

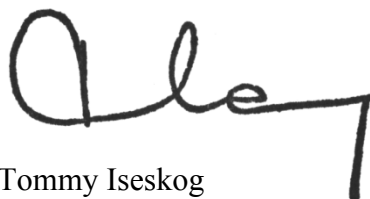
# aktuell arbetsrätt

MÅNADSRAPPORT DECEMBER 2018

decemberrapporten innehåller följande domar

- AD 2018 nr 75, som handlar om lönefordran, s 1
- AD 2018 nr 76, som handlar om uppsägning vid arbetsbrist, fingerad arbetsbrist och omplaceringsskyldighet, s 7
- AD 2018 nr 77, som handlar om avtal i anställningen – återbetalningsskyldighet för utbildningskostnad, s 17
- AD 2018 nr 78, som handlar om kollektivavtalsbrott, skadestånd vid kollektivavtalsbrott och förhandlingsvägran, s 23
- AD 2018 nr 79, som handlar om krav på lön – bevisbörda vid lönekrav, s 37
- AD 2018 nr 80, som handlar om medgiven talan, s 57

De Bästa Hälsningar



Tommy Iseskog



## Domar från Arbetsdomstolen december 2018

### 1. AD 2018 nr 75

Fallet, som handlar om lönefordran, refereras ingående på vita blad.

### 2. AD 2018 nr 76

Fallet, som handlar om uppsägning vid arbetsbrist, fingerad arbetsbrist och omplaceringsskyldighet, refereras ingående på vita blad.

### 3. AD 2018 nr 77

Fallet, som handlar om avtal i anställningen – återbetalningsskyldighet för utbildningskostnad, refereras ingående på vita blad.

### 4. AD 2018 nr 78

Fallet, som handlar om kollektivavtalsbrott, skadestånd vid kollektivavtalsbrott och förhandlingsvägran, refereras ingående på vita blad.

### 5. AD 2018 nr 79

Fallet, som handlar om krav på lön – bevisbörda vid lönekrav, refereras ingående på vita blad.

### 6. AD 2018 nr 80

Fallet, som handlar om medgiven talan, refereras ingående på vita blad.

### 7. AD 2018 nr 81

Förlikning



ARBETSDOMSTOLEN

DOM  
2018-12-05  
Stockholm

Dom nr 75/18  
Mål nr B 29/18

KLAGANDE

Mikael Söderberg, 570706-7517, Bäckagårdsvägen 18, 143 42 Vårby  
Ombud: förbundsjuristen Jörgen Nilsson, LO-TCO Rättsskydd AB,  
Box 1155, 111 81 Stockholm

MOTPART

Priscilla Arancibia, 840406-0264, Havsörnsgränd 2, 123 49 Farsta

SAKEN

lönefordran m.m.

ÖVERKLAGAD DOM

Hudiksvalls tingsrätts dom den 3 april 2018 i mål nr T 1480-17

---

Tingsrättens dom, se bilaga (uteslutes här).

**Yrkanden m.m.**

Mikael Söderberg har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska förplikta Priscilla Arancibia att till honom betala

1. lön för perioden den 1 september 2015–den 29 februari 2016 med 31 320 kr/mån (punkterna 1 e–j under rubriken yrkanden i tingsrättens dom) samt
2. semesterersättning om 24 430 kr avseende samma period.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att Mikael Söderberg sagts upp från sin anställning den 9 september 2015 har Mikael Söderberg yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta Priscilla Arancibia att till honom betala

1. 31 320 kr motsvarande lön under uppsägningstid mellan den 10 september och den 9 oktober 2015 samt
2. semesterersättning med 4 072 kr för samma tid (31 320 kr x 13 procent).

Ränta har yrkats enligt 6 § räntelagen på lönebeloppen från den 25:e i efterföljande månader och på semesterersättningen från den 29 mars 2016, allt till dess betalning sker.

Mikael Söderberg har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta Priscilla Arancibia att fullt ut betala hans rättegångskostnader vid tingsrätten. Han har även yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Mikael Söderberg har till utveckling av sin talan anfört i huvudsak det samma som vid tingsrätten.

Priscilla Arancibia har inte avhörts i Arbetsdomstolen.

Arbetsdomstolen har avgjort målet utan huvudförhandling. Ljud- och bildupptagningar av den muntliga bevisningen vid tingsrätten har spelats upp.

### **Domskäl**

*Twisten m.m.*

Parterna är ense om följande.

Priscilla Arancibia var innehavare av den registrerade enskilda firman Y o P Ställningar. Verksamheten i firman sköttes dock helt av Yanco Gutierrez. Mikael Söderberg anställdes av firman den 12 maj 2015. Han utförde och fick betalt för arbete till och med den 9 september 2015. Han har därefter inte arbetat för firman.

Priscilla Arancibia var under den aktuella tiden bunden av kollektivavtal med Svenska Byggnadsarbetareförbundet, byggavtalet. Mikael Söderberg var medlem i förbundet.

Tingsrätten förpliktade Priscilla Arancibia att till Mikael Söderberg betala 67 730 kr avseende bl.a. semestersättning.

Twisten i Arbetsdomstolen gäller om Mikael Söderberg, utöver de 67 730 kr som tingsrätten dömt ut, har rätt till lön för perioden den 10 september 2015–den 29 februari 2016 eller i vart för perioden den 10 september–den 9 oktober 2015, samt semestersättning på lönebeloppen.

Mikael Söderberg har i korthet gjort gällande att han var tillsvidareanställd, att anställningen avsett heltid, att den överenskomna timlönen var 180 kr per timme, att han inte blivit uppsagd den 9 september 2015 utan att anställningen bestått till och med den 29 februari 2016 samt att han stått till förfogande för arbete till dess. Mikael Söderberg har vidare anfört att, för det fall Arbetsdomstolen skulle finna att han blivit uppsagd den 9 september 2015, så har han i vart fall rätt till lön under en månads uppsägningstid.

Priscilla Arancibia har, som det får förstås, i korthet gjort gällande följande. Mikael Söderberg var provanställd och provanställningen avslutades den 9 september 2015. Om Arbetsdomstolen skulle finna att Mikael Söderberg inte var provanställd, blev han uppsagd den 9 september 2015. Mikael

Söderberg var inte heltidsanställd utan anställningen avsåg att han skulle utföra arbete vid behov. Han har därför bara haft rätt till lön för utfört arbete. Det har inte avtalats om en lön på 180 kr per timme. Mikael Söderbergs krav är preskriberade. Anställningsavtalet har rätteligen träffats av Yanco Gutierrez personligen och det skulle därför strida mot god sed att göra det gällande mot Priscilla Arancibia. I vart fall ska avtalet jämkas enligt 36 § avtalslagen. Semesterersättning ingick i den avtalade lönen.

Mikael Söderberg har bestritt att lönekraven är preskriberade eller att omständigheterna skulle vara sådana att det finns skäl att jämka avtalet eller att det skulle strida mot tro och heder att göra gällande det mot Priscilla Arancibia.

*Var Mikael Söderberg provanställd?*

Arbetsdomstolen finner i likhet med tingsrätten att Mikael Söderberg var anställd tills vidare.

*Var Mikael Söderberg anställd på heltid med en timlön om 180 kr per timme?*

Mikael Söderberg har gjort gällande att han var anställd på heltid med en timlön om 180 kr per timme. Priscilla Arancibia menar att anställningen avsåg att Mikael Söderberg skulle utföra arbete vid behov och att han bara haft rätt till lön för utfört arbete.

Av förhöret med Yanco Gutierrez framgår att han gjorde bedömning att firman inte fortlöpande skulle kunna erbjuda Mikael Söderberg arbete på heltid och att hans tanke därför var att Mikael Söderberg skulle anställas för arbete vid behov. Varken av förhören med Yanco Gutierrez eller Mikael Söderberg framgår dock att denna fråga diskuterades mellan dem innan Mikael Söderberg anställdes eller senare. I den annons i Platsbanken som fick Mikael Söderberg att söka anställningen, anges att anställningen avsåg heltid. Under den första tiden arbetade Mikael Söderberg i allt väsentligt heltid. Mot bakgrund härav finner Arbetsdomstolen att Mikael Söderberg anställdes för arbete på heltid. Arbetsdomstolen instämmer i tingsrättens bedömning att parterna enats om att timlönen var 180 kr per timme.

*Strider avtalet mot god sed m.m.?*

Arbetsdomstolen instämmer i tingsrättens bedömning att omständigheterna inte är sådana att det skulle strida god sed att göra gällande anställningsavtalet mot Priscilla Arancibia. Inte heller finns det skäl att jämka avtalet enligt 36 § avtalslagen.

*Blev Mikael Söderberg uppsagd den 9 september 2015?*

Priscilla Arancibia har gjort gällande att Mikael Söderberg blev uppsagd den 9 september 2015. Uppsägningen ska enligt Priscilla Arancibia ha skett

genom att Yanco Gutierrez muntligen gav Mikael Söderberg besked om att anställningen skulle upphöra.

I 8 § anställningsskyddslagen förskrivs att en arbetsgivares uppsägning ska vara skriftlig. Detta är dock endast en ordningsföreskrift. Även muntliga uppsägningar av tillsvidareanställningar från arbetsgivarens sida är giltiga på den privata sektorn.

Yanco Gutierrez har i förhör berättat att han vid det aktuella tillfället förklarade att det inte fanns något mer arbete, men att det eventuellt kunde uppkomma möjlighet till arbete senare. Arbetsdomstolen konstaterar att Yanco Gutierrez inte använt sig av ord som att han sagt upp Mikael Söderberg eller ens entydigt sagt att anställningen skulle upphöra. Detta är förklarligt med beaktande av att Yanco Gutierrez själv tänkte sig att anställningen bara avsåg arbete vid behov. Å andra sidan framgår av förhöret med Mikael Söderberg att han efter samtalet avsåg att anmäla sig till Arbetsförmedlingen för att söka nytt arbete och att han sökte Yanco Gutierrez för att få ett arbetsgivarintyg. Av detta kan ingen annan slutsats dras än att Mikael Söderberg genom samtalet fått klart för sig att han inte skulle få arbeta mer för firman. Vid detta förhållande får Mikael Söderberg anses ha blivit uppsagd av Yanco Gutierrez den 9 september 2015.

*Mikael Söderbergs löneanspråk för tiden efter 9 september 2015*

Arbetsdomstolen har funnit att Mikael Söderberg blev uppsagd den 9 september 2015. Han har haft rätt till en månads uppsägningstid. Han har varit anställd för att arbeta heltid med en lön om 180 kr per timme. Mikael Söderberg har därför enligt sitt anställningsavtal och tillämpligt kollektivavtal haft rätt till lön för heltid t.o.m. den 9 oktober 2015, även om arbetsgivaren inte kunnat erbjuda honom arbete för denna tid.

Lönen för tiden den 9 september–den 9 oktober 2015 ska beräknas på det sätt som Mikael Söderberg gjort.

Arbetsdomstolen delar tingsrättens bedömning att semesterersättning inte ingick i den avtalade lönen. Mikael Söderberg har därför även rätt till semesterersättning på lönen för tiden den 9 september–den 9 oktober 2015.

Mikael Söderbergs anspråk på lön och semesterersättning grundas på hans anställningsavtal och tillämpligt kollektivavtal. Arbetsdomstolen instämmer i tingsrättens bedömning att dessa anspråk inte är preskriberade.

Priscilla Arancibia ska därför förpliktas att, utöver det som framgår av tingsrättens domslut, till Mikael Söderberg betala 31 320 kr för lön under uppsägningstid och 4 072 kr avseende semesterersättning. Däremot har Mikael Söderberg inte rätt till någon lön för tiden efter den 9 oktober 2015.



*Rättegångskostnader*

Mikael Söderberg har i Arbetsdomstolen tillerkänts 35 392 kr av de 212 350 kr som tvisten här avsåg, dvs. mindre än hälften av det han begärt. Han är därför inte att anse som vinnande part i Arbetsdomstolen. Att Mikael Söderberg i Arbetsdomstolen fått ytterligare 35 392 kr utgör inte tillräckliga skäl att ge honom högre ersättning för rättegångskostnader vid tingsrätten, än vad tingsrätten gjort.

Mikael Söderbergs yrkanden om rättegångskostnader i Arbetsdomstolen och vid tingsrätten ska därför avslås.

**Domslut**

1. Arbetsdomstolen ändrar tingsrättens dom på så sätt att domstolen förpliktar Priscilla Arancibia att, utöver de belopp som anges i tingsrättens domslut punkten 1, till Mikael Söderberg betala 35 392 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen på 31 320 kr från den 25 oktober 2015 och på 4 072 kr från den 29 mars 2016, allt till dess betalning sker.
2. Arbetsdomstolen avslår Mikael Söderbergs övriga yrkanden.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Claes-Göran Sundberg, Joanna Román, Claes Frankhammar, Helena Linde, Ronny Wenngren och Lena Maier Söderberg.  
Enhälligt.

Rättssekreterare: David Sandström

**december 18 s 6**

**AD 2018 nr 75**

ARBETSDOMSTOLEN

DOM  
2018-12-05  
Stockholm

Dom nr 76/18  
Mål nr B 133/17

KLAGANDE och MOTPART

Kristofer Grodzki, 600622-3694, Stora vägen 100, 360 52 Kosta  
Ombud och rättshjälpsbiträde: advokaten Jerker Öhrfeldt, Advokatfirman  
Arbetsrättsbyrån Stockholm AB, Sturegatan 50, 114 36 Stockholm

MOTPART och KLAGANDE

Kosta Boda Art Hotel AB, 556697-8804, Stora vägen 75, 360 52 Kosta  
Ombud: advokaten Björn Djupmark, Advokatfirman Titov & Partners,  
Humlegårdsgatan 20, 114 46 Stockholm

SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägning m.m.

ÖVERKLAGAD DOM

Kalmar tingsrätts dom den 30 november 2017 i mål T 1566-15

---

Tingsrättens dom, uteslutes här.

**Bakgrund och yrkanden m.m.**

Kristofer Grodzki har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska bifalla hans vid tingsrätten förda talan i sin helhet, dvs. att Kosta Boda Art Hotel AB (bolaget) även ska ersätta honom för hans rättegångskostnader vid tingsrätten.

Bolaget har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska besluta att Kristofer Grodzki ska ersätta bolagets rättegångskostnader vid tingsrätten.

Parterna har bestritt varandras ändringsyrkande.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen. Kristofer Grodzki har, för det fall han inte skulle få bifall till sin talan i Arbetsdomstolen, yrkat att rättegångskostnaderna i Arbetsdomstolen ska kvittas, enligt 5 kap. 2 § arbetstvistlagen.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har ljud- och bildupptagningar av den muntliga bevisningen vid tingsrätten spelats upp. Parterna har åberopat samma skriftliga bevisning som vid tingsrätten.

Parterna har som grund för och till utveckling av sin talan i Arbetsdomstolen i allt väsentligt anfört detsamma som antecknats i tingsrättens dom. Kristofer Grodzki har dock i Arbetsdomstolen förklarat att han inte gör gällande att ett allmänt skadestånd för brott mot 7 § anställningsskyddslagen ska sättas högt med anledning av turordningskränkning, psykisk kränkning, otillåten avstängning och då uppsägningen ledde till sjukskrivning och inkomstförlust samt då lön inte betalats enligt 34 § anställningsskyddslagen.

### **Domskäl**

#### *Bakgrund och tvisten*

Följande är ostridigt. Bolaget har en anläggning i Kosta där det bedrivs verksamhet inom fyra huvudsakliga inriktningar: spa, hotell, konferens och restaurang. Verkställande direktör (vd) för bolaget år 2015 var Johan Trollnäs. Under år 2014 startade bolaget en bageriverksamhet med syfte att förse de olika verksamhetsdelarna med bageriprodukter, såsom bröd och bakverk. Även viss extern försäljning skulle ske. Kristofer Grodzki anställdes i juni 2014 som bagare hos bolaget för att arbeta i den nystartade bageriverksamheten. Tillsammans med Kristofer Grodzki arbetade inom bageriverksamheten även bl.a. Erika Hedberg. Under sin anställning hos bolaget blev Kristofer Grodzki föremål för löneutmätning avseende skatteskulder. Den 14 april 2015 sades han upp från sin anställning och som grund för uppsägningen angavs arbetsbrist. Enligt bolaget skulle bageriverksamheten läggas ner och bolaget skulle i stället använda sig av s.k. bake-off produkter. Den 16 april 2015 hölls ett möte där Kristofer Grodzki, Johan Trollnäs och Ann Callenholt var närvarande och då bakgrunden till uppsägningen diskuterades.

Tvisten avser i första hand om uppsägningen av Kristofer Grodzki var sakligt grundad. Kristofer Grodzki har gjort gällande att det inte funnits någon faktisk arbetsbrist, utan att uppsägningen i stället varit föranledd av skäl hänförliga till honom personligen, s.k. fingerad arbetsbrist, och att det inte funnits saklig grund att säga upp honom av personliga skäl, samt därutöver att bolaget inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet. Bolaget har invänt att det var fråga om arbetsbrist och att bolaget fullgjort sin omplaceringsskyldighet.

För det fall tingsrättens dom skulle stå fast, dvs. att Kristofer Grodzkis käromål ogillas, rör tvisten om Kristofer Grodzki ska förpliktas att betala bolagets rättegångskostnader vid tingsrätten eller om tingsrättens beslut om kvittning av rättegångskostnaderna ska stå fast.

### *Arbetsbrist?*

#### Närmare om parternas ståndpunkter

Kristofer Grodzki har gjort gällande att det inte förelegat arbetsbrist utan att uppsägningen av honom i stället har skett av personliga skäl. Det skäl som Kristofer Grodzki menar egentligen låg till grund för uppsägningen var att bolaget, genom löneutmätning mot honom och en tidningsartikel, fick kännedom om att han varit misstänkt för skattefusk i samband med en bageriverksamhet som han tidigare bedrivit.

Bolaget har anfört att bageriverksamheten visade dåligt ekonomiskt resultat samt höll undermålig produktkvalitet och att bolaget därför lade ner den egna produktionen i bageriverksamheten, varigenom arbetsbrist i den verksamheten uppstod.

#### Rättsliga utgångspunkter

Enligt 7 § anställningsskyddslagen ska en uppsägning från arbetsgivarens sida vara sakligt grundad. Saklig grund för uppsägning kan utgöras av arbetsbrist eller personliga skäl. Med uttrycket arbetsbrist avses inte endast situationer där det finns en konkret brist på arbetsuppgifter, utan samtliga situationer där en uppsägning grundar sig på något annat än skäl som är hänförliga till arbetstagaren personligen.

Arbetsdomstolen har i AD 2017 nr 58 uttalat bl.a. följande.

Som Arbetsdomstolen i åtskilliga tidigare domar framhållit framgår redan av förarbetena till såväl 1974 års som 1982 års anställningsskyddslag (prop. 1973:129 s. 123 och prop. 1981/82:71 s. 65) att arbetsbrist godtas som saklig grund för uppsägning. Det kan, som uttalades i förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag, inte krävas att en arbetsgivare håller igång verksamheten i oförändrad utsträckning enbart för att tillgodose arbetstagarnas anställningstrygghet. Arbetsgivaren kan alltså i kraft av den s.k. företagsledningsrätten av ekonomiska, organisatoriska eller därmed jämförbara skäl besluta om sådana åtgärder som nedskärningar av verksamheten, omorganisationer, ändringar av verksamhetens inriktning m.m. Det är också arbetsgivaren som avgör hur många personer som ska vara anställda för olika uppgifter i verksamheten och hur arbetsuppgifterna ska fördelas mellan de anställda.

Arbetsdomstolen har i många mål haft att ta ställning till fall där arbetsgivar- och arbetstagar- sidan hävdar att en uppsägning skett på grund av arbetsbrist, medan arbetstagar- sidan har gjort gällande att det inte funnits arbetsbrist och att uppsägningen i verkligheten skett av personliga skäl, s.k. fingerad arbetsbrist. Arbetsdomstolen har i dessa fall använt sig av en form av delad bevisbörda som inneburit att det gjorts en prövning av de av arbetsgivar- sidan uppgivna skälen först om arbetstagar- sidan visat åtminstone sannolika skäl för att arbetsgivaren velat bli av med den aktuella arbetstagar- en av skäl hänförliga till arbetstagar- en personligen (se t.ex. AD 2000 nr 35 och där gjorda hänvisningar).

Arbetsdomstolen har å andra sidan framhållit att om det faktiskt funnits arbetsbrist, dvs. om arbetsgivaren av verksamhetsskäl har minskat antalet anställda, har det inte någon rättslig betydelse att arbetsgivaren även ansett att anställningen borde avslutas av personliga skäl (t.ex. AD 2000 nr 35 och AD 2000 nr 31). Om de av arbetstagersidan åberopade personliga skälen i en sådan situation innebär att uppsägningen även har samband med någon av diskrimineringsgrunderna i t.ex. diskrimineringslagen, innebär det dock att uppsägningen kan vara diskriminerande och därmed inte sakligt grundad. Enligt diskrimineringslagen räcker det nämligen med att diskrimineringsgrunden är en av flera orsaker till arbetsgivarens handlande eller beslut.

Om det inte görs gällande diskriminering är det, mot den angivna bakgrunden, möjligt att gå direkt på den avgörande frågan om det faktiskt funnits arbetsbrist, dvs. göra bevisprövningen i bara ett steg utan att gå in på de personliga skäl som arbetstagersidan hävdar föranlett uppsägningen.

### Arbetsdomstolens bedömning

Arbetsdomstolen prövar först om bolaget visat att det funnits arbetsbrist.

Bolagets dåvarande vd Johan Trollnäs och ekonomiansvarige Patrick Fransson har samstämmt berättat att bolaget beslutade att lägga ner bageriverksamheten för att i stället gå över till bake-off produkter och att skälet för detta var att verksamheten hade visat negativt ekonomiskt resultat samt att produkterna inte fyllde kvalitetskraven. Patrick Fransson har bl.a. uppgett att personalkostnaderna var större än omsättningen. Att bageriverksamheten gick med förlust har bekräftats av tillförordnade restaurangchefen Björn Källström som därutöver berättat att bolaget i och med en övergång till bake-off produkter inte längre hade behov av en bagare då restaurangpersonalen kunde ta hand om de produkterna. Uppgifterna om att verksamheten gick dåligt vinner också stöd av de uppgifter som lämnats av bokningschefen Ann Callenholt. Även Erika Hedberg, som arbetade i bageriet tillsammans med Kristofer Grodzki, har berättat att det pratades om att något behövde ändras för att bageriverksamheten skulle gå runt.

Kristofer Grodzki har häremot gjort gällande att bolaget till honom uppgett att det våren 2015 fanns planer på att utveckla bageriverksamheten, snarare än att lägga ner den. Som stöd för sitt påstående har han åberopat en åtgärdslista avseende bageriet som han menar ska ha upprättats av bolagets dåvarande vd. Åtgärdslistan avslutas med en text med innebörden att när de nämnda åtgärderna är vidtagna kan verksamheten fortsätta att utvecklas med externa leveranser.

Arbetsdomstolen finner inte anledning att ifrågasätta de uppgifter som lämnats om att bolaget beslutade att lägga ner bageriverksamheten för att i stället gå över till bake-off produkter och att anledningen till detta var att verksamheten hade visat ekonomiskt negativt resultat. Beträffande den av Kristofer Grodzki åberopade åtgärdslistan kan det enligt Arbetsdomstolens

mening inte dras några klara slutsatser om bageriverksamhetens resultat utifrån denna. Åtgärdslistan behöver inte betyda att verksamheten gick bra, utan kan lika väl tolkas som att det fanns saker som behövde förbättras och att en fortsatt utveckling av bageriet förutsatte att vissa åtgärder vidtogs och att förbättringar skedde.

Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning är att det är utrett att bolaget beslutade att lägga ner bageriverksamheten på grund av dåligt ekonomiskt resultat.

Det väsentliga för frågan om det förelåg arbetsbrist är dock om beslutet att lägga ner bageriverksamheten även genomfördes i praktiken.

Johan Trollnäs har i förhör berättat att den egna bageriverksamheten lades ned och att man övergick till externt levererade bake-off produkter. Erika Hedberg har berättat att den egna bageriverksamheten avvecklades efter att Kristofer Grodzki lämnat arbetsplatsen. Roger Larsson har berättat att bageriet var stängt under en period och att Erika Hedberg i stället började arbeta på caféet.

Enligt Arbetsdomstolens mening är det genom de lämnade uppgifterna utrett att den egna bageriverksamheten lades ned, att bolaget gick över till bake-off produkter i stället och att bolaget därmed inte var i behov av någon bagare.

Det är emellertid ostridigt att bolaget efter att Kristofer Grodzki hade sagts upp, vilket alltså var april 2015, anställde en ny bagare. Det är visat att bolaget sökte en bagare i en annons publicerad den 23 oktober 2015 hos Arbetsförmedlingen. Det är klarlagt att en ny bagare började arbeta hos bolaget vid årsskiftet 2015/2016. Johan Trollnäs har som förklaring till detta berättat att styrelsen beslutade att göra ett omtag och ånyo försöka driva egen bageriverksamhet.

Enligt Arbetsdomstolens mening är det, trots att den egna bageriverksamheten återupptogs, visat att den faktiskt avvecklades och lades ned i april/maj 2015. Verksamheten återupptogs först ett drygt halvår senare. Det fanns alltså arbetsbrist när Kristofer Grodzki sades upp.

I likhet med tingsrätten finner Arbetsdomstolen att det vid uppsägningstidpunkten fanns arbetsbrist avseende Kristofer Grodzkis anställning. Mot denna bakgrund saknas det därför betydelse om bolaget, såsom Kristofer Grodzki påstått, sade upp anställningen även av skäl hänförliga till honom personligen.

Även om arbetsbrist utgör saklig grund för uppsägning följer av 7 § andra stycket anställningsskyddslagen att en uppsägning inte är sakligt grundad om det hade varit skäligt att omplacera arbetstagaren och arbetsgivaren har underlåtit detta. Nästa steg i Arbetsdomstolens prövning är därmed om bolaget uppfyllt sin omplaceringsskyldighet.

*Har bolaget uppfyllt sin omplaceringsskyldighet?*

### Parternas ståndpunkter

Bolaget har gjort gällande att det fullgjort sin omplaceringsskyldighet. Det har anförts att Kristofer Grodzki, vid mötet med Björn Källström den 14 april 2015, fick frågan om han var intresserad av omplacering och då klargjorde att han inte var intresserad av något annat arbete än som bagare.

Enligt Kristofer Grodzki fick han inte något omplaceringserbjudande. Han har vidare anförts att även om det skulle vara visat att Björn Källström uttryckt sig som påstått, innebär det inte att bolagets omplaceringsskyldighet fullgjorts.

### Rättsliga utgångspunkter

I en situation där det är tvistigt om ett omplaceringserbjudande har lämnats eller inte, är det arbetsgivaren som har bevisbördan för att så har skett (se AD 1987 nr 2). Underlåter arbetsgivaren att göra en omplaceringsutredning och det är oklart om omplacering kunnat ske bör det normalt anses att omplaceringsskyldigheten inte är fullgjord (se t.ex. AD 2003 nr 14 och AD 2012 nr 67). Om arbetstagaren avböjer ett omplaceringserbjudande eller om det utan att något sådant har framförts ändå står klart för arbetsgivaren att arbetstagaren motsätter sig en omplacering kan dock arbetsgivaren i vissa situationer därigenom anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet (se AD 1980 nr 133).

### Arbetsdomstolens bedömning

Björn Källström har berättat följande. Han fick i uppdrag att lämna över uppsägningshandlingen till Kristofer Grodzki den 14 april 2015. Han kontaktade Kristofer Grodzki och de tog en fika. Han lade fram uppsägningshandlingen och förklarade för Kristofer Grodzki att man skulle gå över till bake-off och därför inte längre behövde någon bagare. Han sa till Kristofer Grodzki att ”det ju finns andra jobb, inom restaurang, café etc.” men att Kristofer Grodzki då svarade att han minsann var bagare och inte var intresserad av något annat.

Kristofer Grodzki har i förhöret med honom berättat att frågan om omplacering inte diskuterades och över huvud taget inte berördes vid mötet. Han har därutöver uppgett att han hade velat vara kvar i verksamheten om det hade varit möjligt.

Enligt Arbetsdomstolens mening är det inte nödvändigt att ta slutlig ställning till om Björn Källström och Kristofer Grodzki uttryckte sig på det sättet som Björn Källström redogjort för. Även om händelseförloppet var som han har berättat kan det ifrågasättas om omplaceringsskyldigheten därigenom fullgjorts från bolagets sida. Arbetsdomstolen gör här följande överväganden.



Av Björn Källströms uppgifter framgår att han ombads att lämna över den skriftliga uppsägningshandlingen till Kristofer Grodzki. Uppsägningsbeslutet var alltså fattat före mötet med Kristofer Grodzki. Det har inte gjorts gällande att något omplaceringserbjudande skulle ha lämnats till Kristofer Grodzki före den 14 april 2015. Bolaget kunde naturligtvis trots detta, vid mötet den 14 april 2015, erbjuda Kristofer Grodzki ett ledigt arbete och säga att man hade för avsikt att säga upp honom om han avböjde ett sådant erbjudande. Björn Källströms uttalande var dock endast ett generellt uttalande om möjlighet till andra jobb. Det har inte varit fråga om något konkret erbjudande. På det sätt erbjudandet lämnades innebar det att Kristofer Grodzki inte heller informerades om att han riskerade uppsägning om han tackade nej till annat arbete. Enligt Arbetsdomstolens mening kan Björn Källströms uttalande därmed inte anses utgöra ett omplaceringserbjudande i anställningsskyddslagens mening som Kristofer Grodzki tog eller kunde ta ställning till. Kristofer Grodzki kan därför inte heller anses ha avböjt ett omplaceringserbjudande.

Möjligen kan det sätt som Björn Källström beskrivit händelseförloppet uppfattas så att det inte hade spelat någon roll om bolaget konkretiserat sitt erbjudande, för det svar Kristofer Grodzki lämnade visade att han under inga förhållanden var intresserad av något annat arbete. Enligt Arbetsdomstolens mening har bolaget, utifrån enbart ett sådant uttalande från Kristofer Grodzkis sida i upprört tillstånd, inte kunnat dra slutsatsen att det var meningslöst att lämna ett seriöst och konkret omplaceringserbjudande som Kristofer Grodzki i lugn och ro hade kunnat ta ställning till.

Arbetsdomstolens slutsats är således att även om Björn Källströms uppgifter läggs till grund för bedömningen är det därmed inte visat att bolaget uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Arbetsdomstolen gör här alltså en annan bedömning än den tingsrätten gjort.

### *Sammanfattande slutsatser*

Arbetsdomstolen har funnit visat att bolaget beslutat att lägga ner bageriverksamheten, att beslutet genomförts och att arbetsbrist därmed förelåg. Bolaget har dock inte visat att det uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Det har därmed inte funnits saklig grund för uppsägningen. Uppsägningen har alltså varit i strid med 7 § anställningsskyddslagen. Detta innebär att Kristofer Grodzkis yrkande om ogiltigförklaring ska bifallas.

Arbetsdomstolens bedömning innebär också att bolaget, enligt 38 § anställningsskyddslagen, är skyldigt att betala allmänt skadestånd till Kristofer Grodzki. Arbetsdomstolen bestämmer skadeståndets storlek till skäliga 80 000 kr.

Tingsrättens dom ska ändras i enlighet härmed.

*Rättegångskostnader m.m.*

Kristofer Grodzki har vunnit bifall till sin ogiltighetstalan och huvudsakligen även till sin talan om allmänt skadestånd. Bolaget får anses som fullt ut tappade part och ska därför ersätta Kristofer Grodzki för hans rättegångskostnader vid tingsrätten och ersätta hans rättshjälpskostnad i Arbetsdomstolen.

Vid denna utgång är det inte aktuellt att pröva bolagets ändringsyrkande i Arbetsdomstolen.

Kristofer Grodzki har i tingsrätten yrkat ersättning för rättegångskostnader med sammanlagt 243 744 kr. Av beloppet avser 171 300 kr ombudsarvode 15 000 kr tidsspillan, 4 535 kr utlägg, 5 200 kr ersättning till vittnen och 47 709 kr mervärdesskatt. Bolaget har överlämnat till domstolen att pröva skäligheten av beloppen. Arbetsdomstolen finner yrkad ersättning skälig.

Rättshjälpsmyndigheten beviljade Kristofer Grodzki rättshjälp i december 2017, efter tingsrättens dom, och förordnade Johan Hedberg som rättshjälpsbiträde. Arbetsdomstolen har i beslut meddelat den 6 mars 2018 entledigat honom som rättshjälpsbiträde och i stället förordnat Jerker Öhrfeldt som rättshjälpsbiträde och fastställt ersättning enligt rättshjälpslagen till Johan Hedberg, till 20 385 kr, avseende det biträde som han lämnat Kristofer Grodzki i Arbetsdomstolen. Av beloppet avser 16 308 kr arbete och 4 077 kr mervärdesskatt.

Jerker Öhrfeldt har yrkat ersättning enligt rättshjälpslagen för det biträde som han lämnat Kristofer Grodzki i Arbetsdomstolen, med 34 681 kr varav 26 500 kr avser arbete, 1 245 kr avser tidsspillan och 6 936 kr avser mervärdesskatt. Arbetsdomstolen finner yrkad ersättning skälig.

**Domslut**

1. Med ändring av tingsrättens domslut, punkten 1,
  - ogiltigförklarar Arbetsdomstolen uppsägningen av Kristofer Grodzki, och
  - förpliktar Arbetsdomstolen Kosta Boda Art Hotel AB att till Kristofer Grodzki betala 80 000 kr i allmänt skadestånd, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 10 juni 2015, till dess betalning sker.
2. Med ändring av tingsrättens domslut, punkten 2, förpliktar Arbetsdomstolen Kosta Boda Art Hotel AB att ersätta Kristofer Grodzki för hans rättegångskostnad vid tingsrätten med 243 744 kr, varav 214 125 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från den 30 november 2017 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen fastställer ersättning enligt rättshjälpslagen, till rättshjälpsbiträdet Jerker Öhrfeldt för det biträde han lämnat Kristofer Grodzki i Arbetsdomstolen, till 34 681 kr, varav 26 500 kr avser arbete, 1 245 kr avser tidsspillan och 6 936 kr avser mervärdesskatt.

4. Arbetsdomstolen förpliktar Kosta Boda Art Hotel AB att, enligt den närmare fördelning som rättshjälpsmyndigheten bestämmer, utge ersättning för Kristofer Grodzkis rättshjälpskostnad i Arbetsdomstolen om sammanlagt 55 066 kr.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Anna Middelman, Christer Måhl, Charlott Richardson, Göran Söderlöf, Ronny Wenngren och Annette Carnhede. Enhälligt.

Rättssekreterare: Sofia Rasmusson

**december 18 s 16**

**AD 2018 nr 76**

ARBETSDOMSTOLEN

DOM  
2018-12-19  
Stockholm

Dom nr 77/18  
Mål nr B 42/18

KLAGANDE

Gustav Svanström, 910829-2377, Norra Skjutbanegatan 21 B,  
723 39 Västerås

Ombud: jur.kand. Henric Einarsson och jur.kand. Linda Thoreson Hortéll,  
RiVe Juridiska Byrå AB, Box 338, 781 24 Borlänge

MOTPART

Heliair Sweden AB, 556194-7218, Pilotgatan 5, 721 31 Västerås  
Ombud: advokaten Stephan Eriksson, Excellolaw Advokatbyrå HB,  
Ferkens Gränd 3, 111 30 Stockholm

SAKEN

fordran

ÖVERKLAGAD DOM

Västmanlands tingsrätts dom den 3 maj 2018 i mål T 2627-17 och  
T 4433-17

---

Tingsrättens dom, se bilaga (uteslutes här).

**Tvisten**

Heliair Sweden AB (Heliair) är en helikopteroperatör med säte i Västerås. Gustav Svanström var anställd som tekniker hos Heliair. Sommaren 2016 gick Gustav Svanström en utbildning hos Airbus i Toulouse, Frankrike. Genom utbildningen, som varade en dryg månad, blev Gustav Svanström certifierad tekniker för vissa Airbus helikoptrar. Utbildningen bekostades av Heliair. Gustav Svanström sade upp sig under hösten 2016 för att ta anställning som helikoptertekniker i Norge.

Gustav Svanström väckte talan vid tingsrätten och yrkade att Heliair skulle förpliktas att till honom betala drygt 90 000 kr avseende lön, semesterlön, upparbetad kompensationsledighet och allmänt skadestånd för brott mot semesterlagen. I yrkandet ingick även ett belopp om 13 671 kr avseende traktamente under utbildningen i Toulouse.

Heliair medgav yrkandet med undantag för beloppet avseende traktamente, och anförde att parterna kommit överens om att traktamente inte skulle betalas vid utbildningen.

Heliair väckte genkärsmål och yrkade att Gustav Svanström skulle förpliktas att betala 239 816 kr till bolaget. Bolaget gjorde gällande att parterna träffat ett avtal om att Gustav Svanström, som kompensation för att han fick gå utbildningen i Toulouse, skulle återbetala delar av bolagets kostnad för utbildningen om han lämnade anställningen hos bolaget inom viss tid.

Gustav Svanström bestred genkärsmålet och anförde bl.a. att parterna inte träffat avtal om återbetalning av utbildningskostnader.

Tingsrätten fann att parterna kommit överens om att traktamente inte skulle betalas vid utbildningen och att de träffat ett sådant avtal om återbetalning av utbildningskostnaden som Heliair gjort gällande. Tingsrätten dömde Heliair att till Gustav Svanström betala det belopp som bolaget medgivit, avsåg Gustav Svanström yrkande om traktamente samt biföll Heliairs genkärsmål. Tingsrätten beslutade även att Gustav Svanström skulle ersätta Heliairs rättegångskostnader vid tingsrätten.

### **Yrkanden m.m.**

Gustav Svanström har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska

1. förplikta Heliair att till honom betala ytterligare 13 671 kr,
2. avslå Heliairs genkärsmål, samt
3. befria honom från skyldigheten att betala Heliairs rättegångskostnader vid tingsrätten och förplikta Heliair att ersätta hans rättegångskostnader där.

Heliair har bestritt ändring.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har parterna lagt fram samma bevisning som vid tingsrätten. Ljud- och bildupptagningarna av den muntliga bevisningen har spelats upp.

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

### **Domskäl**

#### *Prövningen i Arbetsdomstolen*

Twisten i Arbetsdomstolen gäller i första hand frågan om Heliair och Gustav Svanström muntligen träffat avtal om att Gustav Svanström skulle återbetala delar av bolagets kostnader för utbildningen i Toulouse om han inte stannade kvar i anställningen under viss tid. Parterna är även oense om vilka

kostnader bolaget haft för utbildningen. Tvisten gäller också om parterna kommit överens om att Gustav Svanström inte skulle få något traktamente under utbildningen.

### *Avtal om återbetalning av utbildningskostnader*

#### Parternas ståndpunkter

Heliair har gjort gällande i huvudsak följande. Heliairs vd Aram Rubinstein, bolagets safety manager Anders Nilsson och Gustav Svanström höll i början av februari 2016 flera möten. Under mötena kom parterna muntligen överens om följande. Som kompensation för att Gustav Svanström skulle få gå utbildningen i Toulouse förband han sig att stanna kvar hos Heliair i fem år (60 månader) efter genomgången utbildning. För det fall han slutade tidigare skulle han betala 1/60 av bolagets kostnad för varje månad understigande 60 månader han inte var kvar i sin anställnings hos bolaget.

Sedan tvist uppkommit har Heliair, med beaktande av vad som anses skäligt i rättspraxis, förklarat att bolaget inte gör gällande att Gustav Svanström behöver vara kvar i anställning längre än 36 månader, och att han följaktligen inte ska betala mer än 1/36 av kostnaden per månad understigande 36 månader han inte var kvar i anställning. Eftersom Gustav Svanström slutat fem månader efter att han genomgick utbildningen, ska han återbetala 31/36 av bolagets kostnader. Kostnaderna omfattar det som bolaget betalat för kursen, resa, logi samt Gustav Svanströms lön och sociala avgifter under utbildningstiden.

Gustav Svanström har förnekat att något avtal om återbetalning av utbildningskostnader träffats.

#### Den rättsliga bakgrunden

Arbetsdomstolen har uttalat att avtal om skyldighet för en arbetstagare att stanna kvar i anställningen viss tid som motprestation för att arbetsgivaren bekostar arbetstagarens utbildning, bör kunna godtas under vissa förutsättningar och att ett sådant avtal synes kunna förenas med viss skyldighet för arbetstagaren att återbetala kostnaden om han eller hon lämnar anställningen i förtid (se AD 1991 nr 38 och även AD 1992 nr 67 och AD 2002 nr 15).

Den typ av avtal det här är fråga om är inte helt okomplicerad. Parterna behöver komma överens i flera olika frågor, såsom hur länge arbetstagaren ska stanna kvar i anställningen, vilka kostnader som återbetalningen ska avse (avgift till utbildaren, resor, logi, lön under utbildningstid etc.) samt hur stor del av kostnaden som ska återbetalas om arbetstagaren lämnar anställningen i förtid. Det råder ingen tvekan om att det är fråga om villkor av väsentlig betydelse för anställningsvillkoren (jfr 6 c § och 6 e § anställningsskyddslagen). Bland annat mot den bakgrunden får det antas att avtal om att en arbetstagare på visst sätt ska återbetala utbildningskostnader om

han eller hon lämnar anställningen inom viss tid efter utbildningen regelmässigt träffas genom skriftliga överenskommelser. Det sagda utesluter i och för sig inte att sådana avtal kan ingås muntligen.

För att ett avtal ska ha kommit till stånd vid en muntlig förhandling brukar normalt krävas att parterna enats om alla de villkor som parterna eller en av dem önskar få reglerade genom avtalet eller, med ett annat uttryck, att enighet nåtts just om avtalsslut (se t.ex. AD 1994 nr 157).

### Arbetsdomstolens bedömning

Gustav Svanströms berättelse om vilka diskussioner som förevarit mellan honom och bolagets företrädare inför beslutet om att han skulle få gå utbildningen i Toulouse är påtagligt knapphändig och kortfattad. Den inskränker sig väsentligen till att han förnekar att någon överenskommelse om återbetalningsskyldighet träffats. Han har inte berört frågan om parterna diskuterat om han skulle förbinda sig att stanna kvar i anställningen. Bolagets företrädare Aram Rubinstein och Anders Nilsson samt teknikern Jan Yngvesson har gett mer detaljerade – låt vara inte i alla delar helt klara – beskrivningar av vad som hänt och deras berättelser ger sammantaget ett starkt stöd för att parterna diskuterat frågan om att Gustav Svanström, för att få gå utbildningen, skulle förbinda sig att stanna kvar i anställningen. Med beaktande härav har Aram Rubinsteins, Anders Nilssons och Jan Yngvessons berättelser ett försteg framför Gustav Svanströms och det är därför väsentligen deras uppgifter som ska läggas till grund för bedömningen.

Av förhören framgår att det i februari 2016 förekom ett flertal samtal och informella möten där Aram Rubinstein, Anders Nilsson, Jan Yngvesson och Gustav Svanström i olika konstellationer diskuterade om Gustav Svanström skulle få gå utbildningen i Toulouse. Av förhören med Aram Rubinstein och Anders Nilsson framgår att dessa sinsemellan enades om att Gustav Svanström skulle få gå utbildningen om han åtog sig att stanna kvar i anställningen i 60 månader och att han skulle få återbetala bolagets kostnader om han inte stannade kvar. Förhöret med Jan Yngvesson ger stöd för att Aram Rubinstein och Anders Nilsson vid möten med Gustav Svanström förklarade att Heliair kunde tänka sig att bekosta utbildningen i Toulouse om Gustav Svanström lovade att stanna kvar som anställd under viss tid. Aram Rubinstein och Anders Nilsson har båda berättat att tanken var att ett skriftligt avtal skulle upprättas och att Aram Rubinstein gav i uppdrag åt en medarbetare att ta fram ett skriftligt avtal, vilket dock inte kom att ske. Det framgår även av förhören med Aram Rubinstein och Anders Nilsson att de ansåg att återbetalningen av bolagets kostnader skulle ske proportionellt i förhållande till den tid som Gustav Svanström arbetat kvar efter att utbildningen avslutats, vilket enligt deras uppfattning är det sedvanliga i branschen. De har dock inte lämnat några uppgifter om att frågan hur återbetalning skulle ske skulle ha diskuterats mellan dem och Gustav Svanström. Inte heller har det framkommit något om att bolaget skulle ha gjort klart för



Gustav Svanström vilka kostnader som han skulle vara skyldig att återbetala, t.ex. om det avsåg bara avgiften för kursen, eller även sådant som resa, logi och lön under utbildningstiden.

Det förhållandet att bolagets tanke var att ett skriftligt avtal skulle upprättas talar enligt Arbetsdomstolen mening mot att avtal träffats muntligt redan vid mötena i februari 2016. Det är inte visat att Heliair och Gustav Svanström vid mötena enades om de villkor som parterna önskade få reglerade genom avtalet. Inte heller har det förekommit några uppgifter om att parterna under mötena på något konkret sätt skulle ha manifesterat att de enats om att sluta avtal med de villkor som bolaget påstår. Att bolagets företrädare inte vid mötena konkret gick igenom vilka villkor man ville skulle ingå i avtalet, kan bero på att Gustav Svanström skulle få ta ställning till dem när han fick del av det skriftliga avtalsförslaget. Att något skriftligt avtalsförslag inte togs fram har berott på bolaget.

Sammantaget finner Arbetsdomstolen inte visat att Heliair och Gustav Svanström träffat något muntligt avtal vid mötena i februari 2016. Däremot ger utredningen starkt stöd för att Gustav Svanström genom vad som förekommit vid mötena måste ha förstått att Heliair för att betala utbildningen önskade få till stånd ett avtal om återbetalningsskyldighet. Eftersom de närmare villkoren för avtalet inte klargjordes vid mötena i februari 2016, var situationen dock inte sådan att det kan ses som att bolaget lämnat ett anbud om att Gustav Svanström skulle få gå kursen på dessa villkor. Gustav Svanström har därför inte heller godtagit ett avtal om återbetalningsskyldighet genom att gå utbildningen.

Arbetsdomstolen slutsats är att det inte är visat att något avtal om återbetalningsskyldighet träffats. Heliairs genkärsmål ska därför avslås.

### *Traktamente*

Enligt det skriftliga anställningsavtalet mellan Heliair och Gustav Svanström hade han rätt till traktamente vid arbete utanför stationeringsorten.

Aram Rubinstein har berättat att de kommit överens om att traktamente inte skulle betalas under utbildningen i Toulouse bl.a. eftersom Heliair betalade alla kostnader i samband med denna. Gustav Svanström har förnekat att någon sådan överenskommelse träffats. Aram Rubinsteins uppgifter stöds av Anders Nilsson som berättat att han satt bredvid och hörde när Aram Rubinstein och Gustav Svanström kom överens om att traktamente inte skulle betalas.

Genom Anders Nilssons vittnesmål, som Arbetsdomstolen sätter tilltro till, är det visat att parterna enats om att traktamente inte skulle betalas vid utbildningen i Toulouse. Gustav Svanströms yrkande i denna del ska därför avslås.

*Rättegångskostnader*

Arbetsdomstolens ställningstagande innebär att Gustav Svanström både i Arbetsdomstolen och vid tingsrätten vunnit målet i alla delar utom i frågan om traktamente. Det som Gustav Svanström förlorat är bara av ringa betydelse och han ska därför få full ersättning för sina rättegångskostnader.

Gustav Svanström har vid tingsrätten yrkat ersättning för rättegångskostnader med, rätt räknat, 260 717 kr, varav 238 736 kr avser arbete (inklusive mervärdesskatt) och 21 981 kr avser tidsspillan och kostnader. Han har i Arbetsdomstolen yrkat ersättning för rättegångskostnader med 91 000 kr, varav 75 000 kr avser arbete (inklusive mervärdesskatt) och 16 000 kr tidsspillan och kostnader.

Arbetsdomstolen finner att Gustav Svanström, med hänsyn till målets omfattningen och art, får anses skäligen tillgodosedd med 150 000 kr inklusive mervärdesskatt för arbete vid tingsrätten och 40 000 kr inklusive mervärdesskatt för arbete i Arbetsdomstolen. Yrkad ersättning för tidsspillan och kostnader får anses skälig.

**Domslut**

1. Med ändring av tingsrättens domslut punkt 4 avslår Arbetsdomstolen Heliar Sweden AB:s yrkanden i tingsrättens mål T 4433-17.
2. Med ändring av tingsrättens domslut punkt 5 förpliktar Arbetsdomstolen Heliar Sweden AB att ersätta Gustav Svanström för rättegångskostnader vid tingsrätten med 171 981 kr, varav 150 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från den 3 maj 2018 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen förpliktar Heliar Sweden AB att ersätta Gustav Svanström för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 56 000 kr, varav 40 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Dag Ekman, Christer Måhl, Charlott Richardson, Johanna Torstensson, Håkan Löfgren och Annette Carnhede.  
Enhälligt.

Rättssekreterare: Peter Edin

ARBETSDOMSTOLEN

DOM  
2018-12-19  
Stockholm

Dom nr 78/18  
Mål nr A 49/17

KÄRANDE

Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 106 32 Stockholm  
Ombud: förbundsjuristen Annett Olofsson, LO-TCO Rättsskydd AB,  
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

SIA "BTK Buve", 502070-2352, reg nr LV40103246025,  
Eveles iela 12 k-2, LV-1013 Riga, Lettland

SAKEN

allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott m.m.

---

**Bakgrund**

SIA "BTK Buve" (bolaget) är ett lettiskt bolag. Under första halvåret 2016 utförde bolaget byggnadsarbeten i Linköping. Bolaget utförde arbetet med egna anställda, med hemvist i Lettland.

Bolaget och Svenska Byggnadsarbetareförbundet (förbundet) har träffat kollektivavtal i form av s.k. hängavtal till byggavtalet. I hängavtalet anges bl.a. följande.

**§ 1 Avtalets innebörd och omfattning**

Detta avtal har med iakttagande av nedan angivna ändringar och tillägg samma innebörd och omfattning som mellan Sveriges Bygginstrumentindustrier och Byggnads vid varje tidpunkt gällande överenskommelser av kollektivavtals karaktär.

...

**§ 8 Tvister**

Tvister, hänförliga till de kollektivavtal som blir gällande mellan arbetsgivaren och Svenska Byggnadsarbetareförbundet och dess lokalavdelningar genom ingående av detta kollektivavtal, skall avgöras med tillämpning av svensk lag och kollektivavtalen.

...

De aktuella arbetstagarna är inte och var inte – när arbetena i fråga utfördes – medlemmar i förbundet.

Twist har uppstått mellan parterna om bolaget under den aktuella tiden gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott genom att inte iaktta byggavtalets löne-,

ersättnings- och arbetstidsbestämmelser samt byggavtalets regler om lönespecifikationer och om att löpande lämna granskningsuppgifter till förbundet. Det är också tvistigt om bolaget gjort sig skyldigt till brott mot förhandlingsskyldigheten enligt medbestämmandelagen.

Arbetsdomstolen meddelade tredsdom mot bolaget den 21 februari 2018 (dom nr 12/2018). Bolaget har ansökt om återvinning och handläggningen har återupptagits.

### **Yrkanden m.m.**

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till förbundet betala allmänt skadestånd med

1. 100 000 kr för brott mot byggavtalets regler om prestationslön som huvudlöneform och om skyldighet att kalla till löneförhandling (§ 3 punkten 2.2.1),
2. 1 100 000 kr för brott mot byggavtalets lönebestämmelser (§ 3 punkten 3.1 samt § 2 punkterna 5 och 6.1)
3. 100 000 kr för brott mot byggavtalets regler om arbetstid (§ 2 punkterna 1.1 och 1.4),
4. 100 000 kr för brott mot byggavtalets regler om granskningsuppgifter (§ 3 punkterna 10.1 och 10.2),
5. 100 000 kr för brott mot byggavtalets regel om lönespecifikationer (§ 7 punkten 2), och
6. 80 000 kr för brott mot 10 § medbestämmandelagen.

Förbundet har yrkat ränta på beloppen enligt 6 § räntelagen från dag för delgivning av stämning, den 12 juni 2017, till dess betalning sker.

Bolaget har bestritt samtliga yrkanden och har inte vitsordat några belopp avseende allmänna skadestånd eller sättet att beräkna räntan. Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att bolaget är skadeståndsskyldigt har bolaget yrkat att skadestånden ska sättas ned eller jämkas till väsentligt lägre belopp än de som yrkats.

Förbundet har bestritt att det föreligger jämkningsskäl.

Förbundet har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

### **Domskäl**

#### *Bakgrund och tvisten*

Bolaget, som är ett lettiskt byggbolag, tecknade ett s.k. hängavtal till byggavtalet år 2011. Avtalet ingicks frivilligt, utan stridsåtgärder. Av hängavtalet

framgår att tvister hänförliga till avtalet ska avgöras med tillämpning av svensk rätt.

Under första halvåret 2016 utförde bolaget, som underentreprenör, byggnadsarbeten på byggprojektet kvarteret Alnen i Linköping. Bolaget utförde arbetet med egna anställda, vilka hade hemvist i Lettland. Under sommaren 2016 inledde förbundet ett granskningsärende avseende de anställningsvillkor som tillämpades av bolaget för arbetstagarna på den aktuella arbetsplatsen. Förbundet hade inga medlemmar bland arbetstagarna.

Enligt förbundet fick det av bolaget del av listor med uppgifter över vilka arbetstagare hos bolaget som arbetat på projektet, vilken timlön de haft och när de arbetat. Enligt förbundet visar detta material att bolaget inte följt byggavtalet på flera punkter, däribland lönebestämmelserna.

Bolaget har gjort gällande att det fullföljt sina förpliktelser gentemot arbetstagarna enligt de villkor som gällde mellan bolaget och arbetstagarna och att bolaget följt de regler som följer av lettisk rätt, t.ex. avseende olika tillstånd och intyg, socialförsäkringsreglering och skatteregler. Enligt bolaget har arbetstagarna inte haft några invändningar mot de löner och ersättningar som de fått för sitt arbete på den aktuella arbetsplatsen och de har skriftligen förklarat att de inte har några klagomål eller krav med anledning av det utförda arbetet. Bolaget har poängterat att utöver lön betalade bolaget bl.a. resorna till och från arbetet i Sverige, bostad i Sverige, dagliga resor till och från arbetsplatsen och traktamente.

Bolaget har medgett att det genom hängavtalet varit skyldigt att tillämpa bestämmelserna i byggavtalet, men invänt att det material, som enligt förbundet visar att bolaget inte följt kollektivavtalets regler, inte härrör från bolaget och att bolaget inte brutit mot bestämmelser i byggavtalet på sätt förbundet har gjort gällande.

Mellan parterna är tvistigt om bolaget gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott genom att

- inte tillämpa byggavtalets regler om prestationslön och lokal löneförhandling,
- inte betala avtalsenlig timlön, ob-ersättning och övertidsersättning,
- inte följa byggavtalets regler om arbetstid,
- inte löpande lämna granskningsuppgifter till förbundet, och
- inte lämna lönespecifikationer till arbetstagarna i anslutning till utbetald lön.

Därutöver är det tvistigt om bolaget brutit mot sin förhandlingsskyldighet.

*Har bolaget underlåtit att tillämpa byggavtalets regler om prestationslön som huvudlöneform och löneförhandling?*

Av § 3 punkten 2.2.1 i byggavtalet framgår att prestationslön är huvudlöneform vid bl.a. trä-, betong- och mureriarbeten (TBM-arbeten). Vidare följer av § 3 punkten 3 – om gemensamma bestämmelser vid prestationslön – att

arbetsgivaren, vid en arbetsplats där arbetena i sin helhet beräknas överstiga 900 timmar, ska kalla förbundets lokalavdelning till lokal löneförhandling.

Det har inte ifrågasatts att bolagets arbeten vid arbetsplatsen kvarteret Alnen avsåg TBM-arbeten och att de beräknades överstiga 900 timmar. Bolaget var därmed skyldigt att tillämpa byggavtalets regler om prestationslön. Av dessa följer en skyldighet att kalla till lokal löneförhandling.

Bolaget har uppgett följande. Bolaget lämnade viss information om arbetena till ombudsmannen Martin Blomberg innan arbetena påbörjades. Bolagets platschef och Martin Blomberg träffades i januari 2016. De kom då överens om löner, arbetstider och arbetsvillkor.

Enligt förbundet har det inte träffats någon löneöverenskommelse.

Martin Blomberg har i förhör uppgett bl.a. följande. Han fick kännedom om bolaget genom att arbetsplatsen där bolaget utförde arbeten var belägen mitt emot förbundets lokaler i Linköping. Han noterade, sent våren eller tidigt sommaren 2016, att det ofta arbetades sent på kvällen och på helger. Han bestämde sig därför för att inleda ett granskningsärende. Han sökte i förbundets rapporteringssystem för granskningsunderlag – underlag som ska ges in av arbetsgivarna – men där fanns inga uppgifter från bolaget. Han bestämde sig därför för att göra ett besök på arbetsplatsen. Han har inte löneförhandlat eller överenskommit om tidlön med bolaget och såvitt han känner till har inte heller någon annan hos förbundet gjort det.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Bolaget har uppgett att dess platschef har löneförhandlat med ombudsmannen Martin Blomberg. Denne har förnekat att han löneförhandlat med bolaget och uppgett att ingen annan hos förbundet heller har gjort det, såvitt han vet. Arbetsdomstolen noterar att om en förhandling hade skett och en löneöverenskommelse träffats borde en sådan överenskommelse skett i skriftlig form, t.ex. i ett förhandlingsprotokoll. Något skriftlig bevisning i denna del har inte åberopats av bolaget.

Arbetsdomstolen finner, med beaktande av dessa omständigheter, att förbundet har visat att bolaget inte tillämpat byggavtalets regler om prestationslön som huvudlöneform och därvid inte kallat till lokal löneförhandling.

*Har bolaget betalat lägre timlön, ob-ersättning och övertidsersättning än som följer av byggavtalet?*

### Tillämplig timlön enligt byggavtalet

I § 3 punkten 3.1.2.3 i byggavtalet anges att om överenskommelse om prestationslön inte träffas ska arbetsgivaren tillämpa den centralt fastställda utbetalningsnivån på orten för berörd arbetstagare.

Förbundet har gjort gällande att utbetalningsnivån för Linköping under aktuell period år 2016 var 179 kr per timme och att bolaget därmed, gentemot

förbundet, åtagit sig att betala en timlön med detta belopp till arbetstagare som är yrkesarbetare. Bolaget har inte invänt mot lönebeloppets storlek i sig.

### Har arbetstagarna fått lägre timlön än som följer av byggavtalet?

Förbundet har påstått att bolaget till 20 av arbetstagarna betalade en för låg lön åtminstone för viss tid de var och en utförde arbete perioden januari–maj 2016. Till stöd för detta har förbundet åberopat listor som förbundet uppgett att bolaget lämnat till förbundets lokalavdelning med anledning av det granskningsärende som Martin Blomberg inledde. I listorna – en för var månad – anges i tabellform arbetstagarnas namn, vilken timlön de haft och när de arbetat, vilka dagar och vilka tider.

Bolaget har invänt att det inte betalat löner i strid med byggavtalet och att de listor som förbundet åberopat till stöd för sitt påstående inte härrör från bolaget. Bolaget har anfört bl.a. följande. De listor med tabeller med uppgifter om arbetad tid och löner m.m. som förbundet har åberopat har inte undertecknats eller lämnats ut av bolaget eller dess ställföreträdare. Domstolen kan därför inte utgå från dessa uppgifter vid sin prövning. Tillförlitliga uppgifter om arbetad tid hade kunnat tas fram ur inpasseringssystemet på arbetsplatsen, till vilket arbetstagarna hade personliga ID06-kort.

Martin Blomberg har i förhöret med honom uppgett bl.a. följande. Vid sitt besök på arbetsplatsen samtalade han med två personer, varav en företrädde bolaget och den andre dess uppdragsgivare. Han begärde att få se dokumentation över arbetstider och overtidsarbete på arbetsplatsen och fick där efter uppgifter skickade till sig via mejl. Första gången angavs inte arbetstagarnas timlön, men när han fick listorna på nytt hade bolaget lagt till timlönen för varje anställd.

Förbundet har åberopat två mejl av den 7 juli 2016 skickade från bolagets adress [btk@btkbuve.com](mailto:btk@btkbuve.com) till Martin Blomberg och ett mejl skickat samma dag från Martin Blomberg till samma mejladress. Inget av mejlen från bolaget är undertecknat med namn.

I det första mejlet, skickat kl. 07.35, anges att till mejlet är bilagt ”our working hours timesheet regarding the project: Kv Alnen, Linköping”. Enligt förbundet fanns bilagt en excelfil med uppgifter avseende maj 2016, som också getts in till domstolen.

I mejlet från Martin Blomberg anges följande.

Hello

I'm missing the individual hourly pay (Without daily allowance) for each and every one that Nikkita promised me.

...

Please send me this as soon as possible. The hourly rate for those working at Alnen I would like today.

Som svar skickades från bolagets mejladress, kl. 15.24, den andra mejlet vari anges följande.

Hello Martin,  
In attachment is working hours timesheet with individual hourly pay (without daily allowance) regarding the project: Kv Alnen, Linköping.  
Have a nice evening!

Enligt förbundet fanns bifogat en likadan excelfil som tidigare, men med en ytterligare kolumn för timlöner.

Martin Blombergs uppgifter om hur mejlen kommit förbundet tillhanda bekräftas alltså av den skriftliga bevisningen. Arbetsdomstolen finner utrett att mejlen sänts från bolaget och finner inte anledning att ifrågasätta Martin Blombergs uppgifter att listorna med tabeller i fråga bifogades mejlen.

Arbetsdomstolen finner utrett att Martin Blomberg har mottagit listorna med tabellerna i fråga från bolagets mejladress kort tid efter att han besökt arbetsplatsen och bött bolagets representant där om löneuppgifter. Oavsett vem inom bolaget som har översänt uppgifterna saknas det skäl att utgå från annat än att de härrör från bolaget. Det bör för övrigt noteras att bolaget inte har presenterat någon egen sammanställning av arbetad tid och utbetalda löner, trots att det måste förfoga över sådana uppgifter. Arbetsdomstolen finner därmed att de åberopade listorna med tabeller kan läggas till grund för domstolens prövning.

Av listorna framgår att bolaget uppgett att timlöner har betalats till de aktuella 20 arbetstagarna, under den aktuella perioden, i ett spann mellan 5,35–15,20 euro. Vid en valutakurs om 1 euro lika med 9,5 SEK, innebär det timlöner i spannet 51–145 kr. Bolaget har inte invänt mot valutakursen i sig.

Förbundet har vid sin beräkning av vilken förtjänst som bolaget gjort genom att inte betala avtalsenliga löner utgått från att arbetstagarna tillhört kategorin ”övriga arbetstagare 1” som har rätt till lön med fördelningstalet 0,88, dvs. med 88 procent av lönen till en yrkesarbetare med fördelningstalet 1. Den avtalsenliga timlönen skulle då vara 157,52 kr (179 kr x 0,88). Det kan då konstateras att timlöner om 5,35–15,20 euro (ca 51–145 kr) är alltför låga.

Bolaget har alltså betalat lägre timlön till de 20 arbetstagarna, än som följer av byggavtalets bestämmelser.

Har bolaget underlåtit att betala ob-ersättning och övertidsersättning?

I § 2 punkten 5 respektive § 2 punkten 6 i byggavtalet finns regler om vilken ersättning som ska utgå för arbete på obekvämt arbetstid (ob-ersättning) och på övertid (övertidsersättning).

Förbundet har påstått att bolaget inte har betalat ob-ersättning och övertidsersättning enligt byggavtalet. Bolaget har tillbakavisat detta och anfört att avtalsenliga ersättningar har betalats.



Av de listor som förbundet åberopat, och som Arbetsdomstolen bedömt ska ligga till grund för bedömningen, framgår att flera av de 20 arbetstagarna arbetat på obekväm arbetstid och mer än 40 timmar per vecka. Av byggavtalets regler följer då en skyldighet att betala både ob-ersättning och övertidsersättning.

Mot bakgrund av att bolaget till flertalet av arbetstagarna inte har betalat avtalsenlig timlön framstår det som mindre sannolikt att ob-ersättning och övertidsersättning skulle ha utgått med rätt procentsatser beräknat på den avtalsenliga timlönen. Arbetsdomstolen kan dock konstatera att förbundet inte har åberopat någon utredning som särskilt belyser frågorna om ob-ersättning och övertidsersättning har betalats. Det har till exempel inte lagts fram några lönespecifikationer eller liknande. Förhöret med Martin Blomberg har inte heller bidragit med specifika uppgifter i denna del.

Enligt Arbetsdomstolens mening har förbundet inte uppfyllt sin bevisbörda för påståendet att bolaget inte betalat avtalsenlig ob- och övertidsersättning.

*Har bolaget agerat i strid med byggavtalets arbetstidsregler?*

I § 2 i byggavtalet finns regler om arbetstid. Av dessa följer bl.a. att ordinarie arbetstid är 40 timmar per helgfri vecka och att den ordinarie arbetstiden är åtta timmar per dag måndag t.o.m. fredag klockan 06.45–16.00. Genom skriftlig överenskommelse med en representant för arbetslaget kan arbetstiden förläggas på annat sätt under tiden måndag t.o.m. söndag med början tidigast klockan 05.00 och slut senast 22.00.

Det framgår av de åberopade tabellerna att arbetstagare har arbetat efter kl. 16.00 samt i viss utsträckning även på lördagar och helgdagar, betydligt mer än åtta timmar per dag och mer än 40 timmar per vecka. Arbetstidsförläggningen har enligt byggavtalets regler förutsatt en skriftlig överenskommelse med en representant för arbetslaget. Bolaget har inte påstått att det träffats någon sådan överenskommelse. Som domstolen redan har konstaterat är det inte heller utrett, som bolaget har påstått, att någon överenskommelse slutits i januari 2016 mellan bolaget och förbundet, genom Martin Blomberg, om bl.a. arbetstidens förläggning.

Arbetsdomstolen finner således visat att bolaget inte följt byggavtalets regler om ordinarie arbetstid och om arbetstidens förläggning.

*Har bolaget underlåtit att lämna granskningsuppgifter?*

Enligt § 3 punkten 10 äger lokalavdelning rätt att fortlöpande granska att arbetstagare får avtalsenlig lön. En arbetsgivare ska varannan månad se till att förbundet får tillgång till vissa i bestämmelsen angivna granskningsuppgifter.

Förbundet har påstått att bolaget över huvud taget inte lämnat granskningsuppgifter till förbundet. Bolaget har invänt att de uppgifter som ska lämnas har lämnats, dels via förbundets webbformulär, dels genom att uppgifter överlämnats till Martin Blomberg.

Som redan redovisats har Martin Blomberg omvitnat att han, i förbundets rapporteringssystem för granskningsunderlag, sökte efter inrapporterade uppgifter från bolaget, men att det inte fanns några sådana. Domstolen har inte skäl att ifrågasätta hans uppgifter, särskilt med beaktande av att han uppgett att bristen på uppgifter var en orsak till att han bestämde sig för att besöka arbetsplatsen. Bolaget har dock uppgett att det har lämnat granskningsuppgifter i webbformulär. Det har åberopats utskrifter, vari finns uppgifter om bl.a. löner, och uppgett att utskrifterna avser till förbundet inrapporterade uppgifter. Martin Blomberg har uppgett att dessa utskrifter inte ser ut som utdrag ur förbundets rapporteringssystem. Arbetsdomstolen finner inte anledning att betvivla Martin Blombergs uppgifter.

Slutsatsen av det anförda är att Arbetsdomstolen finner utrett att bolaget inte i förbundets digitala system eller på annat sätt löpande lämnat sådana uppgifter som följer av avtalsbestämmelsen i fråga.

När det gäller de uppgifter som bolaget överlämnat till Martin Blomberg har det framgått att de inte varit sådana lönegranskningsuppgifter som arbetsgivaren enligt avtalet ska lämna självmanter varannan månad. Det har varit fråga om handlingar som Martin Blomberg har begärt för den särskilda granskning av bolaget som han hade påbörjat.

Bolaget har alltså inte löpande lämna granskningsuppgifter till förbundet, på sätt som anges i byggavtalet.

*Har bolaget underlåtit att lämna lönespecifikationer?*

Enligt § 7 punkten 2 i byggavtalet ska varje arbetstagare i anslutning till avlöningsdagen för varje löneperiod få en lönespecifikation med uppgifter om avlöningsdag, lönebelopp antal arbetstimmar/arbetsdagar samt löneavdrag.

Förbundet har gjort gällande att bolaget inte har lämnat lönespecifikationer till arbetstagarna i anslutning till utbetald lön. Bolaget har invänt att varje arbetstagare har fått ett årsbesked avseende sin lön i enlighet med vad som är brukligt i Lettland och att de arbetstagare som har begärt det har fått en lönespecifikation varje månad samt att månadsuppgifter har skickats till den lettiska skattemyndigheten.

Bolagets uppgifter måste anses innebära att det vidgått att det inte gett alla arbetstagarna lönespecifikationer i samband med utbetalning av lönen till arbetstagarna. Bolaget har således inte följt avtalsbestämmelsen i fråga.

*Har bolaget brutit mot förhandlingsskyldigheten?*

Förbundet har gjort gällande att bolaget brutit mot förhandlingsskyldigheten som följer av 10 § medbestämmandelagen och har anförts sammanfattningsvis följande. Den 11 augusti 2016 skickades en förhandlingsframställning till bolaget. Bolaget inställde sig till förhandling den 7 september 2016, vilken ajournerades på bolagets begäran. Efter att två gånger ha senarelagt den

fortsatta förhandlingen lämnade bolaget slutligen återbud till det överenskomna förhandlingstillfället den 31 oktober 2016. Den 11 november 2016 meddelade bolaget att det återkallat fullmakten för sitt ombud. Bolaget återkom inte med förslag till nytt förhandlingstillfälle. Sedan förbundets lokalavdelning frånträtt förhandlingen och förbundet kallat till central förhandling inställde sig bolaget till förhandling den 5 januari 2017, vilken ajournerades på bolagets begäran. Bolaget inställde sig inte till fortsatt förhandling den 26 januari 2017. Bolagets agerande innebär att det gjort sig skyldigt till förhandlingsvägran på såväl lokal som central nivå.

Bolaget har medgett att det gått till på det sätt som förbundet har beskrivit.

Arbetsdomstolen kan konstatera att bolaget varit skyldigt att tvisteförhandla enligt byggavtalets förhandlingsordning. Förbundet har dock gjort gällande att bolaget brutit mot förhandlingsskyldigheten enligt 10 § medbestämmandelagen. Av den bestämmelsen följer en rätt till förhandling för en arbetstagarorganisation med en arbetsgivare i en fråga rörande förhållandet mellan arbetsgivaren och en medlem i organisationen, som är eller har varit arbetstagare hos arbetsgivaren. Bolaget har inte anfört att just 10 § medbestämmandelagen inte skulle ha varit tillämplig, utan invänt att bolaget har varit förhindrat att fullfölja förhandlingarna på grund av ekonomiska svårigheter samt sjukdom hos såväl ställföreträdaren som ombudet.

Arbetsdomstolen finner inte anledning att betvivla att bolagets ekonomiska svårigheter och ställföreträdarens sjukdom har försvårat för bolaget att inställa sig till förhandlingarna. Det har dock kunnat krävas av bolaget att under den långa tid som förhandlingarna har ajournerats anlita ett ombud i Sverige för att fullgöra sin förhandlingsskyldighet.

Enligt Arbetsdomstolens mening har bolaget genom att inte fullfölja förhandlingarna gjort sig skyldigt till förhandlingsvägran.

### *Skadeståndsskyldighet för kollektivavtalsbrott*

Arbetsdomstolen har funnit att bolaget inte tillämpat byggavtalets regler om prestationslön och om lokal löneförhandling samt om att lämna granskningsuppgifter till förbundet. Domstolen har vidare funnit att bolaget betalat lägre timlöner till arbetstagarna än vad som följer av byggavtalet och inte följt byggavtalets regler om ordinarie arbetstid och dess förläggning och inte heller till alla arbetstagarna lämnat lönespecifikationer i anslutning till utbetald lön.

Förbundet har gjort gällande att bolaget genom hängavtalet har varit förpliktat gentemot förbundet att tillämpa byggavtalet, även såvitt avser att tillämpa avtalets löner regler och andra anställningsvillkor på bolagets arbetstagare på den aktuella arbetsplatsen, som alltså inte var medlemmar i förbundet.

I AD 2010 nr 87 har Arbetsdomstolen uttalat bl.a. följande. I svensk rätt gäller som en allmän princip att en utanförstående arbetstagare – en arbetsta-

gare som inte är fackligt ansluten eller som är medlem i en annan arbetstagarorganisation än den med vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal – inte själv kan grunda någon rätt direkt på det kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av. En annan sak är att anställningsavtalet även för utanförstående arbetstagare kan hämta och i praktiken i allmänhet också hämtar sitt innehåll helt eller delvis från det kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av. På den svenska arbetsmarknaden gäller alltså i praktiken att en kollektivavtalsbunden arbetsgivare i allmänhet tillämpar kollektivavtalet inom dess sakliga giltighetsområde på samma sätt för arbetstagare som står utanför den kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisationen som för organisationens medlemmar. Såvitt avser utstationerade arbetstagare gäller numera, enligt 5 c § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, att en utstationerad arbetstagare, som inte är bunden av ett träffat kollektivavtal, ändå har rätt till avtalsvillkor i avtalet på visst sätt. I bestämmelsen anges att om en arbetsgivare och en svensk arbetstagarorganisation är bundna av ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare, har en utstationerad arbetstagare som inte är bunden av avtalet rätt till sådana kollektivavtalsvillkor i avtalet som avses i 5 a § i lagen och att detta gäller för den tid som en utstationering pågår eller har pågått och för sådant arbete som kollektivavtalet är tillämpligt på.

När det gäller relationen arbetsgivaren och den avtalsslutande arbetstagarorganisationen har Arbetsdomstolen i sin praxis utgått från att det i regel följer av ett kollektivavtal att arbetsgivaren är rättsligt förpliktad i förhållande till arbetstagarorganisationen att tillämpa kollektivavtalets bestämmelser om anställningsvillkor även i fråga om utanförstående arbetstagare (se t.ex. AD 2014 nr 31 och däri angivna rättsfall). Det har inte framkommit något som ger anledning att anta något annat än att även byggavtalet har denna innebörd.

Enligt Arbetsdomstolens mening har således bolaget genom hängavtalet åtagit sig gentemot förbundet att tillämpa byggavtalets bestämmelser, även såvitt avser att tillämpa lönebestämmelserna och andra anställningsvillkor på de aktuella arbetstagarna. Genom att inte göra det har bolaget gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott och ådragit sig skyldighet att betala allmänt skadestånd till förbundet.

Att bolaget har stått för olika kostnader i samband med arbetstagarnas resor till och från Sverige och vistelse här har inte befriat bolaget från skyldigheten att betala timlön på en avtalsenlig nivå.

### Jämkning

Bolaget har anfört att om bolaget är skadeståndsskyldigt ska skadeståndet sättas lågt och anfört bl.a. följande. Förbundet har lämnat uppgifter till bl.a. NCC och Skanska om att bolaget inte följer ”svenska regler”. Detta ledde till att bolagets arbetsplats i kvarteret Alnen ”stängdes ner” och att bolaget förlorade ytterligare kontrakt. Detta orsakade bolaget stor ekonomisk skada och bolaget tvingades att upphöra med sin verksamhet.

Förbundet har bl.a. invänt att det har agerat i enlighet med byggavtalets syfte och hänvisat till byggavtalet, bilaga D.

Det är ostridigt att förbundet har lämnat uppgifter om bolaget till bl.a. NCC och att detta medfört negativa verkningar för bolaget. Det har dock inte framkommit att uppgiftslämnandet skulle ha skett i strid med lag eller avtal. Dessutom har det i målet framgått att de lämnade uppgifterna varit i huvudsak korrekta. Enligt Arbetsdomstolens mening finns ingen grund för jämkning på de av bolaget anförda skälen.

*Skadeståndets storlek för att bolaget inte tillämpat byggavtalets löne- och arbetstidsregler*

Arbetsdomstolen har funnit att bolaget inte tillämpat byggavtalets regler om prestationslön som huvudlöneform och om lokal löneförhandling, inte betalat avtalsenlig timlön och inte tillämpat byggavtalets regler om arbetstid (yrkande 1–3). Domstolen har dock inte funnit visat att bolaget inte betalat ob-ersättning och övertidsersättning.

Enligt Arbetsdomstolens mening har de kollektivavtalsbrott domstolen här funnit att bolaget gjort sig skyldigt till sådant samband med varandra att ett gemensamt skadeståndsbelopp bör bestämmas för dessa.

Det allmänna skadeståndets uppgift är att, där det är behövt, effektivt avhålla från avsteg från vad lag och avtal innehåller. En viktig princip har angetts vara att det inte i något fall ska te sig lönsamt för en arbetsgivare att sätta arbetstagarnas rätt åt sidan från vad lag och avtal innehåller (se bl.a. prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 302). I enlighet med detta synsätt har Arbetsdomstolen i några fall dömt ut allmänt skadestånd med ett belopp beräknat på den vinst som arbetsgivaren beräknats ha gjort genom en oriktig tillämpning av regler om övertidsersättning (se AD 1982 nr 114 och AD 2001 nr 82). Av domstolens praxis framgår emellertid att även i situationer där det är visat att arbetsgivaren gjort en förtjänst genom en oriktig lag- eller avtalstillämpning måste skadeståndsbedomningen på sedvanligt sätt ske efter en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i målet (se AD 2009 nr 54).

I AD 2001 nr 82 valde arbetstagarorganisationens medlemmar att inte för egen del kräva den övertidsersättning som de var berättigade till, varför förbundet i det fallet i stället yrkade allmänt skadestånd till förbundet motsvarande den övertidsersättning som rätteligen borde ha betalats till arbetstagarna. Arbetsdomstolen uttalade att förbundets situation i det målet kunde jämföras med den som förelegat om arbetstagarna hade varit utanförstående och att de anställda medlemmarnas inställning i tvistefrågan saknade betydelse för bedömningen av förbundets allmänna intresse av att det ingångna kollektivavtalet skulle upprätthållas.

Enligt Arbetsdomstolens mening råder det inget tvivel om att den fackliga organisationen även i detta fall har haft ett intresse av att arbetsgivaren fullt ut följer avtalet i förhållande till de aktuella arbetstagarna och inte till exempel betalar lägre löner till dessa än vad andra kollektivavtalsbundna arbetsgivare betalar till organisationens medlemmar.

Förbundet har för de ovan angivna kollektivavtalsbrotten yrkat sammantaget 1 300 000 kr och anfört att bolaget gjort en förtjänst om drygt 867 000 kr genom att inte följa byggavtalets regler om timlön samt ob-ersättning och övertidsersättning.

Arbetsdomstolen kan konstatera att bolaget har gjort en betydande besparing genom att till 20 arbetstagare betala en lägre timlön än vad som följer av byggavtalet. Bolagets besparing bör, som förbundet gjort, beräknas med den utgångspunkten att samtliga arbetstagare räknas till den grupp för vilken den avtalsenliga timlönen är  $179 \text{ kr} \times 0,88 = 157,52 \text{ kr}$ . Utifrån detta beräknar domstolen summan av inbesparad timlön för de 20 arbetstagarna till 603 947 kr. Med tillägg av 13 procent semesterersättning blir besparingen 682 460 kr.

Bolaget har även låtit bli att tillämpa dels byggavtalets grundläggande regler om prestationslön och därmed sammanhängande löneförhandlingsregler, dels avtalets arbetstidsregler. Arbetsdomstolen gör bedömningen att det allmänna skadeståndet – ersättning för den ideella skada som förbundet har åsamkats – för bolagets avtalsbrott i nu behandlade delar bör bestämmas till sammanlagt 750 000 kr.

*Skadeståndets storlek för övriga brott mot byggavtalet*

Skadeståndet avseende underlåtenhet att lämna granskningsuppgifter

Konstruktionen av byggavtalets lönebestämmelser är sådan att förbundet har ett starkt intresse av att arbetsgivarna uppfyller sin avtalsenliga skyldighet att lämna in granskningsuppgifter. Arbetsdomstolen bestämmer skadeståndsbeloppet till 50 000 kr.

Skadeståndet avseende underlåtenhet att lämna lönespecifikationer

Att bolaget gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott genom att inte tillämpa byggavtalets bestämmelse om att lämna lönespecifikationer till alla arbetstagare i samband med löneutbetalning, bör skäligen medföra skadeståndsskyldighet gentemot förbundet med 20 000 kr.

*Skadeståndets storlek för förhandlingsvägran*

Bolaget har inställt sig till tvisteförhandlingar med förbundet, men har inte fullföljt förhandlingarna. Det allmänna skadeståndet bör med beaktande av detta bestämmas till skäliga 30 000 kr.

*Ränta*

Enligt 4 § fjärde stycket räntelagen (1975:635) löper ränta enligt 6 § räntelagen på skadestånd från dagen för delgivning av stämning.

*Rättegångskostnader*

Förbundet har i huvudsak haft framgång med sin talan. Den del som förbundet har tappat är så begränsad att förbundet bör ha rätt till full ersättning för

sina rättegångskostnader. Arbetsdomstolen bedömer att det yrkade beloppet är skäligt.

*Handlingar har inkommit efter att huvudförhandlingen avslutats*

Handläggningen av ett mål är avslutad i och med att huvudförhandlingen avslutas. Enligt 43 kap. 14 § rättegångsbalken får dock domstolen, om den sedan huvudförhandlingen avslutats finner att det är nödvändigt att komplettera utredningen innan målet avgörs, besluta om fortsatt eller ny huvudförhandling. Är kompletteringen av enkel beskaffenhet får domstolen i stället efter samråd med parterna besluta att utredningen ska inhämtas på annat lämpligt sätt.

Arbetsdomstolen anser inte att de handlingar som bolaget har gett in efter att huvudförhandlingen avslutats medför att det är nödvändigt att återuppta handläggningen av målet för att komplettera utredningen.

### **Domslut**

1. Arbetsdomstolens tredskodom den 21 februari 2018, dom nr 12/18, undanröjs.
2. Arbetsdomstolen förpliktar SIA ”BTK Buve” att till Svenska Byggnadsarbetareförbundet betala allmänt skadestånd med dels 820 000 kr för kollektivavtalsbrott, dels 30 000 kr för förhandlingsvägran, med ränta på beloppen enligt 6 § räntelagen från den 12 juni 2017 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen förpliktar SIA ”BTK Buve” att ersätta Svenska Byggnadsarbetareförbundet för rättegångskostnader med 213 724 kr, varav 210 363 kr avser ombudsarvode inklusive mervärdesskatt, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Dag Ekman, Kurt Eriksson,  
Ari Kirvesniemi, Nikki Vagnér, Gerald Lindberg och Carl-Gustaf Hjort.  
Enhälligt.

Rättssekreterare: Jonas Eklund

**december 18 s 36**

**AD 2018 nr 78**



ARBETSDOMSTOLEN

DOM  
2018-12-19  
Stockholm

Dom nr 79/18  
Mål nr B 12/18

KLAGANDE

Sollentuna Cab AB i konkurs, 556724-7753, Box 6066, 192 06 Sollentuna  
Ombud: advokaten Anita Bigosinska, Advokatfirman Bigosinski, Karlavägen  
47 B, 114 49 Stockholm

MOTPART

Ebrahim Khataie, 550501-1899, c/o Esmail Khataie, Saimagatan 19, 164 75 Kista  
Ombud och rättshjälpsbiträde: advokaten Kjell Nordenås, Juristhuset-Lawhouse  
Advokatfirman Sjöström AB, Box 2106, 103 13 Stockholm

SAKEN

lönefordran

ÖVERKLAGAD DOM

Attunda tingsrätts dom den 3 januari 2018 i mål T 7479-16

---

Tingsrättens dom, se bilaga (uteslutes här).

**Yrkanden m.m.**

Sollentuna Cab AB i konkurs (bolaget) har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska ogilla Ebrahim Khataies vid tingsrätten förda talan och befria bolaget från skyldighet att betala ersättning för Ebrahim Khataies kostnader vid tingsrätten.

Ebrahim Khataie har motsatt sig ändring av tingsrättens dom.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Ebrahim Khataie har vidare, för det fall bolaget skulle få bifall till sin talan i Arbetsdomstolen, yrkat att bolaget solidariskt med dess ställföreträdare Ali Khaleghi ska ersätta hans rättegångskostnad vid tingsrätten och i Arbetsdomstolen i enlighet med 18 kap. 6 och 7 §§ rättegångsbalken. I andra hand har Ebrahim Khataie gjort gällande att Arbetsdomstolen ska förordna att vardera parten ska stå sin kostnad såväl vid tingsrätten som i Arbetsdomstolen enligt 5 kap. 2 § arbets-tvistlagen.

Under handläggningen i Arbetsdomstolen har bolaget försatts i konkurs och konkursförvaltaren meddelat att konkursboet inte avser inträda i rättegången vid sidan av bolaget.

Parterna i kollektivavtalet Taxiavtalet – förare har i enlighet med 5 kap. 1 § andra stycket arbetstvistlagen beretts tillfälle att yttra sig i målet.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har ljud- och bildupptagningarna av den muntliga bevisningen vid tingsrätten spelats upp. Parterna har åberopat samma skriftliga bevisning som vid tingsrätten. Som grund för och till utveckling av sin talan i Arbetsdomstolen har parterna i allt väsentligt anfört detsamma som antecknats i tingsrättens dom.

## **Domskäl**

### *Twisten*

Parterna är överens om följande. Ebrahim Khataie var periodvis anställd som taxiförare hos bolaget under åren 2009–2014. Han fick lön dels genom insättning på sitt bankkonto, dels genom att bolagets ägare och ställföreträdare, Ali Khaleghi, betalade vissa räkningar åt honom.

Ebrahim Khataie har emellertid gjort gällande att bolaget inte betalat hela den lön som han haft rätt till utan att 450 707 kr återstår att betala. Tvistefrågan i målet är om bolaget ska betala ytterligare lön till Ebrahim Khataie.

### *Har Ebrahim Khataie behållit kontanter som förskott på lön?*

Ebrahim Khataie har som taxiförare tagit emot kontant betalning av kunder på bolagets vägnar. Bolaget har gjort gällande att Ebrahim Khataie, av de kontanter som han därvid fått, behållit 318 759 kr som förskott på sin lön. Ebrahim Khataie har invänt att det är felaktigt att han skulle ha behållit kontantbetalningar till detta belopp. Han har gjort gällande att han till bolaget har redovisat samtliga kontanter som kunderna har lämnat till honom som betalning för taxiresor.

Fråga är först om Ebrahim Khataie tagit emot 318 759 kr i kontanter av taxikunder som bolaget har påstått.

Av de lönespecifikationer som åberopats framgår vilka belopp som Ebrahim Khataie totalt ska ha mottagit som betalning av taxikunder, den andel av betalningen som varit kontanter och den lön som ska ha utbetalats sedan avdrag gjorts för de kontanter som inte redovisats till bolaget. Vissa belopp i lönespecifikationerna stämmer överens med utbetalningar som återfinns i utdrag från bolagets bankkonto.

Ebrahim Khataie har vitsordat uppgifterna i de olika lönespecifikationerna angående totalt mottagna belopp och löneberäkningen men bestritt att uppgifterna om mottagna kontanter är riktiga. Han har gjort gällande att lönespecifikationerna kan innehålla felaktiga uppgifter i detta avseende eftersom de är upprättade av bolaget och han bedömer att han mottagit betydligt mindre kontanter än vad som framgår av lönespecifikationerna. Han har dock inte kunnat redogöra närmare för hur stor kontanthantering varit.

Enligt bolaget har Ebrahim Khataies lön utbetalats på olika sätt, däribland genom kontoinsättningar från bolagets bankkonto. I utdrag från bolagets konto återfinns också vissa belopp som helt stämmer överens med påstådd löneutbetalning enligt lönespecifikationerna. Det är belopp som avser juni 2009, januari 2012 och februari 2012.

Enligt Arbetsdomstolens mening finns det inte skäl att ifrågasätta uppgifterna i lönespecifikationerna om kontant betalning. Uppgifterna stämmer överens med tre av de kontoutdrag som åberopats. Det har inte framkommit något som talar för att bolaget fört in falska uppgifter i sin bokföring långt innan tvisten inleddes. Det är därför visat att Ebrahim Khataie mottagit kontant betalning med de belopp som anges i lönespecifikationerna.

Fråga är då om Ebrahim Khataie redovisat dessa kontanter till bolaget eller om han behållit dem som förskott på lön.

I normalfallet anses det ankomma på den som gör gällande att betalning har skett, att visa detta. Denna princip grundas främst på att den som verkställer en betalning i allmänhet har goda möjligheter att säkra bevisning härom, t.ex. genom att kräva kvitto eller annan form av betalningsbekräftelse. Däremot är det typiskt sett förenat med stora praktiska svårigheter att föra bevisning om motsatsen, dvs. att betalning inte har skett. När arbetstagare har en skyldighet att redovisa mottagna kontanter till arbetsgivaren har dock arbetsgivaren att upprätta rutiner kring hur kontanthantering och redovisning ska ske, så att det framgår om redovisning av kontanta medel skett eller inte. Om arbetsgivaren inte har några sådana rutiner, åligger det arbetsgivaren att visa att arbetstagaren underlåtit att redovisa kontantersättningarna (AD 2012 nr 88).

Av Ali Khaleghis uppgifter, vilka bekräftats av taxiförarna Mohammed Suleiman Poor och Davar Farhad, framgår att bolaget haft en rutin som innebar att taxiförarna kunde välja mellan att behålla de kontanter som kunderna lämnat eller att redovisa dem till bolaget. Av deras uppgifter framgår vidare följande. Bolaget var anslutet till Taxi Stockholm. De medel som kördes in kontant registrerades i taxibilens taxameter. Dessa uppgifter förmedlades därmed även till Taxi Stockholm. Taxi Stockholm lämnade sedan en rapport till bolaget om hur stor kontantbetalningen varit. Om beloppet inte redovisades till bolaget av föraren, räknades det av från lönen. Med hänsyn till denna ordning kvitterade bolaget inte särskilt de kontanter som taxiförarna valde att behålla. För det fall taxiföraren valde att redovisa kontanterna till bolaget, fick de dock alltid en kvittens. Taxiföraren fick därefter en lönespecifikation där det framgick hur mycket kontanter som kunderna betalat under perioden och hur mycket som redovisats till bolaget.

Den i målet redovisade metoden är, enligt arbetsgivarorganisationen Transportföretagen, sedvanlig i branschen. Svenska Transportarbetareförbundet har avstått från att yttra sig.

Enligt Arbetsdomstolens mening visar utredningen att bolaget haft en rutin för hur kontohantering och redovisning skulle ske. Enligt rutinen kunde taxiförarna dels månad för månad kontrollera uppgifterna i lönespecifikationerna, dels skulle de få kvittenser när de redovisade kontanter till bolaget. Situationen är därmed sådan att

det är Ebrahim Khataie som ska visa att han redovisat mottagna kontanter till bolaget, vilket han har påstått att han har gjort.

Ebrahim Khataie har berättat att han löpande lämnade de kontanter, som han erhållit i betalning av taxikunder, till Ali Khaleghi endera direkt till honom eller i hans brevlåda men att Ebrahim Khataie inte fick någon kvittens på detta. Ali Khaleghi har uppgett följande. Ebrahim Khataie lämnade inte över några kontanter till bolaget. När en förare redovisade kontanter skedde det inte genom att lämna ett kuvert i brevlådan utan – huvudsakligen – på kontoret, där pengarna räknades och kvittens skrevs.

Av en lönespecifikation framgår att Ebrahim Khataie vid ett tillfälle redovisat kontanter, nämligen 2 009 kr i mars 2009. Detta är enligt samma lönespecifikation beaktat vid löneutbetalningen.

Med beaktande av de rutiner som gällde och de uppgifter som Ali Khaleghi lämnat, finner Arbetsdomstolen inte att Ebrahim Khataie har visat att han till bolaget redovisat de kontanter som enligt lönespecifikationerna kvarstår som oredovisade.

Bolaget har gjort gällande att Ebrahim Khataie under den aktuella perioden behållit kontanter om 318 759 kr som förskott på sin lön. Beloppet stöds av uppgifter i lönespecifikationerna. Enligt dessa är det totala beloppet dock 319 386 kr. Enligt Arbetsdomstolens mening är det därmed visat att Ebrahim Khataie erhållit förskottslön med 318 759 kr avseende behållna, mottagna kontanter, vilket är det belopp bolaget påstår att han har fått.

*Har bolaget betalat ytterligare lön?*

Bolaget har gjort gällande att Ebrahim Khataie erhållit ytterligare lön genom att det satt in pengar till Ebrahim Khataie på Esmail Khataies och Masoud Saboris bankkonton, genom att bolagets ställföreträdare gett Ebrahim Khataie ytterligare kontanter och betalat Ebrahim Khataies privata räkningar samt genom ytterligare ospecificerade utbetalningar.

Ali Khaleghi har uppgett att en del av Ebrahim Khataies lön betalades till hans bror Esmail Khataies bankkonto i enlighet med instruktioner från Ebrahim Khataie. Dessa uppgifter stöds av kontoutdrag från bolaget. Där finns fyra poster med bl.a. anteckningen ”lön” och till belopp som överensstämmer med den lön som Ebrahim Khataie enligt lönespecifikationerna skulle ha erhållit månaden dessförinnan. Tre av posterna är dessutom märkta med den månad som lönen ska ha avsett. Detta talar med styrka för att dessa fyra poster på 7 103 kr (bokfört 8 juni 2012), 8 723 kr (bokfört 10 juli 2012), 8 961 kr (bokfört 8 augusti 2012) och 11 346 kr (bokfört 12 september 2012), totalt 36 133 kr, utgjort lön till Ebrahim Khataie. Det har inte framkommit i målet att Esmail Khataie skulle ha arbetat för bolaget. Varken Ebrahim Khataie eller Esmail Khataie har kunnat lämna en trovärdig förklaring till vad beloppen skulle ha avsett annat än lön från bolaget till Ebrahim Khataie. Ali Khaleghis uppgifter om att han gjort utbetalning av Ebrahim Khataies lön till Esmail Khataies konto på uppdrag av Ebrahim Khataie, får sådant stöd av utred-

ningen i övrigt att Arbetsdomstolen sätter tilltro till dessa uppgifter. Arbetsdomstolen anser därför att det är visat att ovan nämnda fyra belopp har utgjort lönebetalning till Ebrahim Khataie.

I övrigt delar Arbetsdomstolen tingsrättens bedömning att bolaget inte visat att det betalat någon ytterligare lön till Ebrahim Khataie under åren 2009–2014, varken genom insättning på Esmail Khataies konto eller på annat sätt.

*Hur mycket lön återstår att betala?*

Ebrahim Khataie har gjort gällande att han har rätt till ytterligare lön med 450 707 kr för perioden 2009–2014. Arbetsdomstolen har ovan funnit att han redan fått lön med 318 759 kr genom kontantbetalningar, som inte redovisats till bolaget, och genom att 36 133 kr betalats till hans bror Esmail Khataies bankkonto. Bolaget ska därför betala resterande 95 815 kr till Ebrahim Khataie. Tingsrättens dom ska därför ändras i enlighet härmed.

*Ränta*

Ebrahim Khataie har yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på följande belopp.

- a) 58 548,64 från den 25 december 2009,
- b) 17 278 kr från den 25 december 2010,
- c) 54 810,64 kr från den 25 december 2011,
- d) 144 094,87 kr från den 25 december 2012,
- e) 135 034,55 kr från den 25 december 2013, och
- f) 40 940 kr från den 25 december 2014, allt till dess betalning sker.

Bolaget har vitsordat att ränta ska beräknas på respektive års lönefordran enligt 6 § räntelagen från den 25 december respektive år.

I målet är utrett att bolaget betalt följande lönebelopp till Ebrahim Khataie.

- a) 64 741 kr år 2009,
- b) 23 102 kr år 2010,
- c) 39 032 kr år 2011,
- d) 118 786 kr år 2012,
- e) 100 656 kr år 2013, och
- f) 8 575 kr år 2014.

Bolaget har således betalt mer lön än de lönebelopp som Ebrahim Khataie har yrkat avseende åren 2009 och 2010 men mindre än de belopp han yrkat för resterande år. På grund av dessa löneförskott har det inte återstått någon fordran som ränta kan löpa på för åren 2009 och 2010. Detta överskott ska, enligt Arbetsdomstolens mening, avräknas på den nästkommande lönefordran, dvs. för år 2011.

Bolaget har påstått att Ebrahim Khataie tagit emot kontanta medel från taxikunder om 318 759 kr. Enligt lönespecifikationerna är det totala beloppet dock 319 386 kr. Differensen, 627 kr, har domstolen dragit av från beloppet 9 202 kr belopp som funnits utrett som betalt för år 2014 ( $9\,202 - 627 = 8\,575$  kr).

Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen att bolaget ska betala ränta enligt 6 § räntelagen på 3 762,28 kr för 2011, på 25 308,87 för 2012, på 34 378,55 kr för 2013 och på 32 365 kr för 2014.

*Rättegångskostnader och rättshjälp*

Den bedömning som Arbetsdomstolen har gjort innebär att parterna ömsom har vunnit och förlorat.

Ebrahim Khataie har i Arbetsdomstolen, för det fall han skulle anses ha tappat målet, i första hand yrkat att bolaget och Ali Khaleghi solidariskt ska ersätta hans rättegångskostnader såväl vid tingsrätten som i Arbetsdomstolen enligt 18 kap. 6 och 7 §§ rättegångsbalken på grund av hur de fört processen i båda instanserna. I andra hand har han yrkat att vardera parten ska svara för sin rättegångskostnad såväl vid tingsrätten som i Arbetsdomstolen enligt 5 kap. 2 § första stycket arbets-tvistlagen, då han haft skälig anledning att få saken prövad.

Bolaget har motsatt sig att Arbetsdomstolen ska pröva yrkandet om solidariskt betalningsansvar då yrkandet framförts först i Arbetsdomstolen.

Enligt 18 kap. 6 § rättegångsbalken är en part, som vållat kostnad för motparten genom bl.a. påstående eller invändning som han insett eller bort inse sakna fog, eller annorledes genom vårdslöshet eller försummelse föranlett uppskov i målet, skyldig att ersätta den kostnaden oavsett hur övriga rättegångskostnader ska fördelas. Om partens ställföreträdare genom vårdslöshet eller försummelse vållat sådan kostnad, får domstolen enligt 18 kap. 7 § rättegångsbalken förplikta ställföreträdaren att jämte parten ersätta kostnaden, även om något sådant inte yrkats. Domstolen ska, enligt 18 kap. 14 § andra stycket rättegångsbalken, självant pröva frågor om tillämpningen av dessa bestämmelser. Arbetsdomstolen är därmed inte förhindrad att även pröva om bolagets och Ali Khaleghis agerande vid tingsrätten utgör skäl för att de solidariskt ska ersätta Ebrahim Khataies rättegångskostnad där.

Frågan är då om bolaget och Ali Khaleghi agerat på ett sådant sätt vid tingsrätten eller i Arbetsdomstolen att de ska förpliktas att solidariskt betala för Ebrahim Khataies rättegångskostnader.

Ebrahim Khataie har gjort gällande följande. Ali Khaleghi har varit försumlig när han i egenskap av ställföreträdare för bolaget framfört grunder som han insett saknat fog, ändrat och lagt till grunder för bolagets bestridande samt bytt ombud vid flera tillfällen. Han har därmed gett upphov till att målets avgörande fördröjts och ökade kostnader för Ebrahim Khataie. Ali Khaleghi har vidare åberopat en ny grund efter att målet överklagats till Arbetsdomstolen, som avvisats, samt försatt bolaget i konkurs en kort tid före huvudförhandlingen men ändå valt att driva processen vidare till huvudförhandling.

Bolaget har bestritt att Ali Khaleghi varit vårdslös och anfört följande. Lönekraven framställdes först flera år efter att anställningen avslutats. Det har därför tagit tid att gå igenom bokföringen för att bemöta Ebrahim Khataies krav. Ombudsbyten har

inte skett för att fördröja processen. Bolaget har inte försatts i konkurs av någon annan anledning än att det var på obestånd.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Av handlingarna i målet framgår att båda parter haft svårighet att utreda omfattningen av Ebrahim Khataies löneanspråk. Missförstånd har uppstått på grund av att Ebrahim Khataie och bolagets ställföreträdare Ali Khaleghi tvistat i andra frågor och av att Ebrahim Khataie väntat lång tid med att göra gällande sina anspråk mot bolaget. Arbetsdomstolen bedömer mot bakgrund av detta att bolaget inte agerat på sådant sätt vid tingsrätten att det ska ersätta Ebrahim Khataies rättegångskostnader enligt 18 kap. 6 § rättegångsbalken. Det finns därmed inte heller laglig grund att förplikta Ali Khaleghi att svara för rättegångskostnaderna solidariskt med bolaget enligt 18 kap. 7 § rättegångsbalken.

Bolaget har i huvudsak vunnit framgång med sitt överklagande och det finns inte skäl att i övrigt ifrågasätta bolagets och Ali Khaleghis bedömning av processläget. Ali Khaleghi och bolaget bedöms därför varken genom att försätta bolaget i konkurs eller driva processen vidare ha agerat vårdslöst eller försumligt.

Vad gäller att bolaget åberopat en ny grund i Arbetsdomstolen, som avvisats, krävs för ersättningsskyldighet att partens vårdslöshet eller försummelse vållat uppskov i målet eller på annat sätt förorsakat motparten kostnader.

Det har inte framkommit att Ebrahim Khataie haft några särskilda kostnader med anledning av att bolaget åberopat nya omständigheter i Arbetsdomstolen. Arbetsdomstolen bedömer därför att det inte heller med anledning av att bolaget åberopat en ny grund i Arbetsdomstolen, som avvisats, finns skäl att förplikta bolaget och Ali Khaleghi att ersätta Ebrahim Khataies rättegångskostnad.

Ebrahim Khataie har i andra hand yrkat att vardera parten ska svara för sin rättegångskostnad såväl vid tingsrätten som i Arbetsdomstolen eftersom han haft skälig anledning att få saken prövad.

Enligt 5 kap. 2 § första stycket arbetstvistlagen kan rättegångskostnaderna i en arbetstvist kvittas mellan parterna, om den part som har förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. Avsikten med regeln är att den ska kunna tillämpas både när rättsfrågorna och bevisfrågorna varit osäkra (se t.ex. AD 1981 nr 46). Skälig anledning att få tvisten prövad kan vara att båda parter, när de utgörs av organisationer, har ett gemensamt intresse av en auktoritativ tolkning av rättsläget, oavsett hur utgången kan komma att bli. Det kan också vara fråga om att utgången varit en följd av omständigheter som tidigare varit obekanta för den part som förlorat målet eller att rättsläget varit svårbedömt. Det kan anmärkas att det av Arbetsdomstolens praxis framgår att det är relativt ovanligt att omständigheterna är sådana att kvittning enligt den nu nämnda bestämmelsen medges. Detta gäller särskilt beträffande andra mål än kollektivavtalstvister.

Förhållandena i målet är, enligt Arbetsdomstolens mening, inte sådana att Ebrahim Khataie kan anses ha haft skälig anledning att få saken prövad på sådant sätt som avses i den särskilda regeln i arbetstvistlagen om kvittning av rättegångskostnader.

Ebrahim Khataie har vunnit bifall till ungefär en femtedel av sin talan och ska därför, enligt Arbetsdomstolens mening, ersätta cirka två tredjedelar av bolagets rättegångskostnader vid tingsrätten och i Arbetsdomstolen, såvitt kostnaden skäligen varit påkallad för att tillvarata bolagets rätt.

Bolaget har vid tingsrätten yrkat ersättning med sammanlagt 355 276 kr, varav 285 276 kr avser tidigare ombuds arbete, 64 000 kr det nuvarande ombudets arbete och 6 000 kr tidspillan. Vidare har bolaget i Arbetsdomstolen yrkat ersättning med 62 000 kr. Hela det beloppet avser ombudsarvode. Vid huvudförhandlingen i Arbetsdomstolen frånföll bolaget yrkande om mervärdesskatt.

Ebrahim Khataie har vitsordat yrkad ersättning vid tingsrätten med hälften av arvodet för det tidigare ombudet 142 638 kr (285 276/2) samt hela beloppet 70 000 kr för ombudsarvode och ersättning för tidspillan till Anita Bigosinska. Ebrahim Khataie har vitsordat yrkad ersättning i Arbetsdomstolen.

Yrkad ersättning avseende ombudsarvode till Anita Bigosinska är således vitsordad. Med hänsyn till målets omfattning och art finner Arbetsdomstolen att en skälig ersättning för bolagets ombudskostnader vid tingsrätten avseende tidigare ombuds arbete uppgår till 200 000 kr. Ebrahim Khataie ska ersätta bolagets rättegångskostnad vid tingsrätten med cirka två tredjedelar av 270 000 kr dvs. 180 000 kr. Han ska ersätta bolagets rättegångskostnad i Arbetsdomstolen med cirka två tredjedelar av 62 000 kr dvs. 41 300 kr.

Den av Kjell Nordenås begärda ersättningen enligt rättshjälpslagen bedöms vara skälig och Arbetsdomstolen tillerkänner honom därför ersättning enligt rättshjälpslagen med yrkat belopp.

Vid denna utgång ska rättshjälpskostnaderna såväl vid tingsrätten som i Arbetsdomstolen stanna på staten. Tingsrättens dom ska ändras i enlighet härmed.

### Domslut

1. Arbetsdomstolen ändrar punkten 1 i tingsrättens domslut på så sätt att Sollentuna Cab AB i konkurs ska till Ebrahim Khataie betala lön med 95 815 kr samt ränta enligt 6 § räntelagen på
  - a) 3 762,28 kr från den 25 december 2011,
  - d) 25 308,87 kr från den 25 december 2012,
  - e) 34 378,55 kr från den 25 december 2013,
  - f) 32 365 kr från den 25 december 2014,allt till dess betalning sker.
2. Arbetsdomstolen ändrar punkten 3 i tingsrättens domslut på så sätt
  - att Sollentuna Cab AB i konkurs befrias från skyldigheten att betala ersättning för Ebrahim Khataies rättegångskostnad vid tingsrätten, samt
  - att Ebrahim Khataie förpliktas att ersätta Sollentuna Cab AB i konkurs för dess rättegångskostnad vid tingsrätten med 180 000 kr, varav 176 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från den 3 januari 2018.



3. Arbetsdomstolen ändrar punkten 4 i tingsrättens domslut på så sätt att Ebrahim Khataies rättshjälpkostnader vid tingsrätten ska stanna på staten.
4. Ebrahim Khataie ska ersätta Sollentuna Cab AB i konkurs för dess rättegångskostnad i Arbetsdomstolen med 41 300 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.
5. Arbetsdomstolen fastställer ersättning enligt rättshjälpslagen åt Kjell Nordenås för det biträde han lämnat Ebrahim Khataie i Arbetsdomstolen till 52 206 kr, varav 39 411 kr avser arbete, 1 245 kr tidspillan, 1 109 kr utlägg och 10 441 kr mervärdesskatt. Denna kostnad ska stanna på staten.

Ledamöter: Karin Renman, Peter Syrén, Kerstin G Andersson, Claes Frankhammar, Katarina Novák, Carina Lindberg och Jörgen Andersson. Enhälligt.

Rättssekreterare: David Sandström

Tingsrättens dom (ledamot: Håkan Lundquist)

## BAKGRUND

Sollentuna CAB AB (fortsättningsvis CAB), som företräds av A.K., bedriver taxirörelse. E.K. var under åren 2009-2014 periodvis anställd hos bolaget som taxichaufför. Tvist föreligger mellan parterna om huruvida E.K. har fått ut full lön för sitt arbete.

## YRKANDEN M.M.

E.K. har yrkat att CAB till honom ska betala lön med 450 707 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på

- a) 58 548,64 kr från den 25 december 2009,
  - b) 17 278 kr från den 25 december 2010,
  - c) 54 810,64 kr från den 25 december 2011,
  - d) 144 094,87 kr från den 25 december 2012,
  - e) 135 034,55 kr från den 25 december 2013,
  - f) 40 940 kr från den 25 december 2014,
- allt till dess betalning sker.

CAB har bestridit yrkandet. Beräkningsgrunderna för det yrkade beloppet och sättet att beräkna ränta har godtagits som korrekt i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

## GRUNDER

### E.K.

E.K. har varit anställd som taxichaufför hos CAB. Han har utfört arbete enligt anställningsavtalet under åren 2009-2014 men har inte erhållit full lön för arbetet. Lönen var provisionsbaserad och beräknades som 36 procent av det belopp, exklusive mervädersskatt, som han körde in under Taxi Stockholms namn. Därutöver utgick en bonus om två procent på samma belopp. Lönekravet grundar sig på vad han enligt lönespecifikationerna har tjänat in efter skatteavdrag. CAB har endast betalat 88 907 kr (52 596+36 311+15 147). Ett belopp om 450 707 kr kvarstår obetalat. Den intjänade lönen har förfallit till betalning.

### CAB

Det vitsordas att E.K. var anställd hos bolaget under åren 2009-2014 och att han utförde arbete enligt anställningsavtalet. Vidare är det riktigt att lönen var provisionsbaserad och att den beräknades som 36 procent av det belopp, exklusive mervädersskatt, som E.K. körde in samt att det därutöver utgick en bonus om två procent på samma belopp. Det bestrids dock att E.K. inte skulle ha erhållit full lön för sitt arbete. Löneutbetalningar har i enlighet med vad parterna varit överens om skett på flera olika sätt:

- genom insättning på E.K:s bankkonto,

- genom att E.K. har tillgodogjort sig, helt eller delvis, den del av det inkörda beloppet som kunderna betalat kontant,
- genom att under år 2012 ett belopp om 36 133 kr enligt E.K:s anvisning har betalats ut till hans broder, Es.K.,
- genom att bolaget på E.K:s anvisning har betalat hans privata räkningar med sammanlagt 52 596 kr,
- genom att utbetalningar har gjorts till E.K:s vän M.S.,
- genom att E.K. erhållit kontanter dels från andra chaufförers redovisningar, dels från pengar som A.K. tagit ut från bankomat,
- genom andra ospecificerade utbetalningar om sammanlagt 60 645 kr.

Bolaget har på dessa olika sätt betalat den lön som E.K. haft rätt till enligt anställningsavtalet.

### **E.K.**

Det belopp som har betalats har dels satts in på hans bankkonto (36 311+15 147 kr), dels betalats genom betalning av hans privata räkningar (52 596 kr). Det bestrids att han tillgodogjort sig någon del av det inkörda beloppet som kunderna betalat kontant. Vidare bestrids att lön har erlagts genom utbetalning till hans broder. Visserligen har 36 133 kr betalats ut till brodern men detta är inget som E.K. har känt till och brodern har inte gett honom någon del av detta utan förklarat att han kommer att behålla pengarna. Det bestrids att lön har betalats i övrigt på de olika sätt som CAB påstått.

### **UTVECKLING AV TALAN**

#### **E.K.**

E.K. och A.K. härstammar från Iran. De har haft gemensamma vänner och varit relaterade till varandra genom att E.K. varit gift med A.K:s syster. Systemen kom till Sverige på grund av äktenskapet.

A.K. har drivit taxirörelse i form av CAB. E.K. erbjöds anställning i bolaget år 2009 och tackade ja. Anställningen var intermitterande.

Innan denna tvist uppkom hade E.K. bara erhållit tre lönespecifikationer avseende anställningen år 2009. Lön har bara betalats ut undantagsvis genom åren. Bakgrunden till detta är att det fanns en överenskommelse mellan E.K. och A.K. om att E.K. på sikt skulle bli delägare i taxirörelsen. Den inestående lönen skulle avräknas mot insatsen för att bli delägare, dvs. ersättningen för en del av aktierna. E.K. hade inkomster från annat håll och klarade sig ekonomiskt. Med hänsyn till relationen mellan dem litade E.K. på A.K. Därför krävde han inte att få ut den resterande lönen tidigare än som skett.

#### **CAB**

Det har inte funnits någon överenskommelse mellan E.K. och A.K. om att E.K. på sikt skulle bli delägare i taxirörelsen. Något sådant har aldrig varit på tal.

Bakgrunden till att lönen kom att utbetalas på de olika sätt som angetts var att E.K. hade ekonomiska svårigheter och ville hålla lönen borta från Kronofogdemyndigheten. Därför betalades inte lönen alltid genom att pengarna sattes in på E.K:s bankkonto. Genom betalningar på andra sätt har emellertid E.K. erhållit full lön.

### Allmänt om utbetalningarna av E.K:s lön

CAB har som rutin att A.K. en gång i månaden har ett möte med var och en av sina anställda. Mötet sker ofta i taxibilen eller på en bensinmack. Vid respektive möte redovisar den anställde för samtliga körrapporter som den anställde har haft under aktuell månad och för samtliga utlägg och servokörningar tillsammans med de kontanter som den anställde har erhållit från CAB:s kunder under den gångna månaden.

Med begreppet ”Inkört kontanter” som anges i löneredovisningen (lönespecifikationen) avses det sammanlagda belopp som CAB:s kunder har betalt kontant till CAB:s respektive anställd varje månad. För det fall en anställd väljer att till CAB redovisa det belopp som anges under rubriken ”Inkört kontanter” så kommer det inte att redovisas ett belopp under rubriken ”Underskott” på löneredovisningen. Om emellertid en anställd redan innan mötet har valt att tillgodogöra sig beloppet ”Inkört kontanter” eller vid mötet uppger att denne önskar behålla hela eller delar av det belopp som anges under rubriken ”Inkört kontanter”, görs ett motsvarande avdrag vid löneutbetalningen. Avdraget redovisas i löneredovisningen genom att motsvarande belopp som respektive anställd har tillgodogjort sig förs in under rubriken ”Underskott” i löneredovisningen. Om en anställd därutöver har haft eventuella utlägg under aktuell månad justeras beloppet under rubriken ”Underskott” med motsvarande summa.

Efter genomfört möte har löneredovisningen, dvs. lönespecifikationen, månatligen lämnats till respektive anställd antingen genom att (i) bilder på löneredovisningen har skickats med sms till den anställde, (ii) löneredovisningen från den föregående månaden har lämnats till respektive anställd vid det nästkommande månatliga mötet, eller (iii) CAB skickat löneredovisningen till den anställde genom brev på posten.

CAB har följt dessa rutiner även avseende E.K. Med anledning av att A.K. och E.K. har haft en nära personlig relation har A.K. även följt E.K:s anvisningar avseende betalning av den resterande delen av lönen (som anges under rubriken ”Kontoinsättning” respektive ”Utbetalt kontant” på löneredovisningen). Dessa anvisningar har E.K. lämnat vid de månatliga mötena men han har även lämnat instruktioner och önskemål i andra sammanhang. Därför har CAB inte vid varje löneutbetalningstillfälle utfört en kontoinsättning respektive en kontant utbetalning till E.K. i enlighet med löneredovisningen, utan lönen från CAB har reglerats på det sätt som E.K. och A.K. har kommit överens om vid varje tillfälle. Sådana överenskommelser har bland annat träffats avseende betalning av E.K:s privata räkningar. Om de exempelvis kom överens om att E.K. skulle få privata

räkningar betalda så minskades det belopp (angivet under t.ex. ”Kontoinsättning”) som E.K. annars skulle vara berättigad till.

### Lön som erhållits genom kontantbetalning från CAB:s kunder

E.K. har behållit de betalningar som CAB:s kunder gjort kontant till E.K. Detta har redovisats under rubriken ”Underskott” i löneredovisningen. Under åren 2009-2014 har E.K. haft ett underskott redovisat på löneredovisningarna om totalt 318 759 kr. E.K. har därmed erhållit samma belopp i lön genom att E.K. har behållit den kontant inkomna betalningen från taxikunderna.

### Lön som betalats ut till Es.K.

CAB har på E.K:s anvisning utbetalat lön till E.K:s broder Es.K:s plusgirokonto. Skälet till denna anvisning uppgavs vara bland annat att Es.K. skulle betala E.K:s privata räkningar. CAB har därför följt denna önskan från E.K. Utbetalningarna motsvaras i de flesta fall av rubriken ”Kontoinsättning” på löneredovisningarna. Under åren 2009-2014 har totalt 70 053 kr på E.K:s anvisning utbetalats som lön till Es.K:s konto.

### Lön som betalats ut till M.S.

E.K. hyrde en lägenhet av sin vän M.S. Lägenheten användes till E.K:s personliga affärer. Efter överenskommelse betalade CAB hyran för lägenheten till M.S. som utbetalning av E.K:s lön. Under perioden 2009-2014 har totalt 19 000 kr på E.K:s anvisning utbetalats som lön till M.S:s konto.

### Lön som E.K. har erhållit kontant

E.K. har även erhållit kontanter direkt från CAB som utbetalning av lön, utöver de kontanter som redovisas ovan. Flertalet av CAB:s chaufförer redovisar varje månad det belopp som CAB:s kunder har betalat kontant i taxibilen. När CAB har tagit emot kontanter från andra chaufförer så har CAB betalat ut lön med dessa kontanter till E.K. Detta framgår av löneredovisningar avseende andra taxichaufförer som för aktuell månad har redovisat inkörda kontanter. CAB har därefter antecknat när E.K. erhållit lön från de kontanter som inkommit från andra chaufförer.

Vid andra tillfällen har lön utbetalts kontant genom att A.K. har gjort uttag från en bankomat, vilket framgår av ingivna kontoutdrag. Kontanterna har sedan överlämnats till E.K.

Totalt har CAB under åren 2009-2014 utbetalat 81 105 kr kontant på dessa sätt till E.K.

### Ospecificerade utbetalningar

Enligt löneredovisningarna har CAB betalat ytterligare 60 645 kr till E.K. under åren 2009-2014. Detta belopp har utbetalats till E.K. antingen i kontanter eller

genom att CAB har betalt privata räkningar för E.K. CAB har dock inte lyckats få fram underlag på dessa betalningar. CAB gör dock gällande att all redovisad lön på löneredovisningarna verkligen har utbetalats till E.K.

### E.K:s ekonomiska situation

E.K. har under en stor del av anställningsperioden haft skulder hos Kronofogdemyndigheten. Dessa skulder är skälet till att större delen av löneutbetalningarna har skett på andra sätt än genom utbetalning direkt till E.K:s bankkonto.

Att E.K. har haft skulder hos Kronofogdemyndigheten framgår av hans skattekonto där eventuell återbäring vid upprepade tillfällen har avräknats mot en kontoskuld hos Kronofogdemyndigheten.

E.K. har uppgett att han under de aktuella tidsperioderna även innehaft andra anställningar för att kunna öka sin lön. Detta ifrågasätts inte av CAB. Utifrån uppgifterna från Skatteverket kan dock utläsas att inkomsterna från dessa andra anställningar har varierat i storlek och generellt sett varit mycket små i förhållande till den lön som E.K. har erhållit från CAB.

### Löneredovisningarna

CAB har åren 2011-2014 skickat löneredovisningar för CAB:s samtliga anställda till redovisningsbyrå Axioma Redovisning AB. Löneredovisningarna för E.K. har utgjort underlag till den av Axioma framställda årsredovisningen, de kontrolluppgifter som skickats till Skatteverket och den inkomstskatt som har betalats in till Skatteverket. Axioma har varje år under perioden 2011-2014 skickat kontrolluppgifter till E.K. Av kontrolluppgifterna framgår hur mycket E.K. har tjänat i bruttolön samt hur mycket E.K. har betalat i skatt. Dessa kontrolluppgifter överensstämmer med E.K:s löneredovisningar. CAB har inte mottagit någon reaktion från E.K. om att uppgifterna som skickats ut till E.K. skulle vara oriktiga.

E.K. har fått lönespecifikationer löpande under anställningsperioden men även vid ett flertal andra tillfällen. I samband med ett mål (T 9528-14) vid Solna tingsrätt ingav A.K. redan den 4 maj 2015 löneredovisningar för januari-april 2010 samt maj-augusti 2012. E.K. har därmed senast detta datum fått ta del av dessa löneredovisningar.

Vidare har E.K. begärt ersättning från sin a-kassa under hösten 2015. För att beviljas a-kassa var E.K. tvungen att skicka in bevis på att han hade arbetat under åren 2013 och 2014. E.K. skickade då in löneredovisningar från CAB för de månader han hade jobbat under åren 2013 och 2014. E.K. har alltså haft tillgång till dessa löneredovisningar eftersom han själv har skickat in dem till a-kassan.

Trots att E.K. således erhållit lönespecifikationer har han inte kommit med några invändningar avseende löneredovisningarna.

### Övriga omständigheter

E.K. har inte bara haft tillgång till löneredovisningarna samt de kontrolluppgifter som skickats ut av Axioma, utan även på ett flertal sätt agerat gentemot andra myndigheter som om han har fått den lön som CAB har betalat ut. E.K. har även under samtliga år själv godkänt sin deklaration avseende den lön som har utbetalats av CAB. Detta har skett utan invändning om att nettolönen inte har utbetalats till E.K.

Utöver detta finns det även en handlägggaranteckning från Kronofogdemyndigheten daterad den 26 september 2013 i samband med ett överklagande av ett utmätningsbeslut, där det framgår att E.K. själv har varit i kontakt med myndigheten i anledning av förfrågan om en avbetalningsplan. E.K. uppgav då att han erhöll en inkomst från CAB på 16 000 kronor i månaden.

I målet T 9598-14 vid Solna tingsrätt behandlades också vissa omständigheter avseende E.K:s lön från CAB. E.K. anförde till tingsrätten att han hade erhållit lön från CAB.

E.K. har alltså under ett flertal år, gentemot Skatteverket, Kronofogdemyndigheten och i en separat rättsprocess, vid ett flertal olika tidpunkter uppgett att han har erhållit lön från CAB och även använt sig av detta som argument för sina påståenden. Att E.K. nu påstår att han aldrig erhållit lönen kan inte ses som något annat än en efterhandskonstruktion på grund av relationen mellan E.K. och A.K.

### **E.K.**

CAB har angett flera olika utbetalningssätt för lön till E.K. E.K. kan endast vitsorda att två av sätten har använts. Det är alltså riktigt att lön har betalats i viss utsträckning genom insättning på hans bankkonto och genom att arbetsgivaren betalat hans privata räkningar. Övriga betalningssätt är efterhandskonstruktioner.

Det bestrids att E.K. ska ha gett instruktion att betala ut lön via Es.K. Es.K. och A.K. känner varandra sedan länge och har haft en del affärer ihop. E.K. har inte haft med dessa affärer att göra. Det kan i och för sig vitsordas att CAB har satt in pengar på Es.K:s konto men detta har inget med E.K. att göra. Han har inte fått några pengar från sin broder. Det kan särskilt noteras att det inte på kontoutdragen i meddelandefältet anges hans namn i samband med utbetalningar till Es.K.

M.S. har inte hyrt ut någon lägenhet till E.K. M.S. har inte heller fått någon instruktion att agera mellanhand vid utbetalning av lön till E.K.

Det vitsordas att E.K. haft vissa skulder hos Kronofogdemyndigheten. Det vitsordas även att han fått del av årliga kontrolluppgifter och att han inte protesterat mot dessa. Han har varit anställd och arbetat under aktuella perioder. Han har räknat med att han skulle få sin lön senare, antingen genom utbetalningar eller genom att han fick köpa in sig i rörelsen, varvid lönefordran skulle dras av kapitalinsatsen vid förvärv av aktier i svarandebolaget.

Det av motparten åberopade målet vid Solna tingsrätt har inget med nu aktuell lönetvist att göra. Det avser inte ens samma parter då svaranden i den processen

var A.K. personligen. Det är möjligt att A.K. ingav vissa lönespecifikationer i det målet, dock långt ifrån alla.

Påståendet om hur det ska ha gått till när E.K. efter att han avslutat sin anställning hos CAB ansökte om a-kassa kan inte vitsordas då det är felaktigt i sak. Det noteras särskilt att det redan av motpartens ingivna handlingar framgår att det finns en direkt kommunikation mellan arbetsgivaren och a-kassan.

Att E.K. godkänt sina egna deklARATIONER vitsordas i och för sig. Det betyder dock inte att han har fått ut sin lön. Han kunde inte få ut sin lön genom att vända sig till Skatteverket. Han var helt övertygad om att han skulle få sin lön förr eller senare på sätt som tidigare har angetts.

Beträffande handläggaranteckningen hos Kronofogdemyndigheten så är det korrekt att han arbetade hos CAB och hade rätt till lön. Anteckningen betyder inte att han har fått ut sin lön. Det var själva inkomsten som sådan som hade betydelse i ärendet hos Kronofogdemyndigheten.

### UTREDNING

E.K. har hörts under sanningsförsäkran. På hans begäran har även vittnesförhör hållits med Es.K.

A.K. har hörts under sanningsförsäkran. På CAB:s begäran har även vittnesförhör hållits med Mi.S, M.S.P, D.F. och Z.N.

Skriftlig bevisning har lagts fram.

### DOMSKÄL

Parterna är ense om att E.K. var anställd hos CAB och att han arbetade periodvis för bolaget under åren 2009-2014 samt att han under anställningarna tjänade in lön med det belopp som han har angett. Vidare är parterna överens om att i vart fall en del av lönen är betalad. Lönen betalades genom att bolaget dels gjorde insättningar på E.K:s bankkonto med totalt 51 458 kr, dels betalade hans personliga räkningar med sammanlagt 52 596 kr, dvs. allt sammanlagt 88 907 kr. Det som parterna är överens om har betalats, har E.K. avräknat från sin lönefordran. E.K. har nu gjort gällande att ett belopp om 450 707 kr kvarstår obetalat, medan CAB har invänt att även den delen är betalad.

Frågan i målet är alltså om E.K. till fullo har fått ut sin förfallna lön. Det är CAB som har att styrka att lönen är till fullo betalad.

Inledningsvis kan noteras att parterna är ense om att CAB varit bundet av ett kollektivavtal för taxibranschen, Taxiavtalet - förare, som slutits mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbundet och Svenska Transportarbetareförbundet. E.K. har åberopat den version av avtalet som avsåg perioden 1 juli 2013-30 juni 2016 och särskilt pekat på regeln i 5 § 2 mom, där det föreskrivs att en förare ska kvittera avlöningen där avlöningen inte utbetalas genom bank, postgiro eller på annat betryggande sätt. Visserligen har CAB inte lagt fram några kvittenser från E.K.



enligt vilka han skulle ha tagit emot lön. Detta hindrar dock inte att CAB i rättegången på annat sätt styrker att lönen är betalad.

CAB har gjort gällande att den påstått obetalade lönen har betalats på flera olika sätt enligt följande:

- genom att E.K. har tillgodogjort sig vad kunderna betalat kontant med sammanlagt 318 759 kr,
- genom att E.K. erhållit kontanter om sammanlagt 81 105 kr dels från de kontanter som andra chaufförer har redovisat till arbetsgivaren, dels från pengar som A.K. tagit ut från bankomat,
- genom att under år 2012 ett belopp om sammanlagt 70 053 kr enligt E.K:s anvisning har betalats ut till Es.K.,
- genom att ett belopp om sammanlagt 19 000 kr enligt E.K:s anvisning har betalats ut till M.S.,
- genom ospecificerade utbetalningar om sammanlagt 60 645 kr.

Som förklaring till de varierande sätten att betala lönen på har bolaget anfört att E.K. hade skulder hos Kronofogdemyndigheten, att han ville hålla lönen borta från utmätning och att han därför ville undvika att pengar sattes in på hans bankkonto. Till stöd för att de återopade betalningarna har skett har bolaget återopat bevisning som hänför sig till de olika betalningssätten samt bevisning som mer allmänt ska ge stöd åt att lönen är till fullo betalad.

CAB har alltså till en början gjort gällande att E.K. som lön har tillgodogjort sig vad kunderna betalat kontant med sammanlagt 318 759 kr. E.K. har förnekat att han behållit några kontanter från kunderna. CAB har lagt fram lönespecifikationer och uppgifter om vilka rutiner som gällt för löneutbetalningar hos företaget. Av denna utredning framgår följande. Bolaget har en rutin som innebär att chaufförerna kan välja mellan att behålla kontanter som kunderna lämnat som betalning och att redovisa och lämna kontanterna till arbetsgivaren. Kunderna betalar regelmässigt med kort men de kontanta betalningarna kan uppgå till några tusen kronor per månad. Tidigare var det vanligare med kontant betalning och då kunde beloppet vara upp emot tio tusen kr per månad. Om en chaufför väljer att behålla kontanter görs en avräkning vid den månatliga löneutbetalningen. Avräkningen anges på lönespecifikationen, varvid beloppet som chauffören behållit redovisas som ett underskott. Chauffören lämnar ingen kvittens på att en del av lönen tagits emot på detta sätt. Lämnas kontanterna till arbetsgivaren ges däremot en kvittens till chauffören på att beloppet tagits emot.

Lönespecifikationerna och utredningen om bolagets rutiner har enligt tingsrätten ett bevisvärde för att E.K. har erhållit lön på det sätt som CAB har gjort gällande i denna del. Endast genom denna utredning är det emellertid inte styrkt att E.K. fått ut lön genom att behålla pengar som kunderna lämnat som betalning för körningar.

När det gäller CAB:s påstående att E.K. har erhållit kontanter om sammanlagt 81 105 kr från de kontanter som andra chaufförer har redovisat till arbetsgivaren och från uttag från bankomat, har bolaget som bevisning lagt fram andra chaufförers lönespecifikationer, kopior av handskrivna lappar med noteringar av A.K. och

kontoutdrag som visar att pengar tagits ut från en uttagsautomat. Utredningen i denna del ger i någon mån stöd för bolagets påstående, men handlingarna har, även i förening med vad som i övrigt framkommit, ett lågt bevisvärde.

Vidare framgår av utredningen att CAB ett flertal gånger har satt in pengar på ett konto som tillhör Es.K. Es.K. har under förhöret med honom uppgett att A.K. hade lånat pengar av honom och att han uppfattade inbetalningarna som avbetalningar på det lånet. Dessa uppgifter bedömer visserligen inte tingsrätten som fullt trovärdiga. Av detta förhållande följer dock inte att betalningarna måste ha avsett lön till E.K. Insättningarna kan ha avsett andra saker. Inget har heller framkommit som tyder på att E.K. har gett någon betalningsanvisning till A.K. med denna innebörd. För att det varit fråga om lön till E.K. talar emellertid den omständigheten att det beträffande några kontoinsättningar anges ”LÖN” i kontoutdragets meddelandefält och att Es.K. såvitt framkommit aldrig har arbetat för CAB. Vad som framkommit i denna del ger därför visst stöd åt bolagets påstående att inbetalningarna har varit avsedda för E.K.

Vidare har det lagts fram kontoutdrag som tyder på att pengar vid tre tillfällen har satts in på ett bankkonto som tillhör M.S. Vad dessa pengar har avsett är dock oklart. Här står bara A.K:s uppgifter mot E.K:s och det finns ingen anledning att ge den enes uppgifter företräde framför den andres.

Någon närmare utredning som ger stöd för de påstådda ospecificerade utbetalningarna om sammanlagt 60 645 kr har inte lagts fram.

CAB har utöver detta framhållit en rad andra omständigheter som bolaget anser allmänt talar för att E.K. har fått ut sin fulla lön:

- Bolaget har redovisat löneutbetalningarna för Skatteverket och betalat in preliminär skatt på lönen enligt lönespecifikationerna.
- E.K. har erhållit kontrolluppgifter och för Skatteverket deklarerat full lön.
- E.K. har löpande fått lönespecifikationer från bolaget utan att reagera på att något skulle vara felaktigt.
- E.K. ansökte om ersättning från a-kassan hösten 2015 och ingav då lönespecifikationer för de månader han hade arbetat under åren 2013 och 2014.
- E.K. uppgav för Kronofogdemyndigheten i september 2013 att han hade en inkomst på 16 000 kr per månad.

E.K. har bekräftat att bolaget betalat in preliminär skatt på lönen, att han deklarerat som om lönen var till fullo betald och att han lämnade den angivna inkomstuppgiften till Kronofogdemyndigheten. När det gäller påståendet om att han ska ha erhållit lönespecifikationer löpande, har han uppgett att han, med undantag för några enstaka specifikationer år 2009, inte fick ut specifikationerna förrän efter den sista anställningens upphörande och först efter att han begärt att få dem.

E.K. har som förklaring till att han inte tidigare än som skett krävt att få ut sin lön gjort gällande att A.K. i samband med att han och dennes syster gifte sig år 2010 uppgav att han på sikt skulle kunna bli delägare i taxirörelsen, att lönen därför

enligt vad de kom överens om bara betalades ut med mindre belopp efter behov, att resterande del fick vara inestående som en insats i rörelsen och att tanken var att han skulle bli delägare när den innehållna lönen på ett ungefär motsvarade värdet på en taxibil, ca 400 000 kr. Vidare har han uppgett att han under åren hade arbetsinkomster från annat håll och att han och hans hustru hade tillräckligt god ekonomi för att klara sig utan full lön från CAB.

Det nu sagda innebär sammanfattningsvis att det föreligger en rad omständigheter som med varierande styrka talar för att E.K:s lön helt eller delvis är betalad. Tingsrätten bedömer det som troligt att lön har betalats till honom med högre belopp än vad han själv uppgett. I avsaknad av andra kontoinsättningar än de som E.K. har godtagit och kvittenser från honom på mottagen lön, finns det dock inget som klart visar att lön har betalats till honom i större utsträckning än vad han själv har erkänt. Hans uppgift om överenskommelsen att han på sikt skulle bli delägare i taxirörelsen är inte så osannolik att den utan vidare kan avfärdas som en efterhandskonstruktion. Detta kan vara förklaringen till att han inte tidigare än som skett agerat för att få ut lönen.

Vid en sammanvägd bedömning av allt som framkommit anser därför tingsrätten att bolaget inte lyckats styrka att lön har betalats i större utsträckning än vad E.K. har erkänt. CAB ska därför åläggas att till honom betala 450 707 kr jämte ränta. Om sättet att beräkna ränta råder inte tvist.

Parterna är ense om att CAB redan betalat preliminär skatt på lönen och att beloppet 450 707 kr därför är en nettolön.

Vid denna utgång ska CAB ersätta E.K:s rättegångskostnader och rätts-hjälpskostnader. Den begärda ersättningen för rättegångskostnader har CAB vitsordat som skälig i och för sig. Den av Kjell Nordenås begärda ersättningen enligt rättshjälpslagen bedömer tingsrätten som skälig.

### **DOMSLUT**

1. Sollentuna CAB AB ska till E.K. betala lön med 450 707 kr samt ränta enligt 6 § räntelagen på

- a) 58 548,64 kr från den 25 december 2009,
  - b) 17 278 kr från den 25 december 2010,
  - c) 54 810,64 kr från den 25 december 2011,
  - d) 144 094,87 kr från den 25 december 2012,
  - e) 135 034,55 kr från den 25 december 2013,
  - f) 40 940 kr från den 25 december 2014,
- allt till dess betalning sker.

2. Kjell Nordenås tillerkänns ersättning enligt rättshjälpslagen med 69 196 kr, varav 51 667 kr för arbete, 3 690 kr för tidsspillan och 13 839 kr för mervärdesskatt.

3. Sollentuna CAB AB ska ersätta E.K. för rättegångskostnader med 153 725 kr, varav 150 925 kr avser ombudsarvode, samt ränta på förstnämnda belopp från dagen för denna dom till dess betalning sker.
4. Sollentuna CAB AB ska ersätta E.K:s rättshjälpskostnader med 69 196 kr enligt den fördelning mellan staten och E.K. som Rättshjälpsmyndigheten bestämmer.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM  
2018-12-19  
Stockholm

Dom nr 80/18  
Mål nr A 41/18

KÄRANDE

Diskrimineringsombudsmannen, Box 4057, 169 04 Solna  
Ombud: processförarna Josefina Yalo och Anna Rosenmüller Nordlander,  
samma adress

SVARANDE

Jimmy G AB, 556975-9250, Romelstorpsvägen 100, 291 57 Arkelstorp  
Ombud: advokaten Fredrik Sandgren, Kristianstad Advokatbyrå, Box 24,  
291 21 Kristianstad

SAKEN

diskriminering samt missgynnande enligt föräldraledighetslagen

---

Jimmy G AB (bolaget) bedriver taxitrafik. Den 28 november 2017 anställde bolaget Emma Lindberg som taxiförare. Hon skulle påbörja sin anställning den 1 februari 2018. Den 8 december 2017 meddelade Emma Lindberg bolaget att hon var gravid. Bolaget sade därefter upp henne från anställningen. Tvist har uppstått om bolaget därmed diskriminerat Emma Lindberg i strid med diskrimineringslagen och missgynnat henne i strid med föräldraledighetslagen.

Emma Lindberg, som inte är medlem i någon arbetstagarorganisation, har medgett att Diskrimineringsombudsmannen (DO) för hennes talan i Arbetsdomstolen.

DO har väckt talan mot bolaget och yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till Emma Lindberg betala 100 000 kronor jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 3 april 2018, till dess betalning sker.

Som grund för käromålet har DO anfört i huvudsak följande. Uppsägningen av Emma Lindberg har haft samband med hennes graviditet och förestående föräldraledighet. Bolaget har därigenom missgynnat Emma Lindberg av skäl som har haft samband med hennes graviditet och förestående föräldraledighet, vilket strider mot diskrimineringsförbudet i 2 kap. 1 § 1 jämfört med 1 kap. 4 § 1 diskrimineringslagen och mot missgynnandeförbudet i 16 § föräldraledighetslagen. Bolaget är enligt 5 kap. 1 § diskrimineringslagen och 22 § föräldraledighetslagen skyldigt att utge ersättning till Emma Lindberg för den kränkning hon utsatts för genom bolagets agerande.

Bolaget har – som det slutligt bestämt sin talan – medgett käromålet.

Ingen av parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

**Domskäl**

Bolaget har medgett DO:s talan. Käromålet ska därför bifallas.

**Domslut**

Arbetsdomstolen förpliktar Jimmy G AB att till Emma Lindberg betala 100 000 kronor med ränta enligt 6 § räntelagen från den 3 april 2018 till dess betalning sker.

Ledamot: Cathrine Lilja Hansson

Rättssekreterare: Jonas Eklund