att återgå i arbete hos bolaget.

### **Domskäl**

Tvisten i målet gäller om bolagets uppsägning av T.O. varit sakligt grundad eller inte.

En första tvistefråga mellan parterna är därvid vilka omständigheter som i målet skall läggas till grund för prövningen av bolagets rätt att skilja T.O. från anställningen.

T.O:s ståndpunkt i det hänseendet är att personliga skäl inte får åberopas eftersom det i uppsägningshandlingen som skäl för uppsägningen endast har angetts arbetsbrist och bolaget, trots begäran av T.O., inte lämnat en sådan skriftlig förklaring som avses i 9 § anställningsskyddslagen.

Bolaget har däremot gjort gällande att den bakomliggande orsaken till uppsägningen har varit helt klar för samtliga inblandade och att det därför saknar betydelse att skälet till uppsägningen i uppsägningshandlingen felaktigt angetts vara arbetsbrist. Enligt bolaget har grunden hela tiden varit densamma, oberoende av rubricering, och frågan om saklig grund skall prövas utifrån de verkliga skälen.

I målet är ostridigt att det i uppsägningshandlingen som skäl till uppsägningen har angetts arbetsbrist samt att det vid den aktuella tidpunkten inte förelåg någon arbetsbristsituation i bolaget.

Enligt 9 § anställningsskyddslagen är en arbetsgivare skyldig att, på arbetstagarens begäran, skriftligen uppge de omständigheter som åberopas som grund för en uppsägning. Av förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag, från vilken bestämmelsen överförts oförändrad till 1982 års anställningsskyddslag, framgår att ett sådant besked som regel får den verkan att arbetsgivaren inte kan med framgång anföra några omständigheter som inte har angetts i beskedet, om saken förs till domstol. Det sägs vidare att en arbetsgivare som princip knappast torde kunna med framgång åberopa en helt annan grund för uppsägningen än den som har angetts i beskeden (se prop. 1973:129 s. 130). I förevarande fall har bolaget självmant angett grunden för uppsägningen redan i uppsägningshandlingen och inte först på begäran från T.O.. Ett besked som lämnas på det sättet får åtminstone i princip anses vara lika bindande för arbetsgivaren som ett på begäran lämnat besked enligt 9 § anställningsskyddslagen (jfr AD 1974 nr 57, 1984 nr 119 och 1991 nr 83). Frågan är då om bolaget, med beaktande av vad som anförts ovan, ändå haft

rätt att åberopa andra omständigheter än arbetsbrist till grund för prövningen av om det förelegat saklig grund för uppsägningen av T.O..

Först kan konstateras att det kan finnas olika skäl till att en arbetsgivare rubricerar en uppsägning på ett sätt som inte stämmer överens med de verkliga förhållandena. Omständigheterna kan vara sådana att arbetsgivaren faktiskt misstar sig i fråga om den korrekta rättsliga benämningen av uppsägningsgrunden. Det förekommer också att en arbetsgivare åberopar arbetsbrist som skäl för en uppsägning trots att uppsägningen grundats på personliga skäl som inte skulle ha räckt till för uppsägning, s.k. fingerad arbetsbrist. Beträffande den senare situationen har Arbetsdomstolen uttalat att om arbetsgivaren visserligen har angett arbetsbrist som grund för uppsägningen men i själva verket haft andra skäl för denna skall domstolen givetvis pröva tillåtligheten av uppsägningen utifrån den verkliga grunden (se bl.a. AD 1976 nr 26). I rättsfallet AD 1991 nr 136 fann domstolen att en uppsägning som skett under åberopande av arbetsbrist i själva verket haft sin grund i förhållanden som var att hänföra till arbetstagaren personligen. Arbetsgivarparterna hade i målet inte formellt gjort gällande att bolaget haft saklig grund för att säga upp arbetstagaren av personliga skäl, men eftersom det enligt domstolens mening närmast syntes ha sin förklaring i en missuppfattning av rättsläget fann domstolen att den ändå borde granska de skäl av personlig natur som anförts till stöd för att uppsägningen var sakligt grundad.

I det nu aktuella fallet har det inte påståtts att det skulle vara fråga om en situation av det slag som nu nämnts. Det är ostridigt att arbetsbrist inte förelåg, trots att det angetts i uppsägningshandlingen. Enligt bolaget var det på begäran av T.O:s fackliga organisation som arbetsbrist ändå angavs som grund för uppsägningen, med motiveringen att det skulle vara mer förmånligt för denne. T.O. har invänt att han inte godkänt att den fackliga företrädaren agerat på hans vägnar i den frågan.

Frågan är således om uppsägningen under sådana omständigheter som föreligger i detta fall skall prövas utifrån de verkliga skälen eller om bolaget, som T.O. hävdar, är bundet av den felaktigt angivna grunden och uppsägningen redan på grund härav skall ogiltigförklaras.

Av utredningen i målet framgår bl.a. följande. I protokollet från den lokala förhandlingen den 4 juli samt den 28 september 2000 angående uppsägningen av T.O. – vid vilken han själv var närvarande – anges bl.a. att T.O. hade arbetstränat två timmar per dag hos bolaget, men att arbetsträningen fick avbrytas på grund av att han fick värk, samt att han vid den tidpunkten var inskriven hos Samhall Resurs i Mora för bedömning av sin fortsatta arbetsförmåga. I protokollet har också antecknats att beslut skulle komma att fattas om sjukbidrag alternativt förtidspension samt om eventuell lönebidragsanställning på annan arbetsplats. Av handlingarna i målet framgår vidare att T.O. den 29 september 2000 genom sitt ombud G.B. begärde skriftligt besked av bolaget om de omständigheter som bolaget åberopade som grund för uppsägningen. Bolaget har i ett svarsbrev daterat den 5 oktober 2000 föreslagit att vidare kontakt skulle ske när G.B. tagit del av vissa bifogade handlingar rörande T.O.. De handlingar som enligt

svarsbrevet bifogades var bl.a. uppgift från försäkringskassan, tio sidor journalanteckningar från försäkringskassan, ett läkarutlåtande, en handling från Gävle Dala Företagshälsa ("ang. rehab.") samt förhandlingsprotokoll. Utan att gå in på frågan om detta svar från bolagets sida uppfyller de krav som bör ställas på ett besked enligt 9 § anställningsskyddslagen måste det enligt Arbetsdomstolens mening ha stått helt klart för T.O. vad som var den verkliga anledningen till uppsägningen, nämligen att han enligt bolagets mening på grund av sin sjukdom inte längre kunde utföra något arbete av betydelse hos bolaget. Det skall tilläggas att det viktigaste syftet med reglerna i 9 § anställningsskyddslagen rörande arbetsgivarens skyldighet att ge besked om grunderna för en uppsägning är att arbetstagaren inte skall behöva sväva i tvivelsmål rörande grunderna för uppsägningen om han önskar dra denna under rättslig prövning (jfr AD 1984 nr 119).

Vid nu angivet förhållande och med hänsyn till syftet med 9 § anställningsskyddslagen föreligger det enligt Arbetsdomstolens mening inget hinder för bolaget att som grund för uppsägningen åberopa T.O:s sjukdom trots att det som skäl i uppsägningshandlingen har angivits arbetsbrist.

Vad sedan gäller frågan om uppsägningen av T.O. har varit sakligt grundad har T.O. i Arbetsdomstolen även gjort gällande att hans sjukdom inte bör accepteras som saklig grund för uppsägning eftersom han fortfarande uppbär sjukpenning. Enligt Arbetsdomstolens bedömning måste det vid uppsägningstillfället ha stått klart att T.O. inte kunde förväntas komma tillbaka i arbete hos bolaget. Det förhållandet att försäkringskassan vid det tillfället inte hade beslutat om någon mer permanent sjukersättningsform medför enligt Arbetsdomstolens mening inte någon annan bedömning i frågan om saklig grund för uppsägningen förelegat än den tingsrätten gjort (jfr AD 1993 nr 42).

Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen således att bolaget får anses ha haft saklig grund för uppsägningen av T.O.. Tingsrättens domslut i huvudsaken skall följaktligen fastställas.

#### *Rättegångskostnader*

T.O. är med hänsyn till utgången i målet förlorande part både vid tingsrätten och i Arbetsdomstolen.

För detta fall har T.O. yrkat att Arbetsdomstolen enligt 5 kap. 2 § första stycket lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister skall förordna att vardera parten skall bära sin kostnad vid tingsrätten. Arbetsdomstolen finner att T.O. inte har haft sådan skälig anledning att få tvisten prövad att rättegångskostnaderna bör kvittas mot varandra. T.O. skall därför utge ersättning för bolagets kostnader såväl vid tingsrätten som i Arbetsdomstolen. Vad gäller ersättningsskyldigheten för bolagets rättegångskostnader vid tingsrätten skall denna sättas ned i enlighet med bolagets medgivande. Bolaget har i Arbetsdomstolen yrkat ersättning med 30 000 kr avseende 15 timmars arbete. T.O. har vitsordat att ersättning utgår med 13 944 kr motsvarande 12 timmars arbete à 1 162 kr. Arbetsdomstolen finner

att ersättningen skäligen bör bestämmas till 24 000 kr avseende ombudsarvode.

### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen fastställer tingsrättens domslut punkt 1.
2. Med ändring av punkt 2 i tingsrättens domslut förpliktar Arbetsdomstolen T.O. att ersätta B. B. Frukt- och Partiaffär AB dess rättegångskostnader vid tingsrätten med trettiofem tusenfemhundraåttiofem (33 585) kr, varav 32 940 kr för ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från den 23 juli 2002 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen förpliktar T.O. att ersätta B. B. Frukt- och Partiaffär AB för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med tjugofyratusen (24 000) kr, avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från denna dag till dess betalning sker.
4. Arbetsdomstolen fastställer ersättning enligt rättshjälpslagen åt G.B. för det biträde han lämnat T.O. i Arbetsdomstolen till trettontusen niohundrafyrtiofyra (13 944) kr för arbete.

Ledamöter: Inga Åkerlund, Peter Ander och Staffan Holmertz. Enhälligt.

Sekreterare: Marianne Lishajko

Tingsrättens dom (ledamöter: Hans Göran Åhgren, Dag Feurst och Carl-Johan Carlsson)

### **BAKGRUND**

B. B:s Frukt- och Partiaffär AB, i fortsättningen benämnt B., har sex anställda som chaufförer och lagerarbetare. Därutöver arbetar tre personer från ägarfamiljen i bolaget. T.O. anställdes hos B. 1977 som chaufför och lagerarbetare. Det arbetet innebär stora fysiska påfrestningar vid in- och urlastning och kräver full rörlighet och styrka hos den anställde. Sedan början av 1990-talet har O. haft besvär med smärtor och stelhet i främst sin högra höft. Distriktsläkaren S.R. vid Rättviks vårdcentral konstaterade 1992 degenerativa förändringar i lederna. År 1998 hade O:s besvär blivit så allvarliga på grund av skleros och urkalkning att R. rekommenderade arbetsbyte och planerade operation av höftblockad. Sedan dess har O. varit helt sjukskriven och uppburit rehabiliteringsbidrag.

I början av 1999 påbörjades arbetet med yrkesinriktad rehabilitering i samverkan mellan O., Handelsanställdas förbund, B., Försäkringskassan, läkare, företagshälsovården, arbetsförmedlingen, Samhall Resurs AB och senare även H:s Livs i Vikarbyn. O. ville i första hand arbeta kvar hos B. Det

beslutades därför att O. på prov skulle arbetsträna hos B. mellan den 29 november 1999 och den 10 december 1999. O. tvingades dock redan den första dagen att avbryta arbetet efter endast två timmar på grund av smärtor. Vid ett rehabiliteringsmöte den 21 januari 2000 konstaterades att det inte fanns något annat arbete hos B. som O. kunde klara samt att O:s besvär var permanenta. Den 28 april 2000 hölls ett möte vid vårdcentralen i Rättvik. O. deltog vid den tidpunkten i en vägledningskurs hos arbetsförmedlingen. Han hade då kommit till insikt om att han inte skulle komma tillbaka till sin anställning hos B. I juli 2000 började O. att arbetsträna hos H:s livs. O. sades upp från sin anställning den 28 september 2000. I uppsägningshandlingen, dagtecknad den 4 juli 2000, angavs arbetsbrist som grund för uppsägningen.

### **YRKANDEN M.M.**

O. har yrkat att tingsrätten skall förklara uppsägningen av honom ogiltig. Han har, för det fall han skulle förlora målet, vidare yrkat att tingsrätten jämlikt 5 kap 2 § lagen om rättegången i arbetstvister skall förordna att vardera parten skall bära sin rättegångskostnad.

B. har bestritt yrkandena och å sin sida yrkat ersättning för rättegångskostnader.

### **Parternas utveckling av talan**

Till stöd för sin talan har O. anfört i huvudsak följande: Det saknas saklig grund för uppsägningen. Han sades upp på grund av arbetsbrist. Alla arbetsuppgifter som han utfört kvarstår emellertid hos B. Att han drabbats av sjukdom kan inte utlösa arbetsbrist. Någon arbetsbrist som kan utgöra saklig grund för uppsägning föreligger således inte. Det är bara de skäl som angetts i uppsägningen som får åberopas som grund för uppsägning. Det går inte att säga upp någon på grund av arbetsbrist och senare göra gällande personliga omständigheter som saklig grund. S.k. personlig arbetsbrist kan inte uppkomma på grund av någons sjukdom utan endast när en omorganisation eller andra förändringar av arbetsförhållandena medför att arbetet av personliga skäl inte passar för någon. Även om personliga omständigheter får åberopas så föreligger inte saklig grund för uppsägning. Verkliga personliga skäl får inte åberopas eftersom det inte angetts i uppsägningen eller i en förklaring enligt 9 § LAS. I vart fall förelåg inte heller personliga skäl för uppsägning av sådan tyngd att de kan godtas som saklig grund.

B. har som grund för bestridandet anfört i huvudsak följande: Uppsägningen av O. var sakligt grundad. O. sades upp från sin anställning sedan det stod klart att nedsättningen av hans arbetsförmåga var stadigvarande och att det inte skulle vara möjligt för O. att utföra något arbete hos B. O:s sjukdom och hans oförmåga att utföra arbete hos B. utgör saklig grund för uppsägning. O. sades upp på grund av arbetsbrist eftersom det enligt B. förelåg s.k. personlig arbetsbrist för O. i och med att det inte fanns något arbete att omplacera honom till. Det är dock de faktiskt bakomliggande orsakerna som utgör saklig grund för uppsägning. O:s fackförbund, Handelsanställdas förbund, har framhållit för B. att det var mer förmånligt för O. om denne blev uppsagd

på grund av arbetsbrist i stället för av personliga skäl. B. uppfattade även O:s egen önskan vara att inte bli uppsagd av personliga skäl. Båda parter var således överens om att grunden för uppsägning skulle anges vara arbetsbrist. De bakomliggande orsakerna har stått helt klart för samtliga inblandade. Det faktum att skälen till uppsägningen felaktigt rubricerats som arbetsbrist i uppsägningshandlingen saknar betydelse för avgörande av om själva uppsägningen är ogiltig eller inte eftersom grunden hela tiden varit densamma oberoende av rubricering.

Parterna har beretts tillfälle att slutföra sin talan.

Målet har med stöd av 42 kap 18 § första stycket punkt 5 rättegångsbalken företagits till avgörande utan huvudförhandling. Sådan behövs inte med hänsyn till utredningen i målet och har heller inte begärts av någon av parterna.

## **DOMSKÄL**

Parterna har å ömse sidor åberopat viss skriftlig bevisning.

Tingsrätten tar till bedömning först upp frågan huruvida den verkliga grunden för uppsägningen var arbetsbrist eller personliga omständigheter.

O. har i det hänseendet anfört att hans arbetsuppgifter fortfarande finns kvar hos B. B. har å sin sida heller inte påstått att arbetsbrist var den egentliga grunden för uppsägningen. Mot bakgrund härav står klart att någon arbetsbrist inte förelåg hos B. Uppsägningen är därför att anse som en uppsägning på grund av personliga omständigheter.

O. har grundat sin talan på att B. inte har kunnat säga upp honom på grund av arbetsbrist och senare göra gällande personliga omständigheter som saklig grund för uppsägningen. Av den arbetsrättsliga doktrinen framgår det emellertid att en arbetsgivare kan säga upp en arbetstagare på grund av arbetsbrist, trots att den verkliga bakgrunden till uppsägningen är skäl som är knutna till arbetstagaren personligen. I sådana fall skall prövningen inriktas på om de personliga skälen utgör saklig grund för uppsägningen. Uppsägningen av O. är således inte ogiltig redan på den grunden att O. sagts upp på grund av arbetsbrist, trots att personliga omständigheter varit den egentliga orsaken till uppsägningen.

Vid bedömningen av frågan huruvida uppsägningen av O. på grund av personliga omständigheter varit sakligt grundad gör tingsrätten följande överväganden. Enligt 7 § lagen om anställningsskydd skall en uppsägning från arbetsgivarens sida vara sakligt grundad. Enligt förarbetena till lagen utgör sjukdom och därav följande nedsatt prestationsförmåga inte i och för sig saklig grund för uppsägning. En av sjukdom betingad nedsättning i arbetsförmågan kan dock få åberopas som saklig grund för uppsägning om nedsättningen kan bedömas som stadigvarande och dessutom så väsentlig att arbetstagaren inte längre kan utföra något arbete av betydelse.

O. har gjort gällande att hans sjukdom inte utgjort saklig grund för uppsägning. B. har genmält att saklig grund förelegat eftersom samtliga åtgärder för att O. skulle kunna återgå till arbete hos B. prövats.

Av utredningen i målet framgår att försök har gjorts med olika omplacerings- och rehabiliteringsåtgärder. Dessa har emellertid inte lett till att O. kunnat återgå till arbete hos B. Av vad som har framkommit om O:s hälsotillstånd vid tiden för uppsägningen kan inte dras någon annan slutsats än att han då inte kunde fullgöra något arbete av betydelse. Vad som framkommit om B:s verksamhet ger enligt tingsrättens mening heller inte utrymme för att B. inom ramen för sin verksamhet skulle ha kunnat anpassa arbetsuppgifterna till O:s förutsättningar.

Mot bakgrund av det ovan anförda finner tingsrätten att B:s uppsägning av O. varit sakligt grundad. Käromålet skall därför ogillas.

O. har hemställt att tingsrätten skall förordna att vardera parten skall bära sin rättegångskostnad enligt 5 kap 2 § lagen om rättegången i arbetstvister.

Ifrågavarande lagregel är tillämplig om den part som förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. Skälig anledning kan t.ex. vara att båda parter har ett intresse av en auktoritativ uttolkning av rättsläget, att utgången varit en följd av omständigheter som tidigare varit obekanta för den part som förlorat målet eller att rättsläget varit svårbedömt.

O. kan inte anses ha haft skälig anledning på sätt som avses i den omnämnda bestämmelsen att få tvisten prövad. O. skall därför som förlorande part ersätta B. för rättegångskostnader.

B. har yrkat ersättning för arbete under 47,5 timmar. O. har godtagit att sådan ersättning kan utgå med 30 timmar. Tingsrätten finner skäligt bestämma ersättning för arbete med det av O. godtagna.

## **DOMSLUT**

1. Käromålet lämnas utan bifall.

2. T.O. skall ersätta B. B:s Frukt- och Partiaffär AB för rättegångskostnader med fyrtioentusenåttahundranittiofem (41 895) kr varav 41 250 kr för arbete och 645 kr för utlägg jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker. Av beloppet för arbete avser 8 310 kr mervärdesskatt.

3. G.B. tillerkännes ersättning av allmänna medel enligt rättshjälpslagen med trettioåtusensjutton (32 017) kr varav 31 388 kr för arbete och 629 kr för utlägg. Av beloppet avser 6 277 kr mervärdesskatt.