



ESKILSTUNA TINGSRÄTT
Avdelning 1

DOM
2023-04-14
Meddelad i
Eskilstuna

Mål nr
T 734-22

PARTER

Kärande

SHADI Nehad Hasan Azzam, 19880429-6450
Vårvägen 5 D Lgh 1102
633 54 Eskilstuna

Ombud och biträde enligt rättshjälpslagen: Advokat Lucas Wiberg
Advokathuset Actus AB
Kungsgatan 33, 2 tr
632 20 Eskilstuna

Svarande

IB Transport Mälardalen AB, 556793-5670
Ringborregatan 1 C
721 34 Västerås

Ställföreträdare: Madelene Hjelm
c/o IB Transport Mälardalen AB
Ringborregatan 1 C
721 34 Västerås

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

DOMSLUT

1. Tingsrätten förpliktar IB Transport Mälardalen AB att till Shadi Azzam utge allmänt skadestånd om 100 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på beloppet från den 29 mars 2022 till dess betalning sker.

2. Tingsrätten förpliktar IB Transport i Mälardalen AB att till Shadi Azzam utge skadestånd för utebliven lön om 385 898 kr jämte ränta enligt 3 och 6 §§ räntelagen på

- 26 383 kr från den 25 februari 2022

Dok.Id 491388

Postadress
Box 363
631 05 Eskilstuna

Besöksadress
Västermarksgatan 18

Telefon
016-40 30 300
E-post: eskilstuna.tingsratt@dom.se
www.domstol.se

Telefax

Expeditionstid
måndag – fredag
08:30–16:00

- 27 655 kr från den 25 mars 2022
- 27 655 kr från den 25 april 2022
- 27 655 kr från den 25 maj 2022
- 27 655 kr från den 25 juni 2022
- 27 655 kr från den 25 juli 2022
- 27 655 kr från den 25 augusti 2022
- 27 655 kr från den 25 september 2022
- 27 655 kr från den 25 oktober 2022
- 27 655 kr från den 25 november 2022
- 27 655 kr från den 25 december 2022
- 27 655 kr från den 25 januari 2023
- 27 655 kr från den 25 februari 2023
- 27 655 kr från den 25 mars 2023, allt till dess betalning sker.

3. Tingsrätten fastställer ersättning enligt rättshjälpslagen för advokat Wiberg till 91 728 kr varav 65 682 kr avser arvode, 7 700 kr utlägg och 18 346 kr mervärdesskatt.

4. IB Transport Mälardalen AB ska ersätta Shadi Azzam och staten för rättshjälpskostnaderna i målet enligt den fördelning mellan Shadi Azzam och staten som Rättshjälpsmyndigheten bestämmer.

BAKGRUND

Shadi Azzam anställdes hos IB Transport Mälardalen AB i december 2019. Hans provanställning övergick till en tillsvidareanställning i juni 2020. Lönen har uppgått till 27 655 kr per månad. Under perioden 9 augusti 2021 till och med den 27 augusti 2021 har Shadi Azzam varit frånvarande från sitt arbete.

Den 26 oktober 2021 mottog Shadi Azzam underrättelse om tilltänkt avsked. I samband med överläggningen den 3 november 2021 meddelade IB Transport Mälardalen AB att man inte funnit tillräckliga skäl för avsked med att bolaget däremot funnit att det förelegat saklig grund för uppsägning av personliga skäl. Samma datum mottog Shadi Azzam en underrättelse om uppsägning på grund av personliga skäl.

Frågorna i målet rör om IB Transport Mälardalen AB haft saklig grund för att säga upp Shadi Azzam samt om och i så fall med vilket belopp Shadi Azzam har rätt till allmänt och ekonomiskt skadestånd.

IB Transport Mälardalen AB delgavs stämningsansökan i målet den 29 mars 2022.

Lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) är tillämplig i målet.

YRKANDEN M.M.

Shadi Azzam yrkar att tingsrätten ska

- förpliktiga IB Transport Mälardalen AB att till honom utge ett allmänt skadestånd med 100 000 jämte ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från dagen för delgivning av stämningsansökan till dess full betalning sker.
- förpliktiga IB Transport Mälardalen AB att till honom utge ekonomiskt skadestånd med 26 383 kr för januari månad 2022 samt med 27 655 kr varje

månad från och med februari 2022 och framåt, jämte ränta enligt 3 och 6 §§ räntelagen från den 25:e dagen i nästkommande månad som Shadi Azzam begär skadestånd för till dess betalning sker.

Shadi Azzam har upplyst om att han kan komma att inkomma med ytterligare skadeståndsanspråk avseende ekonomisk skada för perioden efter huvudförhandlingen.

IB Transport Mälardalen AB har bestritt käromålet i dess helhet. Yrkade belopp avseende månadslön och sättet att beräkna ränta vitsordas som skäliga i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

GRUNDER OCH UTVECKLING AV TALAN

Shadi Azzam

Uppsägningen har inte varit sakligt grundad. Shadi Azzam har varit frånvarande från arbetet under perioden från och med den 9 augusti 2021 till den 27 augusti 2021 men frånvaron var inte olovlig eftersom han fått ledigheten beviljad av Daniel Danielsson. Arbetsgivaren har i stället grundat uppsägningen på omständigheter som de varit medvetna om längre än två månader vilket strider mot 7 § LAS. IB Transport Mälardalen AB har således att utge ekonomiskt och allmänt skadestånd enligt 38 § LAS.

IB Transport Mälardalen AB

Shadi Azzam har varit olovligen frånvarande från arbetet under perioden 9 augusti till den 27 augusti 2021. Han har inte haft godtagbar anledning för sin frånvaro. Det har inte varit skäligt att omplacera honom. Det fanns ingen vakant tjänst på bolaget. Det har därmed funnits saklig grund för uppsägning. Shadi Azzam har inte stått till bolagets förfogande under uppsägningstiden. Bolaget har iakttagit den s.k. tvåmånadsfristen.

UTREDNING

Shadi Azzam har åberopat läkarintyg och intyg från Palestine Avenir for Childhood Foundation, skriftliga underrättelser, uppsägningsbesked, Teams-konversation, aktivitetsrapporter, arbetsförmedlingens beslut samt lönespecifikationer.

IB Transport Mälardalen AB har åberopat Teams-konversation.

Shadi Azzam och IB Transport Mälardalen AB:s ställföreträdare Madelene Hjelm har hörts under sanningsförsäkran. På IB Transport Mälardalen AB:s begäran har vittnesförhör hållits med Daniel Danielsson.

Shadi Azzam har uppgett i huvudsak följande. Han ringde Daniel Danielsson eftersom han behövde ha semester. Daniel Danielsson skulle ta det vidare med Arnt Hjelm. Han kontaktade själv Arnt Hjelm som uppgav att Daniel Danielsson var hans chef och den som skulle besluta om ledighet. Daniel Danielsson sa att det var självklart att han skulle åka. Detta kommunicerades via plattformen Teams. Han har sedan haft löpande kontakt med Daniel Danielsson innan resan, både muntligen och via Teams. Under resan så hade de kontakt via Teams.

Syftet med resan var att söka vård för sonen. Det tog för lång tid att få tid hos habiliteringen i Eskilstuna så de beslutade att åka till Palestina. Han informerade Daniel Danielsson om detta i samband med att han ansökte om ledighet för resan. Daniel Danielsson godkände detta. Den 30 augusti kontaktade han Daniel Danielsson via Teams för att be om förlängd ledighet. Han uppfattade Daniel Danielssons svar som att ledigheten beviljades. Bolaget har aldrig bett honom avbryta ledigheten och återvända till Sverige. Under tiden han var borta reste han till Tyskland, Egypten och Palestina. Han minns inte när han kom tillbaka till Sverige.

När han kom tillbaka till Sverige sökte han vård för skadan han ådragit sig i bilolyckan i juni. Han fick en tid hos vårdcentralen den 27 augusti 2021. Han blev då sjukskriven i två veckor eftersom läkaren bedömde att hans arbetsförmåga var nedsatt med 100 %.

Han kontaktade genast Daniel Danielsson om att han behövde sjukskriva sig. Han skickade även in läkarintyget. Daniel Danielsson bad honom då att komma in till kontoret för ett möte. Han åkte direkt från vårdcentralen till kontoret. Det var han, Daniel Danielsson och Madelene Hjelm som närvarade på mötet. Daniel Danielsson och Madelene Hjelm började ställa frågor om resan. De bad honom att uppvisa flygbiljetter m.m. Han sa ifrån eftersom det rörde hans privatliv, men han hade tidigare berättat om att han skulle söka vård för sonen. Han ansåg inte att han var skyldig att uppvisa någon form av medicinskt underlag för sonen. Daniel Danielsson och Madelene Hjelm sa inte något om vad som kunde hända om han inte visade flygbiljetter eller liknande. Han fick varken varning eller annan tillrättavisning.

IB Transport Mälardalen AB påstod sedan att han kunde jobba dessa två veckor han skulle vara sjukskriven. De gav honom andra arbetsuppgifter, främst att packa marmelad. Han ville inte göra detta eftersom han är anställd som chaufför. Han packade marmelad i en vecka och bad sedan om att få återgå till sina vanliga arbetsuppgifter som chaufför. Efter sjukskrivningen fick han inte något ytterligare stöd från IB Transport Mälardalen AB utan han jobbade på som vanligt.

Två månader efter mötet med Daniel Danielsson och Madelene Hjelm blev han kontaktad av Madelene Hjelm som underrättade honom om tilltänkt avsked. När han sa att han inte förstod varför så sa hon ”du vet varför” och insisterade att han skulle skriva under. IB Transport Mälardalen AB hade inte nämnt något tidigare om uppsägning eller avsked. Bolaget hade heller inte förvarnat honom i samband med ledigheten eller upplyst honom om att han riskerade sin anställning om han åkte. Han uppfattade som att ledigheten beviljades både innan resan och under resan när han kontaktade Daniel Danielsson om förlängning. Han hade inte åkt på resan om bolaget sagt nej. Han hade även uppvisat resehandlingarna om han visste att han riskerade sin anställning.

Madelene Hjelm har uppgett i huvudsak följande. Hon är VD på IB Transport Mälardalen AB sedan ungefär ett år tillbaka. Hon hade inte någon kontakt med Shadi Azzam innan resan. Hon blev inkopplad senare och närvarade vid mötet med Shadi Azzam den 27 augusti 2021. Det var hon, Shadi Azzam och Daniel Danielsson. Anledningen till mötet var att de ville klargöra omständigheterna kring Shadi Azzams frånvaro. De frågade Shadi Azzam när han kommit tillbaka till Sverige och då uppgav han att han återvänt den 19 augusti. De frågade varför han inte kontaktat bolaget men då svarade Shadi Azzam att han inte hade velat. De förklarade innebörden av arbetsplikt enligt anställningsavtalet och bad Shadi Azzam uppvisa resehandlingar. Shadi Azzam vägrade, blev mycket upprörd och slog handen i bordet. Shadi Azzam sa bara att han varit frånvarande på grund av sin son och att de inte hade med det att göra. De förtydligade även för Shadi Azzam om att han måste prata med arbetsgivaren innan han är borta. Vid tidpunkten för mötet hade Shadi Azzam varken anmält frånvaro till dem eller rapporterat vård av barn till Kalix vilket är arbetsrutin. Shadi Azzam hade bara uppgett att han behövde vara hemma och vila. Shadi Azzam kunde heller inte uppvisa att han fått ersättning för vård av barn under perioden han var frånvarande.

Den 26 oktober 2021 fick hon bekräftat att Shadi Azzam inte fått ersättning för vård av barn eller egen sjukdom efter den 9 augusti 2021. Hon underrättade Shadi Azzam om tilltänkt avsked. Hon förklarade även att Shadi Azzam hade en vecka på sig att bemöta underrättelsen. Hon hörde ingenting. Vid överläggningen den 3 november 2021 valde bolaget sedermera att endast säga upp honom eftersom avsked kändes för tufft tilltaget med hänsyn till omständigheterna. Beträffande protokollet så är det en felskrivning; rätt datum är 27 augusti 2021 och inte den 30 augusti 2021.

När Shadi Azzam delgavs uppsägningen informerades han även om att han hade två månaders uppsägningstid. Shadi Azzam sa då att han inte tänkte jobba en dag till och sedan gick han och återkom inte till arbetet. Skälet för uppsägningen var den olovliga frånvaron. Den hade inte något att göra med Shadi Azzams skada och nedsatta arbetsförmåga efter olyckan.

Daniel Danielsson har uppgett i huvudsak följande. Han var anställd vid IB Transport Mälardalen AB under perioden 2018-2022. Vid den för målet aktuella tidpunkten var han personalchef och schemaansvarig. I maj 2021 sökte Shadi Azzam upp honom inne på terminalen och begärde semester från den 14 juli 2021 och en månad fram. Shadi Azzam hade tagit ut semester i april samma år så han informerade Shadi Azzam att han inte hade några inestående semesterdagar kvar. Shadi Azzam övervägde då att i stället ta tjänstledigt. Han informerade Shadi Azzam att ansökan om tjänstledighet behövde göras på en särskild blankett och att sådan ledighet behövde godkännas av Madelene Hjelm eller Arnt Hjelm. Shadi Azzam uppgav att avsikten med ledigheten var att söka vård för sonen. Shadi Azzam sa även att han hoppades ledigheten skulle godkännas eftersom han avsåg åka oavsett. En tid senare kontaktade Shadi Azzam honom via Teams och frågade hur det gick. Han upplyste även Shadi Azzam om att Shadi Azzam kunde ”vabba” i stället för att ansöka om tjänstledighet eftersom resan avsåg vård av barn. I juli när Shadi Azzam kom till honom med sjukpapper med anledning av olyckan i juni så pratade de om detta igen. Vid denna tidpunkt hade Shadi Azzam ännu inte inkommit med ansökan om tjänstledighet.

Under tiden Shadi Azzam var bortrest hade de kontakt via Teams. I augusti skickade Shadi Azzam ett meddelande och sa att han behövde ledigt i ytterligare två veckor. Han svarade Shadi Azzam att det var inte så bra och att det satte bolaget i en svår sits. Han frågade även om Shadi Azzam anmält vård av barn till Kalix i enlighet med bolagets arbetsrutiner.

Den 27 augusti 2021 hade de ett möte med Shadi Azzam. Anledningen till mötet var att undersöka läget eftersom bolaget blivit fundersamma under tiden Shadi Azzam var borta. De tänkte också få klarhet i om Shadi Azzam ansökt om ersättning för vård av barn. Vid mötet sa Shadi Azzam att han varit i Tyskland och att han kommit hem tidigare än vad som kommunicerats på Teams. När de frågade Shadi Azzam om varför han inte kommit till arbetet svarade han bara ”att han behövde två veckor till”.

En tid senare hade de ytterligare ett möte med Shadi Azzam. Madelene Hjelm hade tidigare varslat Shadi Azzam så tanken med mötet var att verkställa varslet. Han hade inte hört något från Shadi Azzam mellan tidpunkten för varslet och mötet. Vid mötet informerades Shadi Azzam om uppsägningstiden men han valde att inte jobba mer. Anledningen till uppsägningen var den olovliga frånvaron under sommaren och inte Shadi Azzams skada.

DOMSKÄL

Rättsliga utgångspunkter

Lag (1982:80) om anställningsskydd har sedan IB Transport Mälardalen AB:s uppsägning av Shadi Azzam ändrats i flera avseenden. I det här målet aktualiseras regleringen i lagen angående när uppsägning får ske (7 §), vad som gäller beträffande anställningens bestånd vid tvist om uppsägningens giltighet (34 §) samt rätten till skadestånd vid brott mot lagens bestämmelser (38 §). Någon ändring i lagen när det gäller rätten till skadestånd har inte skett. Beträffande när uppsägning får ske och vad som gäller beträffande anställningens bestånd har regleringen ändrats (lag [2022:835] om ändring i lagen om anställningsskydd). Av övergångsbestämmelserna (p. 9) framgår emellertid att om en arbetsgivare har sagt upp arbetstagaren före den 1 oktober 2022 gäller äldre föreskrifter för frågor som har att göra med den uppsägningen. I det här fallet ska således de äldre lydelseerna av 7 och 34 §§ lagen om anställningsskydd tillämpas.

Enligt 7 § lag om anställningsskydd i dess äldre lydelse ska en uppsägning vara sakligt grundad. När det gäller bedömningen av om misskötsamhet i arbetet utgör saklig grund för uppsägning bör den inte så mycket inriktas på vad som har förekommit i det särskilda fallet utan mera på de slutsatser om arbetstagarens lämplighet som kan dras av det inträffade. Detta innebär att uppsägning som regel inte kan göras enbart till följd av något enstaka fall av misskötsamhet, slarv eller olämpligt uppträdande, om inte förseelsen är så allvarlig att arbetstagaren därigenom måste anses ha visat sig klart olämplig för sitt arbete (prop. 1973:129 s. 124 f. och prop. 1981/82:71 s. 65). En

uppsägning ska inte framstå som överraskande eller omotiverad. En arbetsgivare ska därför erinra arbetstagaren om att det är tal om ett missförhållande som enligt arbetsgivarens uppfattning har betydelse för anställningsförhållandets bestånd. Sådana tillsägelser och varningar ska ingå som ett led i arbetsgivarens handläggning av företeelser på arbetsplatsen som kan leda till uppsägning, annars föreligger inte saklig grund för uppsägning.

Enligt 34 § lag om anställningsskydd i dess äldre lydelse upphörde inte anställningen till följd av uppsägningen om det uppkom tvist om uppsägningens giltighet. Anställningen upphörde först när tvisten om giltigheten hade slutligt avgjorts.

Det är arbetsgivaren som ska visa att det förelegat saklig grund för uppsägning. Detta innebär att arbetsgivaren, när det som i detta fall är tvist om förekomsten av de omständigheter som lagts till grund för uppsägningen, har att fullt ut bevisa dessa omständigheter. Denna beviskyldighet medför att brister i bevisningen om vad som faktiskt inträffat går ut över arbetsgivaren (se AD 2005 nr 17).

En arbetsgivare som bryter mot lagen om anställningsskydd ska inte bara betala lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till utan även ersättning för skada som uppkommer. Skadeståndet kan avse både ersättning för den ekonomiska förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär (38 §).

Tingsrättens bedömning

IB Transport Mälardalen AB har som grund för uppsägningen gjort gällande att Shadi Azzam under perioden 9 augusti 2021 till den 27 augusti 2021 varit olovligt frånvarande från arbetsplatsen. Shadi Azzam har vidgått att han inte arbetade den aktuella perioden men anfört att han uppfattat det som att han fått ledighet beviljat av Daniel Danielsson genom personliga möten på arbetsplatsen och genom de av båda parterna återopade chattkonversationerna på plattformen Teams.

Det är utrett att Daniel Danielsson innan resan upplyst Shadi Azzam om att Shadi Azzam behövde ansöka om ersättning för vård av barn. Av Teams-konversationerna framgår även att Daniel Danielsson senare, under Shadi Azzams bortavaro, frågat Shadi Azzam om anmälan för vård av barn eller annat underlag.

Shadi Azzam har gjort gällande att han haft fog för sin uppfattning att ledigheten var godkänd eftersom Daniel Danielsson varken innan eller under resan uttryckligen meddelat honom att han inte fick resa eller att han skulle avbryta resan. Det framgår av Madelene Hjelms och Daniel Danielssons uppgifter att det vid mötet den 27 augusti 2021 fortfarande inte var klarlagt för bolaget huruvida Shadi Azzam ansökt om och erhållit ersättning för vård av barn. Det kan därmed inte anses ha funnits skäl för bolaget att förbjuda Shadi Azzam från att resa eller senare kräva att Shadi Azzam skulle avbryta resan. Den omständighet att IB Transport Mälardalen AB vid upprepade tillfällen bett Shadi Azzam inkomma med underlag för att styrka vård av barn, dels genom Daniel Danielssons Teams-meddelanden, dels vid mötet den 27 augusti 2021, talar också för att IB Transport Mälardalen AB med tillräcklig tydlighet förmedlat till Shadi Azzam under vilka omständigheter hans frånvaro kunde godkännas och vad som krävdes för att så skulle ske. Sammantaget finner tingsrätten att Shadi Azzam inte haft fog för sin uppfattning att ledigheten hade beviljats. Det är därmed visat att Shadi Azzam varit olovligen frånvarande från sitt arbete under perioden 9 augusti 2021 till den 27 augusti 2021.

Därmed uppstår frågan om Shadi Azzams olovliga frånvaro utgör saklig grund för uppsägning. Det är uppenbart att en anställds olovliga frånvaro under en längre period skapar olägenheter för både arbetsgivaren och kollegor och att ett sådant agerande från en arbetstagers sida utgör misskötsamhet på arbetsplatsen. De omständigheter som domstolen har funnit styrkta kan däremot inte anses vara av så allvarlig art att Shadi Azzam skulle anses ha visat sig klart olämplig för sitt arbete. Mot bakgrund av det anförda kan den aktuella misskötsamheten inte anses av det allvarliga slag som krävs för att utgöra saklig grund för uppsägning. Inte heller har det visats att IB Transport Mälardalen AB, genom parternas uppgifter, i samband med att Shadi Azzam olovligen

har uteblivit från arbetet, givit honom någon form av varning eller på annat sätt erinrat honom om de eventuella konsekvenserna av hans beteende.

Vid en sammantagen bedömning av vad som framkommit i målet har IB Transport Mälardalen AB därför, enligt tingsrättens mening, inte visat att Shadi Azzams misskötsamhet utgjort saklig grund för uppsägning. Med anledning av den slutsatsen saknas det skäl för tingsrätten att ta ställning till bolagets omplaceringskyldighet eller beaktande av den s.k tvåmånadersfristen. IB Transport Mälardalen AB har, utöver olovlig frånvaro under den aktuella perioden, inte gjort gällande någon annan grund för uppsägning. Därför saknas även anledning för tingsrätten att ta ställning till vad parterna anfört om de meningsskiljaktigheter som uppstått i samband med Shadi Azzams sjukskrivning den 27 augusti 2021.

Tingsrätten har ovan funnit att IB Transport Mälardalen AB inte har visat att det fanns saklig grund för uppsägning. Uppsägningen har således varit i strid med 7 § lagen om anställningsskydd i dess äldre lydelse. Bolaget är därmed skyldigt att betala allmänt skadestånd till Shadi Azzam. Tingsrätten bedömer att skäligt allmänt skadestånd i det aktuella fallet uppgår till det yrkade beloppet om 100 000 kr.

Shadi Azzam har även begärt ekonomiskt skadestånd för utebliven lön från och med januari 2022. Om en tvist om uppsägningens giltighet uppkommer upphör ej anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt avgjorts. Shadi Azzam har därmed rätteligen varit anställd hos IB Transport Mälardalen AB under samtliga månader för vilka han begär ersättning. Av utredningen framgår att Shadi Azzam inte har erbjudits arbete och inte heller erhållit någon lön från det att uppsägningstiden löpte ut. Tingsrätten finner därmed att Shadi Azzam har rätt till ekonomiskt skadestånd för yrkad period. Om beloppen i fråga råder inte tvist. Rätten till ränta på beloppet följer av lag och ska utgå från lönefordringarnas respektive förfallodag.

Rättegångskostnader

Den av advokat Lucas Wiberg begärda ersättningen enligt rättshjälpslagen bedöms som skälig i förhållande till målets art och omfattning. Shadi Azzam har vunnit bifall för sin talan och IB Transport Mälardalen AB ska därmed förpliktas att ersätta hans rättshjälpskostnader. Detta ska ske enligt den fördelning som Rättshjälpsmyndigheten bestämmer.

HUR MAN ÖVERKLAGAR, se bilaga (TR-04)

Domen kan överklagas. Överklagande, ställt till Arbetsdomstolen, ska ha inkommit till tingsrätten senast den 5 maj 2023.

Rebecka Wiking



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.