



GÖTEBORGS TINGSRÄTT  
Avdelning 3

**DOM**  
2023-02-07  
Meddelad i  
Göteborg

Mål nr  
T 20103-21

## PARTER

### Kärande

OSCAR Andreas Kolsrud, 19700713-1035  
Ötjärnsvägen 15, 435 40 Mölnlycke

Ombud: Advokaterna Kristofer Munde och Tomas Kvartsberg  
Munde Ahlberg Advokatbyrå, Kronhusgatan 7, 411 05 Göteborg

### Svarande

Västra Götalandsregionen, 232100-0131  
c/o Regionens Hus, 462 80 Vänersborg

Ombud: Lena Kullander  
Västra Götalandsregionen, Regionens Hus, 462 80 Vänersborg

---

## DOMSLUT

1. Västra Götalandsregionen ska till Oscar Kolsrud betala 20 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den till dess full betalning sker.
2. Västra Götalandsregionen ska ersätta Oscar Kolsrud för dennes rättegångskostnader med 202 800 kr, varav 160 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess full betalning sker.

---

Dok.Id 2586009

**Postadress**

404 83 Göteborg

**Besöksadress**

Ullevigatan 15

**Telefon**

031-743 60 00

**E-post:** avdelning3tgg@dom.se

www.goteborgstingsratt.domstol.se

**Telefax**

**Expeditionstid**

måndag – fredag

08:00–16:00

## **BAKGRUND**

Oscar Kolsrud har tidigare varit anställd som överläkare på thoraxkirurgkliniken på Sahlgrenska Universitetssjukhuset. Han började arbeta hos VGR den 5 november 2007 och har efter det att talan väcktes sagt upp sig och lämnat sin anställning.

Genom sitt medlemskap i arbetsgivarorganisationen Sveriges Kommuner och Regioner var VGR under Oscar Kolsruds anställning bunden av kollektivavtalet AB 20. Enligt 11 § i kollektivavtalet kan en arbetstagare, som gjort sig skyldig till fel eller försummelse, meddelas disciplinpåföljd i form av en skriftlig varning. Aktuell bestämmelse i AB har följande lydelse:

### *§ 11 Disciplinpåföljd*

*Mom. 1 En arbetstagare som i arbetet gjort sig skyldig till fel eller försummelse kan meddelas disciplinpåföljd i form av skriftlig varning. Disciplinpåföljd får dock inte meddelas en arbetstagare för att arbetstagaren har deltagit i strejk eller jämförlig stridsåtgärd.*

Innan en varning utfärdas ska en grundlig utredning genomföras för att säkerställa att alla relevanta omständigheter blir klarlagda.

Efter anmälan från Karin Bengtsson och senare utredning genom "Hälsan och Arbetslivet" har VGR, den 28 september 2021, tilldelat Oscar Kolsrud en disciplinpåföljd i form av en skriftlig varning. De angivna skälen för varningen är att Oscar Kolsrud påstås ha utsatt Karin Bengtsson för kränkningar, sexuella anspelningar samt hotfullt beteende.

### **PARTERNAS STÅNDPUNKTER**

**Oscar Kolsrud** har begärt att tingsrätten ska förpliktiga Västra Götalandsregionen ("VGR") att till honom betala allmänt skadestånd om 30 000 kronor jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämmningsansökan till dess betalning sker.

**VGR** har bestritt Oscar Kolsruds begäran i dess helhet. VGR har inte heller godtagit (vitsordat) något belopp som skäligt i och för sig. Dock har VGR godtagit det sätt röntan är beräknad på.

Parterna har begärt ersättning för sina respektive rättegångskostnader.

### **GRUNDER**

**Oscar Kolsrud** har som grund för sin talan angett följande.

Oscar Kolsrud har inte kränkt Karin Bengtsson. Han har inte heller utsatt henne för sexuella anspelningar eller uppträtt hotfullt gentemot henne. Det saknas därför grund för den meddelade disciplinpåföljden vilken således har meddelats i strid med kollektivavtalet.

De omständigheter som grundar varningen kom till VGR:s kännedom under sommaren 2020. Utredningen skedde under sommaren 2021 och den skriftliga varningen tilldelades Oscar Kolsrud först i september 2021. Endast i undantagsfall bör en varning tilldelas för något som arbetsgivaren känt till i mer än ett halvår. Det föreligger inte grund för undantag i detta fall. Sålunda skulle Oscar Kolsrud inte, även om han hade gjort sig skyldig till kränkande beteende, tilldelats en varning. Oscar Kolsrud är, på grund av den felaktiga disciplinpåföljden, berättigad till allmänt skadestånd enligt 54 och 55 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Det har även varit värslöst av VGR att låta Göran Karlssons utredning ligga till grund för den varning som VGR tilldelat Oscar Kolsrud.

VGR har som grund för sitt bestridande angett följande. Skäl för att utfärda skriftlig varning har förelegat. Något brott mot kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser ("AB") har därför inte begåtts och grund för skadeståndsskyldighet föreligger inte.

### **PARTERNAS UTVECKLING AV TALAN**

**Oscar Kolsrud** har till utveckling av sin talan angett följande.

#### *De påstådda händelserna*

VGR genomförde under juni 2021 en utredning där intervjuer hölls med Oscar Kolsrud, Karin Bengtsson som anklagat honom för olämpligt beteende samt två medarbetare (EH och JP), två tidigare chefer (MT och HR), en facklig representant (LÖ) samt en före detta medarbetare (JL). Utredningen konstaterade att det inte gick att säkerställa att det förekommit sexuella trakasserier. Emellertid bedömde utredaren att Oscar Kolsrud utfört olämpliga handlingar av kränkande/trakasserande art i sådan omfattning att de kan betecknas som kränkande särbehandling. Utredningen avslutades med att konstatera att; "Oscar har utsatt Karin för kränkningar, sexuella anspelningar om homosexualitet samt hotfullt beteende vid ett antal tillfällen sedan 2017".

Till stöd för slutsatsen att det förekommit olämpligt beteende fanns, bortsett från den anklagande personens uppgifter, uppgifter från andra anställda om hur Oscar Kolsrud ska ha betett sig. Flera personer återgav i utredningen endast saker som Karin Bengtsson har berättat för dem, men som de inte själva bevittnat. Oscar Kolsrud ställde sig frågande till de flesta av påståendena samt tillbakavisade att han, i vart fall medvetet, skulle ha kränkt Karin Bengtsson. Det förelåg inga konkreta, bevittnade händelser som stödde anklagelserna.

*Förfarandet kring varningen*

Den 5 juli 2021 fick Oscar Kolsrud en underrättelse om att VGR övervägde att tilldela honom en disciplinpåföljd enligt 11 § AB 20. Orsaken angavs vara att han brutit mot sina skyldigheter i anställningsavtalet och skälet till övervägandet angavs som kränkande särbehandling.

Oscar Kolsruds fackförbund, Västra Götalands läkarförening, begärde överläggning. Överläggningen mellan VGR och fackförbundet genomfördes den 24 augusti 2021. Vid överläggningen framförde fackförbundet bland annat att utredningen var undermålig samt att händelserna som låg till grund för disciplinpåföljden inte var klarlagda.

Den 28 september 2021 tilldelades Oscar Kolsrud, trots fackförbundets invändningar, en disciplinpåföljd i form av skriftlig varning enligt 11 § AB 20. VGR motiverade disciplinpåföljden med att Oscar Kolsrud, enligt VGR:s bedömning, utsatt en kollega för kränkningar, sexuella anspelningar samt hotfullt beteende vid ett antal tillfällen sedan 2017. Oscar Kolsrud utgår från att arbetstagaren som åsyftas i disciplinpåföljden är Karin Bengtsson.

För att en arbetsgivare ska få utfärda en disciplinpåföljd i enlighet med 11 § AB 20 krävs en eller flera konkreta händelser där arbetstagaren på ett tydligt sätt brutit mot sina åtaganden inom ramen för anställningen. En varning får inte grunda sig på en generell uppfattning om en felaktig attityd eller ett felaktigt förhållningssätt från arbetstagaren. Vidare är det arbetsgivaren som har bevisbördan för att de omständigheter som grundar varningen har skett. Beviskravet gällande disciplinpåföljd är detsamma som gäller vid uppsägning eller avsked.

Utredningens slutsats baseras på Karin Bengtssons egna uppgifter, samt i huvudsak andrahandsuppgifter baserade på Karin Bengtssons uppgifter. Därtill lyfter utredningen ett tillfälle där Oscar Kolsrud påstås kommentera Karin Bengtssons sexuella läggning. Det råder dock delade meningar om vad som har sagts vid det aktuella tillfället. Oscar

Kolsrud är av uppfattningen att han aldrig har utsatt varken Karin Bengtsson eller någon annan på arbetsplatsen för någon kränkande särbehandling.

Mot bakgrund av den utredning som finns har VGR inte styrkt att Oscar Kolsrud har begått fel eller försummelse i arbetet på ett sätt som grundar en skriftlig varning enligt kollektivavtalet.

Som Arbetsdomstolen kommit fram till i fallet AD 2002 nr 18 har en arbetstagare rätt till allmänt skadestånd för det fall att en disciplinåtgärd i form av en skriftlig varning utfärdas utan att det funnits grund för det. Skadeståndets storlek bör i det här fallet bestämmas till 30 000 kronor.

#### *Gällande skadeståndets storlek*

De omständigheter som föranlett att en utredning inleddes kom till VGR:s kännedom under sommaren 2020. Utredningen skedde under sommaren 2021 men den skriftliga varningen tilldelades Oscar Kolsrud först i september 2021. När det gäller ett disciplinärt förfarande ligger det i sakens natur att det tidsmässigt bör ske nära det agerande som föranlett varningen.

En lång tidsutdräkt leder till en ovisshet som orsakar mer lidande för arbetstagaren än vad som är påkallat. En riktlinje är den så kallade tvåmånaderspreskriptionen i 7 § fjärde stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd. I sakens natur ligger att beslut om disciplinpåföljd bör fattas i så nära anslutning till förseelsen som möjligt. Endast i undantagsfall bör en varning tilldelas för något som arbetsgivaren känt till i mer än ett halvår.

Att det dröjt lång tid mellan att VGR fick kännedom om anklagelserna mot Oscar Kolsrud tills att en skriftlig varning utfärdades strider mot hur det är tänkt att kollektivavtalet ska tillämpas. Oscar Kolsrud har fått sväva i ovisshet under onödigt lång tid. Anklagelserna är därtill av relativt allvarlig art. Med beaktande därav bör ett allmänt skadestånd om 30 000 kronor anses skäligt.

**VGR** har till utveckling av sin talan angett följande.

*Bakgrund*

Genom en medarbetarenkät som genomfördes 2019 framkom att medarbetare på verksamhetsområde Thorax upplevde att det förekom sexuella trakasserier. Detta är något som självklart inte får förekomma på en arbetsplats och medarbetarna uppmanades därför av verksamhetschefen att höra av sig med mer information.

Flera medarbetare har därefter, oberoende av varandra, påtalat för verksamhetschefen att de uppfattat att Oscar Kolsrud systematiskt missbrukat rollen som studierektor för att komma nära och inleda relationer med nya medarbetare. Vid ett möte i juli 2020 där Oscar Kolsrud, företrädare för arbetsgivaren och Oscar Kolsruds fackliga organisation närvarade, informerades Oscar Kolsrud om vad som framkommit och om att hans uppdrag som studierektor skulle avslutas. Det påtalades för Oscar Kolsrud att alla medarbetare har en skyldighet att uppträda respektfullt. Det tydliggjordes också för honom vad arbetsgivaren förväntade sig av honom rörande hans agerande i förhållande till andra medarbetare.

Oscar Kolsrud lämnade synpunkter på detta i brev till verksamhetschefen. Den 12 april 2021 lämnade en medarbetare en anmälan om kränkande särbehandling till verksamhetschefen. Anmälan rörde händelser som inträffat 2020 och 2021. I anledning härav beslutade arbetsgivaren att låta en extern konsult utreda anmälan. Uppdraget lämnades till företagshälsovården och rapporten överlämnades till arbetsgivaren i juni 2021.

Utredningen genomfördes av den legitimerade psykologen Göran Karlsson. Slutsatsen i utredningen var att Oscar Kolsrud utsatt medarbetaren för kränkningar, sexuella anspelningar om homosexualitet samt hotfullt beteende vid ett antal tillfällen sedan 2017 och att, då det skett vid upprepande antal tillfällen och under längre tid fick anses som allvarligt. I den sammanfattande bedömningen anges också att det inte är någon

tvakan om att det beteende som Oscar Kolsrud haft uppenbarligen har skapat ett dåligt mående, minskat självförtroende och psykiskt lidande hos medarbetaren samt att det förekommit kränkande särbehandling i arbetsmiljölagens mening.

I enlighet med företagshälsovårdens rutiner kring denna typ av utredningar fick ytterligare en erfaren utredare granska utredningen och ta ställning till de slutsatser Göran Karlsson kommit fram till. Hen kom fram till samma slutsatser som utredaren, det vill säga att det förekommit kränkande särbehandling i arbetsmiljölagens mening.

#### *Utdelning av varning till Oscar Kolsrud*

Utredningen kring kränkande särbehandling blev klar i juni 2021 och den 5 juli 2021 underrättades Oscar Kolsruds fackliga organisation om att arbetsgivaren övervägde att utdela en varning enligt § 11 AB.

Den fackliga organisationen begärde överläggning och den genomfördes den 24 augusti 2021. Den fackliga organisationen var oenig med arbetsgivaren men meddelande inte något tolkningsföreträde. Oscar Kolsrud meddelades därefter den skriftliga varningen den 28 september 2021.

Utredningen som ligger till grund för arbetsgivarens bedömning och beslut om att utdela varningen var färdig i mitten av juni 2021 och Oscar Kolsrud underrättades därefter om att arbetsgivaren övervägde en varning. Efter att överläggning genomförts med den fackliga organisationen har därefter varningen utdelats i slutet av september 2021. Varningen har således lämnats i nära anslutning till att utredningen om kränkande särbehandling var klar och det stod klart för arbetsgivaren att grund för att utdela varningen förelåg.

Varningen har utdelats efter det att utredning har genomförts av en utomstående konsult som konstaterat att Oscar Kolsrud utsatt medarbetaren för kränkande särbehandling. Det som konstaterats i utredningen och slutsatserna som där dras har utgjort grunden för beslutet att utdela varningen. Det beviskrav som uppställs i



kollektivavtalet är därmed uppfyllt.

*Begärt skadestånd*

Oscar Kolsrud har begärt skadestånd med 30 000 kronor för brott mot AB. Som grund för begäran har Oscar Kolsrud åberopat att det har gått lång tid mellan händelserna och den tidpunkt då varningen delats ut. Oavsett vad som anförs ovan så bestrider VGR att skadestånd ska utgå med detta belopp för det fall att tingsrätten skulle finna att brott mot AB har skett.

Efter det att anmälan om kränkande särbehandling gjordes har en omfattande utredningen genomförts. Arbetsgivaren har i nära anslutning till att utredningen blivit klar underrättat Oscar Kolsrud om att arbetsgivaren hade för avsikt att utdela en varning. Sedan Oscar Kolsrud fått tillfälle att yttra sig över vad som framkommit, och sedan överläggning hållits med hans fackliga organisation lämnades varningen. Något dröjsmål med att lämna varningen har således inte förelegat.

Tingsrätten har avgjort målet efter huvudförhandling.

**DOMSKÄL**

På Oscar Kolsruds egen begäran har tingsrätten hört denne under sanningsförsäkran. På begäran av VGR har tingsrätten hållit vittnesförhör med den legitimerade psykologen Göran Karlsson.

Såväl Oscar Kolsrud som VGR har även lagt fram skriftlig bevisning, bl.a. i form av den aktuella varningen och den rapport avseende genomförd utredning som Göran Karlsson färdigställt.

*Rättsliga utgångspunkter*

Tingsrätten inleder med att konstatera att det finns förutsättningar för rätten att göra en överprövning av varningar likt den som det nu är fråga om. Därtill finns det stöd för

Oscar Kolsruds påstående att en obefogad varning principiellt kan leda till skadestånd, jämför Arbetsdomstolens dom AD 2002 nr 18. Vidare är det ostridigt mellan parterna att det är VGR som har bevisbördan för att det funnits stöd för att meddela den aktuella varningen.

*Tingsrättens bedömning avseende varningen*

Oscar Kolsrud har i sitt förhör huvudsakligen berättat om sina kontakter med anmälaren Karin Bengtsson i anslutning till deras gemensamma arbetsplats och även vid ett socialt tillfälle. Han har i förhöret vidhållit det han påstått i sin talan av att han ska ha någon konflikt eller liknande med Karin Bengtsson eller att han skulle ha utsatt henne eller någon annan på arbetsplatsen för kränkande särbehandling. Enligt Oscar Kolsrud har han berättat samma sak för Göran Karlsson i samband med att denne genomförde den aktuella utredningen.

Enligt tingsrätten har det inte framkommit något särskilt som gett tingsrätten anledning att ifrågasätta de uppgifter som Oscar Kolsrud, under straffansvar, har lämnat. Samtidigt kan det, som ofta är fallet när det rör påståenden om en persons eget olämpliga eller felaktiga beteende, finnas skäl att se med viss försiktighet på den personens egna uppgifter om sitt agerande. Enligt tingsrätten har Oscar Kolsruds vittnesmål, trots detta, ett relativt högt bevisvärde.

De uppgifter som Göran Karlsson har lämnat rör hur den utredning som han har genomfört har gått till. Detta gäller såväl utredningen på en mer generell metodologisk nivå som i detalj rörande vilka personer han hört och hur han kommit fram till sina slutsatser. Tingsrätten anser att det saknas all anledning att ifrågasätta de uppgifter som Göran Karlsson har lämnat under ed. Inte heller ifrågasätter tingsrätten det sätt på vilket Göran Karlsson har genomfört den aktuella utredningen eller de metoder och de riktlinjer han följt.

Göran Karlsson har även motiverat den slutsats som kommit fram till och vilka faktorer som spelat in vid hans bedömning. Detta framgår även tydligt i den rapport

som lagts fram som bevisning. Tingsrätten ifrågasätter inte Göran Karlssons vittnesmål och inte heller hans förmåga att utreda eller att bedöma snarlika frågor.

Den avgörande frågan är om Göran Karlssons utsaga och skriftliga bedömning är tillräckligt stark bevisning för att det funnit grund för den varning som VGR meddelade Oscar Kolsrud.

Göran Karlssons slutsats enligt rapporten är att

*OK har utsatt KB för kränkningar, sexuella anspelningar om homosexualitet samt hotfullt beteende vid ett antal tillfällen sedan 2017. Då det skett vid upprepade tillfällen och under längre tid får det ses som allvarligt.*

Göran Karlsson har i den del det rör hans slutsatser redogjort för att det rör sig om en sammanvägning av de utsagor som han tagit del av. Det rör sig om utsagor från anmälaren Karin Bengtsson, från den anmälda Oscar Kolsrud och från ytterligare fem medarbetare varav en hörts på begäran av Oscar Kolsrud. Enligt Göran Karlsson har det inte funnits några mer konkreta bevis tillgängliga i form av bilder SMS eller liknande. Dock ska det tidigare ha funnits ett eller flera meddelanden som dock inte fanns sparade längre.

Enligt tingsrätten rör det sig i samtliga de händelser som påstås om att ord står mot ord, att uppgifterna som lämnats är andrahandsuppgifter eller att det är fråga om uppgifter om mer allmän art. Tingsrätten ifrågasätter inte Karin Bengtssons upplevelse såsom hon beskrivit den i sin anmälan eller för Göran Karlsson. Vid tingsrättens bedömning blir dock dessa uppgifter, liksom Göran Karlssons rapport och slutsatser en form av andrahandsuppgifter.

En utredning likt den som Göran Karlsson genomfört uppfyller i de flesta fall helt säkert sitt syfte. Enligt tingsrättens bedömning är dock utredningen, jämte utredarens egen utsaga, i detta fall dock inte tillräcklig som ensamt underlag för att bevisa det riktiga i den varning som denna utredning har lett till. Enligt tingsrätten är bevisvärdet

av dessa samlade uppgifter lägre än de uppgifter och förklaringar som Oscar Kolsrud har lämnat vid huvudförhandlingen. Sammanfattningsvis anser tingsrätten att VGR inte har visat att Oscar Kolsrud har begått fel eller försummelse i arbetet på ett sätt som grundar en skriftlig varning enligt kollektivavtalet.

*Tingsrättens bedömning av skadeståndet*

Enligt tingsrätten finns det inte någon etablerad praxis rörande storleken på det allmänna skadeståndet vid varningar likt denna. Tingsrättens bedömning är att 20 000 kr är ett skäligt skadestånd. Vid denna bedömning har tingsrätten inte låtit tiden det tagit att genomföra utredningen och meddela varningen påverka i skärpande riktning. Detta eftersom det är rimligt för en arbetsgivare att under en rimlig tid utreda och värdera det påstådda agerandet innan en varning meddelas. Vid bedömningen av vad som är rimlig tid måste individuella hänsyn kunna tas som t.ex. hur omfattande utredningen har varit eller om utredningen skett i anslutning till en semesterperiod.

*Rättegångskostnader*

VGR är förlorande part i målet och ska därför ersätta Oscar Kolsrud dennes rättegångskostnader. Det begära beloppet är skäligt.

**HUR MAN ÖVERKLAGAR**, se bilaga 1 (TR-04)

Ett eventuellt överklagande ska ha kommit in till tingsrätten senast den 28 februari 2023 och vara adresserat till Arbetsdomstolen. Prövningstillstånd krävs.

Robert Eneljung



## 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).