



HELSINGBORGS  
TINGSRÄTT  
Avdelning 1

**DOM**  
2015-03-06  
Meddelad i  
Helsingborg

Mål nr  
T 2603-14

## **PARTER**

### **Kärande**

PER Thomas Rudolf, 671027-3514  
c/o Ydhagen  
Möllarpsvägen 17  
268 77 Kågeröd

Ombud och biträde enligt rättshjälpslagen: Advokat Ulf Juhlin  
Advokatfirman Juhlin & Partners KB  
Södra Storgatan 21  
252 23 Helsingborg

### **Svarande**

Strukton Rail Aktiebolag, 556571-9449  
Uddvägen 7  
131 54 Nacka

Ombud: Advokat Jens Tillqvist  
Advokatfirman Cederquist KB  
Box 1670  
111 96 Stockholm

---

## **DOMSLUT**

1. Per Rudolfs talan avslås.
2. Parterna ska stå för sina egna rättegångskostnader.
3. Tingsrätten fastställer ersättning enligt rättshjälpslagen (1996:1619) åt Ulf Juhlin till 113 844 kr, varav 72 912 kr avser arbete, 13 145 kr tidsspillan, 5 018 kr utlägg och 22 769 kr mervärdesskatt.

Dok.Id 568957

---

<b>Postadress</b>	<b>Besöksadress</b>	<b>Telefon</b>	<b>Telefax</b>	<b>Expeditionstid</b>
Box 712 251 07 Helsingborg	Konsul Perssons plats 1	042-19 97 00 <b>E-post:</b> helsingborgs.tingsratt@dom.se www.helsingborgstingsratt.domstol.se	042-19 88 00	måndag – fredag 08:00-16:00

## BAKGRUND

Per Rudolf har sedan den 1 juni 2009 varit anställd som banarbetare hos Strukton Rail Aktiebolag (nedan ”Strukton”). Han är och har under den i målet aktuella tiden varit medlem i motorcykelklubben Hells Angels. Per Rudolf anhölls den 6 maj 2012 i anledning av händelser som utspelats vid motorcykelklubben Svineriets vårfest. Per Rudolf häktades på grund av misstanke om brott och var frihetsberövad till och med den 14 november 2012. Den 6 december 2012 dömdes han av Kalmar tingsrätt till fängelse två år och sex månader. Efter frigivningen den 14 november 2012 återkom Per Rudolf till sin tjänst och fortsatte att arbeta hos Strukton under 16 månader. Under denna period blev han inte omplacerad och bolaget vidtog inte heller någon annan åtgärd med anledning av de brott han var åtalad för. Den 14 maj 2013 dömdes Per Rudolf av Göta hovrätt mot sitt nekande för bland annat sju fall av grov misshandel till fängelse i fyra år (mål B 90-13). Domen överklagades till Högsta domstolen, som inte meddelade prövningstillstånd. Per Rudolf började avtjäna straffet den 15 april 2014 och förväntas bli villkorligen frigiven den 7 juni 2016.

Strukton sade upp Per Rudolf från hans anställning den 4 april 2014. Som grund för uppsägningen angavs personliga skäl, nämligen att Per Rudolf skulle avtjäna en fängelsepåföljd under cirka två års tid, att detta innebar en olägenhet för arbetsgivaren och att kännedom om de brott han dömts för hade en negativ arbetsmiljöpåverkan.

## YRKANDEN OCH INSTÄLLNING

**Per Rudolf** har yrkat att tingsrätten ska ogiltigförklara Struktons uppsägning av honom den 4 april 2014 och förplikta Strukton att till honom betala ideellt skadestånd med 125 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen (1975:635) från dagen för delgivning av stämningsansökan<sup>1</sup> till dess betalning sker. Per Rudolf har vidare förbehållit sig rätten att återkomma med anspråk på ekonomiskt skadestånd för det fall tingsrätten skulle bifalla hans talan om ogiltigförklaring och Strukton inte skulle rätta sig efter domen.

---

<sup>1</sup> Strukton delgavs stämningsansökan den 24 juni 2014 (tingsrättens anmärkning).

**Strukton** har motsatt sig yrkandena men inte haft någon erinran mot vare sig förbehållet eller sättet att beräkna ränta.

**Parterna** har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader. För det fall han förlorar målet har Per Rudolf yrkat att tingsrätten bestämmer att vardera parten ska stå för sina egna rättegångskostnader enligt 5 kap. 2 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

#### GRUNDER

**Per Rudolf** har som grund för sin talan anfört följande. Uppsägningen var inte sakligt grundad. Den är därför ogiltig och ska ogiltigförklaras. Under sådana förhållanden har han rätt till ideellt skadestånd för den kränkning han utsatts för av arbetsgivaren. Skäligt belopp uppgår till 125 000 kr. Eftersom han hade skälig anledning att få tvisten prövad ska vardera parten stå för sina egna rättegångskostnader om han förlorar målet.

**Strukton** har som grund för sitt bestridande anfört följande. Per Rudolf har dömts för bland annat grov misshandel i sju fall till fyra års fängelse. Den tid som Per Rudolf kommer att vara frånvarande från arbetet är så lång att bolaget kommer att få kostnader och olägenheter om anställningen består. De brott som Per Rudolf dömts för är också sådana att de i sig utgör sakligt grund för uppsägning. Om Per Rudolf skulle komma tillbaka till arbetsplatsen, skulle det dessutom innebära en mycket negativ arbetsmiljöpåverkan och stora samarbetssvårigheter. Det har inte varit skäligt att kräva att bolaget genom omplacering skulle ha berett Per Rudolf annat arbete. Följaktligen har det förelagat saklig grund för uppsägningen. Skulle uppsägningen inte anses ha varit lagligen grundad ska skadeståndet jämkas till noll, eftersom omständigheterna har varit sådana att bolagets agerande varit försvarligt. Det finns under alla omständigheter inte skäl att låta vardera parten bära sina egna rättegångskostnader enligt 5 kap. 2 § lagen om rättegången i arbetstvister.

**UTVECKLING AV TALAN**

**Per Rudolf** har till utveckling av sin talan anfört i huvudsak följande.

Den brottslighet han mot sitt nekande dömts för saknar samband med anställningen. Det ska också påpekats att han, i enlighet med reglerna om medgärningsmannaskap, har dömts för gärningar som han rent faktiskt inte begått. Gärningarna har inte ansetts utgöra led i brottslighet som utövats i organiserad form enligt 29 kap. 2 § sjätte punkten brottsbalken. Sannolikheten att han inom ramen för arbetet kommer i kontakt med någon av målsägandena i brottmålet är ytterst liten.

Den tid under vilken han kommer att vara frånvarande från arbetet ska beräknas från det att han började avtjäna fängelsestraffet i anstalt till dess han beräknas bli villkorligt frigiven. Denna tid uppgår till omkring 26 månader. En sådan frånvarotid medför inte någon olägenhet för Strukton, som är ett internationellt företag med omkring 850 anställda i Sverige. Bolagets omsättning under år 2012 uppgick till 1 226 miljoner kr. Strukton har dessutom nyligen vunnit ett stort kontrakt i Skåne med början den 1 oktober 2015 och kan därmed antas vara i behov av ytterligare arbetskraft. Det rör sig alltså om ett stort företag som knappast lider någon olägenhet av att en arbetstagare är borta i omkring två år. Det kan antas att det finns flera anställda med en längre sjuk-skrivningsperiod än två år, där någon uppsägning inte kommer ifråga. Hans frånvaro kan dessutom bli kortare, om han tillåts avtjäna den avslutande delen av straffet med så kallad fotboja alternativt får frigång för att arbeta. Företagets olägenhet av bortovaron är därför inte av den omfattningen att den motiverar en uppsägning.

Det finns inte fog för påståendet att den brottslighet han dömts för har haft någon påverkan på arbetsmiljön hos Strukton. Han jobbar som banarbetare. Hans arbetsdag börjar i Hässleholm, där han får arbetsuppgifterna för dagen, och fortsätter sedan ute på järnvägsspår. I hans arbetsuppgifter ingår underhåll, reparationer, röjning efter olyckor m.m. Han har ingen kundkontakt. De enda han träffar på arbetstiden är hans arbetskamrater. Vilka personer han ska jobba med bestäms i början av varje dag; han arbetar alltså inte i något fast arbetslag. Han har skött sina arbetsuppgifter till full belåtenhet

och en av hans arbetsledare – Christoffer Nilsson – har rekommenderat honom varmt för liknande anställning i framtiden. Han har inte heller haft problem med sina övriga arbetsledare; en av dem har till och med stöttat honom i samband med de i målet aktuella händelserna. Att den lokala arbetsledningen skulle ha känt obehag på grund av den brottslighet han dömts för tillbakavisas därför. Detsamma gäller påståendet att den centrala HR-avdelningen i Stockholm skulle ha upplevt sådant obehag. Den enda han har träffat från den centrala HR-avdelningen är Gunnar Strömberg vid ett möte den 10 april 2014 i Hässleholm i anledning av uppsägningen. Det var först vid det mötet som Strukton förde fram uppgifter om att personalen kände oro och obehag. Det stämmer inte heller att hans arbetskamrater skulle ha känt rädsla för honom. Han har ett tufft jobb och hans arbetskamrater är också tuffa. Jargongen på arbetsplatsen är hård. Arbetskamraterna bryr sig inte om vad andra gör på fritiden. Att varken hans arbetskamrater eller någon annan känt rädsla för honom bekräftas av det förhållandet att han, sedan han släpptes ur häktet, återvände till arbetet och tilläts vara kvar i sin tjänst under 16 månader utan att någon åtgärd vidtogs av Strukton, trots att det var väl känt att han blivit dömd av tingsrätten. Det var tvärtom så att han, när han diskuterade situationen med platschefen Alf Karlsson, fick höra att denne ”sket i” vad han gjorde på sin fritid.

Han kan inte frigöra sig från uppfattningen att den egentliga anledningen till att han sagts upp av Strukton är att han är medlem i motorcykelklubben Hells Angels. Detta är i så fall allvarligt och står i strid mot föreningsfriheten. Hans medlemskap har sin grund i ett gammalt och genuint motorcykelintresse. På sin arbetsplats har han alltid varit öppen med sitt medlemskap i klubben men hållit en låg profil gällande medlemskapet eftersom det hör till hans privatliv.

**Strukton** har till utveckling av sitt bestridande anfört i huvudsak följande.

Redan längden av det fängelsestraff som Per Rudolf dömts till utgör saklig grund för uppsägning. Av Arbetsdomstolens praxis framgår att ett straff som överstiger två års fängelse ska kunna utgöra saklig grund för uppsägning och att frånvaro på grund av

straffverkställighet inte kan jämföras med frånvaro på grund av sjukdom. Även med hänsyn tagen till villkorlig frigivning har bolaget anledning att anta att Per Rudolf blir borta från arbetet i mer än två år. Därmed överstiger frånvaron de maximala tidsgränserna för tidsbegränsade anställningar, såsom vikariat och allmän visstidsanställning. Det är således svårt för bolaget att överblicka vilka kostnader och olägenheter den långa frånvaron kommer att innebära. När Strukton fick reda på att Per Rudolf var häktad tvingades bolaget anlita annan arbetskraft för att lösa hans arbetsuppgifter. Redan då uppstod alltså en olägenhet för bolaget.

I aktuellt fall utgör brottens karaktär en graverande omständighet för Per Rudolf. Han dömdes för grov misshandel i sju fall, misshandel i ett fall, egenmäktigt förfarande i fyra fall och skadegörelse i ett fall. Enligt domen har Per Rudolf i sitt agerande visat en särskild hänsynslöshet och råhet genom att tillsammans med andra attackera enskilda individer, i flera fall med tillhyggen, och genom att fortsätta misshandeln när individerna blivit försvarslösa. Agerandet har inneburit att individerna drabbades av allvarliga och potentiellt livshotande skador. Av domen framgår även att de gärningar som Per Rudolf dömts för är av sådan karaktär och har ett så högt straffvärde att det inte har någon påverkan på straffvärdet att han riskerar att bli avskedad eller uppsagd från sin anställning. Det är vidare av betydelse att Per Rudolfs brott har direkt samband med hans medlemskap i Hells Angels. Detta är en organisation som av statsmakterna be-tecknats som kriminell och våldsbejakande i ett antal utredningar och domar.

Redan i samband med att Per Rudolf återgick i arbete efter att ha släppts från häktet var det flera arbetstagare som framförde att de kände ett kraftigt obehag över att behöva arbeta med honom. Vissa arbetstagare vägrade till och med att ha någon kontakt med Per Rudolf på grund av rädsla för honom och de grova brott han begått. Dessutom har flertalet anställda sagt sig vara rädda för vad som kan hända om Per Rudolf kommer tillbaka till arbetsplatsen när han avtjänat sitt fängelsestraff. Dessa farhågor har framförts från anställda ”på golvet” till den lokala arbetsledningen som i sin tur lyfte frågan till den centrala HR-avdelningen. Per Rudolfs närvaro har alltså inneburit och

kommer, för det fall han kommer tillbaka till arbetsplatsen, att innebära stora arbetsmiljöproblem för bolaget i form av bland annat samarbetssvårigheter.

Det långa fängelsestraffet, i vart fall i förening med Per Rudolfs grova brottslighet och de samarbetssvårigheter som hans kvarstående i anställningen skulle orsaka, utgör saklig grund för uppsägning. Skulle uppsägningen inte anses ha varit lagligen grundad ska skadeståndet jämkas till noll, eftersom omständigheterna har varit sådana att bolagets agerande har varit försvarligt.

### **UTREDNINGEN I MÅLET**

Per Rudolf har hörts under sanningsförsäkran.

Vittnesförhör har hållits med Harry Lindström, klienthandläggare på kriminalvårdsanstalten Hall, Carin Levin, administratör hos Strukton, Olle Arnhult, Alf Larsson, Christian Ekvall och Martin Eversholt, alla banarbetare hos Strukton, samt Gunnar Strömberg, personalchef hos Strukton. Gunnar Strömberg har hörts på Struktons begäran, övriga på begäran av Per Rudolf.

Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

### **TINGSRÄTTENS BEDÖMNING**

#### *Arbetsdomstolens praxis*

Det är ostridigt i målet att de brott som Per Rudolf dömts för inte har något samband med hans anställning. Arbetsdomstolen har i ett flertal avgöranden uttalat att frågan om brottslighet begången utanför tjänsten kan läggas till grund för uppsägning inte kan besvaras generellt, utan att en prövning måste ske med utgångspunkt i omständigheterna i det enskilda fallet. Av Arbetsdomstolens praxis kan följande riktlinjer utläsas. Vid bedömningen av om det funnits saklig grund för uppsägning ska en avvägning göras mellan arbetstagarens intresse av att få ha anställningen kvar och arbetsgivarens intresse av att upplösa anställningsförhållandet. En uppsägning kan anses sakligt grun-

dad bara om arbetsgivarens skäl är tungt vägande och en omplacering till annat arbete inte kan komma i fråga. Frånvaro för att avtjäna fängelsestraff anses inte innebära att arbetstagaren utan giltig anledning åsidosätter sin arbetskyldighet, men sådan frånvaro kan ändå inte jämföras med frånvaro på grund av sjukdom eller lagstadgad rätt till ledighet. Frånvaro för att avtjäna fängelsestraff bör därför bedömas med hänsyn bland annat till arbetstagarens person och arbetsuppgifter, till hur han eller hon har skött sitt arbete och till arbetsgivarens möjligheter att ersätta arbetstagaren under dennes frånvaro. En allmän utgångspunkt är att ju längre tid en arbetstagare är frånvarande för att avtjäna fängelsestraff, desto större möjlighet bör det finnas för arbetsgivaren att säga upp arbetstagaren (se rättsfallen AD 1986 nr 21, 1993 nr 127, AD 2001 nr 2, AD 2001 nr 94, AD 2004 nr 30 och AD 2011 nr 26).

I AD 2004 nr 30 ansåg Arbetsdomstolen att det saknades saklig grund för att säga upp en arbetstagare som hade dömts till fängelse i två år och åtta månader för våldtäkt och misshandel. Brotten var begångna innan arbetstagaren påbörjade anställningen. Arbetsdomstolen slog fast att varken den tid under vilken arbetstagaren skulle vara frånvarande från arbetet för att avtjäna fängelsestraffet – 21 månader – eller frånvaron i kombination med de begångna brotten utgjorde saklig grund för uppsägning. Vid bedömningen beaktades att det var fråga om en större arbetsgivare, som ansågs ha goda möjligheter att klara frånvaron.

I AD 2011 nr 26 ansåg Arbetsdomstolen att det fanns saklig grund för att säga upp en arbetstagare som dömts till fängelse i fem år för försök till mord, begånget utom tjänsten. Domstolen uttalade att frånvarotiden – som uppgick till tre år och fyra månader – var så lång att man typiskt sett kunde räkna med kostnader och olägenheter för arbetsgivaren om anställningen bestod. Sammantaget ansågs frånvarotiden, i vart fall i förening med det allvarliga brott som arbetstagaren begått, utgöra saklig grund för uppsägning.



*Vilken frånvarotid ska läggas till grund för bedömningen?*

Den första fråga som tingsrätten måste ta ställning till är vilken frånvarotid som ska läggas till grund för bedömningen i målet. Per Rudolf har gjort gällande att den tid under vilken han varit häktad inte ska beaktas, utan att frånvarotiden ska börja räknas från den dag då han började verkställa fängelsestraffet i anstalt. Den relevanta frånvarotiden skulle därmed uppgå till omkring 26 månader. I rättsfallet AD 2008 nr 20 har emellertid Arbetsdomstolen slagit fast att även frånvaro före uppsägningen ska beaktas, eftersom arbetsgivaren har rätt att avvakta den straffrättsliga processens utgång innan uppsägning sker. Den omständigheten att Strukton inte sade upp Per Rudolf innan dess att brottmålsdomen mot honom vunnit laga kraft kan därför inte medföra att frånvaron under häktningstiden inte ska beaktas. Inte heller Struktons underlåtenhet att stänga av Per Rudolf från arbetet eller vidta någon annan åtgärd mot honom under de 16 månader som han var tillbaka i arbetet efter häktningstiden kan i detta avseende läggas bolaget till last. Det är därför Per Rudolfs sammanlagda frånvarotid, med beaktande av möjligheten till villkorlig frigivning, som ska läggas till grund för bedömningen i målet. Möjligheten till frigång eller till att avtjäna den avslutande delen av straffet med så kallad fotboja ska däremot inte beaktas (se AD 2008 nr 20). Vid den fortsatta bedömningen utgår tingsrätten därför från en frånvarotid om två år och åtta månader, motsvarande tre fjärdedelar av det utdömda fängelsestraffets längd.

*Har det funnits saklig grund för uppsägningen av Per Rudolf?*

En frånvarotid om två år och åtta månader medför typiskt sett kostnader och olägenheter för en arbetsgivare, även om det, som i Struktons fall, rör sig om ett förhållandevis stort företag. Kostnaderna och olägenheterna kan inte avhjälpas genom omplacering.

Härutöver ska brottslighetens karaktär beaktas. Enligt tingsrättens bedömning innebär inte det förhållandet att en arbetstagare dömts för grov misshandel i sig att det finns saklig grund för uppsägning, utan hänsyn måste tas till omständigheterna i det enskilda fallet. Per Rudolf dömdes av Göta hovrätt för grov misshandel i sju fall, misshandel i ett fall, egenmäktigt förfarande i fyra fall och skadegörelse i ett fall. Enligt hovrättens

bedömning hade han och ett flertal andra personer tagit sig in på motorcykelklubben Svineriets klubbområde, där de bl.a. misshandlade festdeltagare och slog sönder delar av inredningen. I domen uttalades bland annat att angreppet mot Svineriets lokaler föregicks av viss planering och genomfördes på ett organiserat och koordinerat sätt samt att gärningsmännen vid angreppet visade särskild hänsynslöshet och råhet genom att flera gärningsmän tillsammans attackerat enskilda målsäganden, i flera fall med tillhyggen, och genom att fortsätta misshandeln när målsägandena blivit försvarslösa. En av målsägandena drabbades av potentiellt livshotande skador, medan flera andra fick skador som betecknades som förhållandevis allvarliga.

Per Rudolf har alltså dömts för ett flertal brott av allvarlig karaktär. Även om det enligt Göta hovrätts bedömning inte fanns förutsättningar att tillämpa bestämmelsen i 29 kap. 2 § sjätte punkten brottsbalken, har brotten varit planerade och genomförts på ett organiserat och koordinerat sätt av flera personer. Den omständigheten att Per Rudolf i vissa fall dömdes i enlighet med reglerna om så kallat medgärningsmannaskap medför inte att brottsligheten ska anses mindre allvarlig. Tingsrätten anser mot denna bakgrund att brottsligheten typiskt sett är sådan att den medför en negativ arbetsmiljöpåverkan för en arbetsgivare. Detta gäller även om arbetstagaren, som i Per Rudolfs fall, inte har någon sådan position i företaget att han eller hon har direkt kontakt med kunder eller andra personer utanför verksamheten.

Per Rudolf har gjort gällande att det vid bedömningen av om brottsligheten innebär ett arbetsmiljöproblem ska beaktas att han tillåtits att komma tillbaka till arbetet i 16 månader efter det att han släppts från häktet och att det under den perioden inte vidtogs några åtgärder mot honom. Som anförts ovan innebär Arbetsdomstolens praxis att arbetsgivaren har rätt att avvakta den straffrättsliga processens slutliga utgång innan uppsägning sker. Därmed bör inte det förhållandet att Strukton har valt att inte vidta åtgärder mot Per Rudolf efter tingsrättens dom tillmätas någon betydelse vid bedömningen av vilken arbetsmiljöpåverkan brottsligheten har för bolaget.

Vid en samlad bedömning anser tingsrätten att den tid som Per Rudolf ska vara frånvarande från arbetet för att avtjäna fängelsestraffet, i vart fall i kombination med den allvarliga brottslighet som han dömts för, utgör saklig grund för uppsägning. Den omständigheten att Per Rudolf under anställningstiden ostridigt utfört sina arbetsuppgifter på ett klanderfritt sätt medför ingen annan bedömning. Per Rudolfs talan ska därför avslås.

#### *Fördelning av rättegångskostnader*

Huvudregeln avseende rättegångskostnadernas fördelning i tvistemål är att den tappande parten ska ersätta motpartens kostnader. Av 5 kap. 2 § lagen om rättegången i arbetstvister framgår dock att rätten i en arbetstvist kan besluta att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad, om den part som förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. I förarbetena till bestämmelsen (prop. 1974:77, s. 125) anges bland annat att en situation där den tappande parten kan ha haft skälig anledning att få tvisten prövad är om rättsläget har varit mycket svårbedömt.

De vägledande avgöranden från Arbetsdomstolen som gäller uppsägning i anledning av brott begångna utom tjänsten avser antingen längre eller kortare fängelsestraff än det som Per Rudolf dömts till. Den brottslighet som legat till grund för uppsägningarna har varit av annan karaktär än den brottslighet som Per Rudolf dömts för. Vad som också skiljer detta fall från de fall som Arbetsdomstolen har prövat är att Per Rudolf har tillåtits att komma tillbaka till arbetet efter häktningstiden och fått stå kvar i anställningen under 16 månader utan att några åtgärder vidtogs mot honom. Mot denna bakgrund får Per Rudolf anses ha haft skälig anledning att få tvisten prövad. Vardera parten bör därför bära sin egen rättegångskostnad.

#### **HUR MAN ÖVERKLAGAR**, se **bilaga** (DV 420)

Överklagande ska ha kommit in till tingsrätten senast den 27 mars 2015. Det kommer att prövas av Arbetsdomstolen.

Ylva Norling Jönsson

Linda Palmenäs

Anna Ljungberg



## ANVISNING FÖR ÖVERKLAGANDE AV DOM TILL ARBETSDOMSTOLEN

Den som vill överklaga tingsrättens dom ska göra detta skriftligen. **Skrivelsen ska skickas eller lämnas till tingsrätten.** Överklagandet prövas av Arbetsdomstolen.

Överklagandet ska ha kommit in till tingsrätten **inom tre veckor** från domens datum. Sista dagen för överklagande finns angiven på sista sidan i domen.

Har ena parten överklagat domen i rätt tid, får också motparten överklaga domen (s.k. **anslutningsöverklagande**) även om den vanliga tiden för överklagande har gått ut. Överklagandet ska också i detta fall skickas eller lämnas till tingsrätten och det måste ha kommit in till tingsrätten **inom en vecka** från den i domen angivna sista dagen för överklagande. **Om det första överklagandet återkallas eller förfaller kan inte heller anslutningsöverklagandet prövas.**

Samma regler som för part gäller för den som inte är part eller intervenient och som vill överklaga ett **i domen intaget beslut** som angår honom eller henne. I fråga om sådant beslut finns dock inte någon möjlighet till anslutningsöverklagande.

För att ett överklagande ska kunna tas upp i Arbetsdomstolen fordras att **prövningstillstånd** meddelas. Arbetsdomstolen lämnar prövningstillstånd om

1. det finns anledning att betvivla riktigheten av det slut som tingsrätten har kommit till,
2. det inte utan att sådant tillstånd meddelas går att bedöma riktigheten av det slut som tingsrätten kommit till,
3. det är av vikt för ledning av rättstillämpningen att överklagandet prövas av högre rätt, eller
4. det annars finns synnerliga skäl att pröva överklagandet.

Om prövningstillstånd inte meddelas står tingsrättens avgörande fast. Det är därför viktigt att

det klart och tydligt framgår av överklagandet varför klaganden anser att prövningstillstånd bör meddelas.

**Skrivelsen med överklagande ska innehålla** uppgifter om

1. den dom som överklagas med angivande av tingsrättens namn samt dag och nummer för domen,
2. parternas namn och hemvist och om möjligt deras postadresser, yrken, personnummer och telefonnummer, varvid parterna benämns klagande respektive motpart,
3. den ändring av tingsrättens dom som klaganden vill få till stånd,
4. grunderna (skälen) för överklagandet,
5. de omständigheter som åberopas till stöd för att prövningstillstånd ska meddelas, samt
6. de bevis som åberopas och vad som ska styrkas med varje bevis.

Skriftliga bevis som inte lagts fram tidigare ska ges in samtidigt med överklagandet. Vill klaganden att det ska hållas ett förnyat förhör med ett vittne, en sakkunnig eller en part eller en förnyad syn, ska han eller hon i skrivelsen ange det och skälen till detta.

Skrivelsen ska vara undertecknad av klaganden eller hans/hennes ombud. Till överklagandet ska bifogas lika många kopior av skrivelsen som det finns motparter i målet. Har inte klaganden bifogat tillräckligt antal kopior, framställs de kopior som behövs på klagandens bekostnad. Ytterligare upplysningar lämnas av tingsrätten. Adress och telefonnummer finns på första sidan av domen.

Om ni tidigare informerats om att förenklad delgivning kan komma att användas med er i målet/ärendet, kan sådant delgivningssätt också komma att användas med er i högre instanser om någon överklagar avgörandet dit.