

En person anställd hos Qatars ambassad i Stockholm blev avskedad och väckte talan vid Stockholms tingsrätt mot staten Qatar och yrkade ogiltigförklaring av avskedandet och skadestånd med anledning av avskedandet. Staten Qatar invände att det förelåg hinder att pröva talan på grund av statsimmunitet. Tingsrätten avvisade talan om ogiltigförklaring, men avslog yrkandet om av avvisning av talan i övrigt. Fråga i Arbetsdomstolen om det var rätt av tingsrätten att avvisa arbetstagarens talan om ogiltigförklaring. Arbetsdomstolen har, liksom tingsrätten, funnit att den folkrättsliga sedvanerätten om statsimmunitet utgjort hinder mot att ta upp talan om ogiltigförklaring och fastställt avvisningsbeslutet.

**ARBETSDOMSTOLEN****BESLUT**  
2022-11-16  
StockholmBeslut nr 47/22  
Mål nr B 81/22**KLAGANDE**

H.A-J.

Ombud: förbundsjuristen Niklas Gokall, Akavia, Box 5167,  
102 44 Stockholm**MOTPART**Staten Qatar genom Qatars ambassad i Stockholm, Box 612,  
101 32 Stockholm

Ombud: jur.kand. Issa Habil, Habil Juristbyrå AB, Box 237, 147 01 Tumba

**SAKEN**

domsrätt

**ÖVERKLAGAT AVGÖRANDE**Stockholms tingsrätts beslut, punkten 1, den 20 juni 2022 i mål nr  
T 16975-21

---

Tingsrättens beslut, se bilaga.

**Bakgrund**

H.A-J. anställdes år 2015 för arbete hos Qatars ambassad i Stockholm. Han avskedades i september 2021.

H.A-J. väckte talan mot staten Qatar genom Qatars ambassad i Stockholm och gjorde i första hand gällande att han avskedats från sin tillsvidareanställning hos ambassaden utan att det ens funnits saklig grund för uppsägning. Han yrkade i första hand ogiltigförklaring av avskedandet samt allmänt skadestånd jämte ränta och i andra hand enbart allmänt och ekonomiskt skadestånd jämte ränta.

Staten Qatar yrkade i första hand att H.A-J:s talan i dess helhet skulle avvisas på grund av statsimmunitet. I andra hand bestreds talan. H.A-J. bestred avvisningsyrkandet.

Tingsrätten avvisade H.A-J:s talan såvitt avser yrkandet om ogiltigförklaring av avskedandet, men ogillade avvisningsyrkandet i övrigt.

**Yrkanden**

H.A-J. har överklagat tingsrättens beslut att avvisa hans talan såvitt avser yrkandet om ogiltigförklaring av avskedandet och yrkat att Arbetsdomstolen

med ändring av tingsrättens beslut ska avslå avvisningsyrkandet även i den delen.

Staten Qatar har bestritt ändring.

Staten Qatar har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har till utveckling av sin talan anfört i huvudsak detsamma som vid tingsrätten med följande tillägg.

H.A-J. har sammanfattningsvis anfört följande. Det finns inte någon sedvanerätt med innebörden att ett yrkande om ogiltigförklaring av ett avskedande omfattas av statsimmunitet och i vart fall kan inte artikel 11.2 (c) i FN-konventionen anses omfatta ett sådant yrkande om ogiltigförklaring. Artikel 11.2 (d) i konventionen reglerar exklusivt statsimmunitet när sakfrågan rör avskedande. Tanken bakom att statsimmunitet ska få åberopas i vissa anställningstvister är att den anställande staten ska få tillämpa sina egna rättsregler och lagar. Enligt anställningsavtalet med H.A-J. ska dock svensk lag tillämpas vid tvister mellan parterna. Det finns därmed inget legitimt intresse av statsimmunitet i just frågan om ogiltigförklaring av avskedandet.

## Skäl

### *Twistefrågan i Arbetsdomstolen*

Twisten i Arbetsdomstolen avser frågan om H.A-J:s yrkande om ogiltigförklaring av avskedandet ska avvisas på grund av svarandens statsimmunitet.

### *Rättsliga utgångspunkter*

Arbetsdomstolen har i AD 2020 nr 43 redovisat rättsläget avseende statsimmunitet, särskilt såvitt avser anställningskontrakt och såvitt avser statsimmunitet i förhållande till rätten till rättvis rättegång enligt den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen). Av redovisningen framgår bl.a. följande.

Den 2 december 2004 antog FN:s generalförsamling en konvention om immunitet för stater och deras egendom (United Nations Convention on Jurisdictional Immunities of States and their property). FN-konventionen har inte trätt i kraft. FN-konventionen anses dock utgöra en kodifiering av gällande sedvanerätt och bör därför numera utgöra utgångspunkten för bedömningen av statsimmunitetens närmare omfattning (NJA 2009 s. 905). FN-konventionen anger som en allmän princip att en stat åtnjuter immunitet för sig själv och sin egendom mot en annan stats domstolars domsrätt (artikel 5), men innehåller även vissa preciseringar och undantag avseende immunitetens omfattning.

Artikel 11 i FN-konventionen innehåller regler om statsimmunitet vid anställningskontrakt. Enligt punkten 1 i bestämmelsen kan en stat, såvida inte annat har avtalats mellan de berörda staterna, inte åberopa immunitet mot domsrätt vid en annan stats domstol om domstolen i övrigt är behörig i ett förfarande gällande anställningskontrakt mellan staten och en enskild person för arbete som helt eller delvis ska utföras inom den andra statens territorium. Punkten 2 innehåller en uppräkningslista av situationer där immunitet likväl kan åberopas vid anställningskontrakt. Där anges att punkten 1 inte gäller

- (a) om arbetstagaren är anställd för att utföra bestämda uppgifter i offentlig myndighetsutövning, eller
- (b) om arbetstagaren är, (i) en diplomatisk företrädare enligt definitionen i 1961 års Wienkonvention om diplomatiska förbindelser, (ii) en konsul enligt definitionen i 1963 års Wienkonvention om konsulära förbindelser, eller (iii) ingår i den diplomatiska personalen i en ständig representation vid en internationell organisation eller i ett särskilt diplomatiskt uppdrag eller är anställd som företrädare för en stat vid en internationell konferens, eller (iv) varje annan person som åtnjuter diplomatisk immunitet.
- (c) om sakfrågan gäller anställning [recruitment], förlängning av anställningsförhållanden [renewal of employment] för eller återanställning [reinstatement] av en enskild person,
- (d) om sakfrågan gäller en persons avskedande eller uppsägning och, enligt beslut av statschef, regeringschef eller utrikesminister i den anställande staten, ett sådant förfarande skulle komma i konflikt med statens säkerhetsintressen,
- (e) om arbetstagaren är medborgare i arbetsgivarstaten vid den tidpunkt när talan väcks, om inte personen i fråga är permanent bosatt i forumstaten, eller
- (f) om arbetsgivarstaten och arbetstagaren skriftligen har avtalat något annat, med mindre forumstatens domstolar med hänsyn till ordre public i landet har exklusiv behörighet på grund av sakfrågan i målet.

Artikel 11 i FN-konventionen anses bekräfta gällande statspraxis enligt vilken immunitet råder i fråga om statens rätt att besluta om att anställa eller inte anställa en person, liksom i fråga om rätten att avskeda eller säga upp en arbetstagare. Bestämmelsen hindrar dock inte att behörig domstol i det land där arbetet utförs prövar tvister om t.ex. skadestånd på grund av felaktig uppsägning när säkerhetsintressen inte är inblandade (se prop. 2008/09:204 s. 72).

Europadomstolen har i flera avgöranden prövat om den folkrättsliga principen om statsimmunitet kan stå i strid med rätten till rättvis rättegång enligt artikel 6.1 i Europakonventionen. Europadomstolen har framhållit att Europakonventionen inte kan tolkas i ett vakuum utan att den bör så långt möjligt tolkas i harmoni med andra folkrättsliga regler, inklusive de som rör statsimmunitet.

Europadomstolens dom i målet Naku mot Litauen och Sverige (mål nr 26126/07, den 8 november 2016) gällde Sniega Naku som var lokalanställd på Sveriges ambassad i Vilnius i Litauen sedan 14 år innan hon blev

avskedad. Europadomstolen fann att de litauiska domstolarnas beslut att avvisa hennes talan om att bli återanställd och få skadestånd utgjorde en kränkning av artikel 6.1 i Europakonventionen. Av domskälen framgår att Europadomstolen ansåg att situationen inte var sådan att tvisten omfattades av statsimmunitet enligt artikel 11.2 i FN-konventionen. Domstolen framhöll därvid bl.a. att de litauiska myndigheterna inte närmare prövat om Sniege Naku utförde bestämda uppgifter i offentlig myndighetsutövning (jfr artikel 11.2 (a) i FN-konventionen).

*Ska yrkandet om ogiltigförklaring avvisas på grund av statsimmunitet?*

Följande är ostridigt eller framgår av utredningen i målet. H.A-J. är svensk medborgare. Han har arbetat i Sverige och saknar anknytning till Qatar, fränsett den avslutade anställningen. Han har inte varit anställd för att utföra uppgifter i offentlig myndighetsutövning eller varit en diplomatisk företrädare eller konsul för Qatar eller åtnjutit diplomatisk immunitet.

Arbetsdomstolen delar tingsrättens bedömning att tvisten har sådan nära anknytning till Sverige att svensk domstol får anses vara behörig, såvida inte Qatar har statsimmunitet mot anspråket om ogiltigförklaring av avskedandet med anledning av undantagen i artikel 11.2 (c) eller (d) i FN-konventionen.

Som redovisats anges i artikel 11.2 (c) att immunitet kan åberopas om sakfrågan gäller anställning, förlängning av anställningsförhållanden för eller återanställning (reinstatement) av en enskild person. Klart är att detta inte hindrar t.ex. en skadeståndstalan med anledning av ett avskedande eller en uppsägning.

Frågan är då om ett yrkande om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande ska anses vara en sådan sakfråga som omfattas av artikel 11.2 (c), dvs. att immunitet kan åberopas.

I förarbetena till lagen om immunitet för stater och deras egendom – som inte trätt i kraft – anges att artikeln i fråga också täcker fall där en arbetstagare söker förnyande eller återinsättande när hans eller hennes anställning avslutas i förtid (prop. 2008/09:204 s. 72). Detta framgår av kommentaren till 1991 års förslag till FN-konvention som finns återgiven i domen i målet Naku mot Litauen och Sverige (punkten 58).

Ordalydelsen i bestämmelsen täcker inte uttryckligen sakfrågan om en uppsägning eller ett avskedande ska ogiltigförklaras. En talan om ogiltigförklaring avser dock frågan om arbetstagaren ska återfå sin anställning (återinsätas) eller inte. Som anförts anses artikel 11 i FN-konventionen bekräfta gällande statspraxis enligt vilken immunitet råder i fråga om statens rätt att besluta om att anställa eller inte anställa en person, liksom i fråga om rätten att avskeda eller säga upp en arbetstagare. Enligt Arbetsdomstolens mening måste mot denna bakgrund en fråga om en uppsägning eller ett avskedande ska ogiltigförklaras omfattas av artikel 11.2 (c) i FN-konventionen och därmed av immunitet. Sakfrågan handlar om arbetstagaren ska vara fortsatt

anställd hos arbetsgivaren. Vad H.A-J. anför om parternas lagval förändrar inte bedömningen.

Frågan är då om praxis från Europadomstolen gör att frågan bör bedömas annorlunda.

I det tidigare redovisade avgörandet från Europadomstolen i fallet *Naku mot Litauen* och Sverige yrkade den avskedade arbetstagaren ”reinstatement” (återanställning) och skadestånd. Europadomstolen fann att tvisten inte var sådan att den omfattades av statsimmunitet enligt artikel 11.2 i FN-konventionen. Europadomstolen uttalade att den omständigheten att arbetstagaren yrkade återanställning och skadestånd inte förändrade den bedömning domstolen redovisat och hänvisade bl.a. till rätten i Litauen enligt vilken en domstol – i stället för att förordna om att arbetstagaren ska få anställningen åter – kan bestämma att arbetstagaren ska få ett avgångsvederlag (jfr fallet *A. Cudak vs the Embassy of Poland*), se punkten 92.

Enligt svensk rätt finns ingen motsvarande möjlighet för domstolen att i stället för att ogiltigförklara ett avskedande eller en uppsägning, utdöma ett skadestånd eller annan ersättning, t.ex. ett avgångsvederlag. Om domstolen finner att ett avskedande är i strid med anställningsskyddslagen ska domstolen på yrkande av arbetstagaren ogiltigförklara avskedandet, om det inte ens funnits sakliga skäl (före oktober 2022 saklig grund) för uppsägning av arbetstagaren. Arbetstagaren har därutöver rätt till såväl allmänt som ekonomiskt skadestånd. Någon valmöjlighet för domstolen finns alltså inte.

Arbetsdomstolen slutsats är att inte heller artikel 6.1 i Europakonventionen utgör hinder för att avvisa ett yrkande om ogiltigförklaring av ett avskedande enligt anställningsskyddslagen på grund av statsimmunitet.

Arbetsdomstolen delar alltså tingsrättens bedömning att staten Qatar har rätt att åberopa statsimmunitet i fråga om yrkandet om ogiltigförklaring av avskedandet. Tingsrättens beslut att avvisa talan om ogiltigförklaring av avskedandet ska därmed fastställas.

### *Rättegångskostnader*

H.A-J. har förlorat den av honom förda talan i Arbetsdomstolen och ska därmed ersätta staten Qatar för rättegångskostnader här.

Staten Qatar har yrkat ersättning med 10 000 kr i ombudsarvode inklusive mervärdesskatt. Staten Qatar har uppgett att mervärdesskatten är en kostnad som ambassaden inte får göra avdrag för. H.A-J. har överlämnat till domstolen att avgöra kostnadsyrkandets skälighet. Arbetsdomstolen finner det yrkade arvudet skäligt.

**Arbetsdomstolens ställningstagande**

1. Arbetsdomstolen fastställer tingsrättens beslut, punkten 1, om att avvisa yrkandet om ogiltigförklaring av avskedandet av H.A-J.
2. H.A-J. ska ersätta staten Qatar för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 10 000 kr, allt avseende ombudsarvode inklusive mervärdesskatt, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för detta beslut till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, referent, Sören Öman och Anna Thorssin. Enhälligt.

Tingsrättens beslut: (ledamöter: Axel Taliercio, Mirja Högström och Olle Wännström)

H.A-J. har ansökt om stämning mot staten Qatar genom Qatars ambassad i Stockholm (Qatar eller ambassaden).

H.A-J. har i första hand yrkat att tingsrätten ska förklara avskedandet av honom ogiltigt och förplikta ambassaden att till honom betala allmänt skadestånd med 150 000 kr. För det fall tingsrätten skulle finna att det inte funnits skäl för avsked, men saklig grund för uppsägning, har han i andra hand yrkat att tingsrätten ska förplikta ambassaden att till honom betala ekonomiskt skadestånd avseende uppsägningslön med 216 000 kr och allmänt skadestånd med 100 000 kr.

Sedan frågan om avvisning av talan på grund av bristande domsrätt väckts har H.A-J., för det fall tingsrätten skulle finna sig förhindrad att pröva frågan om ogiltighet av avskedandet, yrkat ekonomiskt skadestånd för otillåtet avskedande motsvarande utebliven lön om 36 000 kr per månad för perioden oktober 2021 till och med april 2022, jämte viss ränta, samt allmänt skadestånd med 150 000 kr.

Som grund för sin talan har H.A-J. anfört i huvudsak följande. H.A-J. har avskedats från sin tillsvidareanställning utan att det ens förelåg saklig grund för uppsägning. För det fall saklig grund för uppsägning förelegat görs i vart fall gällande att det inte förelegat laga grund för avsked. I sådant fall har H.A-J. rätt till uppsägningslön under fyra månader samt allmänt skadestånd för den kränkning som avskedandet inneburit. H.A-J. har varit anställd i mer än sex år varför uppsägningstiden enligt anställningsavtalet uppgår till sex månader. Vid tidpunkten för avskedandet uppgick H.A-J:s fasta lön till 36 000 kr per månad. Åtgärden att avskeda H.A-J. har grundats enbart på omständigheter som arbetsgivaren känt till mer än två månader före under rättelse enligt 30 § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) och som därför inte får åberopas till stöd för vare sig avsked eller uppsägning enligt 7 och 18 §§ LAS.

Ambassaden har under åberopande av Qatars stats statsimmunitet yrkat att H.A-J:s talan ska avvisas. Ambassaden har vidare bestritt käromålet.

Till stöd för avvisningsyrkandet har ambassaden anfört i huvudsak följande. Staten Qatar är en självständig stat och åtnjuter därmed statsimmunitet. Avskedandet av H.A-J. grundas på direktiv utfärdat av Qatars utrikesdepartement gällande brott mot statens säkerhet. H.A-J. har på olovligt sätt hackat sig in i ambassadens övervakningssystem och tagit ut bilder/filmsekvenser samt skickat dessa till obehöriga personer inom Qatars utrikesdepartement för att anklaga en arbetskollega för spioneri.

H.A-J. har bestritt avvisningsyrkandet och anfört följande. Han är inte medborgare i Qatar, utan svensk medborgare och permanent bosatt i riket. Hans enda anknytning till Qatar är anställningen på ambassaden. Han har ingen

diplomatisk immunitet och har inte haft rätt att fatta egna beslut i frågor som rör myndighetsutövning i Qatar. Han har inget uppdrag som konsul eller liknande. Han har bland annat varit ansvarig för säkerhetsfrågor och ambassadens accesssystem och hans arbetsuppgifter har i huvudsak handlat om praktiska göromål som utförts i Sverige. Han har arbetat inom svenskt territorium som lokalanställd. Det bestrids att avskedandet skett på direktiv från Qatars utrikesdepartement. Även om så vore fallet krävs dock, för att immunitet ska kunna åberopas i en tvist om avskedande, som minimum att det finns ett beslut från statschef, regeringschef eller utrikesminister i Qatar om att ett rättsligt förfarande i svensk domstol skulle komma i konflikt med Qatars säkerhetsintressen.

Ambassaden har, såsom bemötande av vad H.A-J. anført, uppgett i huvudsak följande. Beslut inom myndigheter delegeras från högre chefer till andra chefer inom menighetens hierarki. Qatars utrikesdepartement tillskrev i juli 2021 ambassaden. Brevet, som var grunden för H.A-J:s avsked, kom från säkerhetsavdelningens chef i Qatars utrikesdepartement. Säkerhetsavdelningens chefs beslut härstammar från utrikesministern och representerar staten Qatar. I brevet anges att H.A-J. har tagit ut filmsekvenser från ambassadens bevakningssystem och spridit ut dem bland obehöriga inom Qatars utrikesdepartement. Vidare anges i brevet att åtgärder måste vidtas mot H.A-J. Förevarande mål skapar konflikt med staten Qatars säkerhetsintressen om filmsekvenserna eller det hemligstämplade brevet från Qatars utrikesdepartement blir offentligt.

H.A-J. har, såsom bemötande av vad ambassaden anført, uppgett i huvudsak följande. De omständigheter Qatar anført om beslutet om avskedande bestrids. Även om beslutet om avskedande eller krav på åtgärder skulle ha kommit från Qatars utrikesminister krävs för immunitet att utrikesministern har beslutat att ett rättsligt förfarande avseende avskedandet i svensk domstol skulle komma i konflikt med Qatars säkerhetsintressen. Att ett sådant beslut skulle existera har inte påståtts.

Efter föredragning meddelar tingsrätten följande

## **BESLUT**

1. H.A-J:s talan avvisas såvitt avser yrkandet om ogiltigförklaring av avsked.
2. Ambassadens yrkande om avvisning lämnas i övrigt utan bifall.

## **Skälen för tingsrättens beslut**

Frågan är om ambassaden åtnjuter statsimmunitet. Om så är fallet ska H.A-J:s talan avvisas på grund av bristande domsrätt.

Enligt internationell sedvanerätt åtnjuter en stat immunitet mot bl.a. utövande av andra staters domsrätt i tvistemål. Statsimmunitet anses dock kunna åberopas endast i tvister som rör statsakter i egentlig mening. En stats

privaträttsliga handlande undantas enligt den restriktiva immunitetsteorin från rätten till immunitet inför en annan stats domstolar (se ”Lidingöhuset” NJA 2011 s. 475). Högsta domstolen har, gällande metoden för gränsdragningen mellan vad som är statligt höghetshandlande och privaträttsligt handlande, i ”Ambassadens renoveringskostnad” NJA 2009 s. 905 uttalat att vid klassificering av en handling bör i första hand dess natur beaktas. I vissa fall kan det därefter bli aktuellt att även beakta syftet med handlingen.

FN:s generalförsamling har den 2 december 2004 antagit en konvention om immunitet för stater och deras egendom (konventionen). Konventionen har inte trätt i kraft eftersom den inte ratificerats av ett tillräckligt antal stater (se artikel 30). För svensk rätts del har konventionen ratificerats genom lagen (2009:1514) om immunitet för stater och deras egendom, som kommer att träda i kraft när konventionen gör det (se prop. 2008/09:204 s. 109). Konventionen anses i huvudsak utgöra en kodifiering av gällande sedvanerätt (se prop. 2008/09:204 s. 1 och NJA 2009 s. 905).

Som huvudregel beträffande anställningsavtal anger konventionens artikel 11.1 att, om inte annat har avtalats mellan de berörda staterna, får en stat inte åberopa immunitet mot domsrätt vid en annan stats domstol om domstolen för övrigt är behörig i ett förfarande gällande anställningskontrakt mellan staten och en enskild person för arbete som helt eller delvis utförs eller ska utföras inom den andra statens territorium.

I artikel 11.2 räknas ett antal undantag från huvudregeln upp. Ett sådant undantag enligt artikel 11.2 (c) är om sakfrågan i målet gäller anställning, förlängning av ett anställningsförhållande för eller återanställning av en enskild person. Av förarbetena framgår att bestämmelsen avser att bekräfta rådande statspraxis enligt vilken immunitet råder i fråga om statens rätt att besluta att anställa eller inte anställa en person samt i fråga om rätten att avskeda eller säga upp en arbetstagare. Bestämmelsen hindrar dock inte att behörig domstol i det land där arbetet utförs prövar tvister om t.ex. skadestånd på grund av felaktig uppsägning (se prop. 2008/09:204 s. 72).

Ett annat sådant undantag från huvudregeln, som framgår av artikel 11.2 (d), är om sakfrågan gäller en persons avskedande eller uppsägning och, enligt beslut av statschef, regeringschef eller utrikesminister i den anställande staten, ett sådant förfarande skulle komma i konflikt med statens säkerhetsintressen. Hänvisningen till arbetsgivarens säkerhetsintressen avser i första hand den nationella säkerheten och säkerheten för diplomatiska beskickningar och konsulat (se prop. 2008/09:204 s. 72).

Arbetsdomstolen har i ett antal fall berört frågan om statsimmunitet i relation till anställningsförhållanden.

Rättsfallet AD 2006 nr 47 rörde en tidigare anställd vid den marockanska ambassaden som yrkade allmänt och ekonomiskt skadestånd på den grunden att han utan laga skäl skilts från sin anställning. Arbetstagaren var både marockansk och svensk medborgare och bosatt i Sverige. Med hänsyn till att uppsägningen av honom hörde samman med hans sätt att sköta sina

arbetsuppgifter vid marockanska ambassaden ansåg Arbetsdomstolen att uppsägningen rörde marockanska statens sätt att organisera och leda sin beskickning i Sverige. Arbetsdomstolen fann därför att statsimmunitet fick åberopas.

I rättsfallet AD 2020 nr 43 hade en anställd hos Sudans ambassad väckt talan mot Sudan om ersättning bl.a. på den grunden att hon sagts upp utan saklig grund. Arbetsdomstolen tog i det målet fasta på att tvisten rörde ersättning på grund av avslutat anställningskontrakt där den anställda arbetat på svenskt territorium, att hon inte utfört uppgifter i offentlig myndighetsutövning eller varit diplomatisk företrädare eller konsul för Sudan eller haft diplomatisk immunitet, att tvisten inte rörde anställning eller förlängning eller återanställning, att det inte anförts att det skulle komma i konflikt med säkerhetsintressen samt slutligen att hon inte var eller varit medborgare i Sudan. Arbetsdomstolen fann att tvisten fick anses ha sådan nära anknytning till Sverige att svensk domstol var behörig att pröva den. Arbetsdomstolen fann vidare att artikel 11.2 i konventionen inte medförde att Sudan fick åberopa statsimmunitet mot anspråket.

Tingsrätten gör följande bedömning.

Av utredningen i målet framgår att H.A-J. är svensk medborgare, att han har arbetat i Sverige och att han saknar anknytning till Qatar fränsett den avslutade anställningen. H.A-J. har inte varit anställd för att utföra uppgifter i offentlig myndighetsutövning eller varit en diplomatisk företrädare eller konsul för Qatar eller åtnjtit diplomatisk immunitet. Tvisten har därmed sådan nära anknytning till Sverige att svensk domstol får anses vara behörig såvida inte Qatar har statsimmunitet mot anspråken med anledning av undantagen i artikel 11.2 (c) eller (d) i konventionen. Tingsrätten prövar detta först i förhållande till H.A-J:s förstahandsyrkande och sedan i förhållande till hans alternativa yrkande om ekonomiskt och allmänt skadestånd.

H.A-J:s förstahandsyrkande rör frågan om ogiltigförklaring av avskedande. Även om det inte följer av konventionstextens ordalydelse att även avsked innefattas i undantagsbestämmelsen i artikel 11.2 (c) framgår av förarbetena till den lag som ratificerar konventionen att bestämmelsen avser att bekräfta rådande statspraxis om att immunitet får åberopas i fråga om statens rätt att avskeda eller säga upp en arbetstagare. Tingsrätten finner därför att Qatar i enlighet med artikel 11.2 (c) i konventionen får åberopa statsimmunitet mot H.A-J:s talan i denna del.

Tingsrätten har då att ta ställning till om H.A-J:s yrkande om skadestånd omfattas av undantagen i artikel 11.2 (c) eller (d) i konventionen.

Det framgår av förarbetena till den lag som ratificerar konventionen att artikel 11.2 (c) inte avser att hindra en annars behörig domstol i landet där arbetet har utförts att pröva tvister om t.ex. skadestånd för felaktig uppsägning. Därför åtnjuter Qatar inte statsimmunitet mot skadeståndsyrkandet på denna grund.

Frågan är då om Qatar åtnjuter statsimmunitet med anledning av undantaget i artikel 11.2 (d) i konventionen som rör statens säkerhetsintressen. Här konstaterar tingsrätten att det saknas beslut från Qatars statschef, regeringschef eller utrikesminister om att ett rättsligt förfarande om avskedandet skulle komma i konflikt med Qatars säkerhetsintressen. Vad ambassaden har anfört om att en annan befattningshavare inom Qatars utrikesförvaltning fattat ett beslut om att vidta åtgärder H.A-J. medför ingen annan bedömning.

Tingsrätten finner mot den nu angivna bakgrunden att Qatar inte åtnjuter statsimmunitet med stöd av de åberopade undantagen i 11.2 i konventionen i denna del och att det därmed finns förutsättningar att pröva frågan om skadestånd. Ambassadens yrkande om avvisning lämnas därför utan bifall i denna del.

### **HUR MAN ÖVERKLAGAR**

Ett överklagande av beslutet i punkten 1 ska ha kommit in till tingsrätten senast den 11 juli 2022. Det ska vara ställt till Arbetsdomstolen. Prövnings-tillstånd krävs. Se i övrigt, bilaga 1.

Den part som vill överklaga beslutet i punkten 2 ska först anmäla missnöje inom en vecka från den dag då parten fick del av beslutet. Försummar parten detta har parten inte längre rätt att överklaga beslutet. Om en part anmäler missnöje ska rätten med hänsyn till omständigheterna bestämma om beslutet ska få överklagas särskilt eller endast i samband med att dom eller slutligt beslut överklagas.