



NORRKÖPINGS
TINGSRÄTT
Enhet 3
Rotel 8

DOM
2009-10-27
Meddelad i
Norrköping

Mål nr
T 3730-08

PARTER

Kärande

Diskrimineringsombudsmannen, 202100-6073
Box 3686
103 59 Stockholm

Ombud: jur.kand. Ulrika Dietersson och jur. kand. Marie Nordström
Adresser som ovan

Svarande

SSRS Grand Hotel Norrköping Aktiebolag, 556242-9018
Box 1152
600 41 Norrköping

Ombud: advokaten Carl Skarborg
Advokatfirman Skarborg & Partners AB
Box 24076
104 50 Stockholm

DOMSLUT

1. Tingsrätten förpliktar SSRS Grand Hotel Norrköping Aktiebolag att till [REDACTED] [REDACTED] utge åttatusen (8 000) kr jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från den 9 december 2008 till dess betalning sker.
2. SSRS Grand Hotel Norrköping Aktiebolag ska ersätta Diskrimineringsombudsmannen för dess rättegångskostnader med trettiofyratusentrettioåtta (34 038) kr jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Dok.Id 152696

Postadress	Besöksadress	Telefon	Telefax	Expeditionstid
Box 418 601 05 Norrköping	Olai Kyrkogata 58	011-24 35 00 E-post: norrkopings.tingsratt@dom.se www.norrkopingsTINGSRATT.dom.se	011-13 71 34	måndag – fredag 09:00-12:00 13:30-15:00

YRKANDEN M.M.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har yrkat att tingsrätten ska förplikta SSRS Grand Hotel Norrköping AB (Grand) att till [REDACTED] utge skadestånd för kränkning med 40 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 9 december 2008 till dess betalning sker.

Grand har bestritt käromålet men vitsordat 5 000 kr såsom i sig skäligt skadestånd. Sättet att beräkna räntan har vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

BAKGRUND

[REDACTED] deltog den 6 december 2006 i en konferens om etnisk diskriminering på Grand. Konferensen hölls under två dagar och ett tjugotal personer deltog. [REDACTED] som var ordförande för konferensen, är rom och bar en för henne traditionell klädsel i form av finsk-romsk dräkt.

I hotellets foajé fanns en kaffeautomat. Kaffet var gratis för boende på hotellet och för konferensdeltagare. Personal vid hotellet tog vid två eller tre tillfällen under konferensens första dag kontakt med [REDACTED] när hon skulle ta kaffe ur automaten. Med anledning av detta kontaktade [REDACTED] och två andra konferensdeltagare – [REDACTED] och [REDACTED] – personal som arbetade i hotellets reception, och framförde att [REDACTED] kände sig kränkt och att man önskade diskutera saken med platschefen. Senare samma dag fördes ett samtal mellan [REDACTED] [REDACTED] och [REDACTED] å ena sidan och Grands platschef [REDACTED] och anställda på Grand, bland andra [REDACTED] å andra sidan.

RÄTTSLIGA GRUNDER

DO

Grands personal har vid tre tillfällen sagt till [REDACTED] att kaffet var till för hotellets gäster, varefter hon fick förklara att hon var gäst på hotellet. [REDACTED] blev därmed bemött på ett sätt som skiljde sig från det sätt på vilket andra konferensdeltagare blev bemötta. Grand förklarade personalens agerande med att man tidigare hade haft problem med romer som begått stölder. Hon blev misstänkliggjord och ifrågasatt på grund av att hon är rom och bar finsk-romsk dräkt. Grand har genom sin personal utsatt [REDACTED] för direkt diskriminering, då man missgynnat henne genom att särbehandla henne på grund av hennes etniska tillhörighet. Grand har också alternativt genom sin personal utsatt [REDACTED] för diskriminering i form av trakasserier. Detta då personalens uppträdande kränkt [REDACTED] värdighet och då personalens agerande haft samband med [REDACTED] etniska tillhörighet. Grand är skyldiga att ersätta [REDACTED] för den kränkning som diskrimineringen inneburit.

Grand

Grands personals agerande har inte inneburit att [REDACTED] har blivit utsatt för diskriminering. Personalen tillfrågade vid två tillfällen [REDACTED] om hon var gäst på hotellet. Skälet till detta var att [REDACTED] uppehöll sig i hotellets foajé där det fanns en kaffeautomat. Kaffet var gratis för hotellets gäster. [REDACTED] tillfrågades som ett led i hotellets säkerhetsarbete eftersom personalen inte kunde identifiera henne som gäst på hotellet. När [REDACTED] svarade att hon var gäst godtogs det omedelbart av personalen. [REDACTED] har inte genom att frågorna ställts blivit försatt i en sämre position än någon annan person. Frågorna hade inget samband med hennes etniska ursprung.

UTREDNINGEN I MÅLET

Förhör har hållits med [REDACTED] Vidare har vittnesförhör på DO:s begäran hållits med [REDACTED] och [REDACTED] och på Grands begäran med [REDACTED] och [REDACTED]

Av de förhören har i allt väsentligt följande framkommit.

Enligt [REDACTED] gick hon till kaffeautomaten första gången i början av konferensen och blev då tilltalad av en kvinnlig servitris som sa att kaffet endast var för hotellets gäster. Hon berättade att hon var gäst där, varvid den anställde gick sin väg. Senare under dagen, när hon besökte kaffeautomaten en andra gång, upprepades frågan från en annan anställd. Det skedde trots att hon hade en stor lapp med sitt namn och att hon var ordförande för konferensen. Hon blev upprörd och ledsen eftersom det var mycket folk i foaljén. Hon sade att hon hade nyckel och att hon bodde på hotellet. Senare under dagen var hon åter vid kaffeautomaten och rökte när hon blev informerad av en tredje hotellanställd ”att hon inte fick dricka kaffe om hon inte bodde där”. Hon blev ledsen och de andra gästerna stirrade på henne. Hon tog inget kaffe men visade sin namnskylt och nyckel. Efter att ha pratat med [REDACTED] och [REDACTED] om det inträffade talade de med hotellets personal och fick då höra att personalens agerande berodde på att hotellet haft problem med zigenare som i ligor utsatt hotellets gäster för stölder. Hon kände sig utpekad som brottslig zigenare.

[REDACTED] och [REDACTED] har bl. a. uppgett att [REDACTED] berättat för dem att hon vid flera tillfällen under dagen, av olika personer, blivit tillfrågad om hon var gäst på hotellet samt att ingen annan konferensdeltagare fick liknande frågor. När de gemensamt gick till receptionen sa receptionisten att ”vi har haft problem med sådana” underförstått zigenare, alternativt ”vi har haft problem med sådana med sådana kläder som druckit lite kaffe utan att bo här”. Eftersom de uppfattade svaret som oacceptabelt bad de att få tala med hotellchefen.

██████████ arbetade i receptionen och hade under dagen två kontakter med ██████████. Ingen av dessa kontakter har ██████████ påstått skulle ha innefattat kränkande inslag.

När det gäller ██████████ var hon restaurangchef och arbetade vid tillfället med julborden. Hon har bl. a. berättat att kaffeautomaten nyligen hade installerats i foajén. Personalen hade instruerats att hålla uppsikt över den för att se till att inte personer från gatan kom in och drack kaffe gratis. Personalen skulle fråga personer som de inte kände igen om de var gäster på hotellet och, om så inte var fallet, informera dem om att kaffet kostade tjugo kronor. Hon hade själv instruerat personalen om detta. Hon passerade foajén och såg att ██████████ stod ensam vid automaten. Hon hade inte sett ██████████ tidigare under dagen. Eftersom hon inte såg några andra konferensdeltagare i närheten förstod hon inte att ██████████ befann sig på hotellet som konferensdeltagare. Hon frågade ██████████ om hon var gäst på hotellet. Rosita svarade ja, varefter hon sade ”varsågod då är kaffet gratis, annars hade det kostat tjugo kronor”. När hon skulle gå därifrån visade ██████████ sitt nyckelkort trots att hon inte efterfrågat det.

██████████ som är platschef på Grand, har vidimerat att det ställs frågor, av typen ”kan jag hjälpa till?” eller ”är ni gäst på hotellet?”, särskilt till personer som vistas i foajén. Det sker som ett led i hotellets säkerhetsarbete. Personalen ska ha uppsikt över entrén för att se vilka som rör sig in och ut ur byggnaden och se till att endast hotellets gäster vistas i lokalerna. Dagligen tillfrågas personer som misstänks inte ha på hotellet att göra om de är gäster där. Kaffeautomaten i foajén hade varit föremål för diskussion. Personalen har till uppgift att hålla uppsikt över den. – I december är det julbordstider och mycket folk som rör sig i lokalerna. Det kräver extra uppmärksamhet. Eftersom boende på hotellet råkat ut för stölder av väskor och datorer i bl. a. foajén är säkerhetsarbetet viktigt. Det har inte gått att klarlägga vilka som begått stölderna men allt är polisanmält. Personer med romsk härkomst hade dock förekommit i samband med stölderna, allt enligt uppgifter från andra gäster.

██████████ och ██████████ har alla påpekat att personalen kontinuerligt, vid introduktionsutbildningar, personalmöten, avdelningsmöten och andra sammankomster, utbildas i säkerhets – och diskrimineringsfrågor. Det finns en klar policy på hotellet att alla ska behandlas lika.

Det är ostridigt att det under kvällen var ett möte mellan ██████████ ██████████ och ██████████. Mötet ägde rum i hotellets foajé.

██████████ har bl. a. uppgett att ██████████ inte tog henne på allvar och att hon kände sig nonchalerad och än mera kränkt. Hon hade önskat att ██████████ hade bett henne om ursäkt.

██████████ och ██████████ har bl. a. uppgett att efter att de berättat vad som inträffat sade ██████████ att personalen agerat som de gjort eftersom hotellet tidigare hade haft problem med romska rånarligor eller i vart fall med romer som stulit av hotellets gäster.

Det är ostridigt att ██████████ krävt att personalen skulle be henne om ursäkt samt att ██████████ tillkallat personal som också gjorde det. ██████████ har uppgett att en kvinna som påpekat för ██████████ att kaffet endast var till för hotellets gäster var mycket förtvivad och sade till ██████████ att hon kunde be om ursäkt om ██████████ hade tagit illa upp. Kvinnan ansåg dock inte att hon agerat felaktigt eftersom hotellet haft problem med personer med romsk klädsel som stulit från hotellets gäster. ██████████ har uppgett att det uppstod en diskussion om huruvida personalen bad om ursäkt för själva agerandet eller för att ██████████ känt sig kränkt.

[REDACTED] har bl. a. uppgett att han och hans personal inte ansåg att de hade begått något fel när personalen ifrågasatte om [REDACTED] var gäst på hotellet.

[REDACTED] ville att personalen skulle be henne om ursäkt. Hon hade god hjälp i det kravet av de två konferensdeltagarna som närvarade vid mötet. – [REDACTED]

[REDACTED] och [REDACTED] har uppgett att de bett [REDACTED] om ursäkt för att [REDACTED] bett dem göra det. [REDACTED] förstod inte varför [REDACTED]

[REDACTED] ansett att personalen betett sig illa mot henne. Ursäkten godtogs av [REDACTED]

[REDACTED] har uppgett att det kändes fruktansvärt att be om ursäkt, eftersom hon inte ansett att hon varit otrevlig eller gjort något fel, utan bara gjort det hon blivit tillsagd att göra.

Ostridigt har [REDACTED] vid mötet med [REDACTED] erbjudit sig att komma till hotellet och informera om minoritetsfrågor, något hon uppfattade att det inte fanns något genuint intresse av från Grands sida.

DOMSKÄL

Enligt 9 § första stycket lag (2003:307) om förbud mot diskriminering (DFL) – som vid tidpunkten var gällande lagstiftning – är diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder förbjuden bl. a. vid yrkesmässigt tillhandahållande av tjänster. Enligt 16 § skall den som diskriminerar någon på ett sätt som lagen förbjuder betala skadestånd för den kränkning som diskrimineringen innebär.

DO har gjort gällande att direkt diskriminering i enlighet med 3 § p. 1 DFL har skett. Direkt diskriminering föreligger om en enskild person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med någon av de i DFL nämnda diskrimineringsgrunderna, t.ex. etnisk tillhörighet. Det är tillräckligt att diskrimineringsgrunden är en av flera orsaker till handlandet, det vill säga att

missgynnandet har samband med diskrimineringsgrunden. Det behöver således inte vara fråga om ett missgynnande på grund av diskrimineringsgrunden. Det krävs inte heller att det funnits någon avsikt att diskriminera, utan endast att en diskriminerande effekt uppstått (prop. 2002/2003:65 sid. 90).

Ett missgynnande innebär att en person försätts i ett sämre läge eller går miste om t.ex. en förmån eller en serviceåtgärd. En person missgynnas om denne utsätts för en behandling som medför en skada eller nackdel för den enskilde. Missgynnande är det som typiskt sett är förenat med faktisk förlust, obehag eller liknande. Obehag och personligt lidande på grund av mobbning eller andra trakasserier kan utgöra missgynnande. Även instruktioner att diskriminera är diskriminering, eftersom dessa kan innebära missgynnande. För att avgöra om någon missgynnats måste en jämförelse göras med hur andra personer har behandlats eller skulle ha blivit behandlade i en jämförbar situation (prop. 2002/2003 sid. 87). När det gäller tjänster i privat eller offentlig sektor är utgångspunkten att i princip alla, oavsett personliga egenskaper, har rätt att inte bli bemötta på ett trakasserande eller annat diskriminerande sätt (prop. 2002/2003 sid. 88).

DO har även gjort gällande att [REDACTED] utsätts för trakasserier i enlighet med 3 § p. 3 DFL. Trakasserier utgörs av ett uppträdande som kränker en persons värdighet i form av skada eller obehag och som har samband med t.ex. etnisk tillhörighet. Inte heller vad gäller trakasserier beaktas syftet eller avsikten hos den som diskriminerar; det är hur den utsatte uppfattar beteendet eller handlingarna som avgör om det är fråga om diskriminering, det vill säga om en diskriminerande effekt uppstått (prop. 2002/2003 sid. 97). Trakasserier kan ske fysiskt, verbalt eller icke verbalt genom exempelvis nedsättande tillmälen, rasistiska texter eller bilder, visslingar, stirrande eller kränkande gester. Beteenden som var för sig framstår som harmlösa kan övergå till att bli trakasserande om det upprepas. Det bör dock vara fråga om märkbara och tydliga kränkningar; helt bagatellartade skillnader i bemötande bör inte betraktas som trakasserier. Den som trakasserar måste ha insikt om att beteendet kränker någon på

grund av t.ex. etnicitet. Den trakasserade bör också göra klart för den som trakasserar att beteendet upplevs som kränkande.

Enligt 21 § DFL har den som ansett sig ha blivit diskriminerad att visa faktiska omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon blivit diskriminerad. Om så sker övergår bevisbördan på motparten, som således har att visa (styrka) att diskriminering inte har skett. Regeln innebär att bevisbördan i mål om diskriminering är delad.

Har diskriminering förekommit?

Frågan i målet gäller om Grand genom dess anställda gjort sig skyldiga till direkt diskriminering eller utsatt henne för trakasserier.

Hotellet har bestritt att [REDACTED] missgynnats och anfört att personalen vid två tillfällen rutinmässigt tillfrågat [REDACTED] om hon var gäst på hotellet som ett led i hotellets säkerhetsarbete.

Tingsrätten kan inledningsvis konstatera att såsom grunden för talan utformats så är det endast personalens agerande under dagen som skall prövas. Vad t. ex. [REDACTED] [REDACTED] sagt under mötet på kvällen ska inte beaktas mer än till den del det kan ha betydelse för vad som uttalats under dagen.

Omständigheterna i målet är i stort ostridiga. Det finns skillnader i uppfattningen om antalet gånger som [REDACTED] blivit tillsagd, två eller tre gånger, samt om [REDACTED] [REDACTED] visade upp sin nyckel på eget initiativ eller efter uppmaning från [REDACTED] [REDACTED]. Slutligen är det delade meningar om vad personalen svarat [REDACTED] [REDACTED] och hennes kurskamrater som hörts i målet när de påtalat den kränkning som [REDACTED] upplevt.

När det gäller huruvida DO gjort antagligt att diskriminering skett ger redan de uppgifter som [REDACTED] [REDACTED] och [REDACTED] anfört grund för ett sådant antagande. Vid det förhållandet skall Grand visa att diskriminering inte skett.

Tingsrätten finner att Grand, mot [REDACTED] uppgifter, inte har visat att det var vid två och inte tre tillfällen som [REDACTED] blev tillfrågad om hon var gäst på hotellet. När det gäller frågan om [REDACTED] visade upp nyckeln självmant eller inte så menar tingsrätten att om det är som [REDACTED] påstått om antalet påpekanden, och annat är inte visat, så var det inget märkligt med att [REDACTED] visade upp nyckeln även om hon inte fått en direkt uppmaning till det. Hon kände sig ifrågasatt för tredje gången under den dagen och ville visa att hon hörde till hotellet.

När det gäller vad personalen svarade [REDACTED] när hon tillsammans med [REDACTED] och [REDACTED] uppsökte receptionen, har Grand inte visat att personalen inte svarade att de frågor som ställts hade sin grund i problem med, som det får uttydas, romer med traditionella kläder. Vid det förhållandet får det anses utrett att de frågor [REDACTED] fick angående sin rätt att vistas på hotellet i vart fall till en del hade sin grund i [REDACTED] etniska ursprung.

Frågan är då om bemötandet har inneburit ett missgynnande av [REDACTED]. Som angivits ovan har det i förarbetena anförts att ett obehag som leder till en negativ effekt kan utgöra ett missgynnande. Det är klarlagt att [REDACTED] känt ett kraftigt obehag som bl. a. lett till att hon vid sista tillsägelsen avstått från att ta kaffe. Grand har anfört att [REDACTED] inte särbehandlats eftersom många personer, som ett led i säkerhetsarbetet, får frågan om de tillhör hotellet. Hon skulle således i jämförelse med andra inte ha missgynnats. Tingsrätten kan konstatera att Grand, mot [REDACTED] [REDACTED] och de av DO åberopade vittnena samt genom [REDACTED] egna uppgifter om problem med stölder av romer, inte har visat att [REDACTED] inte behandlats sämre på grund av sitt etniska ursprung vid en jämförelse med andra

personer i samma situation. Med andra ord har Grand inte visat objektivt sakliga skäl för att tillsägelseerna inte åtminstone till en del hade sin grund i [REDACTED] etniska härkomst. Vid det förhållandet finner tingsrätten att [REDACTED] blivit utsatt för en direkt diskriminering.

Mot bakgrund av den slutsats som tingsrätten kommit till saknas det egentligen skäl att gå vidare i prövningen om huruvida det även varit fråga om diskriminering i form av trakasserier. Tingsrätten väljer dock att pröva även denna grund. Som tingsrätten konstaterat ovan krävs det märkbara och tydliga kränkningar samt att den som trakasserar måste ha insikt om att beteendet kränker någon. I nu aktuellt fall är det tre olika personer som ställt ungefär samma fråga. Tingsrätten finner att Grand visat att deras personal inte haft någon insikt om att deras frågor kunde vara kränkande. Redan på den grunden kan det alltså inte vara fråga om trakasserier. Därtill kommer att de exempel på trakasserier som lagstiftaren anfört i förarbetena (texter, bilder, märken, förlöjliganden, kränkande gester, kommentarer om utseende etc, prop. 2002/2003:65 s. 97), som helhet ligger långt från det som inträffat för [REDACTED]. Tingsrätten finner således att det inte varit fråga om trakasserier.

Hur stort ska skadeståndet vara?

Av det EU-direktiv mot etnisk diskriminering som är gällande framgår bl. a. att skadestånd på grund av diskriminering skall bestämmas så att det blir effektivt och avskräckande. Överträdelse av diskrimineringsförbudet skall generellt ses som en allvarlig kränkning. Utifrån dessa allmänna utgångspunkter har domstolen att se vad den konkreta kränkningen gett för effekt i det enskilda fallet. I det rättsfall som framstår som vägledande på området, NJA 2006 s. 170, blev en kvinna avvisad från en restaurang efter att hon gett en annan kvinna, med vilken hon hade en relation, en kram och en puss på munnen. Kvinnan tilldömdes 15 000 kr i skadestånd av Högsta domstolen (HD). I det fallet blev alltså kvinnan avvisad och effekten av det diskriminerande beteendet blev klar och reell. På samma sätt blir effekten reell när det

NORRKÖPINGS
TINGSRÄTT
Enhet 3
Rotel 8

DOM
2009-10-27

T 3730-08

gäller personer som på grund av sin etniska härkomst nekas inträde på en utbildning till exempel.

I det fall som tingsrätten nu har att bedöma har den särskiljande behandlingen gett ett obehag som varit ett missgynnande och [REDACTED] har avstått från att ta det kaffe hon tänkt sig. Effekten av den missgynnande behandlingen har dock varit påtagligt lägre än för den som t. ex. blir avvisad från en restaurang eller som får lämna en simhall på grund av sin klädsel, se Hovrätten för Västra Sverige, avd. 6, rotel 62, 2008-01-29, T 2049-07. Missgynnandets effekt skall vägas in i bedömningen av skadeståndets storlek. Vid det förhållandet finner tingsrätten skäligt tilldöma [REDACTED] [REDACTED] skadestånd med 8 000 kr.

Hur ska rättegångskostnaderna fördelas?

DO har fått framgång i huvudfrågan, om diskriminering skett, men endast fått framgång med en femtedel av yrkat skadeståndsbelopp. Då huvudfrågan varit den fråga som krävt mest resurser och som parterna förhållit sig längst till vid huvudförhandlingen, skall DO anses vara i allt väsentligt vinnande part. Det faktum att DO endast får framgång med en mindre del av sitt yrkade belopp bör dock få något genomslag i rättegångskostnadernas fördelning. Tingsrätten prövar skäligt att Grand får ersätta 80 procent av DO:s kostnader i målet. Grand har vitsordat DO:s rättegångskostnader som skäliga i och för sig.

HUR MAN ÖVERKLAGAR; se domsbilaga 1

Överklagande senast den 17 november 2009, ställs till Göta hovrätt. Prövningstillstånd krävs.

Anders Heiborn



ANVISNING FÖR ÖVERKLAGANDE - DOM I TVISTEMÅL

Den som vill överklaga tingsrättens dom, eller ett i domen intaget beslut, ska göra detta skriftligen.

Skrivelsen ska skickas eller lämnas till tingsrätten. Överklagandet prövas av den hovrätt som finns angiven i slutet av domen.

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 hovrätten fordras att **prövningstillstånd** meddelas. Hovrätten 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 har 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 till hovrätten 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 och i vilket avseende tingsrättens domskäl enligt klagandens mening är oriktiga,
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.

Har en omständighet eller ett bevis som åberopas i hovrätten inte lagts fram tidigare, ska klaganden i mål där förlikning om saken är tillåten förklara anledningen till varför omständigheten eller beviset inte åberopats i tingsrätten. Skriftliga bevis som inte lagts fram tidigare ska ges in samtidigt med överklagandet. Vill klaganden att det ska hållas ett förnyat förhör eller en förnyad syn på stället, ska han eller hon ange det och skälen till detta. Klaganden ska också ange om han eller hon vill att motparten ska infinna sig personligen vid huvudförhandling i hovrätten.

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.