

En person anställdes som städare av ett aktiebolag. Under anställningen har arbetstagaren fått sin lön av en enskild firma med snarlikt namn, som innehades av aktiebolagets ställföreträdare. Den enskilda firman har även utfärdat lönebesked och lämnat kontrolluppgift till skattemyndigheten, samt upprättat ett arbetsgivarintyg. Arbetstagaren har ansetts ha fog för uppfattningen att den enskilda firman skulle ansvara för krav som grundas på anställningen.

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2018-05-09  
StockholmDom nr 29/18  
Mål nr B 118/17**KLAGANDE**

J.N.

Ombud och rättshjälpsbiträde: advokat Jerker Öhrfeldt, Advokatfirman  
Arbetsrättsbyrån i Stockholm AB, Sturegatan 50, 114 36 Stockholm**MOTPART**

L.P.

Ombud: jur.kand. Tomas Lesniewski, Stance Juristbyrå, Tegnérsgatan 15,  
111 40 Stockholm**SAKEN**

skadestånd på grund av avskedande

**ÖVERKLAGAD DOM**Södertörns tingsrätts mellandom den 29 augusti 2017 och dom  
den 16 oktober 2017 i mål nr T 13557-16

---

Tingsrättens mellandom och dom, se bilaga.

**Bakgrund**

L.P. har den registrerade enskilda firman Skandstäd. Han är också är  
ställföreträdare för Skandstäd AB (bolaget).

J.N. väckte talen vid tingsrätten mot L.P. och gjorde gällande att han varit  
anställd hos L.P. samt att han i april 2016 avskedats från sin anställning utan  
att det fanns laga skäl för avskedande. Han yrkade att tingsrätten skulle  
förplikta L.P. att betala allmänt och ekonomiskt skadestånd för brott mot  
anställningsskyddslagen och semesterlagen.

L.P. bestred talan och invände i första hand att J.N. inte varit anställd av  
L.P., utan av bolaget. L.P. invände i andra hand bl.a. att J.N. själv lämnat  
anställningen.

I mellandom fann tingsrätten att J.N. i april 2016 inte varit anställd hos L.P.  
med enskild firma Skandstäd. I slutlig dom avslog tingsrätten J.N:s talan  
samt beslutade om rättegångskostnader och ersättning enligt  
rättshjälpslagen.

J.N. har överklagat båda domarna.

## **Yrkanden m.m.**

J.N. har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens mellandom, ska förklara att J.N. i april 2016 varit anställd av L.P. med enskild firma Skandstöd samt att Arbetsdomstolen ska undanröja tingsrättens dom och återförvisa målet till tingsrätten för fortsatt handläggning.

L.P. har bestritt ändring.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Målet har avgjorts utan huvudförhandling. Parterna har åberopat samma grunder och samma bevisning som vid tingsrätten.

## **Domskäl**

### *Rättsliga utgångspunkter*

Utgångspunkten är att den fysiska eller juridiska person som träffat avtal med annan om utförande av arbete, under sådana förhållanden att ett anställningsförhållande föreligger, är ansvarig för krav som kan uppkomma på grund av anställningsavtalet. Arbetsgivaren är alltså det eller de rättssubjekt som är arbetstagarens motpart i ett anställningsförhållande (se t.ex. AD 2016 nr 76 och AD 2003 nr 18). I lagstiftningen finns exempel på regler där annan än arbetstagarens avtalsmotpart ansvarar för förpliktelser som uppkommer på grund av anställningsavtalet. Vid övergång av verksamhet ansvarar förvärvaren för ekonomiska förpliktelser gentemot arbetstagaren, även sådana som hänför sig till tiden före övergången (6 b § anställningsskyddslagen). Lagen (2013:644) om rätt till lön och annan ersättning för arbete utfört av en utlänning som inte har rätt att vistas i Sverige innehåller en regel om att arbetsgivarens uppdragsgivare under vissa förutsättningar gentemot arbetstagaren ska ansvara för arbetsgivarens förpliktelser enligt den lagen. I övrigt utgår anställningsskyddslagen och annan arbetsrättslig lagstiftning från att ansvar för ekonomiska förpliktelser som uppkommer i anställningsförhållandet förutsätter ett avtalsrättsligt åtagande. Det kan anmärkas att frågan om vem som är ansvarig för krav som kan uppkomma på grund av anställningsavtalet måste skiljas från frågor om vem som företräder arbetsgivaren i förhållande till arbetstagarna och hur långt arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter sträcker sig i skilda hänseenden (AD 2016 nr 76 och AD 1984 nr 141).

Ett anställningsförhållande kan komma till stånd t.ex. genom att parterna skriver under ett anställningsavtal eller genom samstämmiga viljeförklaringar i form av anbud och accept. Ett anställningsförhållande kan också uppkomma genom att arbetsgivaren uppträder på ett sådant sätt att t.ex. en arbetssökande med fog får uppfattningen att han eller hon har blivit anställd. Arbetsgivarens allmänna uppträdande vid en anställningsintervju eller vid andra kontakter med den berörda personen, liksom att personen utfört arbete för arbetsgivaren, kan få betydelse för bedömningen. I AD 1998 nr 146 hade en företrädare för ett bolag som övertog en restaurangverksamhet uttryckt sig på ett sådant sätt att arbetstagarna hos den tidigare innehavaren haft fog

för att anse sig anställda hos bolaget. De hade också därefter utfört arbete för bolagets räkning. Arbetsdomstolen ansåg att bolagets företrädare måste ha insett att arbetstagarna ansåg sig anställda hos bolaget och hade låtit det förbli därvid. Härigenom hade ett anställningsförhållande uppstått. I AD 1981 nr 131 var förhållandena sådana att det vid en viss tidpunkt hade kommit att föras så omfattande diskussioner rörande en anställning att det enligt Arbetsdomstolens mening måste ha ålegat företrädarna för arbetsgivaren att under diskussionerna klargöra sin uppfattning att något anställningsavtal inte kommit till stånd.

Utgångspunkten är alltså att anställningsavtal förutsätter ett frivilligt åtagande, men att avtalsbundenhet kan uppkomma genom att en arbetsgivare – utan att ha för avsikt att få till stånd ett anställningsavtal – agerar på sätt som ger arbetstagaren fog för uppfattningen att denne blivit anställd eller, i vissa situationer, inte agerar för att klargöra att någon anställning inte kommit till stånd. Den som påstår att ett anställningsavtal kommit till stånd har som utgångspunkt bevisbördan för de omständigheter som ska grunda avtalet. Se även t.ex. AD 2003 nr 105, AD 1996 nr 135, AD 1995 nr 84, AD 1988 nr 56, AD 1986 nr 24 och AD 1985 nr 129.

En arbetstagare har normalt ett starkt intresse av att det inte råder någon tvekan i frågan om vem som är hans eller hennes arbetsgivare. En arbetstagare som till följd av oklarheter om vem som är arbetsgivare väcker talan mot någon som inte ansvarar som arbetsgivare, riskerar att anspråket är preskriberat när felet uppmärksammas. Detta gäller särskilt vid anspråk som grundas på anställningsskyddslagen eller kollektivavtal, med de korta preskriptionstider som gäller för sådana anspråk. En arbetstagare som på grund sådan osäkerhet, väljer att väcka talan alternativt mot flera möjliga arbetsgivare kan riskera att behöva ansvara för rättegångskostnader för den part som visar sig inte ansvara som arbetsgivare. Se AD 2016 nr 21 och AD 2012 nr 40. Jfr NJA 2006 s. 599. Det har bl.a. därför ansetts att arbetsgivarsidan har ett ansvar för att undanröja oklarheter om vem som är arbetsgivare. Detta kommer t.ex. till uttryck genom att arbetsgivaren enligt 6 c § anställningsskyddslagen är skyldig att lämna skriftlig information till arbetstagaren om arbetsgivarens namn. Se även t.ex. AD 1976 nr 128.

Den fråga som domstolen har att pröva i ett fall som det aktuella är om den som talan riktas mot på avtalsrättslig grund ansvarar som arbetsgivare. I rättspraxis har frågan – på grund av hur yrkandena framställts eller hur talan i övrigt förts – oftast ställts som om det gäller att avgöra vilket av två möjliga rättssubjekt som ska ansvara som arbetsgivare. Det kan dock tänkas att flera rättssubjekt ansvarar som arbetsgivare för krav som uppkommer i ett anställningsförhållande. Det finns inget som hindrar att flera rättssubjekt, t.ex. inom samma koncern, genom ett uttryckligt avtal åtar sig att gemensamt ansvara för lön och andra ekonomiska anspråk som en arbetstagare kan ha på grund av anställningen. Det kan också tänkas att ett sådant åtagande kan ske genom att t.ex. en behörig företrädare för ett bolag agerar på ett sådant sätt att den arbetspresterande parten med fog får uppfattningen att även det bolaget ansvarar för krav som kan uppkomma på grund av anställningen (jfr AD 1979 nr 128).

En situation som prövats av Arbetsdomstolen är om den som anställer gör det i eget eller annans namn. I AD 1976 nr 128 var frågan om en person som träffat ett anställningsavtal med en arbetstagare, gjort detta för den enskilda firma som personen drev eller för det aktiebolag som personen var ställföreträdare för. Arbetsdomstolen ansåg att den som i en sådan situation sluter avtal blir personligen bunden av avtalet om arbetstagaren när avtalet ingicks varken insåg eller borde inse att motparten ansåg att avtalet slöts för bolagets räkning. Se även AD 1983 nr 130. Även inom den allmänna avtalsrätten är utgångspunkten att den som sluter avtal gör det i eget namn, om denna inte genom sitt agerande klargjort att annan ska vara avtalspart eller om detta ändå får anses följa av omständigheterna, se t.ex. NJA 2014 s. 978 och NJA II 1915 s. 190.

Det finns ett flertal domar där parterna i målen varit oense om den ursprungliga arbetsgivaren eller något annat rättssubjekt ska ansvara för arbetsgivarförpliktelserna. Bedömningen skiljer sig i sådana fall åt beroende på om kravet riktas mot den ursprungliga arbetsgivaren eller någon annan.

Om krav riktas mot *annan än den ursprungliga arbetsgivaren* är den avgörande frågan om behöriga företrädare för detta rättssubjekt gentemot arbetstagaren agerat på ett sätt som gett arbetstagaren fog för uppfattningen att rättssubjektet ansvarar som arbetsgivare.

I AD 2012 nr 40 var omständigheterna i korthet följande. En förening ägde ett aktiebolag. En informatör anställdes av föreningen, men utförde arbete för både föreningen och bolaget. Informatören ansåg att hennes anställning efter några år hade övergått till bolaget. Under senare delen av anställningen hade bolaget angivits som arbetsgivare i lönebesked och av kontrolluppgifter från Skatteverket framgick att lön hade betalats av bolaget. Bolaget hade även angivits som arbetsgivare i vissa försäkringsbesked. Arbetstagersidan framställde yrkanden i första hand mot bolaget och i andra hand mot föreningen. Arbetsdomstolen framhöll att om en arbetstagare utför arbete för flera juridiska personer i en företagsgrupp är det av största vikt att det görs klart för dessa arbetstagare vem som är arbetsgivare. Domstolen angav vidare att en arbetstagare bör kunna lita på uppgifter om arbetsgivare som ges i t.ex. lönebesked. Eftersom bolaget i lönebesked, kontrolluppgifter och försäkringsbesked framstod som arbetsgivare och då varken bolaget eller föreningen gjort klart för informatören att de ansåg att föreningen var hennes arbetsgivare, ansåg domstolen att bolaget var informatörens arbetsgivare.

Av AD 2012 nr 40 framgår alltså att det förhållandet att ett rättssubjekt betalar lön, lämnat lönebesked och kontrolluppgifter – beroende på omständigheterna i det enskilda fallet – kan vara sådana omständigheter som ger arbetstagaren fog för uppfattningen att detta rättssubjekt ansvarar för att de ekonomiska förpliktelser som uppkommer i anställning (jfr AD 1979 nr 128). Att ett annat rättssubjekt än den ursprungliga arbetsgivaren, utan att betala lön, tillgodogör sig arbetet eller utövar arbetsledning, behöver dock inte tala för att det subjektet ansvarar som arbetsgivare, eftersom detta är sedvanligt vid uthyrning av arbetskraft (AD 2006 nr 24).

I mål där arbetstagersidan framställt *krav mot den ursprungliga arbetsgivaren*, och då möts av invändningen att denne inte längre ska ansvara som arbetsgivare, blir bedömningen en annan. Den fråga som domstolen ställt i sådana tvister är om arbetstagaren – tyst eller uttryckligen – har godtagit att han eller hon är anställd hos den som arbetsgivarsidan betraktar som arbetsgivare, i stället för den ursprungligen avtalade arbetsgivaren. I AD 1976 nr 128 framhöll domstolen att det förhållandet att berörda arbetstagare under sitt arbete tycktes ha iakttagit att ett bolag på något sätt hade att göra med rörelsen inte kunde likställas med att de varit införstådda med att detta bolag var deras arbetsgivare, särskilt som deras anställning bara varade ett par månader. Skulle anställningen ha varat en längre tid hade det måhända legat närmare till hands att anta ett tyst samtycke till byte av arbetsgivare. I AD 2016 nr 21, där talan i första hand riktades mot den ursprunglige arbetsgivaren, ansågs det förhållandet, att arbetstagaren under senare delen av anställningen fått lönebesked m.m. från ett annat bolag i samma koncern som den ursprunglige arbetsgivaren, inte medföra att arbetstagaren genom passivitet eller konkludent handlande samtyckt till partsbyte på arbetsgivarsidan. Se även AD 1976 nr 41.

Sammantaget ger denna praxis uttryck för att förutsättningarna skiljer sig åt för att den ursprunglige arbetsgivarens ansvar ska upphöra och för att ett annat rättssubjekt ska bli ansvarig som arbetsgivare. I det förra fallet krävs arbetstagarnas uttryckliga eller tysta samtycke för att den ursprunglige arbetsgivarens ansvar ska upphöra. I det senare fallet krävs att den tillkommande arbetsgivaren agerat på ett sätt som gett arbetstagaren fog för uppfattningen att denne ska ansvara som arbetsgivare.

*Ansvarar L.P. som arbetsgivare?*

Tvisten vid tingsrätten gäller om L.P. ska betala allmänt och ekonomiskt skadestånd till J.N. för brott mot anställningsskyddslagen och semesterlagen. En förutsättning för att J.N:s talan ska vinna bifall är att han var anställd av L.P. i vart fall i april 2016.

J.N. har åberopat en rad omständigheter, bl.a. ett anställningsintyg från den 29 april 2016, som enligt honom har medfört att han vid tidpunkten för avskedandet var anställd av L.P. med den enskilda firman Skandstäd. J.N. har beskrivit detta som att anställningen övergått från bolaget till den enskilda firman.

Den fråga som Arbetsdomstolen har att ta ställning till är om J.N. i april 2016 var anställd hos L.P. med enskild firma Skandstäd. Avgörande för den frågan är om J.N., till följd av de av honom åberopade omständigheterna, haft fog för uppfattningen att han var anställd av den enskilda firman. Domstolen behöver därvid inte pröva om anställningen övergått från bolaget till L.P. Det är alltså tillräckligt för domstolen att ta ställning till om den enskilda firman ska ansvara för de ekonomiska förpliktelser som uppkommer i anställningen, utan att samtidigt pröva om bolagets ansvar har upphört.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Parterna är ense om att bolaget och J.N. i maj 2013 träffade ett anställningsavtal, på sätt som framgår av det skriftliga avtalet. I ett anställningsbevis från mars 2015 anges också bolaget som arbetsgivare.

Något uttryckligt anställningsavtal har inte träffats mellan L.P. och J.N. Det finns dock flera andra omständigheter som talar för att L.P. ska anses ha varit J.N:s arbetsgivare när anställningen upphörde. L.P. betalade J.N:s lön och de återopade lönespecifikationerna från åren 2014, 2015 och 2016 är utställda av L.P. I kontrollbeskedet till Skattemyndigheten avseende inkomståret 2015 anges också L.P. som arbetsgivare. Det är inte mot J.N. bestridande visat att L.P. eller hans revisor gjort klart för J.N. att det, trots att lönen i flera sammanhang angetts härröra från L.P., är bolaget och inte L.P. som skulle ansvara för de ekonomiska förpliktelser som uppkom i anställningen. I ett anställningsintyg från den 29 april 2016, dvs. i direkt anslutning till att anställningen upphörde, anges att J.N. varit anställd av den enskilda firman mellan den 15 maj 2013 och den 15 april 2016. Intyget har utfärdats av L.P. eller i vart fall på hans uppdrag.

Med beaktande härav, och då bolaget och den enskilda firman företräds av samma person, har J.N. enligt Arbetsdomstolens mening haft fog för uppfattningen att L.P. skulle ansvara för krav som grundas på anställningen. Denna bedömning ändras inte av att J.N:s fackliga organisation påkallat tvisteförhandlingar med bolaget om de aktuella kraven.

Arbetsdomstolen finner alltså att J.N. i april 2016 varit anställd av L.P. med enskild firma Skandstäd.

### *Slutsatser*

Med denna bedömning ska J.N:s yrkande om att Arbetsdomstolen ska ändra tingsrättens mellandom bifallas. Det innebär vidare att tingsrättens dom från den 16 oktober 2017 ska undanröjas, utom såvitt avser beslutet om ersättning enligt rättshjälpslagen, och att målet ska återförvisas till tingsrätten för fortsatt handläggning.

Arbetsdomstolen finner att den ersättning som Jerker Öhrfeldt begärt för hans biträde i Arbetsdomstolen är skälig, varför han ska tillerkännas yrkat belopp.

Det åligger tingsrätten att efter målets återupptagande pröva frågan om skyldighet för part att betala ersättning för motparts rättegångskostnader i Arbetsdomstolen (se 18 kap. 15 § tredje stycket rättegångsbalken).

### **Domslut**

1. Men ändring av tingsrättens mellandom den 29 augusti 2017 förklarar Arbetsdomstolen att J.N. i april 2016 var anställd hos L.P. med enskild firma Skandstäd.

2. Arbetsdomstolen undanröjer tingsrättens dom den 16 oktober 2016 vad avser punkten 1 och 2 i domslutet och återförvisar målet till tingsrätten för fortsatt handläggning.

3. Arbetsdomstolen fastställer ersättning enligt rättshjälpslagen till Jerker Öhrfeldt för hans biträde till J.N. i Arbetsdomstolen till 7 644 kr, varav 6 115 kr för arbete och 1 529 kr för mervärdesskatt.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Dag Ekman, Berndt Molin, Karl Olof Stenqvist, Johanna Torstensson, Gerald Lindberg och Ingemar Hamskär.  
Enhälligt.

Rättssekreterare: Maria Lundberg



## Domsbilaga 1

Tingsrättens mellandom (ledamot: Maria Böös)

### **BAKGRUND**

**J.N.** har i ansökan om stämning begärt att L.P. med enskild firma Skandstäd till honom ska betala allmänt och ekonomiskt skadestånd med vissa angivna belopp. Som grund för sin talan har han anfört att L.P. den 17 april 2016 har avskedat honom i strid med LAS, att L.P. inte underrättat honom om hans rätt till överläggning före avskedandet i, att han inte fått en sådan fullföljdshänvisning som stadgas i 19 § LAS, att avskedandet inte har överlämnats till honom personligen samt att han har fråntagits sin rätt att ta ut semester.

**L.P.** har bestritt J.N:s talan. Som grund för sitt bestridande har *han i första hand* gjort gällande att J.N., vid den tidpunkt då anställningen upphörde, inte var anställd hos honom med enskild firma Skandstäd, utan hos Skandstäd AB. *I andra hand* att han gjort gällande att J.N. själv har frånträtt anställningen och *i tredje hand* att det har funnits såväl laga grund för avskedande som saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl. L.P. har vitsordat att formkraven för avskedande eller uppsägning inte har följts i de avseenden J.N. har angett. Han har bestritt att J.N. skulle ha fråntagits sin rätt att ta ut semester.

J.N. har yrkat att tingsrätten i mellandom ska förklarar att han i april 2016 varit anställd av L.P:s enskilda firma. L.P. har inte haft någon invändning mot att denna fråga prövas i mellandom. Tingsrätten har den 6 mars 2017 beslutat att frågan ska prövas i mellandom.

### **YRKANDE OCH INSTÄLLNING**

**J.N.** har, såvitt nu är i fråga, yrkat att tingsrätten ska förklara att han i april 2016 har varit anställd av L.P. med enskild firma Skandstäd.

**L.P.** har bestritt J.N:s yrkande.

### **UTVECKLING AV TALAN**

#### **J.N.**

Han var vid tidpunkten för avskedandet anställd av L.P. med enskild firma Skandstäd. Det vitsordas att hans ursprungliga anställningsavtal ingicks med Skandstäd AB. Anställningen har dock senare övergått från Skandstäd AB till L.P. med enskild firma Skandstäd.

I anställningsintyg från arbetsgivaren daterat den 29 april 2016 anges att han varit anställd som diskare hos L.P. med enskild firma Skandstäd mellan den 15 maj 2013 och den 15 april 2016. Av ett tidigare anställningsintyg daterat den 30 mars 2015 framgår att han har varit anställd som lokalvårdare hos

Skandstád AB, d.v.s. i en annan befattning än den han gör gällande att han hade vid tidpunkten för avskedandet. Genom intyget den 29 april 2016 har han fått information om att den enskilda firman är hans arbetsgivare, som han har haft rätt att ta fasta på.

De lönespecifikationer han har åberopat i målet anger organisationsnumret för den enskilda firman. Åberopat kontrollbesked från Skatteverket anger L.P. med enskild firma Skandstád som den som har betalat ut lön till honom för taxeringsåret 2016.

Det L.P. har anfört om att facket har påkallat MBL-förhandling och omständigheterna kring denna saknar relevans för bedömningen av vem som i april 2016 ska anses ha varit hans arbetsgivare. All mejlkorrespondens mellan ombuden har varit rubricerad med den enskilda firmans namn utan tillägget AB, vilket hade tillförts om aktiebolaget hade avsetts. Vidare angavs L.P:s personnummer i det initiala brev med underrättelse han skickade till L.P., som ostridigt har tagits emot av denne.

#### **L.P.**

J.N. har ingått avtal om anställning som lokalvårdare och diskare hos Skandstád AB. Provanställningen påbörjades den 15 maj 2013. J.N. har hela tiden varit anställd hos Skandstád AB, inte hos L.P. med enskild firma Skandstád, men har sedan anställningens början fått sin lön utbetald från den enskilda firman. Att lönen har utbetalats därifrån har skett mot bakgrund av att den kund för vilken J.N. utförde arbete hade en avtalsrelation med den enskilda firman. J.N. blev informerad om att lönen skulle utbetalas från den enskilda firman och vad anledningen till detta var. Han accepterade detta och har aldrig under anställningen hävdats att han, pga. av att lönen betalats från den enskilda firman, också ska anses vara anställd där.

J.N. bad i mars 2015 L.P. om ett anställningsintyg, utan att lämna några vidare instruktioner om intygets innehåll. Ett intyg upprättades den 30 mars 2015 där J.N. angavs vara anställd hos Skandstád AB.

J.N. förklarade i april 2016 att han behövde ett ytterligare anställningsintyg och att syftet var att få en ny anställning. L.P. upprättade ett anställningsintyg den 29 april 2016, helt i enlighet med J.N:s instruktioner, där det angavs att denne var anställd hos den enskilda firman Skandstád. L.P. faktiska uppfattning om att J.N. var anställd hos Skandstád AB var trots intygets upprättande oförändrad.

Anställningsintyget den 29 april 2016 är inte att betrakta som ett exemplar av det lagstadgade arbetsgivarintyget upprättat på blankett i enlighet med ALF, 1997:238. 47 § 2 st. Vidare framgår det inte vem som undertecknat intyget, mer än en hänvisning till ett mobilnummer. Numret går till en företagsmobil hos Skandstád AB i L.P:s namn.

J.N. har den 13 juni 2016 kallat Skandstád AB till MBL- förhandling med diariernr 20169020295 rörande den påstådda uppsägningen av honom den 19

april 2016. Han var alltså då, trots innehållet i det nyss nämnda anställningsintyget, av uppfattningen att hans arbetsgivare var Skandstäd AB.

J.N:s och hans fackliga ombud hos HRF (Hotell och restaurangfacket), J.V., genomförde den 7 juli 2016 förhandling på HRF avd. 02. Under förhandlingen närvarande från arbetsgiversidan endast Tomas Lesniewski, som är L.P:s ombud i detta mål. Tomas Lesniewski visade vid förhandlingen för J.V. upp en skriftlig fullmakt för honom att företräda Skandstäd AB.

Jerker Öhrfeldt har inte vid något tillfälle i korrespondensen mellan honom och L.P:s ombud i detta mål, Tomas Lesniewski, hänvisat till att han företräder J.N. i förhållande till den enskilda firman Skandstäd. Jerker Öhrfeldt har fått information om att MBL- förhandlingen mellan J.N. och Skandstäd AB har fått diarienummer 20169020295. AB. Jerker Öhrfeldt har även mottagit en handling där det tydligt framgår att HRF frånträder förhandlingarna med Skandstäd AB med det diarienummer som tidigare angetts. Han har trots detta aldrig motsatt sig att J.N. skulle vara anställd hos Skandstäd AB, förklarat att han är av uppfattningen att J.N. är anställd hos enskilda firman Skandstäd eller på något sätt agerat för att utreda vem som är dennes arbetsgivare.

Tomas Lesniewski kontaktade den 8 augusti 2016 J.V. med frågor rörande vem som företräder J.N., mot bakgrund av att L.P. hade mottagit krav från motpartsombudet Jerker Öhrfeldt. Tomas Lesniewski konstaterade då att det måste vara J.V. och HRF, då MBL-förhandlingen aldrig avslutats.

Den 9 augusti 2016 skickade Tomas Lesniewski mejl till Jerker Öhrfeldt om att han väntade på förhandlingsprotokoll enligt MBL. Den 10 augusti 2016 mottog Tomas Lesniewski mejl med bifogat protokoll från MBL-förhandlingen vari förhandlingen ajournerats. Protokollet var inte undertecknat av någon förhandlingspart.

Den 11 augusti 2016 återsände Tomas Lesniewski protokollet, som även förtydligats rörande Skandstäd ABs inställning samt undertecknats av honom. Den 15 augusti 2016 mottog Tomas Lesniewski en handling via post från HRF dagtecknad den 10 augusti 2016 om att HRF frånträder förhandlingen gällande Skandstäd AB och diarienummer 20169020295. Den 16 augusti 2016 skickade Tomas Lesniewski denna handling till Jerker Öhrfeldt, som inte reagerade över att J.N. synes vara av uppfattningen att hans arbetsgivare var Skandstäd AB och att det var gentemot Skandstäd AB HRF frånträdde MBL-förhandlingen.

Den 29 augusti 2016 mejlade Tomas Lesniewski till Jerker Öhrfeldt och klargjorde att arbetsgivarens inställning var att någon uppsägning inte ägt rum. Den 12 september 2016 sände Jerker Öhrfeldt ett mejl till Tomas Lesniewski med en rad frågor, såsom vem som förde protokoll från MBL-förhandlingen och om Tomas Lesniewski kunde redogöra för hur den aktuella situationen uppkommit. Vem Jerker Öhrfeldt ansåg vara

arbetsgivare berördes aldrig, trots att han hade mottagit underlag där Skandstäd AB angavs som arbetsgivare och förhandlingspart enligt MBL.

Den 21 september 2016 svarade Tomas Lesniewski Jerker Öhrfeldt att det var den fackliga representanten som förde protokoll samt redogjorde för att arbetsgivarens inställning var att någon uppsägning inte skett. Jerker Öhrfeldt har utan att redogöra för talan, utan att försäkra sig om vem som var J.N:s arbetsgivare och utan att utvärdera eventuella möjligheter till en samförståndslösning stämt den enskilda firman Skandstäd.

Det vitsordas att de anställningsintyg och de lönespecifikationer J.N. har gett in är äkta. Det är inte, såsom J.N. påstår, ostridigt mellan parterna att L.P. har mottagit det initiala brev med underrättelse J.N. har hänvisat till.

## **BEVISNING**

Båda parter har åberopat skriftlig bevisning

## **DOMSKÄL**

Det tingsrätten har att pröva i denna mellandom är om J.N. i april 2016 varit anställd av L.P:s enskilda firma. Utgångspunkten för bestämmande av vem som är att betrakta som arbetsgivare är anställningsavtalet. Arbetsgivaren är den arbetstagaren har ingått detta avtal med.

Parterna är överens om att J.N. den 15 maj 2013 ingick ett anställningsavtal med Skandstäd AB och att han samma månad började arbeta åt bolaget. Enligt J.N. har hans anställning senare övergått till L.P. med enskild firma Skandstäd, medan L.P. har gjort gällande att något byte av arbetsgivare inte har ägt rum.

J.N. har inte uttryckligen angett hur han menar bytet av arbetsgivare har gått till. Tingsrätten anser inte att någon av de handlingar han har åberopat utvisar att han har träffat ett skriftligt anställningsavtal med L.P. med enskild firma Skandstäd. Inte heller har han redogjort för några omständigheter som kan uppfattas som ett påstående om att ett muntligt anställningsavtal har träffats mellan honom och L.P. med enskild firma Skandstäd. Som tingsrätten förstår hans talan gör han gällande att övergången från anställningen hos Skandstäd AB till den enskilda firman har uppstått genom konkludent handlade från L.P:s sida, som inneburit att han sedan lång tid före april 2016 med fog har uppfattat den enskilda firman som sin arbetsgivare. Att ett anställningsförhållande kan uppstå genom konkludent handlande från arbetsgivarens sida framgår av bl.a. rättsfallet NJA 1988 s. 38, där ett anställningsförhållande ansågs ha uppstått genom att ett bolag på visst sätt hade förfogat över en persons arbetskraft.

J.N. har åberopat ett anställningsintyg daterat den 29 april 2016, vari anges att han mellan den 15 maj 2013 och den 15 april 2016 varit anställd som diskare hos ”Skandstäd med organisationsnummer 770402-7015”. Det nummer som har benämnts som organisationsnummer i anställningsintyget motsvarar L.P. personnummer. Enligt J.N. har han genom detta intyg fått

information om att den enskilda firman är hans arbetsgivare, som han har haft rätt att ta fasta på.

J.N. har även åberopat ett anställningsintyg, daterat den 30 mars 2015, där Skandstäd AB har uppgett att han från den 15 november 2013 har varit tillsvidareanställd som lokalvårdare hos bolaget. Han har påpekat att detta anställningsintyg avser en annan befattning än den han gör gällande att han hade vid tidpunkten för avskedandet.

Om de båda anställningsintygen är korrekta skulle J.N. den 15 maj 2013 ha anställts som diskare hos L.P. med enskild firma Skandstäd och den 15 november 2013 som lokalvårdare hos Skandstäd AB. Från den 15 november 2013 och i vart fall fram till den 30 mars 2015 då det första anställningstyget utfärdades skulle han alltså ha innehaft två parallella anställningar, en hos bolaget och en hos den enskilda firman. Ingen av parterna har påstått att så skulle ha varit fallet.

Enligt tingsrättens mening ger anställningsintygen inte något tillförlitligt underlag för bedömningen av om J.N:s arbetsgivare i april 2016 har varit L.P. med enskild firma Skandstäd eller om arbetsgivaren fortsatt att vara Skandstäd AB. Mot bakgrund av att de båda anställningsintygens innehåll inte stämmer överens med hur någon av parterna framställt J.N:s anställningsförhållanden anser tingsrätten inte att anställningstyget från den 29 april 2016 gett honom fog att uppfatta det som att hans anställning hade övergått från L.P. med enskild firma Skandstäd.

J.N. har åberopat ett antal lönebesked där Skandstäd med ”organisationsnummer” 770402-7015 har angetts som utbetalare av hans lön. Lönebeskeden avser månaderna december 2014, februari 2015, november 2015 samt januari 2016. Det förhållandet att lönen har utbetalats av L.P. med enskild firma Skandstäd skulle normalt sett tala starkt för att den enskilda firman varit arbetsgivaren. Parterna är dock överens om att den ursprungliga arbetsgivaren varit Skandstäd AB, men att lönen redan från anställningens början har betalats ut från den enskilda firman. Mot denna bakgrund anser tingsrätten inte att uppgifter på lönebesked från 2014, 2015 och 2016, om att den enskilda firman är utbetalare av J.N:s lön, vare sig talar för att det faktiskt har skett ett byte av arbetsgivare eller att han haft fog för att uppfatta situationen på detta sätt.

Enligt ett av J.N. åberopat kontrollbesked från Skatteverket har L.P., men däremot inte Skandstäd AB, lämnat kontrolluppgift för honom avseende taxeringsåret 2016. Kontrolluppgifter gällande taxeringsåret 2016 avser inkomster intjänade under år 2015. Enligt tingsrättens mening skulle ett kontrollbesked med detta innehåll normalt sett tala för att J.N:s arbetsgivare under år 2015 varit den enskilda firman. Eftersom det anställningstyg från den 30 mars 2015 J.N. har åberopat anger att han detta datum var tillsvidareanställd hos Skandstäd AB anser tingsrätten dock inte att kontrolluppgiftens innehåll ger någon vägledning för bedömningen av om han den 1 april 2016 hade bytt arbetsgivare till den enskilda firman. Inte heller anser tingsrätten det förhållandet att L.P. lämnat kontrolluppgift för

inkomståret 2015 har gett J.N. befogad anledning att uppfatta det som att det hade skett ett byte av arbetsgivare.

L.P. har anfört att vare sig J.N., dennes fackliga företrädare eller dennes ombud i detta mål, som var hans ombud även under förhandlingarna med arbetsgivaren, innan målet kom in till tingsrätten har gjort någon invändning om att Skandstäd AB skulle ha varit fel arbetsgivarpart. Han har åberopat en handling benämnd "förhandlingsframställan" daterad den 13 juni 2016 där det står att Hotell och restaurangfacket för J.N:s räkning begär förhandling med Skandstäd AB. Vidare har han åberopat en handling daterad den 10 augusti 2016 där det anges att J.N:s fackförbund frånträder förhandlingen gällande Skandstäd AB.

J.N. har inte påstått att han under de förhandlingar som föregick processen i tingsrätten uttryckligen skulle ha gjort invändningen att Skandstäd AB var fel part, men har anfört att all mejlkorrespondens mellan ombuden har varit rubricerad med den enskilda firmans namn utan tillägget AB, vilket hade tillförts om aktiebolaget hade avsetts.

Om J.N. hade uppfattat det som att hans anställning i april 2016 hade övergått från Skandstäd AB till L.P. med enskild firma Skandstäd har tingsrätten svårt att förstå varför hans fackliga förträdare kallat Skandstäd AB till de förhandlingar som föregått processen i tingsrätten och varför vare sig han, hans fackliga företrädare eller hans juridiska ombud innan processen i tingsrätten påbörjades har invänt att Skandstäd AB är fel part.

Sammanfattningsvis anser tingsrätten att det finns omständigheter som skulle kunna tala för J.N:s anställning i april 2016 hade övergått från Skandstäd AB till L.P. med enskild firma Skandstäd, men att flertalet förhållanden talar i motsatt riktning. Enligt tingsrättens mening har J.N. inte styrkt att hans anställning har övergått från Skandstäd AB till L.P. med enskild firma Skandstäd. Tingsrätten anser inte heller att de omständigheter som kommit fram har gett J.N. fog för att uppfatta det som att så hade skett. Hans yrkande att tingsrätten ska förklara att han i april 2016 har varit anställd av L.P. med enskild firma Skandstäd ska därför avslås.

**Vid den prövning som ska göras enligt 49 kap. 1 § andra stycket rättegångsbalken finner tingsrätten att domen ska få överklagas endast i samband med att tingsrättens slutliga avgörande överklagas.**

**DOMSLUT**

Tingsrätten avslår J.N:s yrkande att tingsrätten ska förklara att han i april 2016 har varit anställd av L.P. med enskild firma Skandstäd.

## Bilaga 2

Tingsrättens dom (ledamot: Maria Böös)

### **YRKANDEN OCH INSTÄLLNING**

J.N. har yrkat att L.P. med enskild firma Skandstäd till honom ska betala

1) allmänt skadestånd *i första hand* med 150 000 kr och *i andra hand* med 100 000 kr samt ränta på respektive belopp enligt 6 § räntelagen från dag för delgivning av stämningsansökan till dess betalning sker,

2) allmänt skadestånd med 30 000 kr samt ränta enligt 6 § räntelagen från dag för delgivning av stämningsansökan till dess betalning sker,

3) allmänt skadestånd med 20 000 kr samt ränta enligt 6 § räntelagen från dag för delgivning av stämningsansökan till dess betalning sker,

4) ekonomiskt skadestånd *i första hand* med 8 907 kr för perioden den 17 april 2016 till den 30 april 2016 och med 19 085 kr per månad från den 25 juni 2016 till dag för huvudförhandling i målet. På beloppet 8 907 kr har yrkats ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 maj 2016 till dess betalning sker och på resterande belopp ränta enligt 6 § räntelagen från den 25:e varje månad till dess betalning sker. *I andra hand* har J.N. yrkat ekonomiskt skadestånd med ett belopp motsvarande hans uppsägningslön.

J.N. har förbehållit sig rätten att yrka att L.P. med enskild firma Skandstäd till honom ska betala lön för perioden februari 2016 till april 2016.

L.P. med enskild firma Skandstäd har bestritt J.N:s talan i dess helhet. Han har vitsordat 2 000 kr beträffande punkten 2, 2 000 kr beträffande punkten 3 samt sättet att beräkna ränta som skäliga i och för sig.

Båda parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

### **GRUNDER**

#### **J.N.**

L.P. med enskild firma Skandstäd har avskedat honom i strid med LAS. Det har inte förelegat vare sig laga grund för avskedande eller saklig grund för uppsägning.

Det allmänna skadeståndet enligt punkten 1 ska utgå till följd av den kränkning han har utsatts för genom avskedandet. Om tingsrätten finner att det har saknats såväl laga grund för avskedande som saklig grund för uppsägning yrkas allmänt skadestånd om 150 000 kr. I detta fall ska fullt ekonomiskt skadestånd enligt punkten 4 och 5 utgå. Om tingsrätten finner att det inte har funnits laga grund för avsked, men däremot saklig grund för uppsägning yrkas skadestånd om 100 000 kr. I den situationen yrkas ekonomiskt skadestånd motsvarande uppsägningslönen.



Det allmänna skadeståndet enligt punkten 2 ska utgå till följd av att L.P. med enskild firma Skandstäd inte underrättat J.N. om hans rätt till överläggning före avskedandet i enlighet med 30 § LAS, att J.N. inte fått en sådan fullföljdshänvisning som stadgas i 19 § LAS samt att avskedandet inte har överlämnats till honom personligen.

Det allmänna skadeståndet enligt punkten 3 ska utgå till följd av att J.N. har lidit en rättsförlust då han har fått semesterersättning om 12 procent på lönen varje månad istället för sammanhängande semester med semesterlön och semestertillägg, vilket inneburit att han fråntagits sin rätt att ta ut semester. Det ekonomiska skadeståndet under punkt 4 är beräknat utifrån en månadslön om 17 040,50 kr (173 h x 98,50 kr/h) plus semesterersättning om 12 procent enligt lag. Arbetstidsmättet om 173 h utgår från närmast tillämpliga kollektivavtal.

### **L.P. med enskild firma Skandstäd**

J.N. är anställd hos Skandstäd AB (556880-6532), inte hos L.P. med enskild firma Skandstäd. Mot bakgrund av att J.N. har väckt talan mot fel part ska käromålet ogillas.

Om tingsrätten finner att J.N. är anställd hos L.P. med enskild firma Skandstäd görs gällande att anställningen inte har upphört.

Om tingsrätten finner att anställningen har upphört görs gällande *i första hand* att J.N. själv har frånträtt anställningen och *i andra hand* att det har funnits såväl laga grund för avskedande som saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl.

Det vitsordas att L.P. med enskild firma Skandstäd inte har följt formkraven för avskedande eller uppsägning enligt punkten 2.

Det vitsordas vidare att J.N. har fått sin semesterersättning utbetald på det sätt han angett men inte att han blivit betagen sin rätt till semester.

Vad gäller sättet att beräkna J.N:s lön kan vitsordas att han haft en timlön om 98,50 kr men inte att hans anställning har omfattat 173 timmar per månad.

### **J.N.**

J.N. var vid tidpunkten för avskedandet, den 17 april 2016, anställd av L.P. med enskild firma Skandstäd. Det vitsordas att hans ursprungliga anställningsavtal ingicks med Skandstäd AB. Anställningen har dock senare övergått från Skandstäd AB till L.P. med enskild firma Skandstäd.

J.N. har yrkat att tingsrätten i mellandom ska förklarar att han i april 2016 varit anställd av L.P:s enskilda firma. L.P. har inte haft någon invändning mot att denna fråga prövas i mellandom. Tingsrätten har den 6 mars 2017 beslutat att frågan ska prövas i

mellandom

## **DOMSKÄL**

I mellandom meddelad den 29 augusti 2017 har tingsrätten avslagit J.N:s yrkande att tingsrätten ska förklara att han i april 2016 har varit anställd av L.P. med enskild firma Skandstäd. I och med detta faller den grundläggande förutsättningen för hans talan, att den har riktats mot rätt part. Följden av detta blir att hans talan ska ogillas.

### *Rättegångskostnader*

J.N. har i första hand yrkat att L.P., oavsett utgången i målet, ska åläggas att ersätta honom för hans rättshjälpskostnader. I andra hand har han yrkat att tingsrätten ska besluta att vardera parten ska stå för sina rättegångskostnader.

J.N. har i denna del anfört följande. Målet har till största delen gällt frågan om preskription. Eftersom L.P. under processens gång har frånfallit denna invändning ska han ses som förlorande part och därför åläggas ansvar för J.N:s rättshjälpskostnader. L.P. har vidare föranlett en onödig rättegång, genom att först efter det att talan har anhängiggjorts göra invändning om att han är fel part. I vart fall ska, med stöd av 5 kap. 2 § lagen om rättegången i arbetstvister, beslutas att vardera parten ska stå för sina rättegångskostnader. Detta eftersom J.N. har haft skälig anledning att få tvisten prövad.

L.P. har bestritt J.N:s yrkanden om rättegångskostnadernas fördelning och vidhållit sitt yrkande om ersättning för rättegångskostnader. Han har bestritt att målet till största delen skulle ha gällt frågan om preskription. Han har anfört att målet till största delen har gällt vem som varit J.N:s arbetsgivare och frågan om J.N. blivit avskedad. Han har vidare bestritt att han skulle ha föranlett en onödig rättegång. Han har också bestritt att J.N. har haft sådan skälig anledning att få tvisten prövad att regeln i 5 kap. 2 § lagen om rättegången i arbetstvister är tillämplig.

Tingsrätten har i mellandom avslagit J.N:s yrkande att tingsrätten ska förklara att han i april 2016 har varit anställd av L.P. Som en följd av detta har tingsrätten nu ogillat J.N:s talan mot L.P. i dess helhet. Under dessa förhållanden anser tingsrätten inte den omständigheten att L.P. har gjort en invändning om preskription, som han frånfallit efter sammanträde för muntlig förberedelse, innebär att han ska anses som förlorande part. Han kan därför inte på denna grund åläggas att ansvar för J.N:s rättshjälpskostnader.

Vad gäller J.N:s påstående att L.P. har föranlett en onödig rättegång har L.P. vidgått att han inte innan J.N. väckt talan mot honom har gjort invändning om att han inte är rätt part. Samtidigt har, som tingsrätten konstaterat i mellandomen, J.N:s fackliga förträdare kallat Skandstäd AB till de förhandlingar som föregått processen i tingsrätten, inte L.P. med enskild firma Skandstäd. Som också anges i mellandomen har det inte heller kommit fram av utredningen att vare sig J.N., hans fackliga företrädare eller

hans juridiska ombud före tingsrättsprocessen har gjort någon invändning om att Skandstöd AB inte är rätt part. Under dessa förhållanden anser tingsrätten inte att det före tingsrättsprocessen måste ha framstått som så klart för L.P. att J.N. ansåg att hans anställning hade övergått från Skandstöd AB till L.P. med enskild firma Skandstöd att han dessförinnan borde ha gjort invändning om att han inte är part. L.P. kan därför inte anses ha föranlett en onödig rättegång med anledning av att han har gjort denna invändning först sedan J.N. väckt talan mot honom.

Enligt 5 kap. 2 § första stycket lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister kan rättegångskostnaderna i en arbetstvist kvittas mellan parterna (d.v.s. vardera parten får bära sin kostnad), om den part som har förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. Denna bestämmelse är ett undantag från huvudregeln i 18 kap 1 § rättegångsbalken om att den förlorande parten skall ersätta motpartens rättegångskostnader.

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.

I rättsfallet AD 2002 nr 21 konstaterar arbetsdomstolen att 5 kap. 2 § första stycket lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister bara är tillämpligt när målet har prövats i sak och inte i en situation då käranden återkallat sin talan. I detta fall har J.N. visserligen inte återkallat sin talan. Målet har däremot inte prövats i sak på annat sätt än att hans talan har ogillats på grund av att den inte har riktats mot rätt part. I denna situation finner tingsrätten inte skäl att med tillämpning av 5 kap 2 § första stycket lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister besluta om att vardera parten ska stå för sina rättegångskostnader.

Inte heller av något annan anledning finner tingsrätten skäl att frånga huvudregeln, att den part som förlorat målet ska åläggas att ersätta motparten för dennes rättegångskostnader. J.N. ska alltså ersätta L.P. för hans rättegångskostnader i den mån de är skäliga.

J.N. har invänt mot det av L.P. begärda beloppet avseende rättegångskostnader och anfört att ersättning inte kan utgå för arbete hänförligt till den förhandling som hållits med arbetstagarorganisationen HRF. Parterna är numera överens om att L.P. inte har rätt att få ersättning för mervärdesskatt.

Den ersättningspost som upptagits i den specifikation som bifogats L.P:s kostnadsyrkande gällande förhandlingar med arbetstagarorganisationen HRF omfattar 1,5 timmars arbete. Posten innehåller dessutom delposterna ”upprepad korrespondens med motpartsombud” och ”upprättande av fullmakt”. Under dessa förhållanden finner tingsrätten inte anledning att

betrakta ersättningsposten som annat skälig. Även i övrigt är den av L.P. yrkade ersättningen för rättegångskostnader är skälig.

### **DOMSLUT**

1. Tingsrätten ogillar käromålet.
2. J.N. ska ersätta L.P. för dennes rättegångskostnader med 37 134 kr, varav 35 904 kr avser ombudsarvode, samt ränta på beloppet enligt 6§ räntelagen (1975:635) från dagen för denna dom till dess betalning sker.
3. Jerker Öhrfeldts ersättning enligt rättshjälpslagen bestäms till 76 326 kr, varav 61 061 kr avser arbete och 15 265 kr mervärdesskatt.