

Sammanfattning:

När en anställd utlänning inte har föreskrivet arbetstillstånd, och anställningen således står i strid med författning, kan arbetsgivaren omedelbart avsluta anställningen utan att följa anställningsskyddslagen.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2026-07-08
Stockholm

AD 2026 nr 52
Mål nr B 75-25

KLAGANDE

Pizzabutik Specialisten i Stor Stockholm Handelsbolag (avregistrerat),
969757-7469, Strindbergsgatan 39, 115 31 Stockholm

MOTPART

SH

Ombud och rättshjälpsbiträde: advokaten Fredrik Larsson, Vernia
Advokatbyrå AB, Olof Palmes Gata 29, 111 22 Stockholm

SAKEN

Skadestånd på grund av avskedande m.m.

ÖVERKLAGAD DOM

Stockholms tingsrätts dom den 14 maj 2025 i mål nr T 5222-24

Tingsrättens dom, se bilaga.

KRAV OCH INSTÄLLNING TILL KRAVEN

Pizzabutik Specialisten i Stor Stockholm Handelsbolag (avregistrerat)
(bolaget), har krävt att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom,
ska avslå SH:s talan och förplikta honom att ersätta bolagets
rättegångskostnader vid tingsrätten med där krävt belopp.

SH har motsatt sig ändring av tingsrättens dom.

Postadress
Box 2018
103 11 Stockholm
Besöksadress
Stora Nygatan 2 A och B

Telefon
08-617 66 00

kansliet@arbetsdomstolen.se
www.arbetsdomstolen.se

Expeditionstid
måndag–fredag
09.00–12.00
13.00–15.00

SH har krävt ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

PARTERNAS TALAN OCH UTREDNINGEN

Parterna har åberopat omständigheter och utvecklat sin talan på i huvudsak samma sätt som vid tingsrätten.

Bolaget har även framfört att det avregistrerades före tingsrättens dom och att Arbetsdomstolen därmed bör pröva om talan mot bolaget kunde fortsätta efter dess upplösning och om tingsrättens dom bör undanröjas till följd av avregistreringen.

SH har även framfört att han var varaktigt bosatt i Grekland, med särskilt uppehållstillstånd i Sverige (och att han då inte behövde arbetstillstånd i Sverige). Han har även framfört att han, om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att han inte hade rätt att vistas i Sverige, har rätt till krävd lön och semesterersättning enligt lagen (2013:644) om rätt till lön och annan ersättning för arbete utfört av en utlänning som inte har rätt att vistas i Sverige (Sveriges införlivande av det s.k. sanktionsdirektivet), eftersom bolaget brustit i sin kontroll enligt lagen.

Bolaget har krävt att Arbetsdomstolen inte ska tillåta nämnda omständigheter, eftersom SH inte har gjort sannolikt att han inte kunnat åberopa omständigheterna redan vid tingsrätten eller annars haft giltig ursäkt för att inte göra det.

SH har motsatt sig att omständigheterna inte ska tillåtas och anfört att han redan vid tingsrätten åberopade att han var varaktigt bosatt i Grekland med särskilt uppehållstillstånd i Sverige genom att han berättade om detta i sitt förhör samt att det han framfört om rätt till lön och semesterersättning i övrigt är ny rättslig argumentation som är tillåten i överrätt.

Arbetsdomstolen har avgjort målet utan huvudförhandling.

Parterna har åberopat samma bevisning som vid tingsrätten. Den muntliga bevisningen som tingsrätten tagit upp har Arbetsdomstolen tagit del av genom uppspelning av ljud- och bildupptagningarna av förhören vid tingsrätten.

DOMSKÄL

Betydelsen av att bolaget avregistrerades före tingsrättens dom

Bolaget avregistrerades den 12 maj 2025, dvs. två dagar före tingsrättens dom och bolaget har framfört att det har upplösts. Frågan är om talan mot bolaget kunde fortsätta efter upplösningen och avregistreringen och om tingsrättens dom bör undanröjas på grund av upplösningen eller avregistreringen.

Att ett handelsbolag är registrerat är inte i sig en förutsättning för att det ska kunna vara part i en rättegång.

Om ett handelsbolag är upplöst kan det fortfarande vara part i en rättegång, om det framkommer någon ny tillgång för bolaget, om talan väcks mot bolaget eller om det annars uppkommer behov av en likvidationsåtgärd (se 2 kap. 45 § lagen [1980:1102] om handelsbolag och enkla bolag, Högsta domstolens avgörande i NJA 1997 s. 190 och Arbetsdomstolens beslut den 16 januari 2013 i mål nr B 67/12). Bakgrunden till detta är att det är av allmänt intresse att den som menar sig ha ett anspråk mot ett upplöst handelsbolag ska kunna föra talan om det. Dessutom hindrar inte bolagets upplösning att bolaget kan komma att förmå att betala en tillkommande skuld (Lindskog, Lagen om handelsbolag och enkla bolag – En kommentar; kommentaren till 2 kap. 45 §).

Ett upplöst handelsbolag kan således uppträda som part i en rättegång om en talan väcks mot det, vilket bör medföra att en redan väckt talan mot ett handelsbolag som upplöses under rättegången ska kunna fortgå. En annan ordning hade inneburit att ett handelsbolag, precis innan en rättegång avslutas, hade kunnat upplösa bolaget och tvinga den som tvistar mot

handelsbolaget att i stället börja om en domstolsprocess mot det upplösta handelsbolaget eller bolagsmännen. En sådan ordning vore processekonomiskt ohållbar. Arbetsdomstolen finner därför att bolaget, oavsett om det ska anses som upplöst eller inte, ska fortsätta vara part i rättegången tills den är avslutad.

Arbetsdomstolen, som godtagit bolaget som klagande, anser följaktligen att talan mot bolaget kunde fortsätta trots avregistreringen och därmed ska tingsrättens dom inte undanröjas.

Nya omständigheter

Nästa fråga Arbetsdomstolen har att ta ställning till är om SH har åberopat nya omständigheter till grund för sin talan i Arbetsdomstolen och om de i så fall ska tillåtas.

Enligt 50 kap. 25 § tredje stycket rättegångsbalken, som även gäller för Arbetsdomstolen, får en part i Arbetsdomstolen inte åberopa nya omständigheter om parten inte gör sannolikt att den inte har kunnat åberopa omständigheten vid tingsrätten eller annars haft giltig ursäkt att inte göra det. Med omständighet avses ett rättsfaktum, dvs. en faktisk omständighet som ensam eller i förening med andra rättsfakta leder till en viss rättsföljd, t.ex. att skadestånd ska betalas. För att en omständighet ska anses vara åberopad som grund för talan vid tingsrätten räcker det inte att parten berättar om omständigheten i ett förhör eller att den beskrivs i en handling som åberopas som skriftlig bevisning. Omständigheten måste i stället anföras såsom just grund för talan.

Vad gäller att SH framfört att han hade ställning som varaktigt bosatt i Grekland och därmed inte behövde arbetstillstånd för att arbeta i Sverige för att han hade särskilt uppehållstillstånd här konstaterar Arbetsdomstolen följande. SH angav som grund vid tingsrätten att han hade permanent uppehållstillstånd i Grekland och att han därmed hade rätt att arbeta i Sverige tre månader i taget, alltså att han kunde arbeta tre månader i Sverige och var tredje månad resa till Grekland under några dagar och sedan arbeta

tre månader till. Han kunde arbeta på detta sätt eller skaffa arbetstillstånd i Sverige. Det är enligt Arbetsdomstolen klart att den av SH åberopade omständigheten är ny och inte åberopades vid tingsrätten. SH har varken gjort sannolikt att han inte kunde åberopa omständigheten vid tingsrätten eller att han haft giltig ursäkt för att inte göra det. Arbetsdomstolen uppmärksammar att SH inte sagt något om att han var stadigvarande bosatt i Grekland eller att han hade ett särskilt uppehållstillstånd i Sverige i sitt förhör. Det kan emellertid konstateras att det hade saknat betydelse om han sagt något om detta, eftersom det är omständigheter som hade behövts åberopas som grund för talan.

Även att SH uppgett sig ha rätt till lön och semesterersättning då bolaget brustit i sin kontroll enligt lagen om rätt till lön och annan ersättning för arbete utfört av en utlänning som inte har rätt att vistas i Sverige och att han inte hade rätt att vistas i Sverige utgör enligt Arbetsdomstolen en ny omständighet till stöd för hans talan. SH har inte heller i denna del gjort sannolikt att han inte kunde åberopa omständigheten vid tingsrätten eller att han haft giltig ursäkt för att inte göra det.

Arbetsdomstolen tillåter därför inte SH att åberopa omständigheterna.

SH:s anställning hos bolaget

Arbetsdomstolen delar tingsrättens slutsatser att SH var tillsvidareanställd på heltid hos bolaget sedan den 29 mars 2023 och att han hade en månadslön om 24 000 kr. Arbetsdomstolen delar även tingsrättens bedömning att bolaget ska anses ha skilt SH från anställningen den 1 februari 2024.

Kunde bolaget avsluta SH:s anställning utan att följa anställningsskyddslagen?

Inledning

Bolaget har framfört att anställningsskyddslagen inte är tillämplig på SH:s anställning, eftersom han inte hade giltigt arbetstillstånd i Sverige. Bolaget

har även hävdat att det blivit vilselett om detta i samband med anställningens ingående, varför anställningsavtalet enligt bolaget även ska ses som ogiltigt på grund av svek.

SH har framfört att han hade rätt att arbeta i Sverige i tre månader i taget. Efter en sådan tremånadersperiod var han tvungen att lämna Sverige och åka till Grekland, där han hade permanent uppehållstillstånd, för att någon dag senare kunna resa tillbaka till Sverige igen och ha rätt att arbeta tre månader. Han kunde arbeta på detta sätt eller skaffa arbetstillstånd i Sverige. Han har även framfört att invändningen om anställningsskyddslagens tillämplighet inte får åberopas då den är prekluderad enligt 19 § anställningsskyddslagen, eftersom bolaget, när SH bad om att få reda på de omständigheter som åberopades som grund för avskedandet, inte uppgav detta som skäl.

Rättsliga utgångspunkter

Avslutande av anställning som står i strid med författning

Om en anställning kommit att stå i strid med författning på ett definitivt sätt, har det ansetts att arbetsgivaren kan skilja arbetstagaren från anställningen utan att följa bestämmelserna i anställningsskyddslagen. Detta gäller i vart fall om arbetstagaren inte alls får användas i den verksamhet som arbetsgivaren bedriver, se AD 1979 nr 90, AD 2000 nr 17, AD 2016 nr 9 och AD 2022 nr 35. I det förstnämnda rättsfallet var det fråga om ett beslut fattat av dåvarande Invandrarverket om att inte förnya en utländsk arbetstagares uppehålls- och arbetstillstånd. Arbetsgivaren skilde arbetstagaren från anställningen drygt en månad efter beslutet, när arbetsgivaren fick reda på beslutet. Arbetsdomstolen konstaterade att arbetsgivaren, till följd av det straffsanktionerade kravet enligt dåvarande utlänningslagen på att arbetstagaren skulle ha arbetstillstånd för att få arbeta, hade att omedelbart skilja arbetstagaren från anställningen utan att följa reglerna i anställningsskyddslagen. Talan om skadestånd enligt anställningsskyddslagen med anledning av avskedande avsågs därför.

Om anställningsskyddslagen inte behöver tillämpas när en arbetstagare skiljs från sin anställning, kan anställningsskyddslagens regler och de principer som Arbetsdomstolen i sin praxis härlett från dessa inte prekludera åberopandet av de omständigheter som gör att anställningen står i strid med författning.

Utlänningslagen

Av 2 kap. 7 § utlänningslagen (2005:716) framgår att en utlänning som ska arbeta i Sverige på grund av anställning här eller utomlands ska ha arbetstillstånd. Kravet på arbetstillstånd gäller enligt 2 kap. 8 c § samma lag inte för en utlänning som är medborgare i Danmark, Finland, Island eller Norge, har uppehållsrätt (vilket tillkommer EES-medborgare och deras familjemedlemmar, se 3 a kap. 1 § samma lag), eller har permanent uppehållstillstånd. Enligt 2 kap. 9 § samma lag får regeringen meddela föreskrifter om att utlänningar i andra fall än de som anges i 2 kap. 8 c § kan få undantag från arbetstillstånd. Sådana undantag på krav på arbetstillstånd finns i 5 kap. utlänningsförordningen (2006:97).

Av 2 kap. 5 § utlänningslagen framgår att tredjelandsmedborgare får vistas utan uppehållstillstånd i Sverige under 90 dagar och av 4 kap. 1 § utlänningsförordningen kan utläsas att vistelsetiden är begränsad till högst 90 dagar under en löpande 180-dagarsperiod. Dessa bestämmelser är emellertid vistelsebestämmelser och ger inget undantag från kravet på arbetstillstånd enligt 2 kap. 7 § utlänningslagen.

Den som uppsåtligen eller av oaktsamhet har en utlänning anställd som antingen inte har rätt att vistas i Sverige, eller har rätt att vistas här men saknar föreskrivet arbetstillstånd, ska dömas till böter eller, när omständigheterna är försvårande, till fängelse i högst ett år (20 kap. 5 § utlänningslagen). Vidare framgår det av 20 kap. 12 § utlänningslagen att en juridisk person som har en utlänning anställd, oavsett om ansvar utkrävs enligt 5 § samma kapitel, ska betala en särskild avgift, om utlänningen inte

har rätt att vistas i Sverige, eller har rätt att vistas här men saknar föreskrivet arbetstillstånd.

En utlänning som uppsåtligt eller av oaktsamhet har anställning som kräver arbetstillstånd, utan att inneha ett sådant tillstånd, döms till böter (20 kap. 3 § utlänningslagen).

Arbetsdomstolens bedömning

Det är genom åberopad mejlkonversation med Migrationsverket styrkt att SH, som är medborgare i Afghanistan och uppgett sig ha permanent uppehållstillstånd i Grekland, inte hade arbetstillstånd i Sverige när han skildes från anställningen hos bolaget. Det finns inget undantag från kravet på arbetstillstånd för en utlänning som har permanent uppehållstillstånd i en annan medlemsstat i EU och lämnar "arbetslandet" några dagar var tredje månad. SH har följaktligen inte gjort gällande något giltigt undantag från kravet på arbetstillstånd. Arbetsdomstolen anser därmed att det är utrett att SH arbetade i Sverige i anställning hos bolaget utan att ha föreskrivet tillstånd för arbetet. Den anställningen stod således i strid med lag.

Arbetsdomstolen anser att bolaget får anföra omständigheten att SH inte hade föreskrivet arbetstillstånd till grund för avslutandet av anställningen, eftersom avslutandet inte regleras av anställningsskyddslagen.

Bolaget riskerade att få betala avgift enligt 20 kap. 12 § utlänningslagen till följd av SH:s anställning. På grund av anställningen riskerade företrädare för bolaget vidare straffansvar enligt 20 kap. 5 § samma lag, samtidigt som SH riskerade straffansvar enligt 20 kap. 3 § samma lag. Bolaget borde därför, utan att följa reglerna i anställningsskyddslagen, ha skilt SH från anställningen omedelbart när det fick kännedom om att han saknade föreskrivet arbetstillstånd. Detta innebär att bolaget inte kan anses ha brutit mot anställningsskyddslagens regler när SH:s anställning avslutades.

Bolaget ska därmed inte betala något skadestånd enligt anställningsskyddslagen till SH och tingsrättens dom ska ändras i enlighet med detta.

Vid denna bedömning behöver Arbetsdomstolen inte pröva bolagets påstående om att anställningsavtalet ska anses vara ogiltigt på grund av svek.

Lön för perioden januari–mars 2023, semesterersättning, skadestånd enligt semesterlagen samt kvittningsinvändningen

Arbetsdomstolen kommer inte till några andra slutsatser än de som tingsrätten har kommit till i fråga om kraven på lön för perioden januari–mars 2023, semesterersättning, skadestånd enligt semesterlagen samt bolagets kvittningsinvändning. Tingsrättens dom ska därför fastställas i dessa delar.

Rättegångskostnader och rättshjälp

SH har vunnit knappt en femtedel av sin talan och ska därför enligt Arbetsdomstolens mening ersätta 80 procent av bolagets rättegångskostnader vid tingsrätten. Kostnaderna är vitsordade. Tingsrättens dom ska ändras i enlighet med detta.

Bolaget har inte krävt ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Den av Fredrik Larsson i Arbetsdomstolen begärda ersättningen enligt rättshjälpslagen är skälig och Arbetsdomstolen tillerkänner honom därför ersättning enligt rättshjälpslagen med begärt belopp.

DOMSLUT

1. Arbetsdomstolen tillåter inte den av SH åberopade nya omständigheten att han hade särskilt uppehållstillstånd i Sverige och status som stadigvarande bosatt i Grekland.
2. Arbetsdomstolen tillåter inte den av SH åberopade nya omständigheten att han har rätt till krävd lön och semesterersättning då han inte hade rätt att vistas i Sverige och bolaget brustit i sin kontroll enligt lagen (2013:644) om

rätt till lön och annan ersättning för arbete utfört av en utlänning som inte har rätt att vistas i Sverige.

3. Med ändring av punkterna 1 och 2 i tingsrättens domslut avslår Arbetsdomstolen SH:s talan om ekonomiskt och allmänt skadestånd för brott mot anställningsskyddslagen.
4. Arbetsdomstolen fastställer punkterna 3–6 i tingsrättens domslut.
5. Arbetsdomstolen ändrar punkten 7 i tingsrättens domslut på så sätt att
 - a) Pizzabutik Specialisten i Stor Stockholm Handelsbolag (avregistrerat) befrias från skyldigheten att ersätta SH:s rätts hjälpskostnader vid tingsrätten.
 - b) SH förpliktas att ersätta Pizzabutik Specialisten i Stor Stockholm Handelsbolags (avregistrerat) för rättegångskostnader vid tingsrätten med 25 200 kr, varav 20 160 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från den 14 maj 2025 till dess betalning sker.
6. Arbetsdomstolen fastställer Fredrik Larssons ersättning enligt rätts hjälpslagen i Arbetsdomstolen till 35 569 kr, varav 28 455 kr avser arbete och 7 114 kr mervärdesskatt.

Ledamöter: Sören Öman, Inger Andersson, Folke K Stenring,
Gabriella Forssell, Niclas Lindahl, Carina Lindberg och Helena Larsson.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Amanda Schmidt



STOCKHOLMS TINGSRÄTT

DOM

2025-05-14

Meddelad i

Stockholm

Mål nr

T 5222-24

PARTER**Kärande**

SH

Ombud och biträde enligt rättshjälpslagen: Advokat Fredrik

Larsson Vernia Advokatbyrå AB

Sveavägen 116, 5 tr

113 50 Stockholm

Svarande

Pizzabutikspecialisten HB, 969757-7469

Ombud: Mattias Ane

Gubbäcksvägen 8

802 57 Gävle

DOMSLUT

1. Pizzabutikspecialisten HB ska till SH betala ekonomiskt skadestånd med 312 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 24 000 kr från den 25:e varje månad från och med mars 2024 till och med mars 2025, allt till dess betalning sker.

Dok.Id 3057977

Avgörandet är elektroniskt undertecknat

Postadress
Box 8307
104 20 Stockholm**Besöksadress**
Scheelegatan 7**Telefon**
08-561 652 70**E-post:**
stockholms.tingsratt.avdelning3@dom.se
www.stockholmstingsratt.se**Telefax****Expeditionstid**
måndag – fredag
08:00–16:00

2. Pizzabutikspecialisten HB ska till SH betala allmänt skadestånd med 100 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 2 maj 2024 till dess betalning sker.
 3. Pizzabutikspecialisten HB ska till SH betala 55 437 kr avseende semesterersättning jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 2 maj 2024 till dess betalning sker.
 4. Pizzabutikspecialisten HB ska till SH betala allmänt skadestånd för brott mot semesterlagen med 15 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 2 maj 2024 till dess betalning sker.
 5. Pizzabutikspecialisten HB ska till SH betala ersättning avseende obetalad lön med 32 700 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 2 maj 2024 till dess betalning sker.
 6. Tingsrätten fastställer Fredrik Larssons ersättning enligt rättshjälpslagen till 86 479 kr varav 67 009 kr avser arbete, 2 175 kr avser tidspillan och 17 296 kr avser mervärdesskatt.
 7. Pizzabutikspecialisten HB ska ersätta SH:s rättshjälpskostnad med 86 479 kr, enligt den fördelning som Rättshjälpsmyndigheten beslutar.
-

YRKANDEN OCH INSTÄLLNING

SH har framställt yrkanden enligt följande.

1. Pizzabutikspecialisten HB ska förpliktas att till SH betala ekonomiskt skadestånd med 351 600 kr jämte ränta enligt 3 och 6 §§ räntelagen på 24 000 kr från den 25:e varje månad, allt till dess betalning sker.
2. Pizzabutikspecialisten HB ska förpliktas att till SH betala allmänt skadestånd med 180 000 kr jämte ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från den 2 maj 2024 till dess betalning sker.
3. Pizzabutikspecialisten HB ska förpliktas att till SH betala 55 437 kr avseende semesterersättning jämte ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från den 2 maj 2024 till dess betalning sker.
4. Pizzabutikspecialisten HB ska förpliktas att till SH betala allmänt skadestånd för brott mot semesterlagen med 15 000 kr jämte ränta enligt 4 och 6 § räntelagen från den 2 maj 2024 till dess betalning sker.
5. Pizzabutikspecialisten HB ska förpliktas att till SH betala ersättning avseende obetalad lön med 32 700 kr jämte ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från den 2 maj 2024 till dess betalning sker.

SH har vidare yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Pizzabutikspecialisten HB (bolaget) har bestritt yrkandena och inte vitsordat några belopp som skäliga i och för sig. Sättet att beräkna ränta har vitsordats. Vidare har bolaget framställt en kvittningsinvändning om 40 000 kr samt yrkat ersättning för rättegångskostnader.

GRUNDER OCH SAKOMSTÄNDIGHETER

SH

SH kom första gången i kontakt med HR, som då var ägare till bolaget, via sociala medier när han var i Grekland. Han erbjöds anställning som pizzabagare och kom därefter till Sverige och började jobba på bolaget i oktober 2021. Mot slutet av anställningen var han platsansvarig för restaurangen. Han och HR hade diskuterat ett eventuellt kompanjonskap.

SH flyttade från Afganistan till Grekland 2018 och fick permanent uppehållstillstånd i Grekland. Han har därmed rätt att arbeta tre månader i taget i annat EU-land. Efter det måste han återvända till hemlandet och sen komma tillbaka, eller skaffa arbetstillstånd i Sverige. För att få arbetstillstånd måste både arbetsgivaren och arbetstagaren skriva under ansökan.

SH fick fast anställning på bolaget i juli 2022. Före det jobbade han per timme. Det tecknades flera avtal. Det avtalet som gällde när anställningen upphörde var det anställningsavtal som tecknades den 29 mars 2023 och som var ett tillsvidareavtal med en lön om 24 000 kr per månad och rätt till 25 dagars betald semester.

Under 2023 kom bolaget efter med lönerna och perioden januari – mars 2023 fick SH inte full lön, dvs. 24 000 kr per månad. Sammanlagt rör det sig om 32 700 kr som han inte fått i lön de aktuella månaderna. Förklaringen han fick då från bolaget var att det gick dåligt men att han skulle få betalt sen. I början av 2024 fick han höra att bolaget inte betalat in skatt till Skatteverket varvid han kontaktade Skatteverket som bekräftade detta. Att skatt betalas in är en förutsättning för att få arbetstillstånd. SH hade då ett möte med HR den 1 februari 2024 med anledning av detta. HR sa då åt SH att lämna lokalen och inte komma tillbaka. SH lämnade in sina kläder och gick. Han har inte fått någon skriftlig bekräftelse på detta men parterna synes vara överens om att anställningen upphört den 1 februari 2024.

Bolaget har invänt att SH har lämnat arbetsplatsen på eget initiativ. Bolaget har haft en klargörandeskyldighet kring detta som man inte uppfyllt. Eftersom SH har fått lämna anställningen utan uppsägningstid har det varit fråga om ett

avskedande. Eftersom det inte förelegat laglig grund för avskedandet ska bolaget betala allmänt skadestånd till SH för brott mot lagen om anställningsskydd (LAS). Skäligt belopp uppgår till 180 000 kr och är linje med praxis i tidigare fall. Bolaget ska vidare betala ekonomiskt skadestånd till SH för förlorad lön med anledning avskedandet enligt 38 och 39 §§ LAS.

SH har även rätt till semesterersättning. Enligt lag och avtal har han haft rätt till 25 betalda semesterdagar. SH har under sin anställningstid inte haft någon betald semester. Yrkad semesterersättning är beräknad enligt följande. Semesterår 1 (1 april 2022 – 31 mars 2023) 25 intjänade semesterdagar. Semester år 2 (1 april 2023 – 1 februari 2024) 21 intjänade semesterdagar. Totalt blir det 46 intjänade semesterdagar som han inte fått betalt för. SH:s månadslön har varit 24 000 kr vilket innebär att varje semesterdag är värd 1 200 kr. $46 \times 1\,200\text{ kr} = 55\,200\text{ kr}$. Till detta ska han även enligt avtalet erhålla 0,43% i semestertillägg vilket blir totalt 237 kr. Sammanlagt uppgår därför yrkandet till 55 437 kr. Då bolaget inte betalat ut denna inom en månad från anställningens avslutande har det brutit mot semesterlagen och ska betala allmänt skadestånd.

En arbetsgivare är skyldig att på begäran från arbetstagaren skriftligen ange skälen för anställningens upphörande. SH har genom sitt ombud i brev till bolaget den 14 februari 2024 begärt detta. Bolaget har i svar den 8 april samma år svarat att anledningen till att anställningen upphört varit att SH lämnat densamma. Av bolaget senare tillkomna invändningar om att LAS inte varit tillämpligt på grund av att SH inte haft arbetstillstånd och att anställningsavtalet varit ogiltigt på grund av svek ska inte prövas då dessa är prekluderade jämlikt 19 § LAS.

Bolagets kvittningsinvändning om 40 000 kr bestrids. Det finns inget underlag för något sådant.

Efter att anställningen upphört har SH fått lämna Sverige och bor i Aten. Han har sökt anställning sen han förlorade jobbet men har inte fått något. Arbetslösheten i Grekland bland migranter är mycket hög.

Bolaget

I samband med att SH anställdes gav han intryck av att han hade arbetstillstånd. Verksamheten gick sedermera inte bra och månadsanställningar övergick till timbaserade/behovsanställningar, dvs. visstidsanställningar där det gjordes upp scheman för när de anställda skulle arbeta. Såvitt avser SH skedde detta hösten 2023. Anställningsavtalet från den 29 mars 2023 som återopats gällde således inte vid tiden för anställningens avslutande.

SH:s påstående om att full lön inte betalats ut för tiden januari – mars 2023 stämmer inte. Han har fått den ersättning han haft rätt till.

Med anledning av att HR övervägde att sälja verksamheten hade han ett möte med SH den 1 februari 2024 där han informerade om detta. SH förstod inte riktigt vad HR sa och vad det innebar på grund av språkförbistring. SH slängde då sina grejer och stack från arbetsplatsen. Bolaget har försökt kontakta honom utan framgång. Avsikten var inte att avsluta anställningen från bolagets sida. När han avvek tog han med sig en pärm med material tillhörande bolaget som bolaget ville ha tillbaka. I pärmen fanns hans och andras anställningsavtal och annan info om bolaget.

SH:s anställning var inte smärtfri. Det hade varit diskussioner om att SH skulle ta över pizzerian men sen framkom det saker som gjorde att det inte längre var aktuellt. SH:s inställning till arbetsplatsen försämrades och bråk med andra anställda uppstod där SH hotat med kniv.

Bolaget menar vidare att man inte haft ett giltigt anställningsavtal med SH då denne gav information som bolaget upplevde så som att han hade arbetstillstånd vilket han inte hade. LAS är då inte tillämplig. Bolaget blev alltså vilselett i samband med

anställningen varför avtalet även är ogiltigt på grund av svek. Även om ett giltigt avtal träffats så har SH avvikit från arbetsplatsen och inte varit möjlig att nå.

SH har fått den semesterersättning han haft rätt till. Vad bolaget uppgett vid den muntliga förberedelsen i målet om att man varit skyldig honom viss semesterersättning tas tillbaka. SH har haft viss semester samt fick semesterersättningen månadsvis inom ramen för lönen. Bolaget har därför inte heller gjort sig skyldigt till brott mot semesterlagen.

Bolaget har fram till hösten 2023 trots att SH hade arbetstillstånd. Därefter övergick tillsvidareanställning till timanställning. Brevet som bolaget genom ombud skickade till SH var inget förtydligande om varför han blev uppsagd utan ett brev till kårandeombudet när tvisten inleddes, en inledning på en diskussion mellan parterna och inte ett svar på frågan.

UTREDNINGEN

Parterna har åberopat viss skriftlig bevisning. Förhör under sanningsförsäkran har hållits med SH. Vidare har på bolagets begäran vittnesförhör hållits med KR, AA och HR.

SH har uppgett huvudsakligen följande. Han kom i kontakt med HR 2021 på sociala medier. Vid kontakten med honom lovade HR att han skulle hjälpa honom att få uppehållstillstånd om han kom och jobbade för honom. HR sa också att han skulle få bli delägare. Restaurangen låg på Karlaplan och HR var hans chef. Denne hade en ateljé i närheten.

Han började jobba 2021. Första avtalet skrevs i juli 2022 och det andra kontraktet skrevs den 29 mars 2023. Han blev tvungen att kontakta Skatteverket för att kolla upp skatten och kollade upp om bolaget betalade skatt. Den ursprungliga överenskommelsen var att han skulle få lön men att han skulle få mindre i lön varje månad som han skulle få betalt för senare. HR skulle ordna upp det med arbetstillståndet. 2021 träffades

bara ett muntligt avtal. Han hade jobbat tidigare i Iran och Turkiet med pizza så han kunde sköta allt. De var två personer som jobbade, utom lördagar och söndagar, då var de var tre. HR hade lovat pengarna som han inledningsvis drog av lönen. De skulle sparas hos honom för att han skulle bli delägare sen. HR skulle ha pengarna för att ordna arbetstillståndet och så han skulle bli delägare.

Han hade inte så mycket kontakt med HR. Denne kom till restaurangen en gång i veckan och hälsade på. Det var han som skötte restaurangen. Det här med språkbristerna stämmer inte. Alla där pratade persiska, inklusive HR. Han hade inga konflikter med HR fram till det att han vände sig till Skatteverket och fick veta att bolaget inte betalat skatter. Det stämmer inte att han blev uppsagd från sin tillsvidareanställning hösten 2023. Det var inget prat om att han skulle jobba per timme.

Det var några vänner som sa till honom att HR inte betalar skatt och att han utnyttjar de som arbetar för honom. Det var därför han vände sig till Skatteverket på Odenplan. Kvinnan han pratade med på Skatteverket bekräftade detta. Han blev ledsen och besviken. Han hade litat på HR och arbetat där många år. Denne hade ju lovat att fixa med arbetstillståndet och att de skulle bli kompanjoner. När han tog upp detta med HR blev denne jättearg och sa att han fick sparken och inte fick komma tillbaka. De var i HR:s atelje vid tillfället och inte i restaurangen. HR drog honom i armen och slängde ut honom. Han gick från ateljen till restaurangen för att byta om för att jobba. Då följde HR efter honom och sa att han måste lämna, vilket han gjorde.

Han har inte fått någon ersättning från bolaget efter detta. Det stämmer inte att bolaget försökt få kontakt med honom. Han hade en nyckel till bolaget som han lämnade tillbaka 2 - 3 dagar efter. Han hade något slags arbetstillstånd och ett nummer från Skatteverket. Han är medborgare i Afghanistan och hade uppehållstillstånd i Grekland sen ca sex år. Efter en tid reste han tillbaka till Grekland. Han har inte varit Sverige sen dess. Han har sökt jobb sedan dess men haft jättesvårt att hitta jobb i Grekland.

Enligt anställningsavtalet hade han rätt till 25 dagars semester men han har inte tagit ut någon. Han har åkt till Grekland under tiden, 1 - 2 dagar var tredje månad, för att han måste lämna landet och komma tillbaka. Det var HR som sa det. Han gifte sig i Iran, 10 - 12 dagar men då hade han inte semester. Han fick ingen lön för de dagarna. Han har inte lånat några pengar av HR. Han var kvar i Sverige 10 - 12 dagar efter att han fick sparken. Han skaffade ombud efter att han fått sparken. Han hade ett samordningsnummer 19910161-4874. Han har inte talat med KR.

Han hade skriftligt avtal från 2022 och mars 2023. Tillsvidareavtalet från 2022 hade före 2023 ändrats till heltid. Han jobbade således heltid och lönen var 24 000 även under perioden januari – mars 2023.

KR har uppgett huvudsakligen följande. Den 1 februari 2024 bestämde sig SH för att sluta på bolaget. Han fick höra detta av HR. Denne sa att han saknade personal. Han kontaktade SH och frågade om något hänt och om han kunde komma och jobba, vilket han inte ville. Då sa han att SH kunde komma till honom och jobba och att en av hans anställda kunde jobba för HR istället. SH sa nej och att han hellre jobbade för Uber. SH sa att han var trött på arbetet. Hans avsikt var att få SH att gå tillbaka och jobba eller att komma och jobba för honom. Men det gick inte. Han har inte skickat några meddelanden till SH kring detta men han har pratat med honom ett par gånger via vanlig telefon. Andra gången han ringde hade det gått 2 - 3 månader sedan händelsen. SH tänkte anlita advokat för att stämma och han pratade med honom om detta och bad honom att inte göra det. SH sa att de kunde lösa detta om HR betalade honom 15 000 kr plus advokatkostnader. Han frågade om de kommer ha bevis för att de hade betalat detta så de kunde följa upp det senare. SH sa att om ni betalar mig kommer han inte ha mer med HR att göra. Han sa att de i så fall måste få kvitto på detta och att han inte tog upp saken igen. SH sa då att han kunde skicka ett meddelande om detta men han sa att de behövde starkare bevisning än så.

AA har uppgett huvudsakligen följande. Han jobbar på olika ideella föreningar. Han hjälper hazarer från Afghanistan som kommer till Sverige. HR var ägare till pizzerian dit han brukade gå och träffade då även SH. Han förstod att det var en tvist mellan SH och HR. Han försökte prata med SH och förstå vad problemet var. Denne sa att HR var skyldig honom 15 000 kr. Han pratade med dem båda. Det var nära att det löste sig. Sista gången de skulle ses var på Berghamra pizzerian. Han visste inte att SH inte var i Sverige. Han vet inte vad som hände den 1 februari 2024. Han brukar gå till pizzerian och de bjuder honom på pizza men han vet ingenting. Han försökte få parterna att komma överens. Men SH sa att först skulle de betala honom pengar och sen skulle de skriva ett papper om det. De hade kommit överens om att man skulle betala 15 000 kr. Han sa att advokaten måste skriva att vi har betalat pengarna. Då tog det stopp. Han ville bara hjälpa till att lösa problemet. Han har pratat många gånger via whatsapp med SH. Han har även skickat meddelanden.

HR har uppgett huvudsakligen följande. Han träffade SH på gatan utanför restaurangen tillsammans med dennes kompis eller bror. SH bad honom om jobb. Han tror det var sommaren 2022. De hade inte kontakt på sociala medier innan. SH sa att han var från Afghanistan. SH sa inte att han hade arbetstillstånd men HR trodde det. SH åkte till Afghanistan för att gifta sig och sen kom han tillbaka till Sverige. De skrev kontrakt och han sa att han skulle skaffa arbetstillstånd. Sen fick han brev från Skatteverket om att SH inte hade rätt att jobba i Sverige. Han fick en kopia av brevet. Innan det trodde han att han hade rätt att jobba i Sverige. Han lånade SH 40 000 kr. SH lovade att betala inom en månad men betalade aldrig. Han har många restauranger och många anställda. De nya ägarna av restaurangen har inte så många anställda.

Det kan ha varit 2021 han träffade SH första gången. Han sa att han behövde personal nu men han kunde fastanställa honom sen när han kunde jobbet. Han trodde att SH hade arbetstillstånd eftersom han var i Sverige.

DOMSKÄL*Skadestånd på grund av brott mot LAS*

SH har gjort gällande att han haft en tillsvidareanställning hos bolaget sedan juli 2022 och att man därefter före 2023 kommit överens om en heltidstjänst och en lön om 24 000 kr i månaden. Härvid har han åberopat ett skriftligt anställningsavtal daterat den 29 mars 2023 med dessa villkor. Bolaget har gjort gällande att anställningen sagts upp under hösten 2023 och att SH därefter varit timanställd hos bolaget. I anställningstvister föreligger en presumtion för tillsvidareanställning om inte annat visas. Någon bevisning till stöd för bolagets ståndpunkt har inte åberopats. Mot bakgrund av detta och SH:s uppgifter tillsammans med det åberopade skriftliga anställningsavtalet finner tingsrätten det styrkt att SH haft en tillsvidareanställning med en månadslön om 24 000 kr den 1 februari 2024 när anställningen avslutades.

SH har uppgett att det uppstod en konflikt mellan honom och HR den 1 februari 2024 då SH påtalat för HR att han fått information om att bolaget inte betalat in korrekt skatt avseende honom. Enligt SH har då HR sagt åt honom att omedelbart lämna arbetsplatsen. Vid tillfället har de enligt SH befunnit sig i SH ateljé varvid SH gått till restaurangen för att jobba då HR där åter sagt till honom att lämna. Parterna är överens om att SH därefter inte arbetat för bolaget och inte erhållit någon ersättning.

SH har gjort gällande att han avskedats från sin anställning utan laga grund. Bolaget har bestritt detta och gjort gällande att de haft ett möte rörande verksamheten och en eventuell försäljning av densamma och att SH då blivit upprörd och lämnat arbetsplatsen, eventuellt på grund av att han missförstått situationen på grund av språkförbistring, något SH bestritt. Mot bakgrund av detta, svårigheterna att få nytt arbete och att SH inte fått någon ersättning efter den 1 februari

2024 har bolaget enligt tingsrätten haft anledning att tro att SH uppfattat sig som uppsagd eller avskedad och har därvid haft ett ansvar att söka klargöra för honom att anställningen alltjämt bestått. HR:s bror, KR, har vittnat om att han på telefon talat med SH och att denne sagt att han inte ville jobba för bolaget och var trött på arbetet. SH har bestritt att någon kontaktat honom för att klara ut situationen. Bolaget har inte åberopat några skickade meddelanden eller brev som styrker att man sökt klargöra situationen för SH. Det är egentligen bara KR:s uppgifter som ger visst stöd för att SH på eget initiativ skulle ha avslutat anställningen. KR, som är bror till HR, har inte varit företrädare för bolaget. Bevisvärdet av dessa uppgifter är enligt tingsrätten inte så starkt att det mot SH:s uppgifter och övriga omständigheter kan anses visat att bolaget sökt klargöra situationen och att SH själv lämnat anställningen. Mot bakgrund av detta finner tingsrätten att bolaget avskedat SH från hans anställning.

Någon laglig grund för avskedandet utifrån detta har inte förelegat. Bolaget har emellertid gjort gällande att LAS inte skulle vara tillämplig eftersom SH inte haft arbetstillstånd och att anställningsavtalet skulle vara ogiltigt eftersom denne vilselett bolaget om detta när han anställdes (svek). SH har invänt att de påstådda omständigheterna inte får åberopas i målet jämlikt 19 § LAS. Härvid har han åberopat ett brev från hans ombud daterat den 15 februari 2024 till bolaget där det efterfrågats om skälen för avskedandet. I svar på detta brev har bolaget den 8 april 2024 uppgett att SH själv lämnat anställningen, dvs. ingen uppgift om att inte LAS skulle vara tillämplig eller något svek. Enligt 19 § LAS är arbetsgivaren skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för avskedandet. Beskedet får som regel den verkan att arbetsgivaren inte med framgång kan anföra några andra omständigheter än de som anges i beskedet, om saken förs till domstol. Bolaget har, enligt egen uppgift, sedan hösten 2023 känt till det aktuella förhållandet. Då man i det efterfrågade beskedet inte angett dessa omständigheter som skäl för avskedande kan de inte åberopas i målet. Sammantaget innebär detta att tingsrätten finner att bolaget avskedat SH utan laglig grund. Bolaget ska därmed betala ekonomiskt och allmänt skadestånd enligt 38 och 39 §§ LAS. Med hänsyn

till de något förmildrande omständigheterna kring själva händelsen som tingsrätten rättsligt bedömt vara ett avskedande samt att SH även tillerkänns ett stort ekonomiskt skadestånd (se nedan) finner tingsrätten att skäligt belopp avseende allmänt skadestånd uppgår till 100 000 kr.

När det gäller det ekonomiska skadeståndet kan konstateras att lön för perioden februari 2024 – februari 2025 vid huvudförhandlingen i målet förfallit till betalning då lön enligt anställningsavtalet betalats månaden efter att den intjänats. Eftersom lönen för mars och april 2025 vid huvudförhandlingen inte förfallit till betalning kan yrkandet om ekonomiskt skadestånd avseende lön för denna tid inte vinna bifall. Yrkandet ska därmed bifallas såvitt avser 13 månadslöner jämte ränta som vitsordats.

Lön för perioden januari – mars 2023

Bolaget har vitsordat att SH under perioden haft en månadslön om 24 000 kr. Tidigare har bolaget gjort gällande att han fått full lön för den aktuella perioden i enlighet med de lönespecifikationer som åberopats i målet. Vid huvudförhandlingen har man istället hävdat att SH fått mellanskillnaden direkt från HR, en ny omständighet som framförts först vid huvudförhandlingen och som lämnats utan avseende. Mot bakgrund av SH:s och bolagets uppgifter om vilken lön han haft under perioden tillsammans med de åberopade lönespecifikationerna har SH styrkt yrkandet om lön för den aktuella perioden varför yrkandet ska vinna bifall.

Semesterersättning

SH har enligt sitt anställningsavtal haft rätt till 25 semesterdagar per år. Han har uppgett att han inte haft någon semester. Någon utredning från bolaget kring vilken eventuell semester han haft har inte förebringats från bolagets sida, vilket torde ha varit enkelt för bolaget att presentera. Bolaget har under förberedelsen av målet vidgått att SH haft rätt till viss semesterersättning uppgående till ett visst antal dagar. Vid huvudförhandlingen har man istället gjort gällande att han inte har rätt till någon

semesterersättning eftersom han haft semester samt att han erhållit semesterersättning månatligen inom ramen för lönen. Bolaget bör rimligtvis ha bevisbördan för att man betalat semesterersättning till SH och för att han haft semester. Av anställningsavtalet framgår inget om att semesterersättningen ingått som en del av lönen. Bolaget har heller inte åberopat någon bevisning som styrker detta eller att SH haft betald semester. Vid sådant förhållande får SH genom åberopat anställningsavtal och egna uppgifter anses ha styrkt yrkandet om semesterersättning enligt den uträkning som lagts fram. Yrkandet ska därför vinna bifall.

Eftersom bolaget inte betalat semesterersättningen inom en månad från det anställningen avslutades har bolaget vidare brutit mot semesterlagen varför det ska betala allmänt skadestånd till SH. Yrkat belopp är skäligt.

Kvittning

Bolagets uppgift gällande en fordran om 40 000 kr gentemot SH:s står mot dennes uppgifter. Någon bevisning som mot SH:s bestridande skulle innebära att bolagets påstående om fordran skulle vara styrkt har inte presenterats. Kvittningsinvändningen kan därmed inte vinna bifall.

Kostnader

Fredrik Larsson begärda ersättning som rättshjälpsbiträde är skälig varför den fastställs.

SH är att anse som vinnande part. Bolaget ska därför ersätta honom för hans rättshjälpskostnad.

HUR MAN ÖVERKLAGAR, se bilaga (TR-04)

Överklagande som ställs till Arbetsdomstolen ska ha kommit in till tingsrätten senast den 4 juni 2025. Prövningstillstånd krävs.

Thomas Wallén



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.