

**PARTER****Kärande**

Nader Hadi, 19611101-1513
Lidegårdsvägen 23
433 30 Partille

Ombud: Biträdande jurist Carl-Johan Dahlöf
c/o Crusner Advokatbyrå
Ullevigatan 19, 411 40 Göteborg

Svarande

IKI Assistans AB, 556557-1444
c/o Lystra personlig assistans, Linnégatan 89 D, 115 23 Stockholm

Ombud: Kamran Heydari
Curira AB, Von Utfallsgatan 1, BV
415 05 Göteborg

DOMSLUT

1. IKI Assistans AB ska som allmänt skadestånd till Nader Hadi betala 125 000 kr samt ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från den 19 mars 2020 till dess betalning sker.
2. IKI Assistans AB ska till Nader Hadi betala 24 003 kr för utebliven lön för perioden den 1 november 2019 till den 25 november 2019. På beloppet ska ränta utgå enligt 6 § räntelagen från den 25 december 2019 till dess betalning sker.
3. IKI Assistans AB ska till Nader Hadi betala 22 680 kr avseende intjänad men ej utbetalad semesterersättning. På beloppet ska ränta utgå enligt 6 § räntelagen från den 19 mars 2020 till dess betalning sker.

4. IKI Assistans AB ska som ekonomiskt skadestånd till Nader Hadi betala
- 30 396 kr för perioden den 4 december 2019 till den 31 december 2019 jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 19 mars 2020 till dess betalning sker,
 - 35 000 kr per månad för perioden den 1 januari 2020 till och med den 31 december 2020 jämte ränta enligt 6 § räntelagen på månadsvis förfallna belopp, från den 25:e varje månad till dess betalning sker,
 - 5 040 kr per månad för perioden den 1 januari 2020 till och med den 31 december 2020 jämte ränta enligt 6 § räntelagen på månadsvis förfallna belopp från den 25:e varje månad till dess betalning sker.
5. IKI Assistans AB ska ersätta Nader Hadi för hans rättegångskostnader med 190 075 kr, varav 149 820 kr avser ombudskostnader, jämte ränta enligt lag.
-

BAKGRUND

IKI Assistans AB ("bolaget") ingår i koncernen Curira Familjen AB. Nader Hadi var fram till den 27 juni 2019 aktieägare (med 51% av aktierna), styrelseledamot och ordförande i Academic Care Sweden AB. Academic Care Sweden har aldrig ingått i Curira Familjen AB:s koncern.

Den 1 januari 2019 anställdes Nader Hadi hos bolaget för att bland annat bistå med rekrytering. Den 4 december 2019 avskedades Nader Hadi från sin anställning. Avskedandet föregicks av ett möte den 22 november 2019. Under Nader Hadis anställning var Micke Rezadost VD för bolaget och Hussein Jabbari HR-chef.

Nader Hadi hade under sin anställning hos bolaget en bruttolön om 35 000 kr. Bolaget hade under Nader Hadis anställning ett kollektivavtal med Vårdföretagarna. Nader Hadis daglön och semesterersättning beräknas utifrån kollektivavtalet. Parterna är överens om att Nader Hadis daglön under anställningen uppgick till 1 151 kr och att hans semesterersättning per intjänad uttagen semesterdag uppgick till 1 890 kr. Parterna är även överens om att Nader Hadi enligt kollektivavtalet hade rätt till 32 semesterdagar per år. Bolagets uppfattning är emellertid att han för år 2019 enbart hade rätt till 28 dagar eftersom anställningen upphörde den 4 december 2019.

YRKANDEN OCH INSTÄLLNING

Nader Hadi har yrkat att tingsrätten ska förpliktiga bolaget att till honom betala:

1. 125 000 kr avseende allmänt skadestånd. På beloppet yrkas ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från dag för delgivning av stämning, dvs. den 19 mars 2020, till dess betalning sker.
2. 35 000 kr per månad för perioden den 1 januari 2020 till och med den 31 december 2020 avseende ekonomiskt skadestånd. På beloppen yrkas ränta enligt

- 3 och 6 §§ räntelagen på månadsvis förfallna belopp, från den 25:e varje månad till dess betalning sker.
3. 24 003 kr för utebliven lön för perioden den 1 november 2019 till den 25 november 2019. På beloppet yrkas ränta enligt 3 och 6 §§ räntelagen från den 25 december 2019.
 4. 3 683 kr avseende utebliven sjuklön för perioden den 1 december 2019 till den 4 december 2019. På beloppet yrkas ränta enligt 3 och 6 §§ räntelagen från den 25 januari 2020.
 5. 30 396 kr avseende ekonomiskt skadestånd för perioden den 4 december 2019 till den 31 december 2019. På beloppet yrkas ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från dag för delgivning av stämning, dvs. den 19 mars 2020, till dess betalning sker.
 6. 22 680 kr avseende intjänad ej utbetald semesterersättning. På beloppet yrkas ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från dag för delgivning av stämning, dvs. den 19 mars 2020, till dess betalning sker.
 7. 5 040 kr per månad i ekonomiskt skadestånd för perioden den 1 januari 2020 till och med den 31 december 2020, avseende ersättning för förlorad semesterersättning. På beloppen yrkas ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen på månadsvis förfallna belopp från den 25:e varje månad till dess betalning sker.

Bolaget har bestritt samtliga yrkanden och inte vitsordat något belopp som skäligt i och för sig men vitsordat sättet för beräkning av ränta. Datum för ränteberäkning vitsordas inte.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

GRUNDER OCH UTVECKLING AV TALAN**Nader Hadi**

Han avskedades från sin anställning utan saklig grund. Han har genom det felaktiga avskedandet utsatts för kränkning. Han har rätt till både allmänt och ekonomiskt skadestånd från bolaget motsvarande den skada han lidit. Vidare har han inte fått ersättning för intjänad semesterersättning och inte heller lön respektive sjukpenning för perioden november 2019 till till den 4 december 2019.

Avskedandet föregicks av att han den 21 november 2019 fick ett meddelande från sin chef, Kamran Heydari, om att han skulle närvara vid ett viktigt möte som kom att hållas den 22 november 2019 kl. 10.00. Närvarande vid mötet var Nader Hadi, Kamran Heydari, Micke Rezadost och Hussein Jabbari. Under mötet framförde Kamran Heydari att Nader Hadi skulle ha begått ett antal misstag i fråga om rekryteringen av arbetstagare från arbetsförmedlingen och att han hade anställt familjemedlemmar. Nader Hadi dementerade påståendena.

Den 22 eller 23 november 2019 skrev Nader Hadi, med en kollegas hjälp, ett mejl till Kamran Heydari och Micke Rezadost beträffande mötet. Den 25 november 2019 sjukskrevs Nader Hadi med diagnosen akut stressreaktion.

Den 4 december 2019 avskedades Nader Hadi utan att några skäl angavs för avskedandet. Den 5 december 2019 skickade bolaget, på anmodan av Nader Hadi, ett mejl varid det redogjordes för skälen till avskedet. I mejlet angavs att Nader Hadi skulle ha gjort sig skyldig till grova trakasserier och att han agerat illojalt. Av mejlet framgick det inte vem som skulle ha blivit utsatt och inte heller när eller hur det skulle ha skett.

Nader Hadi har under alla år varit en hängiven och kompetent arbetstagare som ofta arbetat långa dagar med övertid. Han har inte gjort sig skyldig till några trakasserier eller illojalt beteende i förhållande till bolaget. Nader Hadi har innan avskedet inte heller

mottagit någon negativ kritik från sina överordnade eller kollegor. Det har inte förelagat saklig grund för bolaget att avskeda Nader Hadi.

Påståendet att Nader Hadi på ett otillåtet sätt finansierat en resa till Egypten bestrids. Parterna hade en överenskommelse om att bolaget skulle bekosta Nader Hadis och hustruns resa till Egypten. Det var den i bolaget anställde "Hasse" (Hussein Allayari) som bad Josef Sharro på resebyrå Travel 4 You att boka resan till Nader Hadi. Nader Hadi och Josef Sharro hade sedan kontakt för att bestämma detaljerna kring resan. Josef Sharro kontaktade därefter Hasse för att reglera betalningen, varpå Hasse gav instruktionen att fakturan skulle skickas till bolaget Allas Assistans Legetimus AB, dvs. inte IKI Assistans AB. Allas Assistans Legetimus AB betalade fakturan. Omständigheten var kända före bolagets årsbokslut.

Påståendet att Nader Hadi överfört egendom till sig själv från bolaget eller annat koncernbolag bestrids. I november 2019 skrev Nader Hadi över två bilar som var registrerade på Academic Care Sweden AB till sig själv. Överlåtelsen skedde inte med några förfalskade handlingar. Omständigheten saknar betydelse för kärandens anställning hos bolaget och kan inte läggas till grund för avskedandet.

Påståendet att Nader Hadi under sin anställningstid hos bolaget har kommit med nedvärderande kommentarer mot sina kvinnliga kollegor bestrids. Han har inte gjort något sådant och det bestrids även att de påstådda händelserna skulle vara av sådan art att de tidsmässigt kan läggas till grund för Nader Hadis avsked.

Påståendet att Nader Hadi sexuellt har trakasserat en medarbetare bestrids. Han har aldrig gjort något sådant. Omständigheten är av sådan art att den tidsmässigt inte kan ligga till grund för avskedet.

Påståendet att Nader Hadi har anställt en anhörig bestrids. Han har aldrig anställt någon anhörig och det har inte heller varit inom hans arbetsområde att anställa personal.

Påståendet att Nader Hadi krävt avgift från nyanställdas lön bestrids och han har inte heller sålt arbetstillstånd.

Bolaget har aldrig haft något tillrättavisande samtal med Nader Hadi. De handlingar som bolaget åberopat till stöd för det är efterhandskonstruktioner. Hade det skett sådana samtal hade handlingarna varit undertecknade av Nader Hadi, vilket de inte är.

Såvitt gäller de yrkade beloppen anges följande utöver vad som redovisats ovan under rubriken bakgrund.

Nader Hadi har haft rätt till 32 semesterdagar för år 2019. Nader Hadi nyttjade 20 semesterdagar för resor till Kanada och till Egypten. Det bestrids att Nader Hadi förbrukat fler än 20 semesterdagar. Nader Hadi har därför tolv inestående semesterdagar hos bolaget som inte har betalats ut till honom. Under tiden som anställd i bolaget fick han aldrig någon lönespecifikation. Han har därmed inte haft någon kännedom om vad som stått om kvarvarande semesterdagar på lönespecifikationerna förrän han såg den specifikation som nu getts in i målet. Uppgiften i lönebeskedet är felaktig.

Yrkandet under punkten 3 för utebliven lön har angetts till det belopp som framgår av lönebeskedet som bolaget gett in i målet (aktbilaga 32). Bolaget har inte haft någon fordran mot Nader Hadi som de haft rätt att kvitta mot löneutbetalningen. Han har därför rätt till den lön som står angiven i lönebeskedet utan avdrag för påstådd skuld.

Yrkandet under punkten 4 för utebliven sjuklön är beräknat utifrån en dagslön om 1 151 kr x 80% för 4 dagar. Bolaget har inte utbetalat sjuklön till Nader Hadi för perioden.

Yrkandena under punkterna 2, 5 och 7 avser tiden efter anställningens upphörande och utgör därmed ekonomiskt skadestånd. Yrkandet under punkten 5 är beräknat utifrån en månadslön om 35 000 kr med avdrag för fyra dagslöner, dvs. 4 x 1 151 kr. Yrkandet

under punkten 7 är beräknat utifrån $32 \text{ semesterdagar} / 12 = 2,66 \text{ semesterdagar} \times 1\,890 \text{ kr} = 5\,040 \text{ kr}$ i månaden.

Yrkandet under punkten 6 avser ersättning för tolv dagars intjänad men ej uttagen semester ($12 \times 1\,890 \text{ kr}$).

Eftersom Nader Hadi har haft skälig anledning att få tvisten prövad ska bolaget stå sin egen rättegångskostnad även för det fall Nader Hadi förlorar målet.

Bolaget

Det har förelegat saklig grund för avskedandet. Nader Hadi har därför inte rätt till vare sig allmänt eller ekonomiskt skadestånd och han har inga övriga utestående krav på bolaget.

Nader Hadi har under sin anställning hos bolaget och inom koncernen uppträtt illojalt, misskött sitt arbete, missbrukat sin förtroendeposition, trakasserat medarbetare samt stulit från arbetsgivaren. Micke Rezaost och Hussein Jabbari har haft flera samtal med Nader Hadi för att få honom att komma bättre in i gruppen och arbetsuppgifterna.

Nader Hadi har, utan godkännande från arbetsgivaren, själv eller i maskopi med annan köpt en privat resa till Egypten i januari 2019 som betalats med ett koncernbolags pengar. Bolaget upptäckte detta först i samband med arbetet med bokslutet i november 2019. Beställningen hade gått till Nader Hadis privata mejladress.

I november 2019 fick bolagsledningen kännedom om att Nader Hadi genom att förfälska firmatecknares namnteckning fört över två bilar från bolaget till sig själv. Bilarna återlämnades till bolaget i januari 2020. Det var dels en Mercedes-Benz 412 med registreringsnummer NHV 432, årsmodell 2013, dels en Toyota Yaris med registreringsnummer CJC 839, årsmodell 2009.

Nader Hadi har kommit med nedvärderande kommentarer till sina kvinnliga kollegor, mörkat att en släkting begått sexuella trakasserier och vid ett tillfälle sexuellt trakasserat en anställd genom att visa henne en pornografisk film.

Nader Hadi har brutit mot bolagets policys och värdegrunder genom att en till honom närstående, hans frus bror Foad, anställdes i bolaget. Bolaget gör inte gällande att det är Nader Hadi själv som anställt Foad, men det har inte varit tillåtet att ha släktingar som anställda i bolaget.

Nader Hadi har utnyttjat personal som anställts och vid anställningen krävt en avgift på deras nettolön. Han har även sålt eller försökt sälja arbetstillstånd i bolagets namn.

Nader Hadi har vidare skadat bolaget ekonomiskt då han inte på rätt sätt skickat in ansökningar och/eller misskött uppföljningen av ansökningar om ekonomiskt stöd från Arbetsförmedlingen.

Företagsledningen har haft tillrättavisande samtal med Nader Hadi i vart fall dels den 5 mars 2019, dels den 4 november 2019. Den 5 mars 2019 handlade det om att han hade anställt en anhörig och att denne sexuellt trakasserat en kvinnlig medarbetare. Den 4 november 2019 handlade det om att han hade porrsurfat och dragit nytta av sin position i bolaget.

Såvitt gäller Nader Hadis yrkande under punkten 3 framgår det av Nader Hadis lönebesked för november 2019 att han inte hade rätt till någon utbetalning den månaden på grund av att bolaget kvittat lönen mot en skuld som Nader Hadi hade till bolaget.

Såvitt gäller yrkandet under punkten 4 har bolaget redan betalat ut den sjuklönen som Försäkringskassan ansett att Nader Hadi haft rätt till. Detta framgår av åberopat beslut från Försäkringskassan samt bolagets verifikation för utbetalning.

Såvitt gäller yrkandet under punkten 6 har Nader Hadi tagit ut all semester han haft rätt till. Under 2019 var Nader Hadi bland annat i Egypten i två veckor och i Kanada två veckor.

DOMSKÄL

Utredningen i målet

Nader Hadi har som skriftlig bevisning åberopat kollektivavtal samt faktura m.m. avseende resan till Egypten. Som muntlig bevisning har Nader Hadi åberopat förhör under sanningsförsäkran med sig själv och vittnesförhör med Josef Sharro, anställd vid resebyrån Travel 4 You.

Bolaget har som skriftlig bevisning åberopat faktura för resan till Egypten, lönespecifikation för november/december 2019, anställningsavtal med anhörig till Nader Hadi samt interndokument avseende korrigerande samtal med Nader Hadi daterade den 5 mars 2019 respektive den 4 november 2019. Som muntlig bevisning har bolaget åberopat vittnesförhör med Micke Rezaost, Hussein Jabbari och Alma Jaha.

Tingsrätten har tagit del av och beaktat den framlagda bevisningen. Under tingsrättens bedömning nedan redovisas innehållet i bevisningen enbart i den utsträckning som behövs för att förklara hur tingsrätten bedömt målet.

Tingsrättens bedömning

Har bolaget haft laga grund för att avskeda Nader Hadi?

Den första fråga som tingsrätten har att ta ställning till är om bolaget haft rätt att avskeda Nader Hadi. För att det ska föreligga laglig grund för avskedande ska Nader Hadi grovt ha åsidosatt sina åligganden mot bolaget.

Det är bolaget som, i egenskap av arbetsgivare, ska visa att det förelegat laglig grund för avskedande. Det innebär att bolaget fullt ut ska styrka de omständigheter som påstås ligga till grund för avskedandet. Brister i bevisningen om vad som faktiskt inträffat går ut över arbetsgivaren (se AD 2005 nr 17).

Tingsrätten kommer nu att gå igenom bolagets påståenden om Nader Hadis åsidosättanden och bedöma om de är styrkta och, i så fall, huruvida de kan utgöra laga grund för avskedande enligt bestämmelserna i 18 § LAS.

När det gäller påståendet om att Nader Hadi, utan godkännande från bolaget, köpt en privat resa till Egypten med ett koncernbolags pengar, har bolaget som stöd för det framhållit att resan bokats för Nader Hadi och dennes hustru med angivande av Nader Hadis privata adress. Micke Rezadost har hört över saken berättat att han aldrig godkände resefakturan, att det i så fall hade varit skattefel och att fakturan inte kom till ledningens kännedom förrän de sökte efter den i samband med arbetet med årsredovisningen. Nader Hadi har emellertid å sin sida berättat att han och Micke Rezadost samt övriga i företagsledningen var helt överens om att han skulle få resan till Egypten och att han fick beskedet att något av koncernbolagen skulle betala. Detta stöds av vad Josef Sharro, resebyråanställd, har berättat om att en anställd vid bolaget, Hasse, ringde och bad honom boka en resa till Egypten för Nader Hadis räkning. Fakturan skulle ställas till Allas Assistans AB. Fakturan skickades i januari 2019, den betalades och såvitt han vet har fakturan aldrig ifrågasatts. Mot bakgrund av det nu redovisade anser tingsrätten att bolaget inte har styrkt att Nader Hadi köpt resan utan godkännande från bolaget. Det kan därför inte utgöra grund för avskedande.

Såvitt avser påståendet att Nader Hadi har överfört två bilar från bolaget till sig själv stöds inte det av någon bevisning. Nader Hadi har berättat att han överfört två bilar men att det inte var från bolaget utan från Academic Care Sweden AB, det bolag som han var majoritetsägare i och som inte ingick i Curira-koncernen. Tingsrätten anser att bolaget inte har styrkt att Nader Hadi överfört egendom från bolaget. Det kan därför inte heller utgöra grund för avskedande.

Bolaget har även gjort gällande att Nader Hadi kommit med nedvärderande kommentarer till kvinnliga kollegor och mörkat att en släkting begått sexuella trakasserier. Till stöd för detta har bolaget inte lagt fram någon utredning utöver de påståenden som finns i de åberopade dokumenten Skriftlig erinran och Tillrättavisande samtal, handlingar som Nader Hadi invänt är konstruerade i efterhand. Handlingarna är inte underskrivna av Nader Hadi och får därmed anses ha ett lågt bevisvärde. Tingsrätten anser att bolaget inte har styrkt de nu angivna påståendena som därmed inte kan utgöra grund för avskedande.

Härutöver har bolaget anfört att Nader Hadi vid ett tillfälle sexuellt trakasserat den i bolaget anställde Alma Jaha. Alma Jaha har hörts som vittne och berättat följande. Någon gång under sommaren eller försommaren 2019 hade hon och Nader Hadi kommit överens om att de skulle träffas på bolagets kontor i Gamlestan. När hon kom in genom entrén ropade han till henne att hon skulle komma in till hans kontor. När hon gick fram till hans skrivbord för att ge honom ett dokument såg hon att det visades en porrfilm på hans dator. Hon blev chockad, tyckte att det kändes både pinsamt och obehagligt och lämnade omedelbart rummet. Hon sade ingenting om det förrän någon gång under hösten, kanske oktober 2019, då hon berättade det för bolagets HR-chef Hussein Jabbari. Även Hussein Jabbari har berättat om det mötet och att det skedde hösten 2019. Nader Hadi har nekat till anklagelsen.

Tingsrätten anser att Alma Jaha har gett ett förhållandevis trovärdigt intryck men konstaterar samtidigt att hennes uppgifter om händelsen har varit ganska knapphändiga. Den stödbevisning som finns för hennes vittnesmål är begränsad till Hussein Jabbaris uppgift om att Alma Jaha flera månader senare berättade om händelsen för honom. Tingsrätten anser att denna bevisning, mot Nader Hadis nekande, inte räcker för att det ska anses vara styrkt att Nader Hadi avsiktligt visat en porrfilm för Alma Jaha. Det kan därför inte heller utgöra grund för avskedande. Oaktat det nu sagda är, enligt tingsrätten, det beteende som Alma Jaha har berättat om inte ett sådant grovt åsidosättande som skulle kunna utgöra grund för avsked.

Bolaget har även påstått att Nader Hadi grovt åsidosatt sina åligganden genom att det i bolaget anställts en nära anhörig till honom. Bolaget har dock inte påstått att det skulle vara Nader Hadi själv som skrivit under anställningsavtalet och inte heller i övrigt preciserat på vilket sätt omständigheterna inneburit att Nader Hadi grovt åsidosatt sina åligganden. Inte heller detta förhållande kan därmed enligt tingsrätten utgöra grund för avskedande.

Slutligen har bolaget påstått att Nader Hadi utnyttjat personal som anställts genom att kräva en avgift på deras nettolön och genom att sälja eller försöka sälja arbetstillstånd i bolagets namn. Han ska vidare enligt bolaget ha skadat bolaget ekonomiskt genom att inte på rätt sätt skicka in eller följa upp ansökningar om ekonomiskt stöd från arbetsförmedlingen. I dessa delar har bolaget som muntlig bevisning enbart presenterat påståenden om det från dels Micke Rezaдост, dels Hussein Jabbari. Bolaget har varken åberopat vittnesförhör med personer som drabbats, eventuella polisanmälningar eller annan skriftlig bevisning. Tingsrätten anser därför att bolaget inte har styrkt sina påståenden i dessa delar. Inte heller det nu anförda kan därför utgöra grund för avskedande.

Sammantaget innebär det ovan redovisade att tingsrätten anser att bolaget har avskedat Nader Hadi utan att bolaget har haft laga grund för det.

Nader Hadis rätt till ersättning från bolaget

Eftersom bolaget har avskedat Nader Hadi utan laga grund ska bolaget, i enlighet med vad som följer av 38 § och 39 § LAS, dels betala lön och andra anställningsförmåner som Nader Hadi har rätt till, dels ersätta honom för skada för den förlust som uppkommit (ekonomiskt skadestånd) och för den kränkning som lagbrottet inneburit för honom (allmänt skadestånd).

Nader Hadi har yrkat att bolaget ska betala *allmänt skadestånd* till honom med 125 000 kr. Med hänsyn till omständigheterna i målet och den praxis som finns på området anser tingsrätten att det yrkade beloppet är skäligt.

Såvitt gäller yrkandet avseende *utebliven lön* (se punkten 3 under yrkanden) anser tingsrätten att det av utredningen i målet framgår att Nader Hadi har haft rätt till i vart fall det yrkade beloppet. Bolaget har påstått att det haft rätt att kvitta den lönen mot en skuld utan att ge någon förklaring till vad skulden bestått i eller varför bolaget skulle ha haft rätt att kvitta den mot Nader Hadis lön. Tingsrätten anser att bolagets invändning om Nader Hadis skuld kan lämnas utan avseende och att Nader Hadis yrkande under punkten 3 ska bifallas i sin helhet.

Beträffande yrkandet om *utebliven sjuklön* (se punkten 4 under yrkanden) har bolaget genom beslut från Försäkringskassan och verifikation på utbetalning lagt fram bevisning som enligt tingsrätten visar att bolaget har betalat ut den sjuklön som Nader Hadi haft rätt till för den aktuella perioden. Nader Hadis yrkande i denna del ska därför lämnas utan bifall.

När det slutligen gäller Nader Hadis yrkande om dels *intjänad ej utbetalad semesterersättning* (se punkten 6 under yrkanden) dels *ekonomiskt skadestånd* (se punkterna 2, 5 och 7 under yrkanden) är det enligt tingsrätten klarlagt att Nader Hadi hade varit anställd i bolaget under tolv påbörjade anställningsmånader, hade 35 000 kr i månadslön, hade rätt till 32 semesterdagar per år och att hans semesterersättning uppgick till 1 890 kr. Osäkerheten om hur många semesterdagar Nader Hadi hade kvar att ta ut vid anställningens upphörande får enligt tingsrätten gå ut över bolaget eftersom bolaget bäst hade kunnat föra bevisning om det. Den uppgift om kvarstående semester som finns i det enda lönebesked som lagts fram saknar enligt tingsrätten något större bevisvärde eftersom Nader Hadi själv uppgett att han aldrig fått del av något lönebesked under hela sin anställning. Det nu sagda innebär att tingsrätten anser att annat inte är visat än att Nader Hadi hade tolv semesterdagar kvar att ta ut vid anställningens upphörande.

Mot bakgrund av det nu anförda anser tingsrätten att Nader Hadis yrkanden ska bifallas i sin helhet såvitt gäller dels ersättning för intjänad ej utbetalad semesterersättning under tolv dagar, dels ekonomiskt skadestånd för lön mellan den 4 december 2019 och den 31 december 2020 och för semesterersättning för perioden den 1 januari 2020 till den 31 december 2020.

Rättegångskostnader

Med hänsyn till utgången i målet ska bolaget förpliktas att ersätta Nader Hadi för hans rättegångskostnader. Yrkat belopp får anses skäligt.

ÖVERKLAGANDE, se bilaga 1 (TR-04)

Överklagande ska ställas till Arbetsdomstolen och ska ha kommit in till tingsrätten senast den 25 mars 2021. Prövningstillstånd krävs.

Carolina Granlund



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.