

Domen kommer inte att refereras i publikationen Arbetsdomstolens domar.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM

Dom nr 43/25

2025-06-18

Mål nr B 31/24

Stockholm

KLAGANDE

E.A.

Ombud och rättshjälpsbiträde: advokaten Fredrik Larsson, Vernia
Advokatbyrå AB, Sveavägen 116, 113 50 Stockholm

MOTPART

I.H transport AB, 559053-9366, Vantörsvägen 262, 129 57 Hägersten
Ombud: advokaten Torbjörn Lundquist, Advokatbyrå Torbjörn Lundquist,
Kungsgatan 37, 111 56 Stockholm

SAKEN

skadestånd på grund av uppsägning m.m.

ÖVERKLAGAD DOM

Södertörns tingsrätts dom den 26 februari 2024 i mål nr T 5767-23

Tingsrättens dom, se bilaga.

Bakgrund

I.H transport AB (bolaget) är verksamt inom logistikbranschen och bedriver åkeriverksamhet. E.A. började arbeta hos bolaget som chaufför med B-behörighet i juni 2021. Vid denna tidpunkt var bolaget underleverantör (s.k. lejdåkare) till Widriksson Logistik (Widriksson), som i sin tur hade uppdrag åt Coop Online (Coop). Uppdraget innebar att bolaget ställde personal och fordon till förfogande för leveranser av matkassar till Coops kunder.

Körschema samt uppgifter om kunder m.m. tillhandahölls av Widriksson genom två applikationer: ”Planday” och ”WDDP”.

E.A. var inledningsvis provanställd med en genomsnittlig arbetstid om 30 timmar per vecka och en månadslön om 18 750 kr. I anställningsavtalet angavs transportavtalet som tillämpligt kollektivavtal. Under rubriken ”Noteringar” angavs ”Provisionslön”.

Anställningen övergick sedan till en heltidsanställning tills vidare. När E.A:s anställning hos bolaget upphörde den 27 januari 2023 hade han en månadslön om 25 462,96 kr och två månaders uppsägningstid.

Parterna är överens om att bolaget sa upp E.A. med angivande av arbetsbrist som skäl.

Twisten handlar om när E.A. blev uppsagd av bolaget – i praktiken vilken uppsägningstid han fått – samt om uppsägningen stod i strid med bestämmelserna i anställningsskyddslagen och om bolaget därmed ska betala skadestånd till E.A. Parterna tvistar dessutom om E.A. i vart fall har rätt till uppsägningslön, om han för anställningstiden har rätt till ersättning för utebliven lön, utebliven ob-ersättning och otillåtna löneavdrag samt om fördelningen av rättegångskostnaderna.

Yrkanden m.m.

E.A.

E.A. har yrkat att tingsrättens dom punkt 2, 3 och 6 ska ändras enligt följande.

Anställningens upphörande (punkt 3 i tingsrättens dom)

E.A. har *i första hand* yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till honom betala

- a) ekonomiskt skadestånd med 25 463 kr per månad för perioden 25 februari–25 april 2023, med ränta enligt 3 och 6 §§ räntelagen på 25 463 kr

från den 25 mars 2023 och på 25 463 kr från den 25 april 2023 till dess betalning sker, och

- b) allmänt skadestånd med 140 000 kr för brott mot anställningsskyddslagen, med ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 9 maj 2023) till dess betalning sker.

Om Arbetsdomstolen finner att uppsägningen var grundad på sakliga skäl, har E.A. *i andra hand* yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till honom betala 38 194 kr i ekonomiskt skadestånd avseende utebliven uppsägningslön, med ränta enligt 3 och 6 §§ räntelagen på 25 463 kr från den 25 februari 2023 till dess betalning sker.

Lön och ob-ersättning (punkt 3 i tingsrättens dom)

Om Arbetsdomstolen finner att schema 1 visar E.A:s verkliga arbetstid, har E.A. *i första hand* yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till honom betala

- a) 31 452 kr i utebliven ob-ersättning, och
- b) 144 683 kr i utebliven lön.

Om Arbetsdomstolen finner att schema 2 visar E.A:s verkliga arbetstid, har E.A. *i andra hand* yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till honom betala 14 574 kr i utebliven ob-ersättning.

Löneavdrag (punkt 2 i tingsrättens dom)

E.A. har vidare yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av punkt 2 i tingsrättens dom, ska förplikta bolaget att till honom betala ytterligare 8 016 kr avseende otillåtna avdrag från lön.

Ränta på beloppen avseende lön och ob-ersättning samt löneavdrag (punkt 2 och 3 i tingsrättens dom)

E.A. har yrkat ränta på beloppen avseende lön och ob-ersättning samt löneavdrag enligt 4 och 6 §§ räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 9 maj 2023) till dess betalning sker.

Rättegångskostnader i tingsrätten (punkt 6 i tingsrättens dom)

E.A. har i *första hand* yrkat att Arbetsdomstolen med ändring av punkt 6 i tingsrättens dom ska förplikta bolaget att ersätta hans rättegångskostnader i tingsrätten med där yrkat belopp. *I andra hand* har han yrkat att vardera parten ska stå sina egna rättegångskostnader i tingsrätten.

Rättegångskostnader i Arbetsdomstolen

E.A. har i *första hand* yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att ersätta hans rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med ett belopp som senare kommer att anges. *I andra hand* har han yrkat att vardera parten ska stå sina egna rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Bolaget

Bolaget har motsatt sig att tingsrättens dom ändras och för egen del yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen. Bolaget har i Arbetsdomstolen vitsordat beräkningen av månadslönen vid uppsägningen, uppsägningslönen, beloppen i fråga om löneavdrag samt sätten att beräkna ränta.

Bolaget har även – precis som i tingsrätten – yrkat att E.A:s yrkande om att bolaget till honom ska betala 38 194 kr i ekonomiskt skadestånd för utebliven uppsägningslön ska avvisas.

Parterna har till stöd för sin talan anfört i huvudsak följande.

E.A.

Sammanfattning av grunderna för talan

Anställningens upphörande

E.A. fick den 11 januari 2023 besked från bolaget om att hans anställning skulle avslutas på grund av arbetsbrist. Det fanns dock inte arbetsbrist hos bolaget. Uppsägningen av E.A., som skedde den 11 januari 2023, var därmed inte grundad på sakliga skäl, varför bolaget är skyldigt att betala honom allmänt och ekonomiskt skadestånd enligt 38 § anställningsskyddslagen.

Bolaget försökte inte omplacera E.A. innan han sades upp. Även detta medför att uppsägningen inte var grundad på sakliga skäl. Det görs inte gällande att uppsägningen strider mot turordningsregler.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att det fanns sakliga skäl för uppsägningen, ska bolaget i vart fall betala ytterligare uppsägningslön enligt anställningsavtalet. E.A. sades upp först den 11 januari 2023 och anställningen upphörde redan den 27 januari 2023. Han hade rätt till två månaders uppsägningstid.

Bolagets invändning om att E.A. inte har rätt till utebliven uppsägningslön, eftersom det när anställningen upphörde fanns grund för att avskeda honom av de personliga skäl bolaget angett, får inte prövas, då omständigheterna avseende personliga skäl inte åberopades som skäl för uppsägningen, som bolaget grundade på arbetsbrist.

Lön och ob-ersättning

Bolaget ska därtill betala utebliven lön under anställningstiden, eftersom E.A. inte fick betalt för all schemalagd tid då han arbetade eller stod till bolagets förfogande för arbete. Bolaget ska också betala honom utebliven ob-ersättning under anställningstiden, eftersom E.A. arbetade, eller stod till

bolagets förfogande för arbete, under obekväm arbetstid som berättigar honom till sådan ersättning enligt anställnings- och kollektivavtalet.

Löneavdrag

Bolaget gjorde otillåtna avdrag från E.A:s lön i januari 2023. Eftersom det inte fanns någon överenskommelse mellan E.A. och bolaget om avdragen, har E.A. rätt att få lön motsvarande de otillåtna avdrag som gjordes.

Uppsägningen var inte grundad på sakliga skäl

Före och efter att E.A. den 11 januari 2023 sades upp annonserade bolaget om att det sökte såväl chaufförer med B-körkort som bärhjälp. Bolaget erbjöd inte E.A. någon av de utannonserade tjänsterna. Det fanns därmed inte arbetsbrist hos bolaget och bolaget uppfyllde inte sin omplaceringsskyldighet. E.A. vet inte om bolaget anställde någon som chaufför eller bärhjälp efter det att hans anställning upphörde. Det är i vart fall oklart om E.A. hade kunnat omplaceras till en annan befattning. E.A. var inte förhindrad att arbeta andra tider än dagtid. Därför var uppsägningen inte grundad på sakliga skäl.

E.A. har i vart fall rätt till ytterligare uppsägningslön

Bolaget sa inte upp E.A. muntligen i november 2022. Bolaget har inte på ett detaljerat sätt redogjort för när det lämnade meddelande till E.A. om att han blev uppsagd på grund av arbetsbrist under 2022.

E.A. förklarade i början av januari 2023 för bolaget att han ville schemaläggas mellan kl. 07.00 och kl. 16.00, eftersom han behövde hämta och lämna sin dotter på förskola. C.E. på Widriksson skickade den 4 januari 2023 ett mejl till övriga arbetsledare om E.A:s ändrade arbetstid. Det stod inte något i mejlet om att E.A. hade pågående uppsägningstid.

Först den 11 januari 2023 fick E.A. besked från bolaget om att hans anställning skulle avslutas på grund av arbetsbrist och att anställningen skulle upphöra samma dag. Bolaget begärde sedan att han skulle arbeta till

och med den 27 januari 2023, då anställningen upphörde. E.A. fick därmed inte arbeta uppsägningstiden ut. När E.A. bad om en skriftlig uppsägningshandling fick han en bakdaterad sådan några dagar efter att anställningen hade upphört.

E.A. hade en månad och två veckor kvar av sin uppsägningstid om två månader när anställningen upphörde den 27 januari 2023, vilket han inte fått uppsägningslön för. Bolaget ska därför betala honom ekonomiskt skadestånd motsvarande den ytterligare uppsägningslön om 38 194 kr som han har rätt till.

Det fanns inte grund för att avskeda E.A. Han har inte använt bolagets bensinkort eller brutit mot parkeringsregler. Däremot var hans dotter ibland med honom i bolagets fordon.

Bolagets invändning om att E.A. inte har rätt till utebliven uppsägningslön, eftersom det när anställningen upphörde fanns grund för att avskeda honom av de personliga skäl bolaget angett, är prekluderad enligt 19 § andra stycket anställningsskyddslagen och Arbetsdomstolens praxis, då omständigheterna avseende personliga skäl inte åberopades som skäl för uppsägningen, som bolaget grundade på arbetsbrist.

Utebliven lön och ob-ersättning under anställningstiden

Lönen

E.A. arbetade eller stod till bolagets förfogande för arbete på terminalen i enlighet med det schema Widriksson skickade till honom den 23 februari 2023. Schemat var godkänt av bolaget. Det framgår inte att schemat var kopplat till lastbilen E.A. körde eller utgjorde ett schema för hur lastbilen kunde användas. E.A. var uppbokad av bolaget under den schemalagda tiden, och utförde körningar eller befann sig på terminalen under hela den tiden, och därmed förhindrad att ta något annat arbete. Han fick dock bara betalt för den tid han utförde körningar åt Widriksson. Eftersom han

arbetade hela den tid han var schemalagd, eller stod till bolagets förfogande för arbete på terminalen, har han rätt till lön för all schemalagd tid.

E.A. hade ett fast schema där han började arbetet kl. 08.00 varje vardag. Bolaget behövde sedan godkänna att han lämnade terminalen, vilket han sällan gjorde före kl. 19.00. Under en period arbetade han till kl. 21.00 på kvällarna.

Skillnaderna mellan schemat från Widriksson och bolagets schema beror på att bolaget ändrade de uppgifter det fick från Widriksson. Därefter upprättade bolaget ett ändrat schema i planeringsverktyget Planday. Bolagets schema motsvarade inte på något sätt den faktiska tid som E.A. utförde körningar eller befann sig på terminalen. Bolaget tog inte med tid för lastning av varorna.

Enligt anställningsavtalet var E.A. fast anställd med timlön. Enligt såväl anställningsavtalet som tillämpligt kollektivavtal har han rätt till lön för den tid han var schemalagd och utförde körningar eller befann sig på terminalen och stod till bolagets förfogande för arbete.

Bolaget skrev inte upp samtliga timmar E.A. utförde körningar eller befann sig på terminalen och stod till bolagets förfogande för arbete. E.A. arbetade även extra och körde för Rexel under perioden januari–juli 2022, vilket framgår av schemat från Widriksson. Denna tid framgår inte av lönespecifikationerna.

Ob-ersättningen

E.A. arbetade obekväm arbetstid när han körde lastbilen eller befann sig på terminalen och stod till bolagets förfogande för arbete. Ersättning för obekväm arbetstid ska betalas enligt kollektivavtalet. Bolaget betalade inte E.A. korrekt ob-ersättning enligt kollektivavtalet.

E.A. har inte medgett några ändringar eller godtagit något annat sätt att beräkna lönen än enligt kollektivavtalet.

Provisionslön tillämpades endast vid enstaka tillfällen för att stilla de anställdas missnöje.

Kravet

Eftersom E.A. inte fick korrekt lön och ob-ersättning, har han en fordran mot bolaget. E.A. arbetade enligt schemat från Widriksson 3 969,48 timmar. E.A. hade en timlön om 156,25 kr. Han har därmed rätt till $(3\,969 \times 156,25 =) 620\,156$ kr i lön. Han har även rätt till 31 452 kr i obetald ob-ersättning för arbete på obekväm arbetstid enligt schema från Widriksson, vilket medför en total lönefordran om $(620\,156 + 31\,452 =) 651\,608$ kr. Bolaget betalade honom en sammanlagd lön om bara 506 925 kr. E.A. har därför rätt till ytterligare lön och ob-ersättning med $(651\,608 - 506\,925 =) 144\,683$ kr.

Den enda ob-ersättning som bolaget betalade var 900 kr i februari 2022. Enligt bolagets schema arbetade E.A. 455 timmar och 41 minuter på obekväm arbetstid enligt kollektivavtalet. Det berättigar honom i vart fall till en sammanlagd ytterligare ob-ersättning om $(455 \times 34,01 = 15\,474 - 900 =) 14\,574$ kr.

Otillåtna löneavdrag

E.A. arbetade hela december 2022, med undantag för 20–23 december 2022, då han var sjuk. Han arbetade till och med den 27 januari 2023. Av lönespecifikationen för januari 2023 framgår att den avser lön för december 2022 och januari 2023.

I samband med löneutbetalningen den 25 januari 2023 gjorde bolaget otillåtna avdrag

- avseende premielön (115 kr),
- för förskott på månadslön (6 731 kr), och
- för påstådd tjänstledighet (1 170 kr).

E.A. och bolaget hade inte kommit överens om att avdragen skulle göras. Därför är bolaget skyldigt att betala åter avdragen med sammanlagt 8 016 kr.

Rättegångskostnaderna i tingsrätten

Med beaktande av att bolaget inte skickade lönespecifikationer till E.A. för hela hans arbetade tid, att bolaget till en början vägrade att skicka underlag avseende hans arbetade tid, att bolaget senare i processen i tingsrätten inkom med ett nytt schema och slutligen utfärdade ett arbetsgivarintyg med ett fjärde alternativ avseende arbetad tid, har E.A. haft skälig anledning att få tvisten prövad, oaktat dess utgång.

Det var inte möjligt för E.A. att under pågående anställning ställa krav gentemot bolaget avseende lön som inte betalats, eller förstå i vilken omfattning korrekt lön betalats. E.A. befann sig i en svagare position än bolaget och ville inte äventyra sin anställning.

Det gick inte att förstå de lönespecifikationer han fick med beaktande av de olika benämningar bolaget använde i samband med löneutbetalningarna.

Bolaget

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Anställningens upphörande

E.A. sades upp på grund av arbetsbrist, vilket utgör sakliga skäl enligt 7 § anställningsskyddslagen. Han har därför inte rätt till vare sig allmänt skadestånd eller ekonomiskt skadestånd för utebliven lön.

Bolaget kunde inte omplacera E.A., eftersom det inte fanns någon ledig befattning som chaufför med B-körkortsbehörighet eller bärhjälp.

E.A. sades upp i slutet av november 2022 och fick därför lön under hela sin uppsägningstid om två månader. Han har därmed inte rätt till ekonomiskt skadestånd för utebliven uppsägningslön.

E.A. har i vart fall inte rätt till skadestånd för utebliven uppsägningslön, eftersom det när anställningen upphörde den 27 januari 2023 fanns grund för att avskeda honom.

Lön och ob-ersättning

E.A. fick lön för faktiskt utfört arbete och ob-ersättning utöver minimikraven enligt kollektivavtalet. Han fick alltså inte för lite lön under sin anställningstid.

Löneavdrag

Löneavdragen avser justeringar av till E.A. preliminärt utbetald ersättning som bolaget hade rätt att göra.

Avvisningsyrkandet

De grunder som E.A. har åberopat till stöd för yrkandet om utebliven uppsägningslön ryms inte inom de grunder som åberopades i stämningsansökan. Yrkandet ska därför avvisas enligt 13 kap. 3 § rättegångsbalken.

Uppsägningen var grundad på sakliga skäl

Bolaget skulle leverera matkassar till kunder på uppdrag av Coop, vilket efter pandemin inte efterfrågades i samma utsträckning som tidigare. Med anledning av att Coop tappade flera kunder under hösten 2022 fattades beslut om att den delen av verksamheten skulle läggas ned genom att trappas ned från oktober 2022 för att vara helt avvecklad till februari 2023.

Widriksson – som var huvudleverantör åt Coop – blev sedan tvunget att säga upp underleverantörer, bl.a. bolaget. Detta föranledde att bolaget tvingades göra kraftiga nedskärningar i verksamheten genom att bl.a. säga upp personal och sälja lastbilar.

Bolaget avsåg inte att anställa någon annan med B-körkortsbehörighet och har inte heller anställt någon med B-körkortsbehörighet sedan E.A:s

anställning upphörde. Annonserna hos Arbetsförmedlingen lades upp av misstag när förmedlingen skulle uppdatera sidan om lediga arbeten. Annonsinnehållet var inte aktuellt.

Bolaget iakttog sin omplaceringsskyldighet. Det fanns vid uppsägningen ingen ledig befattning som chaufför med B-körkortsbehörighet eller bärhjälp. E.A. kunde inte överta någon befattning där C-körkort krävdes, eftersom han inte hade sådant körkort. Han kunde inte heller överta någon befattning som bärhjälp, dels eftersom det inte fanns någon sådan ledig befattning vid uppsägningen, dels eftersom han inte kunde utföra arbete på kvällstid. E.A. kunde alltså inte överta någon annans befattning i det fall denne hade kortare anställningstid hos bolaget.

Det var flera anställda som underrättades om uppsägning. Dessa ordnade dock andra anställningar och sa upp sig själva. Bolaget sa därför bara upp en annan anställd, utöver E.A., på grund av arbetsbrist. Ingen anställdes av bolaget efter det att E.A. sades upp.

E.A. har inte rätt till ytterligare uppsägningslön

E.A. fick redan den 20 september 2022 information om att avtalet med Coop skulle upphöra i slutet av februari 2023 och därmed besked om den kommande arbetsbristsituationen. Informationen översändes på mejl från H.I. till samtliga anställda. E.A. fick sedan en muntlig underrättelse cirka en vecka före den 29 november 2022 om att han skulle sägas upp på grund av arbetsbrist. Den 29 november 2022 fick han ett skriftligt besked om uppsägning på grund av arbetsbrist, med besked om att han hade två månaders uppsägningstid. E.A. vägrade dock att bekräfta detta, varför ytterligare ett skriftligt besked skickades den 15 januari 2023. E.A. hade alltså när anställningen upphörde den 27 januari 2023 redan fått två månaders uppsägningslön.

Efter att E.A. blev uppsagd misskötte han sig, bl.a. genom olovlig frånvaro (vilket föranledde att bolaget fick betala vite) och genom att han den 23 och

26 januari 2023 använde företagskortet för att tanka sin privata bil med bensin för totalt 1 536,91 kr. Bolaget hade inte några bensindrivna bilar.

E.A. bröt dessutom mot parkeringsreglerna på Widrikssons område. E.A. hade inte tillstånd att parkera sin privata bil på området och fick skriftliga besked om att han riskerade böter om han inte efterlevde reglerna. Bolaget gav honom dock möjlighet att parkera sin privata bil där, under förutsättning att bilnyckeln lämnades i ett säkerhetsskåp på kontoret. E.A. följde dock inte reglerna, vilket fick till följd att andra chaufförer inte kunde flytta bilen och därmed fick vänta i timmar innan E.A. hade flyttat sin bil. Vid ett tillfälle då E.A. hade uteblivit från arbetet utan meddelande, hade han nyckeln till den bil han körde med sig hem. Detta medförde att ingen annan chaufför kunde utföra de planerade körningarna.

E.A. hade även vid flera tillfällen med sin dotter i bilen, vilket är strikt förbjudet.

När anställningen upphörde den 27 januari 2023 fanns det alltså grund för avskedande av E.A. enligt 18 § anställningsskyddslagen, då han grovt åsidosatt sina åligganden mot bolaget. Detta innebär att bolaget inte är skyldigt att betala ekonomiskt skadestånd för ytterligare uppsägningslön för tiden efter den 27 januari 2023.

Bolagets invändning om att E.A. inte har rätt till utebliven uppsägningslön, eftersom det när anställningen upphörde fanns grund för att avskeda honom, är inte prekluderad enligt 19 § andra stycket anställningsskyddslagen och Arbetsdomstolens praxis. Bolaget avskedade inte E.A., eftersom han redan var uppsagd på grund av arbetsbrist.

Lön och ob-ersättning

Följande gäller i fråga om den faktiska tid som E.A. arbetade. När Coop fick beställningar på matkassar vidarebefordrades beställningarna till Widriksson, som i sin tur behandlade dem genom ett datorprogram varje natt. Applikationen Planday tog sedan fram de rutter som skulle utföras och

av vilken bil, samt kontrollerade att det fanns tillräckligt med tid för att utföra uppdragen.

E.A. har felaktigt uppfattat den tid som angavs i Planday som den faktiska arbetstiden. Loggen som han baserat sin beräkning på motsvarar inte den faktiska arbetstiden, utan visar hur bolagets fordon varit bokade och tillgängliga.

Den faktiska arbetstiden beräknades enligt applikationen WDDP. När respektive chaufför inställde sig på morgonen för att utföra arbete skulle denne först logga in i WDDP. Den faktiska arbetstiden var sedan underlag för beräkning av lön till respektive chaufför.

E.A:s faktiska arbetstid uppgick till 2 744,05 timmar och hans bruttolön till 518 571,13 kr.

E.A. hade inte långa väntetider på terminalen. Alla chaufförer med B-behörighet behövde köra två rutter per dag, eftersom bilen på grund av risk för överlast inte kunde lastas för hela dagens körningar. Efter förmiddagens rutt lastades bilen på nytt vid lunchtid, inför ruten på eftermiddagen/kvällen.

I fråga om ob-ersättning gällde följande. Vissa anställda hade en rörlig lön baserad på bolagets fakturering till Widriksson, som i sin tur fakturerade Coop. I syfte att motivera arbetstagarna infördes en rörlig lönedel som baserade sig på dels en provisionsdel, dels en bonusdel, i stället för ob-ersättning enligt kollektivavtalet. Provisionen innebar att arbetstagaren fick ett tillägg om 30 procent av det som fakturerades Widriksson, medan bonusen uppgick till 2 kr per stopp. Bolaget fick betalt ena månaden med avräkning på tio dagar, vilket innebar att det som en arbetstagare körde in till bolaget i juli erhöles först på augustilönen.

Det ovan beskrivna lönesystemet tillämpades, eftersom det var mer fördelaktigt för såväl bolaget som de anställda, då en anställd kunde tjäna mer än ob-ersättningen enligt kollektivavtalet desto flera matkassar per tidsenhet

denne levererade. Det var alltså tillåtet att tillämpa lönesystemet enligt kollektivavtalet. I fråga om chaufförer som inte var lika effektiva – och därmed skulle ha fått en lägre lön än enligt kollektivavtalet på grund av den rörliga lönedelen – tillämpades i stället kollektivavtalet.

Lönesystemet tillämpades på E.A. under hela hans anställningstid. Bolaget var sedan han började öppet med gällande lönevillkor och att hans lön kunde variera med anledning av provision och bonus. Det framgick av anställningsavtalet att E.A. skulle få 30 procent provision på det som kunde faktureras Widriksson i stället för ob-ersättning enligt kollektivavtalet. E.A. fick månatliga besked om hur höga intäkter hans körningar gav.

E.A:s uppfattning om att det som anges i kollektivavtalet inte får frångås är felaktig. Kollektivavtalet utgör en miniminivå. Om arbetstagaren får mer i ob-ersättning än enligt kollektivavtalet, är det tillåtet. Avvikelser från kollektivavtalets innehåll är tillåtna, om arbetsgivaren betalar högre ersättning än vad som anges i kollektivavtalet, vilket bolaget gjorde med 36 972 kr.

Tillåtna löneavdrag

Bolaget hade rätt att göra samtliga avdrag på lönen. Avdraget om 1 170 kr avser otillåten frånvaro. E.A. arbetade inte och hade därför inte rätt att få betalt. Avdraget om 115 kr avser för mycket utbetald premielön.

Avdraget om 6 731 kr avser förskottslön som betalades ut i december 2022 under förutsättning att E.A. skulle utföra arbete heltid, dvs. 168 timmar. Han utförde dock endast arbete i 114,41 timmar, varför det gjordes ett avdrag för 46 timmar med 6 731 kr.

Rättegångskostnaderna i tingsrätten

E.A. fick lönespecifikationer i samband med att intjänad lön utbetalades. Han hade under hela anställningstiden möjlighet att ifrågasätta den lön han fick. E.A. var vidare införstådd med att han dagligen skulle logga in i applikationen WDDP och mata in information efter varje leverans när

arbetet avslutades. Alla chaufförer – även Widrikssons – var införstådda med dessa rutiner.

E.A. var inte ovetande om att det förelåg en arbetsbristsituation. Trots detta väckte han talan för felaktig uppsägning och begärde ersättning för utebliven lön utan ordentlig bevisning. Han var medveten, eller borde i vart fall ha varit medveten, om att det är förknippat med en stor risk att ge in en ansökan om stämning. Det finns därför inte skäl att frångå huvudregeln i 18 kap. 1 § rättegångsbalken om att tappande part ska ersätta motpartens rättegångskostnader.

Utredningen

Arbetsdomstolen har avgjort målet utan huvudförhandling. Parterna har åberopat samma bevisning som i tingsrätten. Arbetsdomstolen har tagit del av den muntliga bevisningen genom uppspelning av tingsrättens ljud- och bildupptagningar.

Domskäl

Frågan om avvisning av yrkandet om ekonomiskt skadestånd för utebliven uppsägningslön

När det gäller bolagets begäran om att Arbetsdomstolen ska avvisa E.A:s yrkande om ekonomiskt skadestånd för utebliven uppsägningslön, instämmer Arbetsdomstolen i tingsrättens bedömning att yrkandet stöder sig på väsentligen samma grund som yrkandena i stämningsansökan (13 kap. 3 § andra stycket rättegångsbalken). Tingsrättens beslut ska alltså inte ändras.

Frågan om tillåtande av nya omständigheter i Arbetsdomstolen

E.A. har i Arbetsdomstolen åberopat dels omständigheten att bolaget i samband med uppsägningen inte erbjöd honom en befattning som bärhjälp, dels omständigheten att han befann sig på terminalen under den

schemalagda tid han inte utförde körningar. Bolaget har gjort gällande att omständigheterna är nya i Arbetsdomstolen och därför inte ska tillåtas enligt 50 kap. 25 § tredje stycket rättegångsbalken. Enligt E.A. åberopades omständigheterna vid huvudförhandlingen i tingsrätten.

Tingsrätten har, på fråga från Arbetsdomstolen, anfört bl.a. att tingsrätten inte uppfattade att E.A. som grund för sin talan gjorde gällande att han inte erbjöds en befattning som bärhjälp och att tingsrätten inte har någon minnesbild av att E.A. vid huvudförhandlingen påstod att han befann sig på terminalen under den schemalagda tid han inte utförde körningar.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Enligt 50 kap. 25 § tredje stycket rättegångsbalken och 5 kap. 3 § arbets-tvistlagen får en part i Arbetsdomstolen till stöd för sin talan åberopa en omständighet som inte har lagts fram tidigare endast om parten gör sannolikt att denne inte har kunnat åberopa omständigheten vid tingsrätten eller annars haft giltig ursäkt att inte göra det.

Mot bakgrund av att de nu åberopade omständigheterna inte nämns i tingsrättens dom, samt med beaktande av vad tingsrätten anfört i frågan, finner Arbetsdomstolen att omständigheterna inte kan anses åberopade i tingsrätten.

E.A. har inte gjort gällande, och än mindre sannolikt, att han inte kunde åberopa de aktuella omständigheterna i tingsrätten, eller att han haft giltig ursäkt att inte göra det. Arbetsdomstolen tillåter därför inte E.A. att åberopa omständigheterna.

Fanns det sakliga skäl för uppsägningen?

Arbetsdomstolen kommer till samma slutsats som tingsrätten i frågan om när uppsägningen ägde rum, dvs. den 11 januari 2023. Arbetsdomstolen instämmer även i tingsrättens slutsatser att bolaget visat att uppsägningen grundades på arbetsbrist och att bolaget uppfyllde sin omplaceringsskyldig-

het. Det fanns därmed sakliga skäl för uppsägningen och yrkandena om allmänt och ekonomiskt skadestånd för brott mot anställningsskyddslagen ska, som tingsrätten funnit, ogillas.

Har E.A. rätt till uppsägningslön?

Enligt 12 § anställningsskyddslagen har en arbetstagare som blivit uppsagd av arbetsgivaren rätt till bl.a. lön under uppsägningstiden. Bestämmelsen är tvingande till arbetstagarens förmån, även om det är tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmånerna (2 b § samma lag). En uppsagd arbetstages rätt till lön kan bara upphöra om anställningen upphör före den aktuella uppsägningstidens utgång, t.ex. till följd av att arbetstagaren blir avskedad av arbetsgivaren.

Parterna är överens om att E.A. hade två månaders uppsägningstid. Han har därmed rätt till lön fram till dess att anställningen rätteligen skulle ha upphört den 11 mars 2023, eftersom Arbetsdomstolen som nämnts funnit att bolaget sade upp honom först den 11 januari 2023. Det har inte gjorts gällande att E.A. blev avskedad under uppsägningstiden eller att anställningen upphörde på hans initiativ före uppsägningstidens utgång. Därmed saknas det enligt Arbetsdomstolens mening rättsligt stöd för en annan bedömning än att E.A. enligt lag har rätt till sin uppsägningslön oberoende av om det fanns skäl för avskedande. Arbetsdomstolen behöver därmed inte pröva bolagets invändning om att det, när anställningen upphörde den 27 januari 2023, fanns laga grund för att avskeda E.A. Tingsrättens dom ska alltså ändras på så sätt att bolaget ska betala ekonomiskt skadestånd till E.A. avseende hans uteblivna uppsägningslön. Om beloppet, 38 194 kr, råder inte tvist. Ränteyrkandet, som får anses framställt vid tingsrätten, är vitsordat.

Vid denna utgång behöver Arbetsdomstolen inte ta ställning till vare sig om bolagets åberopade omständigheter i denna del är prekluderade enligt 19 § anställningsskyddslagen och Arbetsdomstolens praxis, eller om åberopandet av omständigheterna i denna del stred mot 43 kap. 10 § rättegångsbalken.

Frågorna om lön, ob-ersättning och löneavdrag

Arbetsdomstolen kommer till samma slutsatser som tingsrätten, nämligen att E.A. inte har visat att han har rätt till ytterligare lön, ytterligare ob-ersättning eller ytterligare ersättning för löneavdrag. Yrkandena ska alltså, som tingsrätten funnit, ogillas.

Rättegångs- och rättshjälpskostnader

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär att bolaget vunnit målet i alla delar utom i frågan om uppsägningslön och delvis i frågan om löneavdrag. Det som bolaget förlorat är enligt Arbetsdomstolens mening bara av ringa betydelse. Därutöver kan, precis som tingsrätten konstaterat, parternas rättegångskostnader till större del antas avse de delar som E.A. har förlorat, särskilt som frågan om rätt till ytterligare uppsägningslön fördes in mycket sent i målet. Sammantaget innebär detta att bolaget ska få full ersättning för sina rättegångskostnader i såväl tingsrätten som Arbetsdomstolen. Arbetsdomstolen delar även tingsrättens slutsats att tvistefrågorna i målet inte är sådana att E.A. hade skälig anledning att få tvisten prövad.

Bolaget har begärt ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 77 410 kr, varav 75 670 kr avser 32,9 timmars arbete och 1 740 kr avser 1,2 timmars tidspillan. Enligt Arbetsdomstolen är det yrkade beloppet skäligt och ska därför dömas ut.

Fredrik Larsson har begärt ersättning för arbete i Arbetsdomstolen med 35 349 kr, varav 27 191 kr avser 17,5 timmars arbete, 1 088 kr avser 45 minuters tidspillan och 7 070 kr avser mervärdesskatt. Den yrkade ersättningen är skälig.

Domslut

1. Arbetsdomstolen tillåter inte E.A. att åberopa omständigheterna att I.H transport AB i samband med uppsägningen inte erbjöd honom en befattning

som bärhjälp och att han befann sig på terminalen under den schemalagda tid han inte utförde körningar.

2. Arbetsdomstolen förpliktar, med ändring endast av punkten 3 i tingsrättens domslut, I.H transport AB att till E.A. betala 38 194 kr, med ränta enligt 3 och 6 §§ räntelagen på 25 463 kr från den 25 februari 2023 till dess betalning sker. I övrigt fastställs tingsrättens dom.

3. Arbetsdomstolen fastställer ersättning enligt rättshjälpslagen till Fredrik Larsson för arbete i Arbetsdomstolen till 35 349 kr, varav 27 191 kr avser ombudsarvode, 1 088 kr avser tidsspillan och 7 070 kr avser mervärdesskatt.

4. E.A. ska ersätta I.H transport AB:s rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 77 410 kr, varav 75 670 kr avser ombudsarvode, med ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Gunnar Ekbrant och Malin Sjunnebo. Enhälligt.

Rättssekreterare: Sophie Egmar



Rättelse/komplettering

Dom, 2024-02-26

Rättelse, 2024-03-05

Beslut av: rådmannen Niklas Schüllerqvist

BESLUT OM RÄTTELSE: Tingsrätten har förbisett att det tidigare rättshjälpsbiträdet Aylin Bahmanya har gett in två kostnadsräkningar. Punkten 5 i domen rättas därför på så sätt att ersättningen enligt rättshjälpslagen till Aylin Bahmanya fastställs till 49 610 kr.



PARTER

Kärande

E.A.

Ombud och biträde enligt rättshjälpslagen: Mirjam Aboujaefari
Annersten Vernia Advokatbyrå AB
Sveavägen 116
113 50 Stockholm

Svarande

I.h transport AB, 559053-9366
Vantörsvägen 262
129 57 Hägersten

Ombud: Advokaten Torbjörn Lundquist
Advokatbyrån Torbjörn Lundquist
Kungsgatan 37
111 56 Stockholm

DOMSLUT

1. I.h transport AB:s begäran om avvisning av yrkandet om uppsägningslön avslås.
2. I.h transport AB ska till E.A. betala 16 190 kr plus ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen (1975:635) från den 9 maj 2023.
3. E.A:s yrkanden i övrigt avslås.
4. Mirjam Aboujaefari Annerstens ersättning enligt rättshjälpslagen (1996:1619) fastställs till 92 054 kr. Av detta belopp avser 68 043 kr arbete, 5 600 kr tidsspillan och 18 411 kr mervärdesskatt.

5. Det tidigare rättshjälpsbiträdet Aylin Bahmanyas ersättning enligt rättshjälpslagen fastställs till 42 230 kr, varav 8 313,48 kr avser mervärdesskatt. Hon har genom ett beslut av den 15 december 2023 – efter avdrag för E.A:s rättshjälpsavgift om 19 844 kr (40 procent av 49 610 kr) – fått förskott med 29 766 kr.

6. E.A. ska ersätta I.h transport AB för dess rättegångskostnader med 176 990 kr plus ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker. Av beloppet avser 154 490 ombudsarvode. Mirjam Aboujaefari Annersten ska ansvara solidariskt med E.A. för denna betalningsskyldighet såvitt gäller 10 000 kr.

BAKGRUND

Målet är en arbetstvist angående anställningsförhållandet mellan E.A. och I.h transport AB (Bolaget). Bolaget är verksamt inom logistikbranschen och bedriver åkeriverksamhet. E.A. började arbeta som chaufför i Bolaget i juni 2021. Han var först provanställd med en genomsnittlig arbetstid om 30 timmar och hade en månadslön om 18 750 kr (se aktbilaga 67 s. 1). I anställningsavtalet angavs också ”Transportavtalet mellan BA o Transport” under ”Kollektivavtal som tillämpas”. Under ”Noteringar” angavs ”Provisionslön”.

Sedermera övergick E.A. till en heltidsanställning. Vi den tidpunkt då han slutade arbeta i Bolaget hade han en månadslön om 25 462 kr.

I samband med att E.A. började arbeta i Bolaget bedrev Bolaget verksamhet som underleverantör (s.k. lejdåkare) åt Widriksson Logistik (Widriksson), som i sin tur hade uppdrag åt Coop Online (Coop). Denna verksamhet innebar att Bolaget ställde personal och fordon till förfogande för leveranser av matkassar till kunder som hade beställt hos Coop. Körschema, uppgifter om kunder m.m. tillhandahölls av Widriksson genom två appar – Planday respektive WDDP.

E.A. slutade arbeta för Bolaget den 27 januari 2023. Målet gäller bland annat om detta föregicks av en uppsägning den 29 november 2022 och om det fanns sakliga skäl för uppsägning.

YRKANDEN OCH INSTÄLLNING

E.A. har yrkat att Bolaget avseende anställningens upphörande i första hand ska utge

- 140 000 kr avseende *allmänt skadestånd* jämte ränta beräknad enligt 6 § räntelagen från den 9 maj 2023 till dess betalning sker,

- 25 463 kr avseende *ekonomiskt skadestånd* per månad från den 25 februari 2023 till den 25 april 2023 jämte beräknad enligt 6 § räntelagen från den 25:e respektive månad till dess betalning sker,
- samt att Bolaget *i andra hand* ska utge 38 194 kr avseende utebliven uppsägningslön för det fall att tingsrätten anser att uppsägning inte har skett vid den tidpunkt som Bolaget har påstått.

E.A. har också yrkat att Bolaget avseende lönefordran *första hand* ska utge

- 31 452 kr avseende *utebliven OB-ersättning*,
- 144 683 kr avseende *utebliven lön i övrigt*, samt
- 27 206 kr avseende *otillåtna avdrag från lön*, allt detta jämte ränta beräknad på respektive belopp enligt 6 § räntelagen från den 9 maj 2023 (dagen för delgivning av stämning) till dess betalning sker.

E.A. har yrkat att bolaget *i andra hand* ska utge 14 574 kr avseende *utebliven OB-ersättning*.

E.A. har därutöver yrkat att Bolaget ska ersätta honom för hans rättegångskostnad med ett belopp som senare kommer att anges. För det fall tingsrätten finner att E.A. inte har rätt till ersättning för sina rättegångskostnader har han yrkat att vardera parten ska stå sina egna rättegångskostnader.

Bolaget har bestritt käromålet i dess helhet och för egen del yrkat att E.A. ska ersätta Bolaget för dess rättegångskostnader samt att hans ombud ska vara solidariskt betalningsskyldig för dessa.

GRUNDER**E.A.***Uppsägning har skett i strid med LAS*

Eftersom det inte förelegat någon arbetsbrist har uppsägningen skett utan sakliga skäl och står således i strid mot bestämmelserna i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) vilket medför skyldighet att utge allmänt skadestånd och ekonomiskt skadestånd enligt 38 § LAS. E.A. har inte erhållit något skriftligt uppsägningsbesked. Bolaget har således inte uppfyllt de formkrav som gäller enligt 8 § LAS när en uppsägning sker från arbetsgivarens sida. Bolaget har inte försökt omplacera E.A. innan han sagts upp och har inte heller förhandlat uppsägningen med facket.

I vart fall ska uppsägningslön utgå

För det fall tingsrätten skulle bedöma att det förelegat sakliga skäl för uppsägning på grund av arbetsbrist ska i vart fall uppsägningslön enligt anställningsavtalet utgå.

Rätt till den lön som inte betalats ut (för faktiskt arbetad tid och OB-ersättning)

Bolaget ska utge utebliven lön med anledning av att E.A. inte fått betalt för schemalagd tid. Bolaget ska också utge utebliven OB-ersättning eftersom E.A. arbetat obekvämt arbetstid som enligt kollektivavtal alltid ska utgå. Så har emellertid inte skett.

Rätt till lön avseende otillåtna avdrag

Eftersom Bolaget har gjort otillåtna avdrag trots att det inte funnits någon överenskommelse mellan E.A. och Bolaget har han rätt att erhålla lön motsvarande de otillåtna avdrag som gjorts.

Rättegångskostnader

E.A. har haft en skälig anledning att få tvisten prövad oaktat dess utgång, varför det finns skäl att frånga huvudregeln om att den tappande parten ersätter motpartens rättegångskostnader.

Bolaget*Uppsägning har varit förenlig med LAS*

Uppsägning har skett på grund av arbetsbrist vilket utgör sakliga skäl enligt 7 § LAS. Eftersom uppsägning skett på grund av sakliga skäl (arbetsbrist) ska något allmänt skadestånd inte utgå.

Uppsägningslön ska inte utgå

E.A. har fått ett skriftligt uppsägningsbesked och formkraven för uppsägning har således varit uppfyllda, varför uppsägningen därigenom varit förenlig med LAS. Bolaget har inte kunnat omplacera E.A. och har inte varit skyldigt att genomföra någon MBL-förhandling avseende honom eftersom han inte varit ansluten till en fackförening. Eftersom uppsägningen har varit förenlig med LAS ska inte något skadestånd för utebliven lön utgå. E.A. ska inte heller erhålla ekonomiskt skadestånd eftersom han redan erhållit två månaders lön under uppsägningstiden som följer av anställningsavtalet.

Rätt till den lön som inte betalats ut (för faktiskt arbetad tid och OB-ersättning) E.A. har fått lön för faktiskt utfört arbete och OB-ersättning utöver minimikraven enligt kollektivavtalet. Mot denna bakgrund har han alltså inte fått för lite lön under sin anställningstid.

Rättegångskostnader

Det saknas skäl att frånga regeln i 18 kap. 1 § rättegångsbalken, vilket innebär att den tappande parten ska ersätta motpartens rättegångskostnader.

UTVECKLING AV TALAN**E.A.***Arbetsbrist*

Bolaget har i närtid innan E.A:s anställning avslutades annonserat ut att de söker B-chaufförer. Bolaget har inte heller förhandlat arbetsbristen med fackförbundet, trots att det är bundet av kollektivavtal och därför är tvunget att göra det innan det vidtar åtgärder om uppsägning. Med hänsyn till att det funnits publicerade tjänster där Bolaget sökt B-chaufförer, styrker det dels att det inte förelegat arbetsbrist, dels att arbetsgivaren inte gjort en korrekt omplaceringsutredning.

Uppsägning

I början av januari 2023 har E.A. förklarat för Bolaget att han ville schemaläggas mellan kl. 07.00–16.00 på grund av att han behövde hämta och lämna sin dotter på förskolan. Den 4 januari 2023 har C.E. på Widrikssons skickat e-post till övriga arbetsledare angående E.A:s förändrade arbetstid (aktbil. 80). Det har inte stått något i detta meddelande om att E.A. har haft en pågående uppsägningstid eller liknande. Tvärtom styrker detta meddelande att E.A. har haft en pågående anställning, och att det inte funnits några planer på att han skulle sluta. Kort därefter, den 11 januari 2023 har E.A. fått beskedet från Bolaget om att hans anställning skulle avslutas på grund av arbetsbrist och att han skulle arbeta till den 29 januari 2023. E.A. har inte fått arbeta uppsägningstiden ut.

Bolagets invändning om att de muntligen ska ha sagt upp E.A. vid något tillfälle i oktober eller november 2022 har inte blivit styrkt i något avseende. En uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara skriftlig. Syftet med skriftlighetskravet är att undvika tvister om uppsägning eller avskedande har ägt rum. Det ställs därför stränga krav på den arbetsgivare som hävdar att denne muntligen sagt upp en arbetstagare (se AD 1977 nr 28). I det nu aktuella fallet har Bolaget har inte på ett

detaljerat sätt redogjort för när de ska ha lämnat meddelande till E.A. om att han skulle bli uppsagd på grund av arbetsbrist under 2022.

E.A. har haft en månad och två veckor kvar av sin uppsägningstid från det att han har emottagit uppsägningen den 11 januari 2023, vilket han inte fått lön för.

Uppsägningslön ska därför utgå enligt följande beräkning.

$$25\,463/2 = 12\,731 \text{ kr.}$$

$$12\,731 + 25\,463 = \underline{38\,194 \text{ kr}}$$

Bolagets invändning om att det funnits grund för avsked har framförts för sent och är därför prekluderad.

Obetald lön

Det saknar relevans huruvida E.A. är fackligt ansluten eller inte i fråga om han har rätt att väcka talan mot Bolaget avseende lönefordran. E.A. har varit anställd och har därigenom omfattats av tillämpligt kollektivavtal samt gällande anställningsavtal. Han har rätt att framställa krav avseende utebliven lön, oaktat facklig tillhörighet eller inte.

E.A. har arbetat och stått till Bolagets förfogande i enlighet med schema 1 (aktbil. 30). E.A. har varit schemalagd i enlighet med det schema Widriksson har skickat till honom den 23 februari 2023 (se aktbil. 30, med samlad beräkning av samtliga timmar i bilaga 2). Den tid som framgår av schemat är den tid han har arbetat och stått till arbetsgivarens förfogande. Enligt avtal samt tillämpligt kollektivavtal har arbetstagaren rätt till lön i enlighet med den tid han har arbetat, varit schemalagd för samt den tid han har varit på plats och stått till arbetsgivarens förfogande.

Bolaget har bokat upp E.A. i enlighet med den tid som framgår av schema 1 (aktbil. 30). Det framgår dessutom av schemat att det är godkänt. Inte

någonstans av detta schema framgår det att det är kopplat till lastbilen E.A. har kört, eller utgör ett schema för hur lastbilen har använts, så som Bolaget nu har påstått i efterhand. E.A. har varit inbokad i enlighet med det schema arbetsgivaren skickat till honom. Han har därför varit förhindrad att ta något annat arbete under den tiden. Han har arbetat den tiden han har varit schemalagd för, varför lön ska utgå för schemalagd tid.

Vid en närmare granskning av de tider Bolaget menar att E.A. ska ha arbetat (aktbil. 48–66) har det framkommit att Bolaget inte har skrivit upp samtliga timmar E.A. har arbetat. Förutom att E.A. arbetat som lastbilschaufför och kört varor för Coop har han även arbetat extra och kört för Rexel under perioden mellan januari 2022 och juli 2022 vilket framgår av schema 1 (aktbil. 30). Denna tid har Bolaget inte räknat med på lönespecifikationerna. Det framkommer även att Bolaget inte heller har tagit med tid för lastning av varorna.

E.A. har inte fått korrekt lön utbetald varför han har en lönefordran gentemot arbetsgivaren. Vid en sammanställning av samtliga arbetade timmar enligt schema 1 framgår det att E.A. har arbetat 3 969,48 h (aktbil. 82). E.A. har haft en timlön om 156,26 kr.

$3\,969 * 156,25 = 620\,156$ kr i sammanlagd lön.

$620\,156 + 31\,452$ (ej utbetald OB ersättning, se yttrande från 22 december 2023) = 651 608 kr.

Bolaget har hittills betalat ut en sammanlagd lön om: 506 925 kr (aktbil. 83).

Eftersom Bolaget inte på ett konsekvent sätt har redogjort för hur dessa olika utbetalningar avseende daglön, provision, övrig ersättning, bonus, OB-ersättning 2, mertid månadsavlönad, grundtimlön vid övertid, premielön och övertid 1 har beräknats har den sammanlagda ”extra lönen” samt grundlönen räknats ihop och uppgår till 506 925 kr.

Vid en beräkning av den sammanlagda lön E.A. har rätt till, minus den sammanlagda lön som hittills har betalats ut uppgår mellanskillnaden till 145 000 kr enligt nedanstående beräkning.

$$651\,608 - 506\,925 = \underline{144\,683 \text{ kr.}}$$

Vad gäller utebliven OB-ersättning har E.A. arbetat obekväm arbetstid. Enligt tillämpligt kollektivavtal ska ersättning för obekväm arbetstid utgå. Bolaget har inte betalat ut korrekt OB-ersättning till E.A. Han har inte ingått något separat avtal med arbetsgivaren avseende något alternativt lönesystem.

Den enda OB-ersättning som hittills har utbetalats är om 900 kr i februari 2022. Enligt Bolagets schema har E.A. arbetat 455 h och 41 minuter OB-tid. Det har berättigat honom en sammanlagd ersättning enligt följande.

$$455 * 34,01 = 15\,474 \text{ kr. } 15\,474 - 900 = \underline{14\,574 \text{ kr.}}$$

Otillåtna avdrag

E.A. har arbetat hela december 2022, med undantag för 20–23 december 2022 då han var sjuk. Han har även arbetat till och med den 27 januari 2023. Som framgår av lönespecifikationen avser den lön för december 2022 (då lön betalas ut en månad i efterhand) samt lön för januari 2023. Inget av avdragen arbetsgivaren har gjort är korrekta då E.A. och Bolaget inte har haft någon överenskommelse avseende att Bolaget ska ha rätt att göra avdrag från lönen. Bolaget har därför ingen rätt att göra de avdrag som gjorts i samband med löneutbetalningen den 25 januari 2023.

Otillåtet avdrag uppgår till:

$$115 + 6\,731 + 4\,830 + 4830 + 4830 + 3000 + 1\,700 + 1\,170 = \underline{27\,206 \text{ kr.}}$$

Rättegångskostnader

Med beaktande av att Bolaget inte har skickat lönespecifikationer till E.A. för hela hans arbetade tid, till en början vägrat att skicka underlag avseende hans

arbetade tid, senare i processen inkommit med ett helt nytt schema och slutligen utfärdat ett arbetsgivarintyg med ett fjärde alternativ avseende arbetad tid menar E.A. att han ska anses ha skälig anledning att få tvisten prövad, oaktat tvistens utgång. Det har inte varit möjligt för E.A. att under pågående anställning ställa krav gentemot Bolaget avseende lön som inte har betalats ut, eller för den delen förstå i vilken omfattning korrekt lön utbetalats. E.A. har befunnit sig i en svagare position i förhållande till Bolaget och han har inte velat äventyra sin anställning. Det har inte heller gått att förstå de lönespecifikationer han har fått med beaktande av de olika benämningar Bolaget använder i samband med löneutbetalningarna.

Bolaget

Arbetsbrist

Bolaget skulle leverera matkassar till kunder på uppdrag av Coop, vilket sedan pandemin upphörde inte varit efterfrågat i samman utsträckning. Med anledning av att Coop tappade ett flertal kunder under hösten 2022 har beslut fattats om att den delen av verksamheten skulle läggas ned genom att trappas ned från oktober 2022 för att till sist vara helt avvecklad till februari 2023 (aktbil. 21). Widriksson som var huvudleverantör för Coop har sedermera blivit tvungna att säga upp underleverantörer och egen personal, varvid bland annat Bolaget utgått. Detta har föranlett att även Bolaget tvingats göra kraftiga nedskärningar i verksamheten genom att bland annat säga upp personal och sälja lastbilar.

E.A. har redan den 20 september 2022 erhållit information om att avtalet med Coop skulle upphöra i slutet av februari 2023 och därmed besked om den kommande arbetsbristsituationen eftersom övertalighet skulle uppstå. Denna information har vid detta tillfälle översänts via e-post från H.I. till samtliga anställda. E.A. har sedermera erhållit ett muntligt besked cirka en vecka före den 29 november 2022 om att han skulle sägas upp på grund av arbetsbrist. Den 29 november 2022 har han erhållit ett skriftligt uppsägningsbesked om uppsägning på

grund av arbetsbrist, med besked om två månaders uppsägningstid. E.A. har dock vägrat att bekräfta denna, varför det översändes ytterligare ett skriftligt besked den 15 januari 2023. Den sista anställningsdagen var den 27 januari 2023.

Bolaget har inte anställt någon annan med B-körkortsbehörighet sedan anställningen upphörde. Annonserna hos Arbetsförmedlingen har blivit felaktigt upplagda av misstag när Arbetsförmedlingen skulle uppdatera sin sida om lediga tjänster. Annonsinnehållet har inte varit aktuellt. Bolaget har alltså aldrig haft för avsikt att anställa chaufförer med B-behörighet och det har inte anställts någon sådan chaufför varken hos Bolaget eller Widriksson sedan uppsägningen av E.A.

Bolaget har genomfört sin omplaceringsskyldighet. Bolaget har med anledning av de kraftiga nedskärningarna i verksamheten upprättat en turordningslista för att säga upp anställda i rätt ordning (aktbil. 22). E.A. har inte kunnat överta någon tjänst där C-körkort krävdes. Inte heller har han kunnat överta tjänsten som medhjälpare eftersom han inte kunde utföra arbete på kvällstid. Han har därför inte kunnat överta någon annans tjänst i det fall denne hade kortare anställningstid på Bolaget än E.A.

Uppsägning

E.A. har erhållit ett muntligt besked cirka en vecka före den 29 november 2022 om att han skulle sägas upp på grund av arbetsbrist. Den 29 november 2022 har han erhållit ett skriftligt uppsägningsbesked om uppsägning på grund av arbetsbrist, med besked om två månaders uppsägningstid.

Sedan E.A. blev uppsagd har han misskött sig, bland annat genom olovlig frånvaro (som föranlett att Bolaget fått betala vite) och att han använt företagskortet för att tanka sin privata bil. När anställningen upphörde den 27 januari 2023 har alltså grund för avsked funnits, men denna behöver inte användas eftersom det förelegat arbetsbrist. Mot denna bakgrund och på grund av att det förekommit misskötsamhet

från E.A:s sida har det funnits grund för att det inte skulle utgå uppsägningslön efter den 27 januari 2023.

Obetald lön

Beträffande underlaget för den faktiska tiden som E.A. utfört arbete gäller följande. Bolaget är underleverantör till Widriksson som i sin tur utfört transporter åt Coop. När Coop har fått beställningar på matkassar har dessa vidarebefordrats till Widriksson, vilka i sin tur behandlat dem genom ett datorprogram varje natt. Applikationen Planday har sedan tagit fram vilka rutter som leveranserna skulle utföras och av vilken bil, samt kontrollerat att det funnits tillräckligt med tid för att utföra uppdragen.

E.A. har felaktigt uppfattat den tid som anges i applikationen som den faktiska arbetstiden, dvs. det E.A. sammanställt i aktbil. 30 såsom Schema 1. Schema 1 har inte visat E.A:s faktiska arbetstid. Loggen över arbetstimmar som E.A. har baserat sin beräkning på i aktbil. 30 motsvarar inte den faktiska arbetstiden utan visar hur Bolagets fordon har varit bokade och tillgängliga. Denna dokumentation som visar att E.A. har jobbat 3 369 timmar motsvarar således inte den faktiska tiden E.A.

Den faktiska arbetstiden har i stället för genom applikationen Planday beräknats enligt applikationen WDDP. När respektive chaufför har inställt sig på morgonen för att utföra arbete ska den först logga in på WDDP. Den faktiska tiden är underlag för beräkning av lön till respektive chaufför.

Den faktiska arbetstiden har uppgått till 2 744,05 timmar och den bruttolön som E.A. under hela arbetstiden har uppgått till 518 571,13 kr.

Vad gäller ob-tillägget gäller följande. Vissa anställda har haft en rörlig löneersättning som baserats på Bolagets fakturering till Widriksson som i sin tur fakturerat Coop. I syfte att motivera anställda har ett rörligt system införts som baserar sig dels på en

provisionsdel, dels en bonusdel. Provisionen har inneburit att anställda får ett tillägg om 30 procent av det som kan faktureras till Widriksson, medan bonusen består av 2 kr per stopp. Bolaget har fått betalt ena månaden och har avräkning på tio dagar, vilket inneburit att det som en anställd kört in till Bolaget i juli erhållits först på augustilönen. Det nu beskrivna lönesystemet har tillämpats eftersom det är mer fördelaktigt för såväl Bolaget som anställda eftersom en anställd kunnat tjäna mer i lön desto fler matkassar per tidsenhet den levererar, vilket i sin tur av förklarliga skäl också gynnat Bolaget. Eftersom lönesystemet som inte är enligt kollektivavtalet gynnat de anställda har det varit tillåtet att tillämpa det. I fråga om chaufförer som inte varit lika effektiva och därmed erhållit en lägre lön pga. av det nu beskrivna lönesystemet har i stället kollektivavtalet tillämpats.

Det nu beskrivna lönesystemet har tillämpats under hela E.A:s anställningstid. Bolaget har varit öppet med gällande lönevillkor och att hans lön med anledning av det tillämpade lönesystemet kan komma att variera beroende på hans provision och bonus sedan han började på Bolaget. Det har framgått av anställningsavtalet att E.A. skulle erhålla 30 procent i provision på det som kunde faktureras till Widriksson i stället för ob-tillägg enligt kollektivavtalet. E.A. har fått ett månatligt besked om hur höga intäkter hans körningar har gett.

E.A:s uppfattning om att det som anges i kollektivavtalet inte får frångås är felaktigt. Vad som framgår av kollektivavtalet utgör en miniminivå. För det fall arbetstagaren erhåller mer ob-tillägg är det tillåtet. I 27 § MBL anges att ogiltigheten drabbar avtal som strider mot kollektivavtalet. Inte varje avvikelse från kollektivavtalets regler är otillåten. En kollektivavtalsbestämmelse kan alltså tillåta avvikelser från dess innehåll givet att arbetsgivaren utger högre lön än vad som anges i kollektivavtalet, vilket Bolaget har gjort i det nu aktuella fallet (med 36 972 kr, se aktbilaga 47).

Avdrag

E.A. har samtyckt till samtliga avdrag på lönen. Bolaget har haft rätt att göra avdrag på E.A:s lön för vite som fakturerats av Widriksson. Det har också återstått 4 000 kr av krediten och inte 1 000 kr såsom E.A. påstått. Vad gäller avdrag för skada på backljus är det tillåtet eftersom E.A. uppsåtligen brutit mot de parkeringsregler som gällt. När backljuset gick sönder har E.A. parkerat snett ner i snön och parkeringsljuset har vid detta tillfälle gått sönder. E.A. har inte anmält att så har skett, utan har kört med detta och försökt dölja det, varför det har varit ett tillåtet avdrag. Vad gäller avdraget avseende parkeringsbot har gällt att om man parkerar fel har en parkeringsbot utfärdats på Widriksson. E.A. har parkerat fel vilket har föranlett parkeringsböter och att medarbetare har fått vänta i timmar för att komma åt sin bil. E.A. har inte heller inte satt in nyckeln i skåpet så att andra kan flytta på hans bil när den stått felparkerad. Vad gäller avdraget på 1 170 kr avser det otillåten frånvaro. E.A. har inte jobbat varför han inte haft rätt att få betalt.

Rättegångskostnader

E.A. har erhållit lönespecifikationer allteftersom arbetet har utförts och i samband med att intjänad lön utbetalades. Han har under hela anställningstiden haft möjlighet att ifrågasätta erhållen lön. Bolaget har å sin sida uppfattat att han i stället var nöjd med sin lön. Vidare har E.A. varit införstådd med att han varje dag skulle logga in i applikationen WDDP och mata in information efter varje leverans när arbetet alltså avslutades. Alla chaufförer har varit införstådda med att dessa rutiner skulle följas, även Widrikssons chaufförer. Att E.A. har varit helt ovetandes om att det förelegat en arbetsbristsituation framstår inte som trovärdigt. Trots detta har E.A. väckt talan för felaktig uppsägning och yrkat på ersättning för utebliven lön utan ordentlig bevisning. Han var medvetet, eller i vart fall bort vara medveten, om att det är förknippat med en stor risk att inge en ansökan om stämning. Det föreligger därför inte några skäl att frånga huvudregeln om att tappande part sak ersätta motpartens rättegångskostnader.

UTREDNINGEN

E.A. och H.I. har hörts under sanningsförsäkran. På E.A:s begäran har vittnesförhör hållits med T.M.N. och W.T.S. På Bolagets begäran har vittnesförhör hållits med S.I. och C.E. Parterna har därutöver åberopat omfattande skriftlig bevisning.

DOMSKÄL**Frågan om taleändring**

Fråga har uppkommit om E.A. sedan stämning utfärdats i målet har justerat sitt andrahandsyrkande på ett otillåtet sätt.

Bolaget har till stöd för sitt yrkande om avvisning av yrkandet om uppsägningslön anfört i huvudsak följande. Enligt 13 kap. 3 § rättegångsbalken får väckt talan inte ändras. De grunder som har åberopats för utebliven uppsägningslön ryms inte inom de grunder som åberopats i stämningsansökan, dvs. ogiltiga avdrag från E.A:s lön och att OB-ersättning inte har betalats ut.

E.A. har till stöd för sin inställning att justeringen av andrahandsyrkandet ska tillåtas i huvudsak anfört följande. Redan i stämningsansökan framfördes påståendet att uppsägningstiden inte har respekterats av Bolaget. Mot den bakgrunden rör sig begäran om uppsägningslön om ett yrkande som stödjer sig på väsentligen samma grund.

Tingsrätten gör följande bedömning.

Den allmänna utgångspunkten för civilprocessen är att en talan som har väckts inte får ändras (se 13 kap. 3 § rättegångsbalken). Från denna huvudregel finns dock vissa undantag. Av 13 kap. 3 § första stycket 3 rättegångsbalken följer bland annat att käranden får framställa nytt yrkande om det stöder sig på väsentligen samma grund. I förarbetena nämns som exempel på tillåtet nytt yrkande att en kärande som från början

yrkat att svaranden ska betala hyra för en viss månad yrkar betalning för ytterligare hyror som förfaller till betalning under målets handläggning (se NJA II 1943 s. 165). Vidare finns det bestämmelser om att yrkanden av nu aktuellt slag inte får framställas sedan huvudförhandling påbörjats eller målet på annat sätt företagits till avgörande (13 kap. 3 § andra stycket rättegångsbalken).

Tingsrätten gör bedömningen att det aktuella yrkandet om uppsägningslön stöder sig på väsentligen samma grund som den ursprungliga talan, dvs. anställningsavtalet och påståendet om att uppsägning har skett på ett felaktigt sätt utan att uppsägningstiden har respekterats (jfr punkten 5 i stämningsansökan). Enligt tingsrätten har därför E.A. justerat andrahandsyrkandet avseende uppsägningslön på ett tillåtet sätt. Yrkandet har framställts innan huvudförhandling påbörjades och kan därför inte avvisas med stöd av 13 kap. 3 § andra stycket rättegångsbalken. E.A. yrkande om utebliven uppsägningslön om 38 194 kr ska därför tillåtas.

Däremot framstår processföringen som vårdslös såvitt gäller att det nu aktuella yrkandet har framställts mindre än två veckor före huvudförhandlingen (se aktbilaga 79, se även under Rättegångskostnader nedan).

Har det förelegat grund saklig grund för uppsägning?

En uppsägning från arbetsgivaren ska vara sakligt grundad. Frågan om det har förelegat saklig grund för uppsägning får avgöras genom en helhetsbedömning av samtliga föreliggande omständigheter (prop. 1973:129 s. 120). I litteraturen (Källström och Malmberg, Anställningsförhållandet, Iustus, JUNO version 6, avsnitt 6.5.1) har det framhållits att arbetsgivaren vid arbetsbristuppsägning är skyldig att uppge skälen till uppsägningen. I princip krävs även att de uppgivna skälen ska vara acceptabla. Verksamhetsanknutna skäl är regelmässigt en acceptabel grund för uppsägning. Prövningen om arbetsgivarens verksamhetsanknutna skäl är reella inriktas mot att utröna om arbetsgivaren i samband med uppsägningen har genomfört en organisationsförändring som leder till att antalet anställda minskas, dvs. om faktisk

arbetsbrist föreligger. Uppsägningsskäl som hänför sig till arbetsbrist godtas normalt som sakliga skäl för uppsägning.

Tingsrätten har inte skäl att ifrågasätta att det i fråga om Bolaget uppstod en reell och påtaglig arbetsbrist vad gäller chaufförer med B-behörighet till följd av att verksamheten med leveranser åt Coop upphörde. Den omständigheten att det har förekommit platsannonser hos Arbetsförmedlingen för Bolagets räkning under den aktuella perioden (se aktbilaga 4) angående bärhjälp/medhjälpare respektive chaufförer med B-behörighet kan visserligen sägas tala i motsatt riktning, men det finns inte skäl att ifrågasätta Bolagets uppgift om att sådana annonser ibland förnyas och publiceras automatiskt trots att de är inaktuella. Tvärtom torde det vara allmänt känt att platsannonser som läggs ut eller förmedlas av andra än arbetsgivaren själv ibland är inaktuella.

Oavsett annonserna framgår det av utredningen att Bolaget gjorde sig av med fordon av det slag som hade använts för leveranserna åt Coop och att dessa leveranser upphörde. Vidare har det inte påståtts och än mindre bevisats att Bolaget faktiskt anställde någon person med B-behörighet under den aktuella perioden.

Det förhållandet att en annan anställd, S.I., fick hjälp av Bolaget att ta C-körkort ger inte tingsrätten anledning att anta att uppsägningen av E.A. i själva verket grundades på personliga skäl.

Sammantaget står det enligt tingsrättens mening klart att uppsägningen av E.A. grundades på arbetsbrist och att det således förelåg sakliga skäl för uppsägning. Det ska därför inte utgå något allmänt skadestånd eller något ekonomiskt skadestånd till följd av inkomstbortfall.

Har Bolaget åsidosatt sin omplaceringsskyldighet eller turordningsreglerna?

En uppsägning är inte grundad på sakliga skäl om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig (7 § andra stycket LAS). Om

en arbetstagare endast efter omplacering kan beredas fortsatt arbete, krävs att denne har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

I praxis anges att en omplaceringsutredning ska vara en noggrann utredning från arbetsgivarens sida, där arbetsgivaren verkligen tar tillvara möjligheterna att anordna en omplacering för arbetstagaren (AD 1999 nr 24). Vidare anges att omplaceringsutredningen ska genomföras med en sådan noggrannhet som kan krävas av verksamheten sett till omständigheterna i det enskilda fallet. Det innebär bland annat att det vid större omorganisationer råder en lättad utredningsskyldighet för arbetsgivaren. En mer översiktlig omplaceringsutredning kan då göras (AD 1984 nr 26). För att avgöra om en omplaceringsutredning uppfyller kraven ska således hänsyn tas till vilka åtgärder som har gjorts av arbetsgivaren, i vilket sammanhang dessa har gjorts och hur organisationen sett ut i det enskilda fallet.

I förevarande mål står det klart att E.A. inte hade C-behörighet och inte heller kunde vara s.k. medhjälpare vid transporter på kvällstid, eftersom han av familjeskäl var förhindrad att arbeta sent. Enligt tingsrättens mening har det inte förelegat någon skyldighet för Bolaget att bekosta en eventuell körkortsutbildning för E.A. i syfte att han skulle kunna få C-behörighet, oaktat att Bolaget synes ha gjort detta vad gäller S.I. Till detta kommer att det varit fråga om en större omorganisation med anledning av det tidigare anförda, vilket föranleder bedömningen att det råder en lättnad för Bolaget i fråga om omplaceringsutredningen.

Såvitt framgår av utredningen har Bolaget således följt kravet på omplacerings-skyldighet. Detsamma gäller turordningsreglerna (jfr aktbilaga 22).

Har Bolaget åsidosatt kravet på att förhandla med facket vid arbetsbrist?

Enligt bestämmelserna om s.k. förhandlingsskyldighet ska en arbetsgivare med kollektivavtal på eget initiativ ska förhandla med det eller de fackförbund som har kollektivavtal på arbetsplatsen inför vissa typer av beslut (se vidare lagen [1976:580] om medbestämmande i arbetslivet, MBL). Med tanke på vad målet gäller och

partsställningen saknas det dock enligt tingsrättens mening skäl att pröva om Bolaget eventuellt har åsidosatt sin förhandlingsskyldighet.

Har uppsägning skett vid den tidpunkt som Bolaget påstår?

Enligt Bolaget har E.A. sagts upp skriftligen den 29 november 2022, via ett e-postmeddelande som skickades till honom. Eftersom en uppsägning anses ha skett när arbetstagaren får del av uppsägningen, ska tingsrätten pröva om det är bevisat att uppsägning har skett vid den tidpunkt som Bolaget har påstått.

För Bolagets påstående talar det som H.I. har uppgett under sanningsförsäkran samt – i någon mån – att den 29 november 2022 har angetts som uppsägningsdatum i det skriftliga besked om uppsägning som har lagts fram (se aktbilaga 24). Mot detta talar E.A:s uppgifter under sanningsförsäkran angående att han fick del av uppsägningen först den 11 januari 2023 samt att det i uppgifter till A-kassan (se aktbilaga 84) anges att besked om uppsägning lämnades den 27 december 2022.

Mot E.A:s bestridande kan det inte anses klarlagt att uppsägning skedde tidigare än den 11 januari 2023. Tingsrätten utgår således från detta datum när det gäller beräkningen av uppsägningstiden.

Oavsett vilken minsta uppsägningstid som följer av lag, står det klart att parterna har varit överens om att två månaders uppsägningstid ska tillämpas. Det innebär att E.A:s anställning upphörde den 10 mars 2023 och att han i princip har rätt till lön fram till dess.

Ska uppsägningslön inte utgå pga. att det förelegat grund för avskedande?

En arbetstagare som grovt åsidosätter sina åligganden mot arbetsgivaren kan avskedas, dvs. omedelbart skiljas från anställningen utan uppsägningstid. Avskedande får endast ske i flagranta fall. Det ska vara fråga om ett sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande (se prop.

1973:129 s. 149 f.). Uppsåtlig brottslighet eller ohederliga förfaranden riktade mot arbetsgivaren eller arbetskamrater är normalt grund för avskedande (se Källström och Malmberg, a.a., avsnitt 6.6).

I förevarande mål har inte Bolaget avskedat E.A. Däremot har Bolaget gjort gällande att någon ytterligare uppsägningslön inte ska utgå till följd av att det fanns grund för omedelbart avskedande. Tingsrätten har därför anledning att pröva denna fråga.

Av de omständigheter avseende grund för avsked som Bolaget har berört anser tingsrätten att det är frågan om olovlig användning av Bolagets bankkort, som framfördes redan i svaromålet, som kan utgöra grund för avsked. Av utredningen framgår enligt tingsrättens mening att bankkortet har använts till att tanka 95-oktanig bensin (95 GOEASY) vid i vart fall två tillfällen under den tid som E.A. hade kortet i sin besittning, när han körde en av Bolagets lastbilar (se fakturan från OK Q8 som har bifogats aktbilaga 115). Eftersom lastbilarna körs på diesel, kan de nu aktuella tankningarna rimligtvis inte avse Bolagets fordon.

I en sådan situation har E.A. en förklaringsbörda när det gäller vad tankningarna avser. I avsaknad av någon rimlig förklaring från hans sida bedömer tingsrätten att det har förelegat grund för avskedande i januari 2023 till följd av att Bolagets bankkort har använts för privata inköp under bedrägliga omständigheter. Detta innebär att någon lön under uppsägningstiden inte ska utgå utöver vad som redan har betalats ut.

Har E.A. rätt till utebliven lön vad gäller anställningstiden? Tingsrätten övergår till att pröva om E.A. har fått ut för lite lön under anställningstiden vad gäller dels utebliven OB-ersättning, dels utebliven lön i övrigt.

E.A:s talan i denna del grundas på att han dels inte har fått ersättning för OB enligt det aktuella kollektivavtalet, dels att han har fått ersättning för ett för litet antal timmar i förhållande till vad han arbetat enligt Planday-appen.

Enligt tingsrättens mening har utredningen visat att Planday-appen är ett planeringsverktyg som har använts för att Widriksson ska kunna säkerställa att tillräckliga resurser i form av personal och lastbilar står till förfogande vid en viss framtida tidpunkt (se särskilt C.E:s vittnesmål). Utredningen ger inte stöd för att Planday-appen kan läggas till grund för en lönefordran, inte heller på den grunden att E.A. kan anses ha stått till Bolagets förfogande under längre tid än vad han fått betalt för. Käromålet förefaller således grundas på ett missförstånd och kan inte vinna bifall när det gäller lönefordran om 144 683 kr avseende utebliven lön.

När det gäller begäran om 31 452 kr avseende utebliven OB-ersättning gör tingsrätten följande överväganden. Bolagets sammanställningar visar enligt tingsrättens mening att E.A. har fått en högre lön totalt sätt jämfört med vad han skulle ha fått om enbart det aktuella kollektivavtalet hade följts (se sammanställningen i aktbilaga 47). Detta kan givetvis inte anses strida mot vare sig kollektivavtalet eller anställnings-avtalet mellan parterna, där det anges att lönen är provisionsbaserad. Det kan nämnas att C.E. för Widrikssons räkning har kontrollerat att de anställda på Bolaget fick kollektivavtalsenliga löner och att parterna i målet förefaller ha varit överens under anställningsförhållandet om att tillämpa ordningen med provisionslön.

Sammantaget har inte E.A. förmått bevisa att han har rätt till utebliven OB-ersättning eller utebliven lön i övrigt.

Har Bolaget haft rätt att göra avdrag från E.A:s lön?

Tingsrätten ska slutligen pröva om Bolaget har gjort otillåtna avdrag från E.A:s lön.

I lagen (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt (kvittningslagen) finns särskilda begränsningar av arbetsgivarens möjlighet att genom kvittning göra avdrag på arbetstagares fordran på lön eller annan ersättning på grund av anställningen. Kvittning får enligt lagen ske med arbetstagarens medgivande, s.k. frivillig kvittning (2 §). Arbetstagaren kan återkalla ett medgivande. Arbetsgivaren har bevisbördan för att arbetstagaren medgivit kvittning (t.ex. AD 1990 nr 18).

Även utan medgivande får arbetsgivaren i vissa fall kvitta lönefordran med klar och förfallen fordran som uppkommit i samband med anställningen (s.k. tvångsvis kvittning). Sådan kvittning är tillåten om den

- (1) grundas på avtal enligt vilket fordringen får kvittas mot lönefordran,
- (2) avser ersättning för skada som arbetstagaren vållat uppsåtligen i tjänsten eller
- (3) har stöd i centralt kollektivavtal.

Under huvudförhandlingen har det framkommit att påståendet om felaktiga avdrag för lån baseras på en felaktig beräkning av de avdrag som har gjorts under en tid, med anledning av ett lån som E.A. fick av Bolaget för en privat angelägenhet. Det är ostridigt att samtycke till kvittning förelåg vad gäller avbetalningar på lånet. Bolaget har således haft rätt att göra det aktuella avdraget.

Enligt tingsrättens bedömning har Bolaget också haft rätt att dra av för premielön som tidigare betalats ut med för högt belopp. Detsamma gäller månadslön som utgått i förskott, när det senare har visat sig att E.A. inte arbetat så många dagar som avtalats. Bolaget har även haft rätt till avdrag vad gäller 1 170 kr för tjänstledighet/frånvaro.

De avdrag som tingsrätten däremot bedömer att det inte finns rättsligt stöd för är för det första 14 490 kr för ”otillåten frånvaro”, eftersom det i dessa fall i själva verket rör sig om kontraktsenliga viten från Widriksson som Bolaget har övervärlat på E.A. För det andra har det inte varit tillåtet att dra av 1 700 kr för förstört backljus, eftersom arbetsgivare annat än i mycket kvalificerade undantagsfall ansvarar

för skador som en arbetstagare vållar i tjänsten (se 4 kap. 1 § skadeståndslagen [1972:207]). Det gäller oavsett om E.A. bröt mot några parkeringsregler eller ej i samband med skadehändelsen.

E.A. ska således få tillbaka 16 190 kr (14 490 kr + 1 700 kr).

Rättegångskostnader

Utgången innebär att E.A. i allt väsentligt har förlorat målet. Rättegångskostnaderna kan till uteslutande del antas avse de delar som han har förlorat, med tanke på att frågorna om avdrag är relativt okomplicerade och inte har föranlett någon mer omfattande bevisning. Som huvudregel följer att han därmed ska ersätta Bolaget för dess rättegångskostnad (se 18 kap. 1 § rättegångsbalken).

Fråga är om det enligt 5 kap. 2 § första stycket lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister finns skäl att förordna att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad. Av avgörande betydelse för denna fråga är om den part som förlorat målet, dvs. E.A., 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. Av Arbetsdomstolens praxis framgår att det är relativt ovanligt att omständigheterna är sådana att kvittning enligt nämnda bestämmelse medges i andra mål än kollektivavtalstvister (se t.ex. AD 2018 nr 66).

E.A. förefaller ha väckt talan utan att med erforderlig säkerhet ha säkerställt att han hade grund för talan och tillräcklig bevisning för sin sak. Tvärtom har hans bevisning för påståendet om utebliven lön ha tagits fram under målets handläggning, vilket har föranlett betydande rättegångskostnader på båda sidor. Det

måste rimligen också ha varit känt för honom att Bolaget skulle lägga ned verksamheten med leveranserna för Coop och sälja vissa fordon.

Tingsrätten anser därför inte att tvistefrågorna i målet är sådana att E.A. hade skälig anledning att få tvisten prövad. Ansvar för rättegångskostnader ska i stället fördelas enligt 18 kap. 1 § rättegångsbalken. Detta innebär att E.A., som har förlorat målet, ska förpliktas att ersätta Bolagets kostnader. Han har vitsordat att kostnaderna är skäliga. Bolaget ska således få full ersättning för sina rättegångskostnader.

När det gäller E.A:s talan har också yrkanden tillkommit och justerats i väsentlig mån under målets handläggning, bland annat vad gäller yrkandet om utebliven lön som under en stor del av målets handläggning har varit oklart till sin innebörd. E.A:s processföring framstår som vårdslös i flera avseenden, bland annat genom att en justering av ett yrkande samt ny bevisning inkom den sista arbetsdagen före huvudförhandlingen och ett yrkande om utebliven uppsägningslön (se ovan) som framställdes mindre än två veckor före huvudförhandlingen. Hans ombud har också gett in omfattande material utan att tydliggöra vilka delar som är relevanta (se aktbilaga 82).

För den vårdslösa processföringen ansvarar till övervägande del E.A:s nuvarande rättshjälpsbiträde Mirjam Aboujaefari Annersten. Hon har också lagt ned arbetstid på att kontakta tingsrätten i syfte att begära ut handlingar som hon själv eller det tidigare rättshjälpsbiträdet har gett in, vilket inte framstår som ett tidseffektivt arbetssätt. Hennes ersättning enligt rättshjälpslagen ska därför sättas ned från ca 51 timmars arbete till 45 timmars arbete. Hon ska vidare förpliktas att ansvara solidariskt för Bolagets rättegångskostnader såvitt gäller 10 000 kr.

HUR MAN ÖVERKLAGAR, se [bilaga 1](#)

Ett överklagande ställs till Arbetsdomstolen men ges in till tingsrätten senast den 18 mars 2024. Prövningstillstånd krävs.

Niklas Schüllerqvist

Rådman



Hur man överklagar

Dom i arbetsvist, tingsrätt

TR-04 (AD)

Vill du att domen ska ändras i någon del kan du överklaga. Här får du veta hur det går till.

Överklaga skriftligt inom 3 veckor

Ditt överklagande ska ha kommit in till domstolen inom 3 veckor från domens datum. Sista datum för överklagande finns på sista sidan i domen.

Överklaga efter att motparten överklagat

Om ena parten har överklagat i rätt tid, har den andra parten också rätt att överklaga även om tiden har gått ut. Det kallas att anslutningsöverklaga.

En part kan anslutningsöverklaga inom en extra vecka från det att överklagandetiden har gått ut. Ett anslutningsöverklagande måste alltså komma in inom 4 veckor från domens datum.

Ett anslutningsöverklagande upphör att gälla om det första överklagandet dras tillbaka eller av något annat skäl inte går vidare.

Så här gör du

1. Skriv tingsrättens namn och målnummer.
2. Förklara varför du tycker att domen ska ändras. Tala om vilken ändring du vill ha och varför du tycker att Arbetsdomstolen ska ta upp ditt överklagande (läs mer om prövningstillstånd längre ner).

3. Tala om vilka bevis du vill hänvisa till. Förklara vad du vill visa med varje bevis. Skicka med skriftliga bevis som inte redan finns i målet.

Vill du ha nya förhör med någon som redan förhörts eller en ny syn (till exempel besök på en plats), ska du berätta det och förklara varför.

4. Lämna namn och personnummer eller organisationsnummer.

Lämna aktuella och fullständiga uppgifter om var domstolen kan nå dig: postadresser, e-postadresser och telefonnummer.

Om du har ett ombud, lämna också ombudets kontaktuppgifter.

5. Skriv under överklagandet själv eller låt ditt ombud göra det.
6. Skicka eller lämna in överklagandet till tingsrätten. Du hittar adressen i domen.

Vad händer sedan?

Tingsrätten kontrollerar att överklagandet kommit in i rätt tid. Har det kommit in för sent avvisar domstolen överklagandet. Det innebär att domen gäller.

Om överklagandet kommit in i tid, skickar tingsrätten överklagandet och alla handlingar i målet vidare till Arbetsdomstolen.

Har du tidigare fått brev genom förenklad delgivning, kan även Arbetsdomstolen skicka brev på detta sätt.

Prövningstillstånd i Arbetsdomstolen

När överklagandet kommer in till Arbetsdomstolen tar domstolen först ställning till om målet ska tas upp till prövning.

Arbetsdomstolen ger prövningstillstånd i fyra olika fall.

- Domstolen bedömer att det finns anledning att tvivla på att tingsrätten dömt rätt.
- Domstolen anser att det inte går att bedöma om tingsrätten har dömt rätt utan att ta upp målet.
- Domstolen behöver ta upp målet för att ge andra domstolar vägledning i rätts-tillämpningen.
- Domstolen bedömer att det finns synnerliga skäl att ta upp målet av någon annan anledning.

Om du *inte* får prövningstillstånd gäller den överklagade domen. Därför är det viktigt att i överklagandet ta med allt du vill föra fram.

Vill du veta mer?

Ta kontakt med tingsrätten om du har frågor. Adress och telefonnummer finns på första sidan i domen.

Mer information finns på www.domstol.se.