



MALMÖ TINGSRÄTT
Avdelning 3
Enhet 306 T

DOM
2023-12-11
Meddelad i
Malmö

Mål nr
FT 13041-22

Sid 1 (12)

PARTER

Kärande

[Redacted text]

Ombud: Karin Henrikz och Johanna Ingemarsson
Malmö mot Diskriminering
Nobelvägen 36 C
214 33 Malmö

Svarande

SKV Transport AB, 559078-2958
Svalörtsvägen 44 A
246 50 Löddeköpinge

Ombud: Advokat Sven Lindblom
Advokatfirman Delphi i Malmö AB
Nordenskiöldsgatan 11A
211 19 Malmö

DOMSLUT

1. Käromålet lämnas utan bifall.
 2. Amro Amer ska ersätta SKV Transport AB:s rättegångskostnad med 1 476 kr för rättslig rådgivning.
-

Dok.Id 1689511

Postadress
Box 265
201 22 Malmö

Besöksadress
Bangårdsplatsen 2

Telefon
040-35 30 00
E-post: malmo.tingsratt@dom.se
www.malmotingsratt.domstol.se

Telefax

Expeditionstid
måndag – fredag
09:00–16:00

BAKGRUND

SKV Transport AB ("bolaget") bedriver åkeriverksamhet. Bolaget provanställde Amro Amer som distributionsförare den 6 juli 2021. Provanställningen övergick den 1 december 2021 till en tillsvidareanställning.

Amro Amers son var sjuk den 8-9 augusti 2022. Amro Amer sms:ade på kvällen den 8 augusti 2022 till bolagets schemaläggare, Mohammed Rashid, och förklarade att han dagen därpå, dvs. den 9 augusti 2022, behövde stanna hemma från jobbet för vård av barn. Sms:et löd: *"Hej, jag måste stanna hemma imorgon och vabba, eftersom mitt barn har skadat sig och kommer stanna hemma i några dagar."*

Mohammed Rashid, som också är en av bolagets firmatecknare, svarade med följande sms: *"Ok jag säger upp dig från och med idag enligt lag så har du en månad på dig och jobba."*

Dagen därpå, den 9 augusti 2022, kontaktade Amro Amer sitt fackförbund, Transportarbetarförbundet. Han fick kontakt med ombudsmannen Ghassan Aboutaka, som kontaktade bolaget.

Efter kontakter mellan ombudsmannen och bolaget, överenskoms att Amro Amers anställning avslutades. Överenskommelse dokumenterades i ett förhandlingsprotokoll daterat den 9 augusti 2022 ("protokollet"), vilket Amro Amer undertecknade den 10 augusti 2022. I protokollet angavs bl.a.

- att förhandlingen var påkallad av företaget med anledning av en organisationsförändring, som medförde övertalighet för en arbetstagare,
- att den som berördes av övertaligheten var Amro Amer,
- att Amro Amer sades upp på grund av arbetsbrist med en månads uppsägningstid,
- att Amro Amer under uppsägningstiden, som sträckte sig till den 10 september 2022, skulle vara arbetsbefriad, samt

- att ”Genom ovanstående överenskommelses fullgörande är samtliga frågor lösta, och ingendera parten äger framledes rätt att återuppta någon fråga av vilket slag det vara må hänförlig till Amro Amer”.

Hanteringen av Amro Amers anställningsärende kom att tilldra sig viss massmedial uppmärksamhet. Bolagets verkställande direktör, Shahin Khankishiyev, har i tidningen Arbetet kommenterat avslutandet av Amro Amers anställning enligt följande:

”Innan Amro började jobba här berättade vi att vi är ett litet åkeri där man inte alltid har möjlighet att vabba eller sjukskriva sig [...] Det fungerar inte, det går inte ihop för åkeriet. Vi driver en verksamhet och måste ha chaufförer som kommer varje dag för att det ska gå runt med kostnader och för att verksamheten ska gå runt. Detta blev droppen.”

Amro Amer gör i målet gällande att bolaget, genom att skicka det nämnda sms:et till Amro Amer med innebörden att han sägs upp, har brutit mot förbudet mot missgynnande i föräldraledighetslagen och därigenom är skyldigt att betala kränkingsersättning.

Bolaget har bestritt att det brutit mot nämnda missgynnandeförbud och anført att rätten att kräva ersättning under alla förhållanden omfattas av den i överenskommelsen intagna slutregleringsklausulen.

YRKANDEN OCH INSTÄLLNING

Amro Amer har yrkat att bolaget ska förpliktas att betala allmänt skadestånd med 22 000 kronor för kränkning, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning – den 23 januari 2023 – till dess betalning sker.

Amro Amer har också yrkat ersättning för sina rättegångskostnader motsvarande en timmes rättslig rådgivning och ansökningsavgiften till tingsrätten.

Bolaget har bestritt Amro Amers talan i dess helhet, men har vitsordat sättet att beräkna ränta som skäligt i och för sig. Bolaget har för egen del yrkat ersättning för sina rättegångskostnader bestående i en timmes rättslig rådgivning.

PARTERNAS GRUNDER FÖR TALAN

Amro Amer

Bolaget har meddelat Amro Amer att han sägs upp för att han har utnyttjat sin rätt att vara föräldraledig. Bolaget har därigenom missgynnat Amro Amer av skäl som har samband med hans föräldraledighet i strid med 16 § första stycket 7 punkten föräldraledighetslagen. Bolaget ska enligt 22 § föräldraledighetslagen betala allmänt skadestånd till Amro Amer för den kränkning som missgynnandet har inneburit.

Det föreligger inte någon överenskommelse mellan parterna som omfattar frågan om missgynnande enligt föräldraledighetslagen. I första hand för att frågan inte omfattas av protokollets slutregleringsklausul. I andra hand ska slutregleringsklausulen lämnas utan avseende i enlighet med arbetsrättslig praxis och 36 § avtalslagen, eftersom regleringen strider mot god sed på arbetsmarknaden eller annars är otillbörlig mot bakgrund av omständigheterna före och vid protokollets upprättande och undertecknande. Bolaget har ingått överenskommelsen i protokollet i syfte att göra sig av med Amro Amer på grund av att denne har velat utnyttja sin lagliga rätt att vara föräldraledig. Bolaget har felaktigt hävdat att det har förelegat arbetsbrist. Amro Amer har varit den svagare parten i avtalsförhållandet. Han har inte haft skäligt rådrum att ta ställning till överenskommelsen och inte deltagit i förhandlingen. Överenskommelsen har varit ofördelaktig för Amro Amer, som genom den förlorade en fast anställning.

Bolaget

Bolaget har inte sagt upp Amro Amer på grund av att han har nyttjat sin rätt att vara föräldraledig, utan på grund av arbetsbrist. Uppsägningen skedde i dialog med Amro Amers fackliga representant. Överenskommelsen, inbegripet slutregleringsklausulen, har uttryckligen accepterats av Amro Amer. Slutregleringsklausulen innebär att Amro Amer inte har rätt att begära ytterligare ekonomisk ersättning av bolaget.

Amro Amer har vid fem tidigare tillfällen varit ledig för vård av barn, utan att det lett till några problem. Det har tidigare förekommit mindre meningsskiljaktigheter mellan bolaget och Amro Amer. Den 19 april 2022 erhöll Amro Amer en varning på grund av en incident på bolagets terminal. Den händelsen var dock överspelad i augusti 2022.

Mohammed Rashids sms den 8 augusti 2022 var inte avsett att utgöra en uppsägning. Bakgrunden till sms:et var att Mohammed Rashid trodde att Amro Amers fru redan var ledig för vård av barn, vilket riskerade innebära att Amro Amer skulle vara olovligt frånvarande, eftersom det inte fanns förutsättningar för att båda föräldrarna samtidigt skulle kunna vara hemma för vård av barn. Det avsedda budskapet i sms:et var att olovlig frånvaro skulle kunna leda till uppsägning.

När bolagets verkställande direktör, Shahin Khankishiyev, fick höra om vad som hade hänt tog han direkt kontakt med Transportarbetarförbundet. Shahin Khankishiyev ville att fackförbundet skulle vara involverat för att tillvarata Amro Amers rättigheter och för att förhandla med bolaget.

Den 9 augusti 2023 förhandlade bolaget med Transportarbetarförbundet. I samband med förhandlingen nedtecknades den överenskommelse som framgår av protokollet. Det förelåg arbetsbrist och bolaget behövde genomföra en omorganisering. Bolaget och Transportarbetarförbundet har i dialog kommit fram till att arbetsbrist har förelegat och att Amro Amers anställning därför skulle avslutas. Amro Amer har varit företräd av ett fackligt ombud som har tillvaratagit hans rättigheter. Ombudsmannen på Transportarbetarförbundet, Ghassan Aboutaka, talar, precis som Amro Amer, arabiska. Amro Amer erhöll skäligt rådrum att ta ställning till överenskommelse och undertecknade denna den 10 augusti 2022. Överenskommelsen är bindande. Den här typen av överenskommelser är vanligt förekommande på svensk arbetsmarknad och strider inte mot god sed. Transportarbetarförbundet har gjort vad förbundet har uppfattat att Amro Amer ville. Amro Amer har ångrat sig i efterhand.

UTREDNINGEN I MÅLET

Tingsrätten har hållit huvudförhandling i målet.

På Amro Amers begäran har partsförhör under sanningsförsäkran hållits med honom själv.

Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

DOMSKÄL

Rättsliga utgångspunkter

Förbud mot missgynnande behandling av föräldralediga finns i föräldraledighetslagen (1995:584). Av 16 § första stycket följer att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet, bland annat när en arbetsgivare säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare. Det är fråga om ett missgynnande i föräldraledighetslagens mening om arbetsgivarens agerande medför skada eller nackdel för en arbetstagare, eller om agerandet är förenat med faktisk förlust, obehag eller liknande. Det avgörande är om en negativ effekt uppkommer (se prop. 2005/06:185 s. 81 f.).

En arbetsgivare som bryter mot föräldraledighetslagen ska enligt 22 § betala skadestånd för den förlust som har uppkommit och för den kränkning som har inträffat.

Bevisbördan regleras i 24 § föräldraledighetslagen. Om en arbetstagare visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit missgynnad av skäl som har samband med föräldraledighet, är det arbetsgivaren som ska visa att det inte har förekommit något sådant missgynnande eller att missgynnandet är en nödvändig följd av föräldraledigheten.

Tingsrättens bedömning

Inledande synpunkter

En första förutsättning för att kränkingsersättning ska utgå är att Amro Amer har

missgynnats i strid med 16 § föräldraledighetslagen. Tingsrätten kommer därför inledningsvis att ta ställning till om Amro Amer har missgynnats av bolaget i bestämmelsens mening. För det fall tingsrätten kommer fram till att ett sådant missgynnande har skett kommer tingsrätten att pröva om protokollets slutregleringsklausul omfattar frågan om missgynnande enligt föräldraledighetslagen och om det i så fall innebär att Amro Amer har avtalat bort sin rätt att begära kränkingsersättning. Om tingsrätten kommer fram till att så är fallet, kommer tingsrätten att pröva om slutregleringsklausulen ska lämnas utan avseende i enlighet med arbetsrättslig praxis eller 36 § avtalslagen.

Har Amro Amer missgynnats enligt föräldraledighetslagen?

Det kan inledningsvis konstateras att Amro Amer inte har gjort gällande att han slutligen blivit ensidigt eller olovligt uppsagd av bolaget. Tingsrätten har därmed att pröva om bolaget har vidtagit en handling som innebär en sådan annan ingripande åtgärd mot en arbetstagar som avses i 16 § första stycket 7 punkten föräldraledighetslagen.

Parterna är överens om sms:ets lydelse samt att det har skickats till Amro Amer i direkt anslutning till att han meddelade att han skulle vara ledig för vård av sjukt barn. Parterna har däremot olika uppfattning om sms:ets egentliga innebörd. Bolaget har uppgett att sms:ets innebörd var att informera Amro Amer om att olovlig frånvaro skulle leda till uppsägning. Den tolkning som bolaget presenterat har enligt tingsrätten ingen som helst förankring i sms:ets formulering. Det har inte heller presenterats någon som helst förklaring till varför Mohammed Rashid fått för sig att olovlig frånvaro skulle kunna föreligga. Att det i Arbetets nämnda artikel angavs att Amro Amers fru hade varit hemma en tidigare dag kan i sig omöjligen ha utgjort grund för en sådan misstanke, eftersom tidningsartikeln publicerades långt senare. Tingsrätten kan inte dra någon annan slutsats än att bolagets förklaring till sms:et är en uppenbar efterhandskonstruktion.

Den enda rimliga tolkningen av sms:et är alltså att Amro Amer fick ett tydligt besked om att han skulle sägas upp, på grund av att han utnyttjat sin lagstadgade rätt att vara ledig för vård av sjukt barn. Amro Amer har berättat att han kände stort obehag av beskedet, vilket är högst begripligt.

Utifrån den angivna bedömningen är det visat att Amro Amer har missgynnats och att åtgärden har haft ett direkt samband med att han begärde föräldraledighet. Som angetts i det föregående får en arbetsgivare enligt 16 § föräldraledighetslagen inte missgynna arbetstagare i de situationer som räknas upp i bestämmelsen. Enligt tingsrättens mening faller bolagets åtgärd utan vidare in under bestämmelsens tillämpningsområde.

Omfattar protokollets slutregleringsklausul frågan om missgynnande enligt föräldraledighetslagen?

Av protokollets slutregleringsklausul framgår att genom överenskommelsen är samtliga frågor lösta och ingendera part äger framledes rätt att återuppta någon fråga av vilket slag det vara må hänförlig till Amro Amer. Enligt protokollets lydelse har Amro Amer, genom att underteckna överenskommelsen, intygat att han har medverkat till den och att han är till fullo införstådd med dess innebörd och godkänner densamma.

Inledningsvis kan konstateras att även om föräldraledighetslagen är tvingande till arbetstagarens förmån innebär inte det att arbetsgivaren och arbetstagaren är förhindrade att ingå en överenskommelse om rätten till kränkingsersättning enligt lagen efter att en sådan rätt har aktualiserats. Rättigheterna kan alltså inte avtalas bort i förväg, men det finns inget som hindrar att redan uppkomna rättigheter blir föremål för förhandlingar.

Ändamålet med en slutregleringsklausul i den här typen av överenskommelser är att reglera samtliga utestående frågor mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Slutregleringsklausulens ordalydelse stämmer överens med detta syfte och talar för att varken Amro Amer eller bolaget ska ha rätt att begära ytterligare ekonomisk ersättning

av varandra, utöver vad som följer av själva överenskommelsen. Att frågan om missgynnande enligt föräldraledighetslagen eller kränkingsersättning inte uttryckligen nämns i protokollet utesluter i sig inte att detta kan omfattas av slutregleringsklausulen.

Vid tolkningen av slutregleringsklausulen är i första hand omständigheterna kring överenskommelsens tillkomst av intresse. Av utredningen i målet framgår att bolaget och Transportarbetarförbundet förhandlade överenskommelsen, och att förhandlingen föranleddes av att Amro Amer fått besked om att han sägs upp till följd av att han utnyttjat sin rätt till föräldraledighet. Även om frågan om missgynnande enligt föräldraledighetslagen inte uttryckligen nämns i protokollet, är det uppenbart att överenskommelsen föranleddes av sms-växlingen mellan Amro Amer och Mohammed Rashid. Det ligger nära till hands att betrakta överenskommelsen som en förhandlad förlikning eller uppgörelse mellan parterna till följd av det som inträffat. Den enda rimliga tolkningen är att parternas avsikt varit att reglera den uppkomna situationen, inbegripet det olämpliga i Mohammed Rashids sms. Det innebär i sin tur att tingsrätten gör bedömningen att slutregleringsklausulen innebär att Amro Amer förbundit sig att avstå från att möjliggöra att rikta anspråk av det slag som förs fram i målet.

Ska protokollets slutregleringsklausul lämnas utan avseende?

Det finns inget hinder mot att avsluta en anställning genom en sådan överenskommelse som parterna i detta mål har ingått. En sådan överenskommelse är som utgångspunkt rättsligt bindande, men den kan – liksom andra rättshandlingar – förklaras ogiltig på olika grunder. När en arbetstagares åtgärd att godta en överenskommelse om att anställningen ska upphöra har föranletts av arbetsgivaren och denne har uppträtt på ett sätt som måste anses stå i strid mot god sed på arbetsmarknaden eller annars är att bedöma som otillbörligt är överenskommelsen inte bindande för arbetstagaren. Det följer av de principer på vilka anställningsskyddslagen vilar (se exempelvis AD 1984 nr 102 och AD 2011 nr 92).

Amro Amer har i denna del gjort gällande att bolaget felaktigt har påstått att arbetsbrist har förelegat. Arbetsbrist är ett rättstekniskt begrepp. Det är ytterst arbetsgivaren som avgör behovet av arbetskraft och hur arbetsgivarens organisation ska vara utformad, men tingsrätten kan, under vissa förutsättningar, granska de av arbetsgivaren anförda företagsanknutna skälen. I en uppsägningstvist har arbetsgivaren som utgångspunkt bevisbördan för att arbetsbrist har förelegat. Den tvist som tingsrätten nu handlägger gäller dock inte en uppsägning, utan huruvida en överenskommelse om avslut av anställning ska förklaras ogiltig. Det är då arbetstagaren som bör anses ha bevisbördan för de omständigheter som görs gällande som grund för talan.

Bolaget har anfört att det fanns ett reellt behov av att göra en organisationsförändring och att arbetsbrist därmed förelåg. Det var, enligt bolaget, denna omständighet som föranledde att Amro Amers anställning avslutades. Amro Amer har gjort gällande att arbetsbrist inte har förelegat, men inte presenterat något direkt stöd för sitt påstående.

Tingsrätten gör följande bedömning. Bolagets uppgifter överensstämmer visserligen med protokollets ordalydelse, men det framstår som uppenbart att förhandlingen mellan bolaget och Transportarbetarförbundet inte påkallats med anledning av några planer på att genomföra en organisationsförändring. Kontakten mellan bolaget och Transportarbetarförbundet har uppenbarligen initierats med anledning av den situation som uppstått på grund av Mohammed Rashid olämpliga sms. Tingsrätten gör mot denna bakgrund bedömningen att Amro Amer bevisat att överenskommelsen egentligen inte föranleddes av någon arbetsbrist.

Amro Amer har också anfört att han är en betydligt svagare part än bolaget. Tingsrätten kan i det sammanhanget konstatera att Amro Amer vid förhandlingen var representerad av sitt fackförbund. Amro Amer har haft tillfälle att rådgöra med sin fackliga ombudsman, som liksom han själv är arabisktalande, under hela den arbetsrättsliga processen. Det framgår av Amro Amers partsförhör att han har haft tillfälle att diskutera överenskommelsen med sin fackliga representant och att han fick rådet att ingå överenskommelsen.

Amro Amer har vidare gjort gällande att han inte har erhållit skäligt rådrum att ta ställning till överenskommelsen. I målet är det ostridigt att Amro Amer mottog överenskommelsen den 9 augusti 2022 och att han undertecknade densamma dagen efter. Han hade därmed åtminstone ett antal timmar, inklusive en natt, på sig att ta ställning till överenskommelsen. Det har inte påståtts att bolaget har utövat påtryckning för att Amro Amer skulle underteckna överenskommelsen inom en viss tidsfrist. Det är i stället Amro Amers fackliga representant som, enligt partsförhøret med Amro Amer, har gett honom rådet att underteckna överenskommelsen snabbt. Det kan inte läggas bolaget till last. Det finns enligt tingsrätten inget som talar emot att Amro Amer hade kunnat få ytterligare betänketid på sig att ta ställning till överenskommelsen.

Slutligen har Amro Amer påstått att bolaget systematiskt gör sig av med arbetstagare och systematiskt förhindrar sina anställda från att ta ut föräldraledighet. I Amro Amers partsförhör har han uppgett att hans fackliga ombud berättat för honom att bolaget ställt till det för anställda tidigare och hittat på saker för att bli av med anställda. Dock har Amro Amer inte lämnat några konkreta uppgifter om hur detta skulle ha gått till eller när det skulle ha ägt rum. I sammanhanget kan konstateras att Shahin Khankishiyevs uttalanden, så som de är återgivna i tidningen Arbetet, vittnar om en fullständigt oacceptabel syn på arbetstagares lagstadgade rätt till föräldraledighet. Tingsrättens uppfattning är dock att Amro Amers påstående om att bolaget systematiskt förhindrar anställda att ta ut ledighet och gör sig av med anställda inte kan tillmätas någon avgörande betydelse vid bedömningen av om protokollets slutregleringsklausul ska lämnas utan avseende eller inte.

I alla rättsliga sammanhang är det en stark utgångspunkt att ingångna avtal ska upprätthållas. För att ingångna avtal ska ogiltigförklaras av det ena eller andra skälet, måste det framkomma väldigt tunga skäl. Detta gäller särskilt i ett fall som detta, där en omtvistad situation lösts genom en överenskommelse där arbetstagarens fackliga ombudsman medverkat. Det enda som enligt tingsrätten talar för ett åsidosättande av

villkoren i överenskommelsen är att den felaktigt angavs reglera en arbetsbristsituation. Denna oegentlighet kan emellertid omöjlig ha varit någon överraskning för Amro Amer. Att regleringen skedde på det sättet berodde sannolikt på att det fanns en ömsesidig önskan från avtalsparterna om att Amro Amer snarast skulle kunna erhålla a-kassa. Under sådana förhållanden är den vilseledande inramningen inte något starkt skäl för att åsidosätta avtalet på Amro Amers begäran.

Tingsrätten anser inte att det finns tillräckliga belägg för att bolaget har uppträtt i strid mot god sed på arbetsmarknaden eller agerat otillbörligt på ett sådant sätt att överenskommelsen mellan parterna ska ogiltigförklaras. Tingsrätten kan visserligen hålla med om att överenskommelsen inte verkar ha varit särskilt fördelaktig för Amro Amer, eftersom han genom den förlorade en fast anställning och enbart erhöll begränsade fördelar i förhållande till sina lagstadgade rättigheter i en uppsägningssituation. Denna omständighet ändrar emellertid inte tingsrättens bedömning, utan tingsrätten upprätthåller den rimliga tolkningen av protokollets slutregleringsklausul. Det innebär att Amro Amer är bunden av slutregleringsklausulen, att han avtalat bort sin rätt att kräva den ersättning som talan avser, och att käromålet därför ska ogillas.

Ersättning för rättegångskostnader

Vid denna utgång i målet ska Amro Amer ersätta bolagets kostnad för en timmes rättslig rådgivning. Med tanke på att bolaget anlitat ombud, framstår det som tydligt att det funnits en sådan kostnad, varför en sådan ersättning också döms ut.

HUR MAN ÖVERKLAGAR, se bilaga (TR 04)

Sista dagen för överklagande är den 2 januari 2024. Överklagande ges in till tingsrätten men prövas av Arbetsdomstolen.

Nicklas Söderberg



Hur man överklagar

Dom i arbetsvist, tingsrätt

TR-04 (AD)

Vill du att domen ska ändras i någon del kan du överklaga. Här får du veta hur det går till.

Överklaga skriftligt inom 3 veckor

Ditt överklagande ska ha kommit in till domstolen inom 3 veckor från domens datum. Sista datum för överklagande finns på sista sidan i domen.

Överklaga efter att motparten överklagat

Om ena parten har överklagat i rätt tid, har den andra parten också rätt att överklaga även om tiden har gått ut. Det kallas att anslutningsöverklaga.

En part kan anslutningsöverklaga inom en extra vecka från det att överklagandet 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 rätts-tillämpningen.
- 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.