

En arbetstagare, en vd hos ett bolag, har utöver månadslön erhållit årlig bonus grundad på bolagets resultat. Fråga huvudsakligen om bonusavtalen inneburit att de utbetalda bonusbeloppen innefattat semesterlön och om han därmed redan fått semesterlön för bonusen.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2017-05-03
StockholmDom nr 29/17
Mål nr B 45/16**KLAGANDE**

D.S., i Indien

Ombud: advokaten Stefan Flemström, Advance Advokatbyrå Stefan
Flemström AB, Stora Marknadsvägen 15, 183 34 Täby**MOTPART**Level 21 Management AB, 556764-0601, Slottsgatan 19, 722 11 Västerås
Ombud: advokaten Johanna Näslund, Advokatfirman Lindahl KB, Box 143,
701 42 Örebro**SAKEN**

semesterlön m.m.

ÖVERKLAGAD DOM

Västmanlands tingsrätts dom den 16 februari 2016 i mål T 1-14

Tingsrättens dom, se bilaga.

D.S. har yrkat att Arbetsdomstolen med ändring av tingsrättens dom ska bifalla hans vid tingsrätten förda talan samt befria honom från skyldigheten att betala bolagets rättegångskostnad vid tingsrätten och i stället förplikta bolaget att betala hans rättegångskostnad där.

Level 21 Management AB (bolaget) har bestritt ändring.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har ljud- och bildupptagningarna av samtliga förhör vid tingsrätten spelats upp. Parterna har åberopat samma skriftliga bevisning som vid tingsrätten.

Parterna har åberopat samma grunder som vid tingsrätten och har till utveckling av sin talan i allt väsentligt anfört detsamma som antecknats i tingsrättens dom. Bolaget har dock förtydligat sin inställning, för det fall domstolen finner att semesterlön inte ingått i de utbetalade bonusbeloppen, enligt följande.

Om semesterlön inte ingått i de bonusbelopp D.S. fått och semesterförmåner därför ska betalas därutöver, har D.S. fått för mycket bonus under de aktuella åren. Semesterlön ska beräknas på riktigt beräknade bonusbelopp. D.S., som varit vd för bolaget och ansvarig för boksluten, har inte reserverat för dessa ökade semesterlönekostnader i boksluten. Boksluten har under de aktuella åren därmed fastställts med för höga resultat, vilket inneburit att

D.S. erhållit för hög bonus. Det har varit D.S:s ansvar att löpande redovisa, rapportera och reservera för lönekostnader avseende ökade kostnader för dels hans egen semesterlön, dels för semesterlön på bonus för ett antal anställda konsulter som haft liknande bonusmodell som omfattat provision inklusive sociala avgifter och arbetsgivaravgifter. Bolagets resultat hade årligen påverkats negativt och de semesterlönegrundande bonusbeloppen hade varit lägre. D.S. har vid varje styrelsemöte intygat att han följt samtliga lagar. Bolaget har motkrav hänförliga till för mycket utbetalda bonusar. Den bonus som utgår, även semesterförmån för bonus, ska enligt parternas avtal inkludera sociala avgifter.

Bolaget har även uppgett att det i Arbetsdomstolen kvittningsvis enbart gör gällande motfordringar avseende de skador som D.S. orsakat bolaget med anledning av hans beställning och användande av en ny tjänstebil.

Domskäl

Tvisten

D.S. var under perioden den 1 september 2008–8 juli 2013 anställd som vd hos bolaget. Under uppsägningstiden, januari–juli 2013, var han arbetsbefriad. Bolaget har utöver D.S:s fasta månadslön även en gång per år betalat en rörlig lön (bonus) till honom.

Den huvudsakliga tvistefrågan avser om D.S. har en fordran på utebliven semesterlön respektive semesterersättning med anledning av den rätt till bonus som funnits och de bonusbelopp som betalats till honom åren 2010–2013, avseende verksamhetsåren 2009–2012, eller om semesterlön ingått i de bonusbelopp som betalats till honom. Parterna är oense i frågan om bonusavtalen inneburit att ersättning för semesterlön skulle ingå i D.S:s bonus. Det är också tvistigt om D.S:s fordran på semesterlön i vart fall till viss del är preskriberad.

Om Arbetsdomstolen, till skillnad från tingsrätten, skulle komma fram till att bonusavtalen inneburit att de utbetalda bonusbeloppen inte innefattat semesterlön, och att D.S. således därutöver har rätt till sådan semesterlön, är det tvistigt om semesterlönen ska beräknas på de bonusbelopp som betalats till honom eller på de lägre bonusbelopp som bolaget i så fall menar borde ha betalats. Enligt bolaget har D.S. i så fall fått för hög bonus eftersom bolagets lönekostnader skulle ha varit högre, nämligen avseende semesterlön på bonusbeloppen till honom själv och ett antal anställda konsulter som också fått bonus, vilket skulle negativt påverkat såväl bolagets resultat som de bonusbelopp som baserades på resultatet.

Om domstolen finner att bolaget är skadeståndsskyldigt för att ha brutit mot semesterlagen är storleken på det allmänna skadeståndet för brott mot semesterlagen tvistigt.

Det är ostridigt att bolaget den 25 juli 2013 innehållit 20 000 kr av D.S:s slutlön, som därefter utbetalades till honom den 25 november 2013, och att han därmed har rätt till ränta på beloppet och att det varit fråga om en otillåten kvittning att innehålla lönen. Tvistefrågan här rör storleken på det allmänna skadeståndet för den otillåtna kvittningen.

Den sista tvistefrågan avser om bolaget har motfordringar mot D.S. för att han orsakat bolaget skada genom att han beställt en tjänstebil till sig själv och för att bolaget fått betala reparationskostnader m.m. för tjänstebilen.

Semesterlön – några rättsliga utgångspunkter

Semesterförmåner utgörs enligt 1 § semesterlagen av semesterledighet, semesterlön och semesterersättning. Ett avtal som innebär att arbetstagarens rättigheter enligt semesterlagen inskränks är, enligt 2 § semesterlagen, ogiltigt i den delen.

Regler om beräkning av semesterlön finns i 16–16 b §§ semesterlagen.

I 16 § första stycket anges att semesterlön för arbetstagare som har lön bestämd per vecka eller månad beräknas enligt sammalöneregeln i 16 a §, om inte annat framgår av andra stycket eller om arbetsgivaren väljer att beräkna semesterlönen enligt procentregeln i 16 b §.

Enligt sammalöneregeln är semesterlön den vid semestertillfället aktuella vecko- eller månadslönen, eventuella fasta tillägg samt ett semestertillägg. Enligt procentregeln utgörs semesterlönen av tolv procent av arbetstagarens förfallna lön i en anställning under intjänandeåret. Om sammalöneregeln i 16 a § används anges i tredje stycket att semesterlönen för arbetstagare som har rörliga lönedelar är tolv procent av arbetstagarens sammanlagda förfallna rörliga lön under semesteråret.

Enligt 26 § första stycket semesterlagen ska arbetsgivaren betala semesterlön till arbetstagaren i samband med semesterledigheten.

Den ovan nämnda regeln, som infördes första gången i 1963 års semesterlag, syftar till att hindra att avtal träffas om inräknande av semesterlön i arbetslönen och därmed om utbetalning av semesterlönen vid de löpande löneutbetalningarna utan samband med semesterledigheten (se prop. 1976/77:90 s. 208 f.). Avsteg från regeln får göras bara till förmån för arbetstagaren eller genom sådant kollektivavtal som avses i lagens 2 a § andra stycket. Arbetsdomstolen har mot denna bakgrund konstaterat att en överenskommelse om att semesterlön inkluderas i arbetslönen är ogiltig (AD 1989 nr 68). Arbetsdomstolen har emellertid i sin praxis (se AD 2016 nr 73 och där gjorda hänvisningar) också slagit fast att även om en sådan överenskommelse är ogiltig, följer inte av detta att en arbetstagare som slutat sin anställning har rätt till semesterersättning. För att arbetsgivaren ska vara fri från ersättningsskyldighet krävs, enligt domstolen, inte bara att arbetsgivaren visar att avtal träffats om att semesterlönen är inkluderad i arbetslönen utan även att avtalet inte innebär att arbetstagaren har fått sämre

semesterförmåner än vad lagen föreskriver. I detta krav ligger bl.a. att det tydligt ska kunna fastställas vilken andel av lönen som semesterlönen utgjort.

I AD 2001 nr 66 hade arbetsgivaren och arbetstagaren ingått ett avtal enligt vilket lön och annan ersättning, inklusive sociala avgifter och andra lönekostnader, för ett kalenderår per år högst skulle utgöra ett belopp motsvarande huvudsakligen en viss procentsats av summan av bolagets bruttoresultat under året. Det angavs i avtalet att semesterlön skulle inrymmas i det angivna beloppet. Arbetsdomstolen konstaterade att det av avtalet framgick att den yttersta ramen för arbetstagarens ersättning inte bara skulle räcka till lönen som sådan utan också till andra lönekostnader, dit även semesterlön inräknades. Avtalets konstruktion och innehåll, liksom den övriga utredningen i målet, visade enligt Arbetsdomstolens mening att arbetstagaren fritt kunde disponera det angivna utrymmet. Hans lön och annan ersättning var beroende av bolagets resultat och det uttag han, inom ramen för den avtalade begränsningen, valde att göra. Arbetsdomstolen fann att de omtvistade delarna av avtalet inte kunde anses strida mot semesterlagens regler. Att det i lönespecifikationerna inte särskilt redovisats vad som utbetalats som lön och vad som utbetalats som semesterlön saknade enligt Arbetsdomstolen betydelse.

Från och med den 1 april 2010 genomfördes förändringar av semesterlagen. Då infördes bl.a. ett nytt andra stycke i 26 § semesterlagen. Där anges att semesterlön för rörliga lönedelar enligt 16 a § tredje stycket, ska betalas senast en månad efter semesterårets utgång.

I förarbetena till 2010 års förändringar i semesterlagen (prop. 2009/10:4 s. 50) anges bl.a. följande. Om arbetstagarens lön regelbundet både är fast och rörlig bör sammalöneregeln tillämpas under förutsättning att den rörliga lönen utgör mindre än tio procent av den sammanlagda inkomsten. Det kan röra sig om arbetstagare som har fast lön med tillägg av prestationsberoende ersättning, t.ex. provision. Beräknas semesterlönen i dessa fall enligt sammalöneregeln utgår under semesterledigheten den fasta lönen och semester-tillägget som beräknats på denna. Semestertillägget på de rörliga lönedelarna beräknas och utbetalas vid semesterårets slut. Utgör den rörliga lönedelen regelbundet minst tio procent av den sammanlagda lönen under semesteråret bör emellertid procentregeln tillämpas. Om arbetstagaren erhåller en del rörlig lön vid ett enstaka tillfälle, t.ex. årlig bonus, bör sammalöneregeln tillämpas, oavsett om det rörliga tillägget är stort eller litet. Under semestern får arbetstagaren semesterlön motsvarande sin normala inkomst, vilket är syftet med semesterlönen.

Om anställningen upphör innan arbetstagaren har fått den semesterlön som tjänats in, ska arbetstagaren enligt 28 § semesterlagen i stället få semesterersättning.

Har bolaget brutit mot semesterlagen?

Som redan anförts avser den huvudsakliga tvistefrågan om D.S. har rätt till semesterlön på den bonus han erhållit eller om hans bonusavtal inneburit att de utbetalda bonusbeloppen innefattat semesterlön och att han således redan fått semesterlön för bonusen.

D.S. har enligt sitt skriftliga anställningsavtal från april 2008 haft en fast månadslön och 30 dagars semester samt därutöver rätt till bonus enligt separata bonusavtal. I bonusavtalen avseende verksamhetsåren 2008–2010, anges att bonusen ”beräknas inklusive lagstadgade sociala avgifter och arbetsgivaravgifter”. För år 2010 anges att bonusen beräknas som 25 procent av rörelseresultatet efter skatt, men för att bonusen ska praktiskt kunna fastställas innan bokslutet är fastställt ”beräknas bonusen som 18 procent av rörelseresultatet efter finansiella poster men innan skatt”. Vidare anges att bonusen betalas ut på årsbasis, inte senare än 30 maj respektive år. Som exempel på hur bonusbeloppet räknas fram anges följande. ”Rörelseresultat efter finansiella poster före skatt: 4 000 000 SEK, 28 % bolagsskatt. Svenssons bonus: 720 000 SEK (inkl sociala och arbetsgivaravgifter)”. I bonusavtalen för verksamhetsåren 2012 och 2013 anges att D.S:s bonusandel är 15 respektive 12,5 procent av bolagets resultat efter finansiella poster före skatt men efter avdrag för Management Fee och bolagsskatt. Där anges också, som domstolen uppfattar det, ett exempel. I det anges att om det reviderade resultatet efter finansiella avgifter för Management Fee, innan bolagsskatt, är 18 200 000 kr blir bonusbeloppet om 15 procent 1 415 040 kr (efter avdrag för Management fee om 5 400 000 kr och bolagsskatt om 26,3 procent) och därefter, efter avdrag för lagstadgade sociala avgifter och arbetsgivaravgifter, återstår ett bruttobelopp om 1 076 731 kr som löneutbetalning och med 1 138 774 kr som pension. Det står inget om semesterlön i de skriftliga bonusavtalen eller exemplet.

Det finns inte heller något påstående, från vare sig bolagets eller D.S:s sida, om att parterna vid ingåendet av det första bonusavtalet, eller senare, skulle ha uttryckligen diskuterat frågan om just semesterlön ingick i bonusbeloppen.

Slutsatsen av det anförda är, enligt Arbetsdomstolens mening, att parterna varken skriftligen eller muntligen, kan anses ha uttryckligen avtalat om att semesterlön ingick i de bonusbelopp som utbetalades.

Enligt bolaget har dock skrivningarna i bonusavtalen återspeglat det parterna varit överens om, nämligen att bonusavtalen varit s.k. bruttokostnadsavtal, enligt vilka det betalda bonusbeloppet skulle inkludera samtliga bolagets kostnader för att betala bonusen.

Av förhören med styrelseordförandena L.C. och H.A. – som var och en undertecknat för dem aktuellt bonusavtal – samt D.S., drar domstolen slutsatsen att parterna synes ha varit överens om att de bonusbelopp som skulle utbetalas skulle vara en bruttokostnad för bolaget, dvs. bolagets totala

kostnad för bonusen, men att varken bolagets företrädare eller D.S. kände till att det enligt lag finns en rätt till semesterlön på även årlig bonus.

Bolaget har därtill anfört att D.S. även visat att han delat bolagets uppfattning – att bonusavtalet var ett bruttokostnadsavtal och att semesterlön därmed ingick i bonusen – genom sin egen tillämpning avseende reservationerna av kostnaderna för bonus, hur han besvarat anställdas frågor och tecknat bonusavtal för anställda utan att reservera för anställdas semesterlön och genom att han talat om för anställda med liknande bonusmodell att semesterlönen var inkluderad och inte skulle betalas för de betalda bonusbeloppen.

Av utredningen framgår att bolaget förvärvade bolaget Minerva under våren 2012 och att konsulterna som följde med vid överlåtelsen till bolaget, hos Minerva från och med år 2010 hade erhållit 12 procent semesterlön på de utbetalda bonusbeloppen. Av den skriftliga bevisningen framgår att D.S. fått underlag från Minerva vari detta framgick. D.S. har uppgett dels att han inte särskilt noterade detta, dels att bonusvillkoren för ”Minervakonsulterna” behövde harmonieras till bolagets villkor, eftersom deras bonusavtal var konstruerade på andra sätt, med andra brytpunkter och procentsatser. Av förhöret med D.A., som var en av Minervas tidigare konsulter, framgår inte att han och D.S. uttryckligen talade om semesterlön och då inte heller om att semesterlönen i stället fortsättningsvis skulle ingå i bonusen. Till skillnad mot tingsrätten finner Arbetsdomstolen inte anledning att ifrågasätta D.S:s uppgift om att han inte särskilt noterade att Minervakonsulterna hos Minerva fick semesterlön beräknad på de betalda bonusbeloppen. Arbetsdomstolen finner inte visat att de justeringar av bonusavtalen som gjordes för Minervakonsulterna, var för att kompensera för att semesterlön inte längre skulle betalas utöver bonusbeloppen i sig.

Arbetsdomstolen finner inte heller genom utredningen visat att D.S. uttryckligen uppgett för anställda hos bolaget, som också haft rätt till bonus, att semesterlönen var inkluderad och inte utgick på bonusbeloppen. Genom förhöret med L.L. får dock anses visat att D.S. uppgett att det inte skulle tillkomma något ytterligare utöver bonusbeloppet.

L.C., som undertecknat det första bonusavtalet med D.S., har berättat att bonusavtalet konstruerades mot bakgrund av att parterna kom överens om att bolaget skulle avstå 25 procent av bolagets resultat till D.S. i form av bonus samt att han och D.S. talade om att bonusen var en bruttokostnadsram och att det belopp som skulle utbetalas till honom därmed skulle inkludera allt.

D.S. har inte motsatt sig L.C:s beskrivning av vad som avhandlades mellan dem båda. Det är därutöver ostridigt att D.S. agerat i enlighet med vad L.C. uppgett när D.S. aktivt deltagit i fastställandet av sin egen årliga bonus. Det är också ostridigt att D.S. fastställt och attesterat anställdas månatliga bonusbelopp samt att han i boksluten inte reserverat för någon tillkommande lönekostnad i form av semesterlön för vare sig sin egen bonus

eller andra anställdas bonusar. Dessa omständigheter talar tydligt för att D.S. uppfattat sitt bonusavtal som just ett bruttokostnadsavtal, dvs. att de utbetalade bonusbeloppen skulle innefatta alla bolagets kostnader för att betala bonusen.

Parterna är därutöver överens om att D.S. kunde välja att få bonusen utbetald direkt som lön eller som pensionsavsättning och att storleken på bonusbeloppet blivit ett annat om han valt pensionsavsättning samt att det i så fall inte funnits någon rätt till semesterlön på ett sådant belopp. Han har alltså på så sätt fritt kunnat disponera över bonusandelen.

Arbetsdomstolen finner vid en samlad bedömning klarlagt att även D.S. uppfattat bonusavtalen som bruttokostnadsavtal, innebärande att han årligen fick en del av bolagets resultat, som definierats på visst sätt, i form av en bonus och att det utöver det belopp som utbetalades till honom, alternativt avsattes till pension, inte skulle tillkomma några ytterligare lönekostnader för bolaget. Parterna har således varit ense om att D.S:s del av resultatet skulle täcka inte enbart den årliga rörliga lönen han skulle få utan även alla andra lönekostnader, till vilken även semesterlön får hänföras.

D.S. var vd i bolaget och hade i denna egenskap ett ansvar för att bolaget följde gällande lagregler för verksamheten, inklusive semesterlagen. Han hade ansvar för budget, redovisning och framtagande av bokslut. Bolagets årliga resultat utgjorde grunden för hans bonus som var en procentandel av resultatet. Bonusen betalades en gång per år. Semesterlön på en årlig bonus ska enligt semesterlagen inte betalas ut i samband med semesterledigheten, utan efter semesterårets utgång. D.S. kunde därutöver disponera över bonusandelen som lön eller pensionsavsättning. Med beaktande av dessa omständigheter finner Arbetsdomstolen att bonusavtalens innebörd är att semesterlön ingick i de utbetalade bonusbeloppen och att detta inte kan anses strida mot semesterlagens regler.

Arbetsdomstolen delar därmed tingsrättens slutsats att de till D.S. utbetalade bonusbeloppen åren 2010–2013 inkluderat semesterlön och att hans talan om semesterlön och semestersättning samt skadestånd för brott mot semesterlagen inte kan vinna bifall.

Räntefordran och skadestånd för otillåten kvittning samt motfordringar

Arbetsdomstolen delar tingsrättens bedömning att bolaget visat att det har en kvittningsgill motfordran om i vart fall 10 584 kr.

Det är, som Arbetsdomstolen uppfattat bolagets inställning, ostridigt att D.S. har en räntefordran om 605 kr.

Det är också ostridigt att bolaget gjort sig skyldigt till en otillåten kvittning när det innehöll 20 000 kr av D.S. slutlön under fyra månader hösten 2013. Arbetsdomstolen finner det av tingsrätten bestämda beloppet i allmänt skadestånd för otillåten kvittning väl lågt och att skadeståndet bör sättas högre och bestämmas till 9 000 kr.

Då motfordran är högre än det skadestånd och den ränta som ska betalas ska D.S:s talan i dessa delar avslås.

Slutsats

Arbetsdomstolens ovan gjorda bedömningar innebär att tingsrättens domslut i sak ska fastställas.

Rättegångskostnader

Vid denna utgång är D.S. förlorande part och är därmed, enligt 18 kap. 1 § rättegångsbalken, skyldig att betala bolagets rättegångskostnad, såväl vid tingsrätten som i Arbetsdomstolen. Tingsrättens domslut såvitt avser rättegångskostnaderna vid tingsrätten, som får anses skäligen, ska därmed fastställas.

Bolaget har i Arbetsdomstolen yrkat ersättning med 147 926 kr, varav 115 500 kr för ombudsarvode, exklusive mervärdesskatt, 2 426 kr för hotell och resa samt 30 000 kr för styrelseordföranden H.A:s arbete med målet i Arbetsdomstolen och medverkan under huvudförhandlingen. Arbetsdomstolen finner yrkade ersättningar skäligen.

Domslut

1. Arbetsdomstolen fastställer tingsrättens domslut, punkterna 1 och 2.
2. Vad tingsrätten förordnat om sekretess, domslutet punkten 3, ska bestå.
3. Sekretessen enligt 36 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) ska bestå för de uppgifter i sammanställningen av bonusvillkor och bonusbelopp, bilaga 2–3 till tingsrättens aktbilaga 43, som har lagts fram inom stängda dörrar vid Arbetsdomstolens huvudförhandling.
4. D.S. ska ersätta Level 21 Management AB för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 147 926 kr, varav 115 500 kr för ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Peter Syrén, Christer Måhl, Charlott Richardson, Göran Söderlöf, Jörgen Andersson och Carl-Gustaf Hjort.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Per Fabricius

Tingsrättens dom (ledamöter: Per Kjellsson, Karl-Åke Persson och Patrik Sundberg)

BAKGRUND

Level 21 Management AB (härefter Level 21) är ett bolag som bedriver konsultverksamhet inom affärsutveckling. Level 21 bemannar kvalificerade tjänster hos dess kundbolag inom olika tekniska verksamhetsområden. D.S. var under tiden 1 september 2008 till och med 8 juli 2013 anställd som VD vid Level 21. D.S. var under uppsägningstiden, januari - juli 2013, arbetsbefriad hos bolaget.

D.S. har som VD erhållit både fast och rörlig lön (bonus) från Level 21. Det är ostridigt att semesterlön har utbetalats på den fasta lönen. Det är vidare ostridigt att D.S. erhållit bonus under åren 2010 – 2013.

Level 21 har vidare innehållit ett belopp om 20 000 kr från D.S:s slutlön av den orsaken att detta belopp skulle täcka reparationer av den förmånsbil han haft under anställningen. Samtycke till bolagets innehållande av beloppet har inte förelegat från D.S:s sida. Parterna är överens om att detta inneburit en otillåten kvittning av lön. Level 21 har utbetalt beloppet den 25 november 2013.

Twist har uppkommit huruvida ersättning för semesterlön och semesterersättning ska utgå på bonusen som D.S. erhållit från Level 21 under åren 2010 - 2013, med vilket belopp D.S. är berättigad till skadestånd för otillåten kvittning av lön samt om Level 21 har kvittningssilla motfordringar på D.S.

YRKANDEN OCH INSTÄLLNING

D.S.

D.S. yrkar att Level 21 förpliktas att till D.S. utge 435 013 kr enligt följande precisering.

Semesterlön och semesterersättning om sammanlagt 304 408 kr samt ränta enligt 6 § räntelagen på; 8 256 kr från den 31 januari 2011, 28 498 kr från den 31 januari 2012, 149 952 kr från den 31 januari 2013 och 117 702 kr från den 8 augusti 2013 till dess full betalning sker.

Allmänt skadestånd om 100 000 kr i enlighet med 32 § semesterlagen första och andra stycket samt ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av ansökan om stämning till dess full betalning sker.

605 kr avseende upplupen ränta enligt 6 § räntelagen på beloppet 20 000 kr under perioden den 25 juli till den 25 november 2013.

Allmänt skadestånd om 30 000 kr i enlighet med lag om arbetsgivares kvittningsrätt 8 § första och andra stycket samt ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av ansökan om stämning till dess full betalning sker.

Level 21

Level 21 bestrider käromålet i sin helhet.

Level 21 vitsordar ett belopp om 143 371 kr för semesterersättning på bonus, om arbetsgivaravgifter i bonus och semesterersättning ingår, alternativt 185 444 kr, om arbetsgivaravgifterna på semesterersättning inte ingår.

Level 21 vitsordar inte något belopp för skadestånd för överträdelse av semesterlagen.

Level 21 vitsordar yrkat belopp om 605 kr för upplupen ränta på 20 000 kr från den 25 juli till den 25 november 2013.

Level 21 vitsordar ett belopp om 3 000 kr för överträdelse av kvittningslagen.

Level 21 vitsordar ränta enligt 6 § räntelagen från dag för delgivning av ansökan om stämning den 27 januari 2014 till dess betalning sker.

Båda parter har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

GRUNDER

D.S.

D.S. har till och med den 8 juli 2013 innehaft anställning som VD hos Level 21 och har i sin anställning förutom fast lön även intjänat bonus. Bonusen är utbetald i enlighet med avtal mellan parterna. D.S. gör gällande att han intjänat rätt till semesterlön på den rörliga lönedelen som inte har utbetalats fastän han har haft rätt till det i enlighet med semesterlagens regler. Han har även rätt till semesterersättning avseende den intjänade semesterlönen per dagen för anställningens avslutande. Semesterlönen och semesterersättningen uppgår till ett totalbelopp om sammanlagt 304 408 kr och har förfallit till betalning i olika rater enligt vad som angivits i yrkandet. Beloppet är idag obetalt i sin helhet och Level 21 är därmed i dröjsmål med betalningen och ska förutom kapitalbeloppet utge ränta.

D.S:s fordran avseende semesterersättning år 2011 är inte preskriberad då den inte förfallit till betalning förrän en månad efter det att hans anställning avslutades. Intjänad semesterlön som inte har utbetalas under semesteråret som följer på intjänandeåret ska utbetalas som semesterersättning senast en månad efter det att anställningen har upphört.

Med anledning av att semesterersättning inte utbetalats per förfallotidpunkten har Level 21 orsakat D.S. ideell skada, vilken uppgår till 100 000 kr.

Level 21 har den 25 juli 2013 kvittat D.S:s lönefordran om 20 000 kr mot en fordran för påstådda skador på den förmånsbil som D.S. hade under sin anställning. Förutsättningar för kvittning har inte förelegat eftersom D.S. inte har lämnat medgivande till kvittning och inte heller uppsåtligt eller genom grov oaktsamhet orsakat Level 21 skada. Bolagets fordran på D.S. var även tvistig vid kvittningstillfället. Det kvittade beloppet har därefter utbetalats till D.S. den 25 november 2013. För detta dröjsmål med utbetalning av lönebeloppet om 20 000 kr ska ränta enligt 6 § räntelagen utgå från den 25 juli 2013 till den 25 november 2013. Upplupen ränta uppgår till 605 kr.

Genom att kvitta kärandens fordran mot påstådd tvistig motfordran utan att ha rätt till det och inte förrän den 25 november 2013 utbetala kvittat belopp har Level 21 orsakat D.S. ideell skada som uppgår till 30 000 kr.

Level 21

Parternas bonusavtal har omfattat bonus inklusive semesterförmån. D.S. har redan erhållit betalt för semesterlön och semesterersättning på bonus. Det är sedvänja i branschen att bonus betalas inklusive semesterförmån.

Vidare görs gällande att D.S:s fordran avseende semestererlön år 2011 är preskriberad.

Om semesterlön eller semesterersättning ska utgå på bonusbeloppen har D.S. fått för mycket bonus under åren 2012 - 2013. Semesterförmån ska endast utgå på riktigt beräknat bonusbelopp. D.S., som varit VD och ansvarig för boksluten, har inte reserverat för dessa ökade kostnader i boksluten. Boksluten har under hans år som fastställts med för högt resultat, vilket inneburit att D.S. erhållit för hög bonus. Det har varit D.S:s ansvar att reservera för lönekostnaderna avseende ökade kostnader för dels hans egen lön och semesterförmån och dels för semesterförmån på bonus för ett antal anställda konsulter som haft liknande bonusmodell, dock med en annan procentsats. Bolagets resultat hade påverkats negativt om D.S. tillämpat semesterlagen som han påstår och semestergrundande bonusbelopp hade varit lägre. D.S. har därvid vid varje styrelsemöte intygat att han följt samtliga lagar.

Den bonus som utgår, även semesterförmån på bonus, ska enligt parternas avtal inkludera socialavgifter.

Det bestrids att Level 21 överträtt semesterlagen och att skadestånd därför ska utgå. För det fall tingsrätten finner att skadestånd ska utgå ska detta skadestånd sättas ner till noll kronor eller i vart fall jämkas till ett avsevärt mycket lägre belopp på grund av D.S:s eget beteende och hantering av reserveringar och avtalsskrivning.

Det är riktigt att något uttryckligt samtycke till att hålla inne lön inte förelagat. I och med att D.S. inte följt gällande bilpolicy hade arbetsgivaren grundad anledning att anta att det fanns rätt att kvitta, varför skadestånd ska jämkas. Som framgått vitsordas 3 000 kr i denna del som skäligt, men bestrids mot bakgrund av motfordringar på grund av skador som D.S. orsakat.

Motfordringar som Level 21 gör gällande kvittningsvis

Om Level 21 är skyldig att utge semesterförmån samt skadestånd på grund av semesterlagen och kvittningslagen föreligger motfordringar mot D.S. som Level 21 gör gällande kvittningsvis.

- A) Om semesterförmån ska utgå på bonus som Level 21 utbetalat har D.S. erhållit för hög bonus under samtliga år eftersom bonusen varit baserat på bolagets årliga resultat. Bonusen har varit för hög eftersom D.S. som VD inte tillämpat semesterlagen på det sätt han nu gör gällande i förhållande till alla anställda konsulter med bonus, vilket gett Level 21 ett för högt resultat och felaktiga uppgifter har lämnats i samband med löpande redovisning, ekonomisk rapportering till styrelsen och i samband med årsbokslut genom att D.S. inte reserverat för kostnaderna för semesterförmån på bonus för anställda, vilket inneburit för högt resultat och för hög bonus. Varje årsresultat skulle varit lägre med belopp motsvarande semesterförmån på all bonusersättning i bolaget. Level 21 har motkrav hänförliga till för mycket utbetalda bonusar.
- B) D.S. har vidare när han har fullgjort sitt uppdrag som VD genom uppsåt eller oaktsamhet orsakat skada för bolaget genom att utan befogenhet, utan samtycke och i strid med aktiebolagslagens jävsregler beställt en bil till sig själv för ett belopp som överstigit vad som tillåts enligt VD-instruktionen. Level 21 har motkrav mot D.S. för skador på tjänstebilen och självrisk för skador som han vid körning utanför tjänsten orsakat bolagets bil och enligt bolagets bilpolicy ska ersätta. D.S. har i vart fall genom att inte anmäla den andra skadan åsidosatt bilpolicy genom att inte anmäla den till polis och försäkringsbolag och orsakat skada eftersom det förhindrat utredning om vållande.
- C) Om de anställda framställer krav på skadestånd för överträdelse av semesterlagen förbehåller sig Level 21 att kräva D.S. på dessa i efterhand.

OMSTÄNDIGHETER

D.S.

Semesterlön och semesterersättning

När D.S. anställdes som VD vid Level 21 diskuterades, på S:s begäran, att han skulle träda in som delägare i bolaget. Detta blev dock inte fallet då ägarkretsen inte ville utöka antalet ägare. Däremot upprättades ett bonusavtal för S., vilket utifrån D.S:s i bonusavtalet beskrivna bonusmål, renderade i bonus för honom. Bonusmålen avsåg D.S:s prestation. Vid av D.S. uppfyllda bonusmål beräknades bonusen på bolagets rörelseresultat efter skatt, med ett visst takbelopp per år. Beräkningen av bonusbeloppet skedde därför inkluderande socialavgifter och arbetsgivaravgifter. Detta bonusavtal har för åren 2008 till och med 2012 delvis reviderats vad avser procentsatsen på resultatet.

Under åren 2008 – 2012 har Level 21 utgivit följande bonusbelopp såsom bruttolön till D.S.

År	Belopp
2010	68 803 kr
2011	237 487 kr
2012	1 249 598 kr
2013	980 851 kr

Sammanlagd bonus under åren som är aktuella i detta mål uppgår till 2 536 739 kr. På rörliga lönedelar ska semesterlön utgå med tolv procent, vilket upp går till 304 408 kr på det totala beloppet.

Semesterlön för bonusbeloppen har inte utbetalats under anställningen. Parterna har inte heller avtalat om att semesterlön skulle inbegripas i bonusen. Det framgår av bonusavtalet från år 2010 att ”Bonusen beräknas inklusive lagstadgade sociala avgifter och arbetsgivaravgifter”. Det anges alltså att socialavgifter beaktats vid beräkningen av bonusen. Däremot anges inte att semesterlön ingår i beräkningen av bonusen. Socialavgifter betalas av arbetsgivaren och baseras på arbetstagarens bruttolön och andra förmåner såsom bonus. Att arbetsgivaren betalar in socialavgifter är fast praxis på den svenska arbetsmarknaden och dessutom är arbetsgivaren ålagd enligt lag att till skatteverket betala in socialavgifter på utbetalda löner.

Level 21 tillämpar kalenderår både som intjänandeår och semesterår. I första hand skulle bolaget i enlighet med 26 § andra stycket jämfört med 16 a § tredje stycket semesterlönen ha betalat ut semesterlön på rörlig lönebeloppet redan en månad efter vart och ett avslutat semesterår enligt följande.

12 procent på 68 803 kr = 8 256 kr den 31 januari 2011,

12 procent på 237 487 kr = 28 498 kr den 31 januari 2012 och

12 procent på 1 249 598 kr = 149 952 kr den 31 januari 2013.

När D.S:s anställning upphörde den 8 juli 2013 skulle hans inestående semesterlön utges i form av semesterersättning i enlighet med 28 § första stycket semesterlagen. Semesterersättning ska utges senast en månad efter anställningens upphörande, 30 § första stycket semesterlagen, det vill säga den 8 augusti 2013 i D.S:s fall. Level 21 har inte utgett semesterersättning om tolv procent på under 2013 utbetald bonus om 980 851 kr, vilket blir 117 702 kr.

Skadestånd för ideell skada

Då det rör sig om ett mycket stort belopp som sammantaget inte har utbetalats, och då bolaget har bestritt betalningsskyldighet, i vissa fall flera år efter semesterlönebeloppens förfalldatum och semesterersättningens förfalldatum, har bolagets dröjsmål varit omfattande. D.S:s ideella skada motsvaras av yrkat belopp, 100 000 kr. Någon grund för att jämka skadeståndet för bolagets överträdelse av semesterlagen finns inte.

Otillåten kvittning

Level 21 har den 25 juli 2013 innehållit ett belopp om 20 000 kr från D.S:s slutlön med uppgiven motivering att detta belopp skulle täcka reparationer av den förmånsbil han haft under anställningen. D.S. har inte medgett kvittning. Han har inte heller uppsåtligen, inte heller genom grov oaktsamhet, orsakat skador på förmånsbilen. Detta uppgav även D.S. till Level 21 innan kvittning ägde rum den 25 juli 2013. Fordran var därmed tvistig och inte klar och förfallen. Beloppet kan inte heller vitsordas såsom skäligt i och för sig för de påstådda skadorna.

Level 21 har den 25 november 2013 utbetalat beloppet till D.S. Bolaget har därmed varit i dröjsmål med betalningen under fyra månader och ska erlägga ränta enligt 6 § räntelagen för denna tid på beloppet.

Level 21 har orsakat D.S. ideell skada genom den otillåtna kvittningen. Då beloppet innehållits under så pass lång tid som fyra månader uppgår D.S:s skada till yrkat belopp, 30 000 kr.

Beträffande Level 21s invändningar och påstådda motfordringar

D.S. har aldrig från ägarna av bolaget fått höra att utvecklingen inte motsvarat ägarnas förväntningar, tvärtom har D.S:s insats lovordats inför de anställda.

D.S:s insatser har inte heller begränsats till att omfatta ”huvudsakligen administration, löpande förvaltning och personalfrågor”. D.S. var den som uteslutande för bolagets räkning genomförde prissförhandlingar och avtalsslut. Han arbetade aktivt med marknads- och försäljningsfrågor och dessa områden utgjorde en tydlig del av hans fokus i anställningen. Det är inte korrekt att det administrativa stöd som framhålls av Level 21 funnits under hela D.S:s tid som VD.

Följande var gällande under D.S:s tid som VD. Det fanns ett administrativt stöd omfattande en anställning på åttio procent under hela hans anställning. Ledningsgruppen bestod av de tre ägarna, alla operativa i bolagets verksamhet samt D.S. själv under perioden september 2008 till december 2010. Ledningsgruppen har varit behjälplig i alla delar av bolagets utveckling såsom en ledningsgrupp ska vara. Från januari 2011 utökades ledningsgruppen med en vice VD.

D.S. rekryterade en ekonomichef som tog över controller-funktionen den 25 maj 2012, vilken dessförinnan hanterats av D.S. Från den 1 januari 2011 förändrades ledningsgruppen genom att två av ägarna lämnade ledningsgruppen och den tredje ägaren tog rollen som vice VD med uttalat ansvar för nykundsbearbetning.

Det är inte D.S:s uppfattning att bolagets utveckling under hans tid som VD enbart varit hans förtjänst. Däremot har det varit S:s som ansvarat för marknad och försäljning under den absoluta merparten av hans anställning.

Det är korrekt att S:s bonusbelopp varit relativt betydande. Detta oaktat har beloppen inte omfattat semesterlön eller semesterersättning. Att olika procentsatser gällt för bonusen under de olika åren vitsordas.

Att bolaget hanterat den semesterlön som löpt på D.S. fasta lön i enlighet med gällande semesterlag vitsordas.

Det bestrids att någon gemensam partsvilja innebärande att utbetald bonus innefattat även semesterlön har existerat. Frågan har aldrig varit uppe till diskussion.

Invändning angående semesterersättning

Bonusutbetalningarna har följt parternas avtal och inkluderat socialavgifter. Hur utgående bonus framräknats är ointressant.

Det bestrids att det är sedvänja i branschen att bonus betalas inklusive semesterlön. Även om tingsrätten skulle finna att bolaget visat att det finns en sådan sedvänja så ska semesterlagen tillämpas, enligt vilken rörlig lön såsom bonus berättigar en anställd till semesterlön och semesterersättning.

D.S. har inte heller haft något att vinna på att för bolaget undanhålla det faktum att även bonus är semesterlönegrundande. Även om D.S:s utbetalda bonus skulle kompenseras för de effekter på bolagets resultat som blir följden av om samtliga anställda borde erhållit semesterlön baserat på, vilket för övrigt inte vitsordas, så har D.S. rätt att få ut ett högre belopp än det belopp han faktiskt erhållit. Detta kan påvisas med de faktiska bonusbeloppen som har utbetalats till S. och övriga anställda.

Skadestånd enligt semesterlagen

D.S. bestrider att det finns grund för jämkning av det yrkade skadeståndet.

Skadestånd enligt kvittningslagen

D.S. bestrider att bolaget haft grundad anledning att anta att det fanns rätt att kvitta på sätt som skett.

Beträffande påstådda motfordringar

Level 21s samtliga motfordringar bestrids i sin helhet. D.S. vitsordar inte de beräkningar som gjorts av revisorn A.N.

Beträffande beställning av förmånsbil

D.S. bestrider att omständigheterna kring beställningen av bilen varit sådana att några krav kan riktas mot honom i anledning av denna. Han har haft befogenhet att beställa bilen, det har i vart fall funnits ett tyst samtycke eftersom S:s tidigare bil beställdes under liknande omständigheter. Beställningen är alltså inte gjord i strid med VD-instruktionen eller jävsreglerna i aktiebolagslagen. D.S. har under sin anställning beställt 10-15 bilar åt andra anställda.

D.S. har således haft rätt att beställa bilen. Han har enligt anställningsavtalet med bolaget därtill haft rätt till en förmånsbil och avtalet på den bil han tidigare körde hade löpt ut. D.S. gör gällande att bolagets påstående att han, om han ställt frågan om beställningen till någon i styrelsen, hade nekats att beställa bilen, inte är korrekt. Styrelsen hade uppenbarligen ännu inte vid tidpunkten för beställningen av bilen beslutat att D.S:s anställning skulle upphöra. För denna uppfattning talar också att ett bonusavtal för 2013 ingicks strax före julhelgen 2013. Hade D.S. ställt frågan till någon i styrelsen hade man, med stöd av att styrelsen alltjämt agerade som om D.S. skulle vara fortsatt anställd, beviljat beställningen. Dessutom hade kostnaderna för den befintliga bilen kvarstått, varför de påståenden om ekonomisk skada som bolaget framfört saknar relevans.

Beträffande skador på förmånsbilen

D.S. vitsordar att skadorna inte inträffat vid resa som föranletts av tjänsten eftersom han vid tidpunkten var arbetsbefriad.

Vad gäller den senare skadan så gjordes ingen anmälan eftersom D.S. aldrig noterade skadan innan han återlämnade bilen.

Angående den av Level 21 åberopade bestämmelsen i bilpolicyn anför D.S. följande. Såvitt vad han känner till så har bestämmelsen i bilpolicyn aldrig tillämpats. Utformningen av den skulle innebära att varje skada på bilen som inte tillfogats av den anställde under tjänsteresa skulle innebära att den anställde skulle vara förpliktad att betala ett belopp motsvarande vagnskadeförsäkringens självrisk till arbetsgivaren, även om bilen skadas av tredje man. Denna tolkning är orimlig och utvisar att den av bolaget åberopade bestämmelsen inte kan ligga till grund för en bedömning av huruvida D.S. i förevarande situation skulle vara ersättningsskyldig för skadan som han inte hade noterat. Bestämmelsen beskriver helt enkelt inte hur självrisk för skadan ska regleras, i allt fall inte med tillräckligt mått av tydlighet för att D.S. skulle bli skyldig att ersätta bolaget för självrisk.

Ser man dessutom bestämmelsen mot det faktum att en bilförmån är en odelbar enhet som i skattehänseende värderas till ett fast förmånsvärde för att den anställde inte ska ha några kostnader för sitt privata nyttjande av en tjänstebil så förefaller det krav bolaget anser sig ha rätt att kvitta mot D.S:s fordringar i målet vara obefogat, detta oavsett om bestämmelsen skulle vara tillämplig på den aktuella skadan. S:s risk med tjänstebilen skulle då nämligen ökas från noll kronor till den inte obetydliga självrisk som föreligger. Detta borde rimligen återspeglas i det förmånsvärde för tjänstebilen som D.S. betalar skatt för. Det är dock av skattetekniska skäl inte möjligt men det visar att tanken med tjänstebilförmån som ovan nämnts utgör en odelbar förmån. Bestämmelsen i bilpolicyn förskriver en riskdelning för ägandet och framförandet av bilen som inte är rimlig. Det torde även avvika från standard på den svenska arbetsmarknaden. Att inneha en tjänstebil väljer den anställde just för att inte belastas med kostnader som följer med privat ägande och brukande av personbil. Bestämmelsen i bilpolicyn ska därför läsas konformt med 4 kap. 1 § skadeståndslagen.

D.S. har inte krockat bilen en ytterligare gång. Det handlar om en parkeringsskada, vilken D.S. inte noterat tidigare än då han i slutet av maj 2013 lämnade ifrån sig bilen. Den första skadan besiktigades av S. någon gång under våren 2013, troligen under april månad. Tid för reparation kunde då bokas först till den 5 juli 2013 vilket han meddelade bolaget då han förstod att han vid den tidpunkten inte skulle vara i tjänst. Att bilen reparerades först under hösten 2013 kan alltså inte D.S. lastas för, utan ansvaret för detta faller på bolaget. S. återlämnade bilen i slutet av maj månad 2013.

Level 21

Level 21 bestrider att D.S. utfört sitt uppdrag såsom han själv framhållit. Under perioden då D.S. varit VD för bolaget har utvecklingen varit tillfredställande men inte uppfyllt styrelsens och ägarnas målsättningar. D.S. har under del av sin tid som VD haft stöd i ledningsgruppen av en vice VD,

en ekonomichef och tre aktiva partner som har ansvarat för marknad och försäljning. Därtill har D.S. haft administrativt stöd i form av en åttioprocentig administrativ tjänst. Eftersom bolaget inte utvecklats i den takt styrelse och ägare önskat togs ett enhälligt beslut att avsluta D.S:s anställning som VD. D.S:s huvudsakliga fokusområden under sin tid som VD har varit administration, löpande förvaltning och personalfrågor. Bolagets utveckling har således långt ifrån varit enbart D.S:s förtjänst.

D.S. anställdes bland annat för att ta fram interna rutiner, arbetsordningar etc. och i övrigt bringa administrativ ordning i bolaget. Efter kort tid visade det sig att det inte fungerade varför han gavs extra administrativt stöd i form av vice VD samt ekonomichef. Trots dessa insatser kunde inte D.S. uppfylla styrelsens berättigade förväntningar.

VD ansvarar bland annat för löpande förvaltningsåtgärder, vilket innebär att D.S. haft personalansvar, inklusive lönesättning och regelefterlevnad samt ansvaret för bokföringen. Under sin tid som VD har D.S. haft att följa VD-instruktion och arbetsordning.

D.S. har under åren hos Level 21 erhållit fast månadslön om i vart fall 65 000 kr. Semesterlön respektive semesterersättning har ostridigt utbetalats på den fasta lönen. D.S. har haft sedvanlig ledighet och semesterlön och tillägg har löpande utbetalats vid uttag och då anställningen upphörde. Det var först efter fyra månader efter anställningens upphörande som han framförde krav om ytterligare semesterersättning med belopp som baseras på bonusen.

Utbetalda bonusar från 2009 - 2013 vitsordas. D.S:s totala fasta ersättning och bonus uppgår under åren 2008 - 2013 till 6 248 568 kr, fördelat enligt följande.

År	Belopp
2008	260 000 kr
2009	768 214 kr
2010	638 293 kr
2011	1 046 041 kr
2012	2 066 853 kr
2013	1 469 167 kr

Därutöver har D.S. fått pensionsavsättningar som totalt uppgår till 619 920 kr under perioden 2008 – 2013.

Angående att bonus omfattade semesterlön

D.S. har erhållit semesterlön och semesterersättning på bonusen. Den är inkluderad i för varje år utbetalt belopp. Anställnings- och bonusavtalen har inte inskränkt D.S:s rätt till semesterlön eller semesterersättning. Vid fastställandet av bonusen har beaktats samtliga kostnader för bonus såsom

socialavgifter och semesterlön för att inte ytterligare kostnadsbelastningar skulle tillkomma utöver det belopp som kom att fastställas. Bonusen var en del av lönen som tillkom för att motivera VD (och vissa konsulter) till att eftersträva ett gott resultat. Om semesterlön skulle utgå på beloppet hade procentsatsen för bonus varit lägre satt.

Enligt VD-instruktion och arbetsordning var det VD som sörjde för uppgifterna i boksluten. Av fastställandet av beloppet varje år framgår också att bolaget beaktat kostnaden för bonusen vid fastställandet av totalbeloppet. Hela konstruktionen av bonusen, vilket parterna varit överens om under hela anställningen, har varit att det reviderade årsbokslutets resultat ska ligga till grund för bonusberäkningen och att Level 21 ska ha ett klart och fastställt belopp för bonusberäkningen samt att det har inkluderat semestererlönen. Reservation har därefter skett för att varje årsresultat ska bli riktigt. Inte vid något tillfälle har frågan lyfts av D.S. Han har inte heller satt av några reservationer för semestererlön för bonusen när reservation i bokslutet gjorts. D.S. har som VD haft ansvar för att göra nödvändiga reservationer. Bolagets revisor och D.S. har inte heller fört diskussioner kring detta vilket D.S. borde ha gjort om han ansåg att det var hans rätt.

Parternas gemensamma vilja vid avtalsingåendet och under avtalstiden var att bonusbeloppen omfattat semesterlön. Detta är något som inte skriftligen har reglerats men det har tillämpats så av parterna. D.S. har som anställd och som företrädare för arbetsgivaren agerat, i alla situationer under samtliga år han varit anställd, på så sätt att bonusen inkluderade semestererlön och att bonusbeloppet var totalkostnad för bolaget. Utöver den fastställda kostnaden för bonus skulle någon semestererlön inte belasta bolaget. D.S. har visat att han under anställningstiden delat bolagets uppfattning genom sin egen tillämpning avseende reservationerna av kostnaderna för bonus samt hur han besvarat anställdas frågor och tecknat bonusavtal för anställda utan att reservera för de anställdas semesterlön. D.S. har själv talat om för de anställda med samma bonusmodell att semestererlön var inkluderad och inte utgick på bonusbeloppet. Avtalet omfattar att arbetsgivaravgifter och socialavgifter inkluderades, vilket tydligt anger att bolaget och VD velat att det skulle vara frågan om ett bonusbelopp som var den faktiska kostnaden som Level 21 hade. Avtalet omfattade rätt för D.S. att välja om han ville ta ut bonus i rena pengar eller som pensionsavsättning. Pensionsavsättning hade inte varit semesterlönegrundande.

D.S. har varit mycket aktiv vid fastställandet av varje års bonusbelopp. Han har vidare hanterat månatlig förvaltning av övriga anställdas bonusar mycket noggrant och i den uppföljningen och redovisningen inkluderat semestererlönen som del av bonusbeloppen. I genomsnitt har 20–25 anställdas bonusar varje månad räknats fram av D.S. och fastställts och attesterats. D.S:s och övriga anställdas inestående bonuskostnad har räknats fram och legat till grund för reservering. Bolagets resultat har legat till grund för beräkning av D.S:s bonus som har satts som ett absolut belopp som för arbetsgivaren skulle vara känt. I bokslutet inför varje år har D.S:s bonusbelopp bestämts och reserverats i samråd mellan D.S., styrelsen och

bolagets revisor. Inför varje bokslut har kostnaden för bonusen, inklusive semestererlön och socialavgifter, fastställts och av D.S. meddelats den person som skött bokföringen samt revisorn.

Parterna har tillämpat en mycket vanlig modell för resultatbaserad ersättning till VD, nämligen en bonus som utgår som ett bruttokostnadsbelopp i vilket samtliga för bolaget uppstående kostnader i samband med bonusen inkluderas. Det utgör sedvänja i konsultbranschen, där många har resultatbaserad lön och där bolagen vill ha ett fastställt bruttokostnadsbelopp som bolagen vet utgör totala kostnaden för den anställde. D.S. har under hela sin anställningstid erhållit semesterlön inkluderat i bonusen som utbetalts. Parterna har avtalat om en bruttokostnad för bonus. Avtalet stipulerar uttryckligen att arbetsgivaravgifter och socialavgifter ska ingå i bonusbeloppet.

D.S. har endast reserverat för fastställd bruttokostnad för bonus i sig, inte för semesterlön på någon av posterna som avser bonus, vilket han haft skyldighet att göra. D.S. har felaktigt endast avsatt medel för semesterlön i bolagets årsbokslut baserad på månadslön, föräldralön med mera såvitt gäller alla anställda.

D.S. har som företrädare för bolaget och som ansvarig för personalen inom bolaget avtalat med personalen för bolaget om bonus med semesterlön inkluderad. D.S. har även tillämpat bonusavtalen med de anställda konsulterna. Både avtalens utformning och tillämpning innebär att semesterlön inte ska utgå utöver fastställd bonusbelopp. Vid varje betalning av bonus och beräkning samt reservering har D.S. godkänt uträkningen och avsättningen som skulle ske. I samtliga fall har det skett utan att ytterligare belopp för semesterlön beaktats.

D.S. har under sommaren 2011 låtit göra en analys av personalkostnaderna och uppgav till styrelsen att han har koll på vad som är vad.

D.S. har enligt arbetsordningen för styrelsen att se till att löpande ekonomiska rapporter tillställs samtliga styrelseledamöter. I dessa ekonomiska rapporter har aldrig angivits att bonusbeloppen borde vara tolv procent högre än det som angivits. Bolagets uppfattning av tillämpningen av samtliga bonusavtal, nämligen att det är frågan om bruttokostnad inklusive semesterlön, är riktig.

D.S:s påstådda ovetskap om semesterlagens innebörd saknar relevans. Han har skyldighet att som VD med personalansvar se till att reglerna tillämpades i enlighet med gällande lag.

D.S. var som VD för bolaget ytterst ansvarig för bolagets dagliga drift. Ägarna och styrelsen har varit mycket tydliga med att Level 21 vid varje tillfälle ska uppfylla samtliga relevanta offentliga regler och lagar samt alla skyldigheter som finns mot personalen. Med detta som grund har D.S. vid varje styrelsemöte skriftligen intygat för styrelsen att han tillämpat alla

regler och lagar, bland annat semesterlagen, på ett riktigt sätt. D.S. har därför inte rätt att begära semesterersättning och skadestånd för att han inte fått semesterlön i efterhand. Ansvaret för regeltillämpningen avseende semesterlönen på bonus och utbetalning av densamma ålåg D.S.

Vid Minerva-förvärvet var det D.S. som ansvarade för arbetet med övertagande av personalen och dess villkor. Level 21 inledde vintern 2011 – 2012 en due diligence av Minerva Sverige AB för att undersöka avtalsituationen och ekonomin inför ett eventuellt förvärv. D.S. hade, som VD, en central roll. Level 21 hade vid förvärvet tagit fram en skriftlig ansvarsfördelning av de olika uppgifterna i samband med förvärvet. D.S. ansvarade specifikt för att samla in och gå igenom bland annat Minervapersonalens avtal och bonusvillkor, det vill säga säkra formalian avseende ekonomin kring semesterlöner. I uppgifterna framgick det att konsulterna från Minerva haft semesterlön på bonusbeloppet sedan 2010. D.S. rapporterade inte till styrelsen om de annorlunda villkoren som tillämpades i Minerva inför förvärvet, utan endast att de skulle harmoniseras till Level 21s villkor.

D.S. har omförhandlat bonusavtal med de konsulter som tidigare var Minerva-anställda som hade semesterlön utöver bonus till att ingå avtal med semesterlön inkluderad i bonus. D.S. kom också under våren 2012, utan att bolagets styrelse var närmare involverad eller visste om hur harmoniseringen skedde, att genomföra harmoniseringen så att beloppet för att erhålla bonus sänktes något samtidigt som procenttalet i praktiken höjdes något för de tidigare anställda vid Minerva. Förändringen avsåg att kompensera för att semesterlönen inte utgick utöver bonusbeloppet som tidigare.

Angående preskription

Talan har rätteligen väckts med egenhändigt undertecknad stämningssökan efter årsskiftet 2013 – 2014. Det innebär att preskription inträtt för de semesterår som avser 2010 och 2011. Oavsett tingsrättens ställningstagande om vilket datum som stämningssökan inkommit till tingsrätten vidhåller Level 21 sin preskriptionsinvändning. Det är riktigt att det från D.S. den 31 december 2013 inkommit e-postmeddelande till tingsrätten. Det har dock endast innehållit en viljeyttring att stämningssökan kommer att ges in. Lagens krav på stämningssökan är inte uppfyllda vid det skedet. En stämningssökan ska vara egenhändigt undertecknad, vilket ett e-postmeddelande inte är. För att sökan inte ska avvisas på grund av bristfällig ansökan räcker det med en egenhändig undertecknad bekräftelse i ett senare skede men för att talan ska anses vara väckt i rätt tid måste kraven på stämningssökan vara uppfyllt vid utgången av året 2013. Först den 7 januari 2014 inkom en egenhändig undertecknad stämningssökan. Preskription bryts endast genom att talan väckts.

Angående skadestånd enligt semesterlagen

Omständigheterna ovan om D.S:s eget agerande åberopas även i denna del av Level 21 med följande tillägg. D.S. var den som inom Level 21 ansvarade för det arbetsrättsliga regelverket och arbetsgivarens ansvar mot personalen. Samtliga i styrelsen har haft uppfattningen att uträknad bonus var en bruttokostnad som tidigare nämnts. Om inte D.S. kände till det är det inte fråga om någon kränkning och under alla omständigheter ska skadeståndet jämkas till noll. Det yrkade beloppet som sammantaget överstiger 300 000 kr beror inte på ovilja hos någon utan enbart på att D.S. inte upplyst styrelsen eller tillämpligt regelverket som han nu påstår att det ska göras. Han har dessutom haft semester och semesterlön med stora årliga belopp.

Angående skadestånd enligt kvittningslagen

Level 21s fordran på ersättning för skadorna på förmånsbilen är i och för sig riktig. Level 21 har så fort D.S. begärt betalat ut beloppet som bolaget i och för sig äger rätt till men som bolaget inte ägt kvitta utan uttryckligt samtycke. Att betalning skett ska beaktas vid skadeståndets bestämning. Beloppet ska inte sättas högre än det vitsordade 3 000 kr.

Motfordringar

Storleken på bonus

Level 21 vitsordar att de bonusar som utbetalats är riktigt beräknade såvitt gäller procentssats och nivån för bonus. Däremot vitsordas inte att beloppet som beräkningen baserat på är riktigt. Påståendet är endast riktigt under förutsättningar att semesterlön och semesterersättning har inkluderats i bonusbeloppet. Om semesterlön och semesterersättning ska utgå utöver bonusbelopp är de utbetalade bonusar inte riktiga eftersom de beräknats på ett resultat som varit för högt.

Level 21 har under perioden 2010 – 2013 haft VD och sammanlagt 31 anställda konsulter som alla haft bonusmodell med semesterlön på bonus inkluderad i bruttokostnaden för bonusberäkning. Avtalen har i väsentliga delar varit likadana och tillämpats likadant med undantag för att de anställda konsulternas bonus beräknats på månadsbasis av deras fakturerade försäljning och utbetalts månadsvis med ett kvartalseftersläpning.

Om D.S:s käromål bifalls har Level 21 en förpliktelse att i efterhand ersätta de anställda konsulternas semesterlöner på bonusbeloppen som utbetalats under hans tid som VD under de avtal som han avtalat med personalen. Level 21 har under åren 2010 – 2013 utbetalt bonusar om totalt 7 649 024 kr varav 2 467 936 kr avser D.S:s i vilka bolaget och VD i samtliga fall ansett semesterlönen inkluderats i det belopp som utbetalats.

Om semesterlön och semesterersättning ska utgå på utbetalt bonusbelopp har D.S. i egenskap av VD och arbetsgivarrepresentant agerat felaktigt och själv

erhållit för mycket bonus. Han har inte reserverat för kostnaderna för semesterlön och semesterersättning. Det gäller både egen bonus och de bonusar som vid bokslutstidpunkten varje år ännu inte utbetalats till de anställda som var bonusberättigade. D.S. har själv haft vinning av att förfara som han gjort eftersom resultatet blev högre utan kostnader för semesterlön och semesterersättning på bonus. Om D.S. tillämpat anställningsavtalen och reserverat sina kostnader riktigt hade kostnaderna för de anställda varit högre under samtliga relevanta år. Dessa kostnader hade under åren 2010 - 2013 varit 1 206 282 kr högre, om socialavgifter ingår, alternativt 917 883 kr, om socialavgifter inte ingår. Dessa kostnader görs inte gällande vara skada för bolaget eller vara en motfordring. Beräkningen borde rätteligen även omfatta åren 2008 – 2009 men Level 21 bortser från dessa år då kostnaderna är relativt små och det är svårt att få fram underlag för beräkning då bolaget bytt bokföringssystem.

Resultatet för intjänandeåret för bonus påverkas direkt eftersom det varit kopplat till kostnaderna under året. Om semesterlön och semesterersättning ska utgå på bonusen och inte anses inkluderat skulle D.S:s bonus under åren varit lägre. Beloppen som utbetalats för mycket görs gällande som motfordringar för de fall D.S. har rätt till semesterlön och semesterersättning. Han har under intjänandeåren 2010 – 2012 fått 129 904 kr för mycket i bonus (motsvarande 98 846 kr i utbetalning om semesterlön och socialavgifter ska ingå). I andra hand gör Level 21 gällande att D.S. fått 98 719 kr för mycket i utbetald bonus (motsvarande 75 117 kr i utbetalning). Level 21 vitsordar som skäligt i och för sig det belopp som omfattar semesterlön och semesterersättning på den bonus D.S. var berättigad till om semesterlön och semesterersättning ska läggas till de bonusar bolaget utbetalat under åren 2010 – 2013 minus den för höga bonus han i så fall felaktigt erhållit (98 846 kr/75 117 kr).

Arbetsgivaravgifter och socialavgifter ska inkluderas i bonusbeloppets beräkning då parternas avtal och övriga konsulter avtal avseende bonus anger tydligt att socialavgifter och arbetsgivaravgifter ingår i bonusutrymmet. Om D.S. har rätt till semesterlön semesterersättning på bonus gör bolaget gällande att arbetsgivaravgifterna – alla med bonus och därmed sammanhängande arbetsgivaravgifterna samt även semesterlörens och semesterersättningens arbetsgivaravgifter – ska inkluderas i bonussumman.

Skada på grund av nybeställd förmånsbil

D.S. beställde i december 2012 en ny förmånsbil till sig själv utan befogenhet. Eftersom styrelsen hade börjat diskutera frågan om hans avveckling hade han självfallet fått nej på frågan han borde ställt före beställningen av bilen. Kostnaderna för bilen har för Level 21 blivit onödiga särskilt mot bakgrund av att den bil han i december 2012 förfogade över var fullt körbar. D.S. har gjort det utan att lyfta frågan i styrelsen eller med styrelseordföranden och han har själv attesterat beställningen. Förfarandet står i strid mot hans VD-instruktion, punkten 2.3 som gör gällande att inköp till bolaget över 100 000 kr skulle ske efter samtycke från styrelsen. Det har

vidare skett i strid med jävsreglerna i aktiebolagslagen som kräver att någon annan behörig person beställde bilen i företags namn åt D.S. Både VD-instruktionen och aktiebolagslagens jävsregler har åsidosatts till skada för bolaget.

Samtliga tidigare beställningar av tjänstebilar som gjorts under hans tid som VD har skett i förening med annan eller med godkännande från styrelsen eller med utfärdad fullmakt, utom i ytterliga ett fall som inte görs gällande som ytterligare skada från bolagets håll. D.S. skulle ha haft samtycke och det har han inte fått.

D.S. hade inte rätt att beställa en ny bil till sig själv. Skadan har uppkommit vid utövandet av hans uppdrag och det var uppsåtligt eller i vart fall oaktsamt att beställa en ny bil till ett värde som långt översteg begränsningen i VD-instruktionen och välja att handlägga ärende för bolaget utan styrelsens inblandning som gällde honom själv som anställd med rätt till tjänstebil.

Beställningen skedde knappt en månad, jul- och nyårshelgerna inkluderade, före uppsägningen av hans anställningsavtal. Om styrelsen och styrelseordföranden tillfrågats hade D.S. fått nej på sin förfrågan om ny bil. Det var först senare under våren 2013, efter att D.S. arbetsbefriats som det blev känt för styrelsen att han körde runt i en nybeställd bil.

Det var inte fråga om en bil som Level 21 behövde i verksamheten. Kontraktet var en ekonomisk belastning för bolaget med utgångspunkt i hela bilens värde 328 407 kr. Om bilen inte krockats två gånger av D.S. hade restvärdet troligen varit det avtalade 118 226 kr, vilket skulle inneburet en skada om 210 181 kr inklusive mervärdeskatt. Skadan exklusive mervärdeskatt var 144 500 kr, vilket bolaget skulle amortera under leasingkontraktet löptid. Detta belopp görs gällande som avräkningsbart från bilens värde. Därtill kommer kostnaderna för försäkring och fordonskatt med 5 396 kr. Skadan för den felaktiga icke behöriga beställningen för bilen är därför i första hand $144\,500\text{ kr} + 5\,396\text{ kr} = 149\,896\text{ kr}$.

Level 21 har emellertid minimerat sin skada genom att låta en anställd ta över bilen mot bruttolöneavdrag. I andra hand görs därför gällande att motfordringen avseende skada för beställningen av bilen är de månader som bolaget inte fått betalt för genom bruttokostnadsavdrag från den andra anställde, det vill säga fram till och med september 2013.

Level 21 äger mot bakgrund av reglerna för leasingbilar endast avdrag för halva mervärdesskatten för leasingavgifterna varför det är det belopp som ska beaktas.

Level 21s kostnad för leasingkontrakt är under december 2012 – september 2013 på 29 314 kr. Därtill kommer kostnaderna för försäkring och fordonskatt med 5 396 kr som fördelas enligt följande.

Försäkring Trygg Hansa

17 december 2012 – 29 maj 2013	1 398 kr
30 maj 2013 – 30 september 2013	1 596 kr

Fordonskatt

1 december 2012 – 30 april 2013	1 327 kr
1 maj 2013 – 30 september 2013	1 075 kr

I denna del görs det gällande i andra hand att skadan är på 34 710 kr.

Skada på förmånsbil

D.S. arbetsbefriades efter uppsägningen den 10 januari 2013. Den 24 februari 2013 skadade han bilen. Försäkringsbolaget har konstaterat att D.S. var vållande till skadan. Enligt bolagets bilpolicy ska den anställda som har tjänstebil själv ansvara för kostnaden för reparationerna då resan inte var föranledd av tjänsten. D.S. ska stå för självrisker och kostnaderna. Därtill ska läggas att D.S. inte tillsåg att bilen lämnades in på reparation förrän efter åtskilliga månader. Ny skada hade då uppstått som inte anmäldes till försäkringsbolag.

Krockskadorna har inte uppkommit vid utövandet av hans uppdrag som VD. Skadeståndet grundas på den bilpolicy som gällt i bolaget som berättigar arbetsgivaren till kostnadsersättning för skada som orsakas bilen. D.S. har under sin anställning efterfrågat och tillämpat bilpolicy.

Bilpolicy utgör, med avsteg för vad som utomobligatoriskt skadestånd enligt skadeståndslagen, det rättsförhållande som gäller mellan parterna såvitt gäller den anställdes användande av bilen. Tjänstebilspolicy utgör del av parternas avtal avseende tjänstebilen. Det är skäligt att den anställda bär ansvaret för skador som uppkommer vid körning utanför tjänsten. Skadorna har orsakats av D.S. Försäkringsbolaget har fastställt att S. har varit vållande avseende den första och enda anmälda skadan. I det andra fallet har han, trots sin skyldighet enligt bilpolicy, inte polisanmält eller ens skadeanmält densamma så frågan om vållande gått att utreda. Denna reparation på 12 810 kr ska D.S. stå för.

Att D.S. inte noterade den andra skadan under våren 2013 är felaktigt då det är fråga om en kraftig skada. I vart fall ska han stå för värdeminskningen vid bilbyte.

Bilpolicy är helt skälig eftersom kostnader för självrisker och oanmälda skador fördelas beroende på vållande.

Totalt har Level 21 motfordringar om;

– 98 846 kr (75 117 kr) avseende för mycket utbetalt bonus,

– 12 810 kr avseende reparationer av bilen,

–149 896 kr (34 710 kr) avseende obehörigt beställd bil.

Det totala beloppet som görs gällande kvittningsvis är 261 552 kr (122 637 kr).

DOMSKÄL

Utredningen

På D.S:s begäran har hållits partsförhör under sanningsförsäkran med honom själv. Som skriftlig bevisning har åberopats bonusavtal för de aktuella åren.

På Level 21:s begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med styrelseordföranden H.A. samt vittnesförhör med L.C., U.A., M.S., A.N., D.A., L.L. och H.H. Som skriftlig bevisning har åberopats anställningsavtal, bonusavtal, e-post meddelanden, VD-instruktion, arbetsordning, styrelseprotokoll, Excel-fil innehållande uppgifter om bl.a. personalkostnader, arbetsfördelning, bilpolicy, reglering från försäkringsbolag, bilbeställning, kostnadssammanställning, och sakkunnigutlåtande från revisorn A.N.

Frågan om semesterlön och semesterersättning

Inledningsvis kan konstateras att semesterlön avseende D.S:s bonusar för de aktuella åren ska beräknas enligt 16 a § tredje stycket semesterlagen eftersom det rör sig om årlig bonus (se prop. 2009/10:4 s. 50).

Semesterlön ska i detta fall betalas ut senast en månad efter semesterårets utgång. D.S:s bonus har utbetalts den 31 januari varje år. Det har enligt tingsrätten inte funnits något lagligt hinder mot att avtala om att D.S:s bonus även skulle inkludera semesterlön i enlighet med vad Level 21 gjort gällande, under förutsättning att D.S. inte härigenom fått mindre förmåner än vad han varit berättigad till enligt semesterlagen (se även 2 § semesterlagen).

Tingsrätten har därefter att ta ställning till frågan om de till D.S. utbetalda bonusarna inkluderat semesterlön. För att göra detta har tingsrätten att pröva vad den gemensamma partsavsikten varit.

Enligt de aktuella bonusavtalens ordalydelse grundades D.S:s bonus på en viss procentsats av Level 21:s rörelseresultat efter skatt och beräknades inklusive sociala avgifter och arbetsgivaravgifter. Frågan om semesterlön regleras inte uttryckligen i bonusavtalen. Level 21 har gjort gällande att den gemensamma partsviljan var att semesterlön skulle vara inkluderad i de

bonusbelopp som betalades ut till D.S. efter att avdrag gjorts för sociala avgifter och arbetsgivaravgifter. D.S. har bestritt att någon sådan gemensam partsvilja funnits. Av förhören med framför allt D.S. själv och L.C. har klart framgått att syftet med bonusens konstruktion var att det bonusbelopp som räknades fram utifrån rörelseresultatet skulle vara en bruttokostnad för Level 21 och att inga ytterligare kostnader utöver bonusbeloppet skulle belasta Level 21. Redan detta talar enligt tingsrätten för att partsviljan varit att bonusutbetalningarna till D.S. skulle inkludera semesterlön.

D.S. har uppgett att han inte kände till att bonusen var semesterlönegrundande. Tingsrätten konstaterar dock att det av protokoll från styrelsesammanträden framgår att D.S. intygat att samtliga lagar och regler följts. Detta har D.S. också, i egenskap av VD, varit ansvarig för att se till. D.S. var även, vid förvärvet av bolaget Minerva under våren 2012, ansvarig för att harmonisera de Minervaanställdas löner och villkor med Level 21:s villkor. Av den skriftliga bevisningen och vittnesförhör med framför allt U.A. och D.A. framgår att de Minervaanställda hade semesterlön om tolv procent på sin bonus och att underlag för detta översändes till Level 21 i samband med förvärvet. D.S. har uppgett att han inte uppmärksammade detta. Enligt tingsrätten måste han dock ha gjort det. Detta eftersom han, som tidigare nämnts, var ansvarig för att harmonisera de Minervaanställdas anställningsvillkor med Level 21:s och det framstår som osannolikt att han som VD för ett konsultbolag, där den största utgiftsposten är de anställda konsulternas löner, skulle kunna undgått att notera att en ytterligare kostnad för Level 21 på tolv procent tillkom på de Minervaanställdas bonusar. Dessutom harmoniserades ostridigt de Minervaanställdas bonusvillkor till den bruttokostnadsmodell som gällde för D.S. och övriga anställda vid Level 21 under den tid D.S. var VD. D.A. har även berättat att han i samband med förvärvet hade möten med D.S. där man gick igenom olika beräkningar för att se hur hans bonus skulle se ut med Level 21:s villkor jämfört med villkoren han hade vid Minerva. Även om D.A. inte kunnat minnas att frågan om semesterlön diskuterades vid dessa möten måste denna fråga rimligen tagits med i de beräkningar D.A. berättat om. Trots ovanstående har D.S. inte reagerat på frågan om semesterlön förrän efter att hans anställning vid Level 21 avslutades.

Mot bakgrund av vad som framkommit ovan finner tingsrätten att Level 21 visat att den gemensamma partsavsikten har inneburit att semesterlön varit inkluderad i de bonusutbetalningar som D.S. fått. Att semesterlönen inte varit specificerad vid bonusutbetalningarna förändrar inte denna bedömning.

Med hänsyn till vad som framkommit om partsviljan och om konstruktionen av D.S:s bonusvillkor, alltså att bonusbeloppet utgjorde en bruttokostnad för Level 21 där alla bolagets kostnader kopplade till bonusen ingick, har Level 21 visat att D.S. inte fått mindre förmåner genom att semesterlön varit inkluderad i de utbetalda bonusbeloppen än vad som stadgas i semesterlagen.

På grund av ovanstående ska D.S:s yrkanden om ersättning för semesterlön, semesterersättning och skadestånd för överträdelse av semesterlagen ogillas.

Vid denna utgång saknas anledning att ta ställning till Level 21:s invändning om preskription.

Skadestånd för otillåten kvittning

Level 21 har vidgått att man kvittat ett belopp om 20 000 kr av D.S:s lön utan att samtycke till detta förelåg. Level 21 är därmed skadeståndsskyldigt gentemot D.S. När det gäller skadeståndets storlek konstaterar tingsrätten att den aktuella lönen innehållits under fyra månader. Enligt M.S. kände D.S. till att kvittning skett samt att Level 21 betalade ut den innehållna lönen så fort D.S. förklarade att han inte samtyckte till kvittning. Dessa uppgifter har inte ifrågasatts av D.S. Med beaktande av detta samt då det innehållna beloppet är förhållandevis litet jämfört med den lön och bonus som utbetalades till D.S. i samband med att anställningen avslutades i juli 2013, finner tingsrätten att skadeståndets storlek ska bestämmas till det av Level 21 vitsordade beloppet 3 000 kr. Yrkad ersättning för upplupen ränta är vitsordad.

Motfordringar

Tingsrätten börjar med att pröva om Level 21 har motfordringar på D.S. till följd av skador på hans förmånsbil.

Av åberopad bilpolicy för Level 21, som genom hänvisning i anställningsavtalet får anses vara en del av detta, framgår att tjänstebilinnehavaren svarar för hela reparationskostnaden vid parkeringsskada om inte skadan polis-anmälts och skadeanmälan upprättats. När D.S. återlämnade förmånsbilen i slutet av maj 2013 hade denna ostridigt en skada på den bakre stötfångaren. D.S. har uppgett att det är fråga om en parkeringsskada och att han inte upptäckte denna förrän i samband med att han återlämnade bilen. D.S:s uppgifter i denna del är inte motbevisade av Level 21. D.S. har dock, när skadan upptäcktes, varken gjort någon polisanmälan eller upprättat någon skadeanmälan och är därmed skyldig att stå för hela reparationskostnaden i enlighet med parternas avtal. D.S. har invänt att det aktuella avtalsvillkoret är oskäligt med hänvisning till vad som skattemässigt gäller för förmånsbilar. Det faktum att en bilförmån i skattemässigt hänseende inte är delbar medför dock enligt tingsrätten inte att det aktuella avtalsvillkoret är oskäligt mellan parterna. Då Level 21 betalat för reparationen av skadan är D.S. skyldig att ersätta Level 21 för detta. D.S. ska dock inte ersätta Level 21 för mervärdesskatt eftersom denna inte är en kostnad för bolaget. Level 21 har alltså en kvittningsskild motfordran på D.S. om 10 584 kr.

Då denna motfordran överstiger det skadestånd Level 21 ska utge till D.S. saknas anledning att pröva de övriga motfordringar Level 21 gjort gällande.

Sammanfattning

Tingsrätten finner sammanfattningsvis att D.S:s anställnings- och bonusavtal har inneburit att de till D.S. utbetalda bonusbeloppen inkluderat semesterlön och att detta inte medfört att D.S. fått mindre förmåner än vad som stadgas i semesterlagen. D.S. har därmed inte rätt till semesterlön och semesterersättning eller skadestånd för överträdelse av semesterlagen. D.S. har rätt till skadestånd och ränta på grund av otillåten kvittning av lön men Level 21 har en motfordran på D.S. som överstiger det skadestånd och den ränta D.S. är berättigad till. D.S:s talan ska därför ogillas i sin helhet.

Rättegångskostnader

Vid denna utgång ska D.S. ersätta Level 21 för rättegångskostnader. Yrkad ersättning för ombudsarvode har varit skäligen påkallad för tillvaratagande av Level 21:s rätt och ska utgå. Yrkad ersättning i övrigt är vitsordad med undantag för ersättningen till Grant Thornton och revisorn A.N. D.S. har beträffande denna ersättning ifrågasatt betydelsen av utredningen samt A.N:s tidsåtgång för förberedelse inför vittnesmålet. Tingsrätten konstaterar att utredningen kring Level 21:s rörelseresultat inte varit utan betydelse i målet med tanke på hur parterna utformat sin talan. Då D.S. inte vitsordat de av Level 21 åberopade beräkningarna har det också enligt tingsrätten varit motiverat för A.N. att förbereda sig inför vittnesförhöret eftersom Level 21 haft fog för att anta att förhöret skulle kunna komma att innehålla detaljerade frågor om de aktuella beräkningarna. Yrkad ersättning i denna del är skälig och ska utgå.

Sammanfattningsvis ska alltså D.S. ersätta Level 21 för rättegångskostnad med yrkat belopp.

Sekretess

Sekretessen enligt 36 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen för uppgifterna i sammanställning av bonusvillkor och bonusbelopp, bilaga 2-3 till aktbil. 43, som har förebringats vid huvudförhandlingen inom stängda dörrar, ska bestå i målet.

DOMSLUT

1. Käromålet ogillas.
2. D.S. förpliktas att ersätta Level 21 Management AB för rättegångskostnad med 502 280 kr, varav 375 000 kr för ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.
3. Sekretessen enligt 36 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) för uppgifterna i sammanställning av bonusvillkor och bonusbelopp, *bilaga 2-3 till aktbil. 43*, ska bestå i målet.