

Domen kommer inte att refereras i publikationen Arbetsdomstolens domar.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2025-02-19
Stockholm

Dom nr 6/25
Mål nr B 25/24

KLAGANDE

K.V.

Ombud: jur.kand. Omar Berger, Omar Berger AB, Box 4059,
102 61 Stockholm

MOTPART

Stockholm Ost & Vin AB, 559129-1157, Renstiernas gata 27,
116 31 Stockholm

Ombud: advokaterna Louise D'Oliwa och Lucas Wahlsjö, Advokatbyrån
D'Oliwa, Box 12310, 102 28 Stockholm

SAKEN

lönefordran

ÖVERKLAGAD DOM

Södertörns tingsrätts dom den 6 februari 2024 i mål nr T 14699-22

Tingsrättens dom, se bilaga.

Yrkanden m.m.

K.V. har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska bifalla hans i tingsrätten förda talan i alla delar, befria honom från skyldigheten att ersätta Stockholm Ost & Vin AB (bolaget) för dess rättegångskostnader i tingsrätten och i stället förplikta bolaget att ersätta hans rättegångskostnader där.

Bolaget har motsatt sig att tingsrättens dom ändras och yrkat att K.V. – under alla förhållanden – ska ersätta de delar av bolagets rättegångskostnader i tingsrätten som hänför sig till hans frånfallna yrkanden om resultatbonus och semesterersättning.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen. Bolaget har även yrkat att K.V. – under alla förhållanden – ska ersätta de delar av bolagets rättegångskostnader som hänför sig till den av honom åberopade nya bevisningen, som Arbetsdomstolen beslutat att inte tillåta.

Parternas talan och utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Parterna har till stöd för sin talan åberopat samma grunder och utvecklat sin talan på i huvudsak samma sätt som i tingsrätten. Bolaget har förtydligat att dess kvittningsskilda motfordringar rätteligen uppgår till 35 134,27 kr.

Parterna har lagt fram samma utredning som i tingsrätten. Arbetsdomstolen har tagit del av den muntliga bevisningen genom uppspelning av tingsrättens ljud- och bildupptagningar.

Domskal

Twisten

Den 23 juli 2019 undertecknade parterna ett skriftligt anställningsavtal enligt vilket K.V. anställdes som restaurangchef hos bolaget. Bolagets ställföreträdare C.M. undertecknade avtalet för bolagets räkning. Enligt det skriftliga anställningsavtalet hade K.V. rätt till en månadslön om 35 000 kr, ersättning för mobilsamtal som gjordes för företagets räkning samt en resultatbonus om 250 000 kr enligt vissa angivna villkor. K.V. skulle enligt avtalet börja arbeta den 20 augusti 2019 eller vid en tidigare tidpunkt i augusti.

Parterna är överens om att K.V. påbörjade sin anställning den 13 augusti 2019 och att anställningen upphörde i juni 2020. Det är även ostridigt att parterna under våren 2020 ingick en muntlig överenskommelse om att K.V:s månadslön från och med den 1 april 2020 skulle övergå till timlön samt att K.V. inte har lämnat någon redovisning avseende kostnader för mobilsamtal till bolaget.

Twisten handlar om bolaget är skyldigt att betala K.V. övertidsersättning för perioden augusti 2019–mars 2020, ersättning för arbete utfört på s.k. röda dagar (Arbetsdomstolen uppfattar detta som arbete utfört på helgdagar) under perioden december 2019–juni 2020 samt mobilersättning för augusti 2019 och perioden mars–juni 2020. Parterna tvistar också om bolaget är skyldigt att betala K.V. en högre timlön för arbete under april och maj 2020 samt lön för arbete utfört i augusti 2019.

Om Arbetsdomstolen kommer fram till att K.V. har rätt till ersättning från bolaget, har bolaget gjort gällande att det har kvittningsgilla motfordringar på K.V. med ett belopp om 35 134,27 kr.

Har K.V. rätt till den ersättning han begärt?

Som angetts ovan är det alltså ostridigt i målet att parterna, efter föregående avtalsförhandlingar dem emellan, i juli 2019 undertecknade ett skriftligt anställningsavtal. K.V. har, i första hand, gjort gällande att parterna var överens om att han, utöver vad som framgår av det skriftliga avtalet, hade rätt till övertidsersättning för arbete som översteg ordinarie arbetstid och ersättning för arbete utfört på röda dagar. Han har även påstått att parterna var överens om att han hade en ovillkorlig rätt till mobilersättning om 500 kr per månad. Bolaget har å sin sida gjort gällande att det skriftliga anställningsavtalet återspeglade samtliga villkor som parterna var överens om, och att K.V. därför inte har rätt till mer ersättning än den som betalats. Bolaget har inte heller vitsordat några av de belopp som K.V. har yrkat.

Rätt till övertidsersättning?

Som tingsrätten konstaterat är det K.V. som har bevisbördan för att han har arbetat utöver ordinarie arbetstid. K.V. har i förhör berättat bl.a. att han registrerade sin arbetstid med en stämpelklocka, att han arbetade övertid när bemanningen i restaurangen var låg och att han vanligtvis lade sitt eget schema. C.M. har däremot uppgett att K.V. aldrig har beordrats att arbeta övertid.

Av lönespecifikationerna från oktober 2019–april 2020 framgår att K.V:s arbetstid registrerades dels avseende totalt arbetade timmar, dels i en timbank, vilket talar för att K.V. vissa månader utförde arbete utöver vad som framstår som ett heltidsmått. Av lönespecifikationen från april 2020 framgår att timbanken uppgick till 93,49 timmar. K.V. har emellertid inte lämnat några närmare uppgifter om vid vilka tidpunkter han arbetat övertid eller hur denna tid har förhållit sig till hans ordinarie arbetstid. Inte heller har det klarlagts om timmarna i timbanken avsåg just övertid, som skulle kompenseras med övertidsersättning, och inte flextid.

Sammantaget anser Arbetsdomstolen att K.V., mot bolagets bestridande, inte har styrkt att han har arbetat övertid. Yrkandet avseende övertidsersättning ska alltså ogillas.

Rätt till ersättning för arbete på röda dagar?

Det framgår inte av utredningen att frågan om ersättning för arbete på röda dagar diskuterades mellan parterna inom ramen för löneförhandlingen. K.V. har inte närmare redogjort för vare sig hur parterna kom överens om ett sådant villkor eller hur en sådan ersättning skulle förhålla sig till den avtalade ob-ersättningen. K.V:s påstående om ett avtal om rätt till ersättning för arbete på röda dagar är alltför oprecist för att bolaget ska anses vara skyldigt att motbevisa det. K.V. har därför enligt huvudregeln bevisbördan för sitt påstående.

Det har inte blivit närmare belyst vad en rätt till ersättning för arbete på röda dagar mer precist skulle bestå i. Det ligger nära till hands att uppfatta det som att en förhöjd ob-ersättning skulle betalas för sådana dagar, men K.V:s talan synes närmast utgå från att arbetad tid under dessa dagar över huvud taget inte ersatts. Hur det som betecknats som röda dagar förhållit sig till de registrerade arbetade timmarna eller timbanken är också oklart. Det enda stödet i utredningen för en rätt till särskild ersättning för arbete under röda dagar är uppgifterna om ”Saldo röda dagar” i de senare lönespecifikationerna. Det har inte lämnats någon tydlig förklaring vad detta avser. Det saknas också konkreta uppgifter om den arbetade tiden under de dagar som det kan vara fråga om och om den tiden har redovisats.

Enligt Arbetsdomstolens mening har K.V. därför inte styrkt sin påstådda rätt när det gäller ersättning för arbete på röda dagar.

Arbetsdomstolen gör inte någon annan bedömning än tingsrätten i fråga om K.V:s andrahandsgrund i denna del. Han har alltså inte heller visat att det vore oskäligt att inte betala honom särskild ersättning för arbete utfört på helgdagar.

Mobilersättning

När det gäller mobilersättningen instämmer Arbetsdomstolen i tingsrättens bedömning att formuleringen i det skriftliga anställningsavtalet, i förening med att K.V. i sitt löneanspråk själv föreslog att han skulle redovisa underlag för mobilkostnader, ger ett starkt stöd för bolagets invändning att K.V. inte hade rätt till en ovillkorlig mobilersättning. Att bolaget har betalat ut sådan till K.V. vid sex tillfällen medför inte att detta kan anses ha blivit en del av parternas avtal. K.V. har inte visat att han haft mobilkostnader för bolagets räkning. I likhet med tingsrätten anser Arbetsdomstolen att parterna inte heller kan anses ha avtalat om mobilersättning för perioden april–juni 2020. Yrkandet om mobilersättning ska därför ogillas.

K.V:s timlön under perioden april–maj 2020

Som angetts ovan är parterna överens om att de den 1 april 2020 ingick en muntlig överenskommelse om att K.V. från den tidpunkten skulle arbeta per timme. Parterna är dock oense om timlönen skulle uppgå till 205 kr, som K.V. påstått, eller 180 kr, som bolaget gjort gällande.

Som tingsrätten angett framgår det av lönespecifikationerna från maj–juli 2020 att K.V. fick en timlön om 180 kr för arbete utfört i april och maj samt en timlön om 205 kr för arbete utfört i juni. C.M. har berättat att han – med anledning av covid-19-pandemin – förklarade för de anställda att de behövde acceptera en lägre lön om de ville arbeta kvar hos bolaget. Enligt C.M. godtog K.V. den lägre timlönen om 180 kr. K.V. har å sin sida berättat att hans timlön skulle motsvara månadslönen, dvs. 205 kr, och att han tog upp frågan om den lägre timlönen med C.M. som sa att skillnaden skulle regleras.

Att parterna redan i januari 2020 diskuterat en lönesänkning, och att K.V. inte ville gå med på en sådan, framgår av e-postkorrespondensen från januari 2020. E-postmeddelandena ger inte något närmare stöd vare sig för K.V:s eller bolagets uppfattning om den avtalade timlönen. Enligt Arbetsdomstolen får emellertid C.M:s uppgifter starkt stöd av lönespecifikationerna från maj och juni 2020, där det framgår att timlönen uppgick till 180 kr för arbete utfört i april och maj. Att K.V. fick betalt med 205 kr per timme för arbete utfört i juni 2020 talar enligt Arbetsdomstolens mening inte för att de tidigare löneutbetalningarna var felaktiga. Någon annan utredning som ger stöd för K.V:s uppfattning i frågan har inte presenterats.

Sammantaget anser Arbetsdomstolen att bolaget styrkt att timlönen från och med april 2020 skulle uppgå till 180 kr. Vad som anges om timlön i arbetsgivarintygen ändrar inte den bedömningen. K.V:s yrkande om lön för april och maj 2020 ska därmed ogillas.

Augustilönen 2019

K.V. har slutligen gjort gällande att han inte fått lön för arbete utfört i augusti 2019, medan bolaget har invänt att lönen betalats kontant. Arbetsdomstolen instämmer i tingsrättens bedömningar i fråga om vad som är utrett samt att det är övervägande sannolikt att K.V. signerat lönekvittensen (jfr även AD 2008 nr 58). Arbetsdomstolen instämmer dessutom i tingsrättens sammantagna bedömning att bolaget styrkt att K.V. fått den aktuella löneutbetalningen och att hans yrkande även i denna del ska ogillas.

Slutsatser

Sammanfattningsvis innebär Arbetsdomstolens bedömningar att tingsrättens dom inte ska ändras i någon del. Det saknas därmed anledning för Arbetsdomstolen att ta ställning till om bolaget har kvittningssgilla motfordringar på K.V.

Rättegångskostnader

Vid denna utgång ska K.V. ersätta bolaget för dess rättegångskostnader såväl i tingsrätten som i Arbetsdomstolen. Arbetsdomstolen gör inte någon annan bedömning än tingsrätten när det gäller skäligheten av där yrkat belopp.

Bolaget har i Arbetsdomstolen begärt ersättning för rättegångskostnader med 340 017 kr, varav 337 855 kr avser ombudsarvode för 96,53 timmars arbete. Bolaget har uppgett att det yrkat ersättning för arbete utfört av två ombud inför och under huvudförhandlingen i Arbetsdomstolen och anfört att detta varit skäligen påkallat. Bolaget har därutöver begärt ersättning för utlägg med 1 948,80 kr avseende kopiering och spiralbindning av tryck samt 231 kr avseende parkering. K.V. har endast vitsordat utlägg avseende parkering som skäliga i och för sig.

Enligt Arbetsdomstolens mening framstår bolagets yrkade ersättning för ombudsarvode som alltför högt tilltagen i förhållande till målets art och

omfattning. Ersättningen bör därför sättas ned med ungefär hälften. Arbetsdomstolen anser att bolaget är skäligen tillgodosett med en ersättning om 168 000 kr för ombudsarvode. Utläggen för kopiering och spiralbindning av domstolens tryck kan enligt Arbetsdomstolen inte anses skäligen påkallade för uppdraget och ska därför inte ersättas av K.V. Kostnadsyrkandet i övrigt är vitsordat och ska bifallas.

Sammantaget ska K.V. alltså ersätta bolagets rättegångskostnader med 168 213 kr, varav 168 000 kr avser ombudsarvode och 213 kr avser utlägg.

Domslut

1. Arbetsdomstolen fastställer tingsrättens dom.
2. K.V. ska ersätta Stockholm Ost & Vin AB:s rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 168 213 kr, varav 168 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Lars Dirke, David Johnsson och Kjell Svahn. Enhälligt.

Rättssekreterare: Sophie Egmar

Bilaga

Tingsrättens dom (ledamot: Erika Bergman)

BEGÄRAN OCH INSTÄLLNING

K.V. har, som han slutligen bestämt sin talan, begärt att tingsrätten förpliktigar Stockholm Ost & Vin AB att till honom utge sammanlagt 73 422,54 kr i lön och mobilersättning, jämte ränta på beloppet enligt 3 och 6 §§ räntelagen (1975:635);

- (i) från och med den 25 september 2019 på ett belopp om 27 872,89 kr,
 - (ii) från och med den 25 april 2020 på ett belopp om 20 485 kr,
 - (iii) från och med den 25 maj 2020 på ett belopp om 4 246,05 kr,
 - (iv) från och med den 25 juni 2020 på ett belopp om 4 409,60 kr, och
 - (v) från och med den 25 juli 2020 på ett belopp om 16 409 kr,
- allt fram tills full betalning sker.

K.V. har gjort gällande att han oavsett utgången i övrigt bör få ersättning för sina rättegångskostnader avseende tidigare begäran om resultatbonus och semesterlön då han ska anses ha vunnit målet i den delen. Han har bestridit Stockholm Ost & Vin AB:s begäran om att han, oavsett utgången i målet, ska ersätta deras rättegångskostnader vad gäller lönen för augusti 2019 samt tidigare begäran om resultatbonus och semesterlön.

Stockholm Ost & Vin AB har bestridit K.V:s begäran. Bolaget har bestridit sättet att beräkna ränta och inte vitsordat några belopp.

Stockholm Ost & Vin AB har begärt att K.V., oavsett utgång i målet och hur rättegångskostnaderna i övrigt ska bäras, förpliktas att ersätta bolagets rättegångskostnader hänförligt till hans begäran avseende lönen för augusti 2019 samt hans tidigare begäran om resultatbonus och semesterlön.

Parterna har begärt ersättning för sina rättegångskostnader.

GRUNDER

K.V.

K.V. var anställd som restaurangchef hos Stockholm Ost & Vin AB mellan den 23 juli 2019 och juni 2020. Parterna hade ett skriftligt avtal som löpte till den 31 mars 2020. Hans första arbetsdag var den 13 augusti 2019. Enligt det skriftliga anställningsavtalet utgick en månadslön på 35 000 kr samt ersättning för mobilsamtal som gjordes för företagets räkning. Från den 1 april 2020 till juni 2020 löpte ett muntligt avtal som gav K.V. rätt till en timlön om 205 kr. Han hade fortfarande rätt till mobilersättning.

K.V. har fått för lite lön enligt följande

- 27 372,89 kr för lite vid löneutbetalning 25 september 2019
- 4 246,05 kr för lite vid löneutbetalning 25 maj 2020
- 4 409,60 kr för lite vid löneutbetalningen den 25 juni 2020.

Parterna har under hela anställningstiden varit överens om att K.V. också hade rätt till övertidsersättning för arbete som översteg ordinarie arbetstid och ersättning för arbete på röda dagar. Övertidsersättningen uppgick till 205 kr per timme. Per den 31 mars 2020 hade K.V. 97,49 upparbetade övertidstimmar. Motsvarande ersättning om 19 985 kr har inte betalats ut. Den 31 mars 2020 nollställdes K.V:s timbank hos Stockholm Ost & Vin AB. Fordran på övertidsersättning förföll därmed till betalning senast i samband med löneutbetalningen den 25 april 2020.

Om övertidsersättning inte skulle anses vara avtalad vore det oskäligt att inte betala K.V. övertidsersättningen. Det följer av lönespecifikationerna, att K.V. trodde att anställningsavtalet innehöll övertidsersättning, anställningsavtalet, det utförda arbetet, att arbete över normal arbetstid ersattes från den 1 april 2020 samt etablerad och självklar branschpraxis.

K.V. har vidare rätt till ersättning om 15 909 kr för arbete under tio röda dagar. Beloppet förföll till betalning den 25 juli 2020. Ersättningen för röda dagar utgör självklar branschpraxis som därför inte behövde framgå uttryckligen i anställningsavtalet. Redovisningen av röda dagar i lönespecifikation visar att sådan ersättning otvetydigt ingick i anställningsavtalet parterna emellan. Om inte ersättning för röda dagar

skulle visa sig vara avtalat så är det oskäligt att inte betala K.V. ersättningen. Det följer av redovisningen av lönespecifikationen, att K.V. trodde att anställningsavtalet gav rätt till sådan ersättning, av anställningsavtalet, det utförda arbetet samt etablerad och självklar branschpraxis.

Enligt anställningsavtalet utgick ersättning för mobilsamtal som gjordes för företagets räkning. Parterna var överens om att ersättningen skulle betalas ut med 500 kr per månad, varför sådan betalades ut. K.V. har inte erhållit mobilersättning för månaderna augusti 2019 och mars – juni 2020 (totalt 2 500 kr). Mobilersättningen förföll till betalning i samband med löneutbetalning den 25:e varje månad efter intjänandemånaden.

Samtliga begärda belopp utom mobilersättningen avser bruttoersättning.

Ränta på respektive belopp beräknas från när respektive fordran förföll till betalning enligt 3 § räntelagen.

Stockholm Ost & Vin AB:s begäran om att K.V. ska ersätta bolagets rättegångskostnader vad gäller begäran avseende lönen för augusti 2019 samt tidigare begäran om resultatbonus och semesterlön, oavsett utgången i målet, saknar grund. Förutsättningar för att tillämpa 18 kap. 6 § rättegångsbalken föreligger inte. K.V. har inte varit vårdslös i processföringen på något sätt och Stockholm Ost & Vin AB har inte orsakats några merkostnader genom hans agerande. Vidare har Stockholm Ost & Vin AB inte begränsat sina kostnader. K.V. ska i stället anses som vinnande i de delar som berört tidigare begäran om resultatbonus och semesterlön. Han hade inte behövt processa i dessa delar om Stockholm Ost & Vin AB tillhandahållit fullgott underlag tidigare.

Stockholm Ost & Vin AB

K.V. har inte rätt till mer eller annan ersättning än vad som är avtalat och som redan har betalats ut. Enligt det skriftliga anställningsavtalet var K.V. berättigad till en månatlig lön om 35 000 kr. Den lönen har K.V. erhållit. Enligt det muntliga anställningsavtal som gällde från den 1 april 2020

uppgick lönen för perioden till 180 kr per timme, vilket K.V. erhållit. K.V. har alltså inte rätt till någon ytterligare lön.

K.V. har inte haft rätt till någon övertidsersättning eller ersättning för röda dagar enligt vare sig det skriftliga anställningsavtalet eller det muntliga anställningsavtalet. Rätten till övertidsersättning och ersättning för röda dagar utgör inte heller sådan branschpraxis att den inte behöver framgå uttryckligen av anställningsavtalet. Stockholm Ost & Vin AB bestrider även K.V:s andrahandsgrund i dessa delar. Det är inte oskäligt att det inte finns en rätt till övertidsersättning eller ersättning för röda dagar. Är rätt till sådan ersättning inte avtalad ska ersättning inte utgå.

Av anställningsavtalet följer att Stockholm Ost & Vin AB ska stå för mobilsamtal som görs för företagets räkning. Det finns inget i det skriftliga anställningsavtalet som ger K.V. rätt till mobilersättning om 500 kr per månad. K.V. har inte redovisat några samtalskostnader till Stockholm Ost & Vin AB avseende samtal för Stockholm Ost & Vin AB:s räkning. För tiden efter 31 mars 2020 – dvs. när i stället det muntliga anställningsavtalet började att gälla – föreligger ingen rätt till ersättning för mobilkostnader.

K.V:s begäran om lön för augusti 2019 är ogrundad då han erhållit lön för nedlagt arbete i augusti 2019 med 27 373 kr.

Under alla förhållanden har Stockholm Ost & Vin AB kvittningsgilla motfordringar uppgående till 13 548 kr avseende för mycket utbetald lön avseende arbete utfört i augusti 2019, 3 000 kr i mobilersättning som K.V. olovligen erhållit, 9 590,29 kr avseende utbetald OB-ersättning som inte varit avtalad samt 4 125 kr avseende lön som betalats ut till ett för högt belopp i juni 2020.

Kraven har inte framförts eller förfallit till betalning påstådda datum varför någon ränteberäkning inte kan vitsordas.

K.V. har genom vårdslös processföring eller försummelse i rättegången orsakat bolaget en kostnad vilken K.V. ska ersätta, oavsett hur kostnaderna i

målet i övrigt fördelas. Detta genom att framställa begäran om lön för augusti 2019, resultatbonus och semesterlön trots att begäran aldrig hade behövts tas upp i målet.

UTVECKLING AV TALAN

K.V.

Bakgrund

Den 23 juli 2019 anställdes K.V. som restaurangchef hos Stockholm Ost & Vin AB. Samtliga överenskommelser mellan K.V. och Stockholm Ost & Vin AB förhandlades och ingicks av K.V. och C.M. Ett skriftligt avtal löpte till den 31 mars 2020. Enligt anställningsavtalets ordalydelse utgick en månadslön på 35 000 kr samt ersättning för mobilsamtal som gjordes för företagets räkning. Parterna var även överens om att K.V. skulle ha rätt till övertidsersättning och ersättning för arbete på röda dagar.

Av mailväxling mellan parterna framgår att övertidsersättning var en förutsättning för att K.V. skulle åta sig anställningen. I ett mail den 20 juli 2019 från ställföreträdaren C.M. framgår att K.V. hade ett löneanspråk på 35 000 kr per månad, betald övertid som betalas ut varje månad samt en månatlig mobilersättning om 500 kr. C.M. svarade därefter att i stort sett allt såg okej ut, att han ville göra några mindre ändringar samt lägga till en resultatbonus. C.M. godtog K.V:s anspråk. Några ändringar, uttalade eller outtalade, gjordes inte i samband med att det skriftliga avtalet ingicks.

Från den 1 april 2020 till juni 2020 ersattes det skriftliga avtalet med ett muntligt avtal och K.V. skulle börja arbeta per timme. Det muntliga avtalet grundade sig dock på det skriftliga anställningsavtalet. Enligt det muntliga avtalet skulle K.V. ha en timlön om 205 kr. Han hade fortfarande rätt till övertidsersättning och mobilersättning.

Lön och mobilersättning betalades ut i efterskott den 25:e varje månad efter intjänandemånaden. Det bestrids att K.B. på något sätt skulle ha manipulerat avtalet eller betalat ut någon ersättning som K.V. inte haft rätt till.

Felaktigt utbetald månadslön

Av anställningsavtalet mellan parterna framgår att K.V. har rätt till en månadslön om 35 000 kr och, från den 1 april 2020, en timlön om 205 kr. Vid löneutbetalningen den 25 september 2019 har nettolön inte betalats ut till K.V:s lönekonto. Han har därmed rätt till utebliven lön om 27 872,89 kr.

Vid löneutbetalning den 25 maj och 25 juni 2020 fick K.V. lön utbetalt motsvarande en timlön om 180 kr och inte 205 kr som avtalat. Han har följaktligen rätt till 13,89 procents högre bruttolön än den som framgår av respektive lönespecifikation. Vid löneutbetalningen den 25 maj 2020 fick K.V. 26 971,53 kr i bruttolön för 146,78 timmars arbete utfört i april 2020. För arbete under april 2020 ska K.V. därmed få ytterligare 3 476,05 kr (13,89 procent av 26 971,53). Vid löneutbetalningen den 25 juni 2020 fick K.V. 28 149,12 kr i bruttolön för 152,52 timmars arbete utfört i maj 2020. För arbete under maj 2020 ska K.V. därmed få ytterligare 3 909,60 kr (13,89 procent av 28 149,12).

K.V. bestrider att K.B. var den som upprättade lönerna hos bolaget och att hon sedan bara meddelade C.M. vilken summa som skulle utbetalas till respektive anställd. Uppgiften är felaktig och missvisande.

Augustilönen 2019

K.V. bestrider att han den 25 september 2019 fick kontant lön för augusti 2019 eftersom han inte fick det. Han har rätt till ersättning för hela månadslönen trots att han började arbeta den 13 augusti 2019. Hans arbetstid registrerades i en timbank och han låg därmed minus ett antal timmar när han påbörjade sin anställning. Dessa timmar har han arbetat in över tid. K.V. bestrider att kvittensen som Stockholm Ost & Vin AB åberopat visar att han har fått lönen. K.V. har inget minne av att ha fått den påstådda kontantbetalningen, känner inte igen beloppet (som är minnesvärt ojämnt), och har aldrig sett eller skrivit under den kvittens som Stockholm Ost & Vin AB åberopat. Han har aldrig sett pappret tidigare, vare sig i original eller kopia.

Den kopierade underskriften skiljer sig tydligt från K.V:s underskrift. Det framgår av underskrifterna på K.V:s pass, körkort, fullmakter i olika mål, och anställningsavtalet. K.V. startar aldrig sin underskrift med ett C utan med ett tydligt K med en förhållandevis vass spets i mitten. Han skriver inte med ett modernt litet a i sitt efternamn utan med ett gammaldags litet a. Vidare har han ett markant T. Det finns även fler uppenbara skillnader mellan den kvittens som Stockholm Ost & Vin AB åberopat och handlingar med K.V:s underskrifter som han åberopat.

Parterna hade avtalat om och var överens om att K.V. skulle få den yrkade lönen för augusti 2019 men den utbetalades aldrig. K.V. arbetade för övrigt 184 timmar i augusti 2019 enligt lönespecifikationen som C.M. utfärdade enligt Stockholm Ost & Vin AB:s uppgifter.

Stockholm Ost & Vin AB har inte reklamerat lönekravet i rätt tid. Först efter att K.V. anhängiggjort sin talan kom Stockholm Ost & Vin AB med sitt motanspråk som K.V. aldrig hade hört talas om tidigare. Utevaron av reklamation medför att bolaget förlorat sin rätt till fordran, för det fall den existerar. Vidare utgör utevaron av reklamation ett konkludent handlande som bekräftar avtalsinnehållet såsom K.V. har beskrivit det.

Saldo tio röda dagar

Av lönespecifikationen för juni 2020 framgår att K.V. har ett saldo på tio röda dagar. Han har aldrig ersatts för dessa. Han har rätt till 15 909 kr i ersättning för dessa ($35\,000/22 \cdot 10$). Beräkningen grundar sig på den avtalade månadslönen om 35 000 kr, som omfattade sex av de tio röda dagarna, och att K.V. aldrig gått med på någon sänkt lön. Ersättningen för röda dagar utgör självklar branschpraxis som därför inte behövde framgå uttryckligen i anställningsavtalet. Redovisningen av röda dagar i specifikationen visar att sådan ersättning otvetydigt ingick i anställningen avtalet parterna emellan.

Om inte ersättning för röda dagar skulle visa sig vara avtalad så är det oskäligt att inte betala K.V. ersättningen. Det följer av:

- redovisningen av röda dagar på lönespecifikationerna,
- att K.V. trodde att anställningsavtalet innehöll ersättningen,
- anställningsavtalet,
- det utförda arbetet, och
- etablerad, självklar branschpraxis.

Ej utbetald övertidsersättning

Parterna var ense om att övertidsersättning skulle utgå för arbete som översteg ordinarie arbetstid. Timmarna registrerades i en timbank i tidsregistreringssystemet Caspeco. Övertidsersättningen uppgick till 205 kr per timme. Per den 31 mars 2020 hade K.V. 97,49 upparbetade övertidstimmar. Ersättning motsvarande övertidstimmar har inte betalats ut till K.V. Han har därmed rätt till ytterligare 19 985 kr i form av övertidsersättning som inte har betalats ut. Ränta på beloppet beräknas från när fordran på övertidsersättningen förföll till betalning. Den 31 mars 2020 nollställdes K.V:s timbank hos Stockholm Ost & Vin AB utan att övertidstimmar betalades ut. Fordran på övertidsersättningen förföll därmed till betalning senast i samband med löneutbetalningen i april 2020.

Övertidsersättningen var självklar i sammanhanget. Övertidsersättningen var en förutsättning för att K.V. skulle åta sig anställningen. K.V. valde nämligen detta arbete i stället för andra likvärdiga anställningar som han hade att välja mellan. Hade K.V. misstänkt att han inte skulle få övertidsersättning för sitt arbete utöver normal arbetstid så hade han inte accepterat anställningen och en månadslön om 35 000 kr oavsett hur mycket över normal arbetstid han arbetade. Den avtalade övertidsersättningen bevisas också av hur anställningen såg ut när K.V. den 1 april 2020 gick över på timlön och uppenbart fick ersättning även för arbete utöver normal arbetstid. Inget talar för att parterna hade avtalat om att parterna gjorde en förändring i avtalet som innebar att ersättning för arbete utöver normal arbetstid nu plötsligt skulle börja ersättas.

Om inte övertidsersättning skulle visa sig vara avtalad om så är det oskäligt att inte betala K.V. övertidsersättningen. Det följer av:

- redovisningen av övertidsersättning på lönespecifikationerna,
- att K.V. trodde att anställningsavtalet innehöll övertidsersättning,
- anställningsavtalet,
- det utförda arbetet,
- att arbete över normal arbetstid otvetydigt ersattes från den 1 april 2020, och
- etablerad, självklar branschpraxis.

K.V. bestrider att han och K.B. olovligen tillförde K.V. ersättning. Uppgiften är felaktig och missvisande.

Ej utbetald mobilersättning

Enligt anställningsavtalet skulle Stockholm Ost & Vin AB stå för mobilsamtal som görs för företagets räkning. Ersättningen skulle enligt parternas överenskommelse utbetalas med 500 kr per månad. Det framgår av mailväxling mellan K.V. och C.M. Trots överenskommelsen om mobilersättning fick K.V. ingen mobilersättning för månaderna augusti 2019 och april – juni 2020. K.V. har därmed rätt till ytterligare 2 500 kr i mobilersättning.

K.V. bestrider att han och K.B. olovligen la på 500 kr i mobilersättning per månad på lönen. Uppgiften är felaktig och missvisande.

Ränteberäkningar

Eftersom månadslönen förföll till betalning den 25:e dagen i månaden efter intjänandemånaden ska,

- (i) ränta på obetald nettolön om 27 872,89 kr för augusti 2019 beräknas från och med den 25 september 2020,
- (ii) ränta på obetald övertidsersättning om 20 485 kr för mars 2020 beräknas från den 25 april 2020,
- (iii) ränta på utebliven lön april 2020 om 3 746,05 kr beräknas från och med den 25 maj 2020,
- (iv) ränta på utebliven lön för maj 2020 om 3 909,60 kr beräknas från och med den 24 juni 2020, samt

(v) ränta på 15 909 kr för tio röda dagar i juli 2020 (intjänandemånad juni) beräknas från och med den 25 juli 2020.

Eftersom mobilersättningen förföll till betalning i samband med löneutbetalningen den 25:e varje månad efter intjänandemånaden ska ränta på mobilersättningen om 500 kr beräknas från och med den 25:e månaderna september 2019 samt april – juli 2020.

Stockholm Ost & Vin AB:s motfordringar

K.V. bestrider bolagets motfordringar fullt ut eftersom de är grundlösa. Bolaget har inte heller reklamerat dessa i tid. K.V. har inte fått för mycket utbetalt i mobilersättning, lön, eller övertidsersättning.

Rättegångskostnader hänförliga till tidigare begäran om resultatbonus

K.V. har rätt till ersättning för sina rättegångskostnader avseende tidigare begäran om resultatbonus då han ska anses ha vunnit målet i den delen.

K.V. framställde sina anspråk på redovisning om resultatbonus redan i ett kravbrev den 23 augusti 2022, inte först i stämningsansökan en månad senare.

Eftersom det skriftliga bonusunderlaget behövde kompletteras med svar på frågor vid den muntliga förberedelsen så hade K.V. inte ett tillfredsställande underlag för att bedöma om resultatbonusen skulle utbetalas någon gång innan Stockholm Ost & Vin AB lämnade dessa svar. Det underlag som Stockholm Ost & Vin AB gett in är även daterat efter att K.V. ansökte om stämning.

Stockholm Ost & Vin AB påstår att C.M. gått igenom underlaget med K.V. i januari 2020. Enligt C.M. var det ett möte som pågick i 15–20 minuter. K.V. bestrider att bonusunderlaget redovisats vid det tillfället.

Utan stämningen i bonusdelen hade Stockholm Ost & Vin AB aldrig redovisat bonusunderlaget. Den slutsatsen följer av att bolaget vägrade redovisa något underlag före stämningen, trots att K.V. begärde det. Nödvändigheten av att stämma i bonusdelen är uppenbar eftersom

underlaget som till slut gavs in i målet är daterat efter att stämningsansökan gavs in, och följaktligen inte kan ha getts till K.V. tidigare.

Rättegångskostnader hänförliga till tidigare begäran om semesterlön

K.V. har rätt till ersättning för sina rättegångskostnader avseende tidigare begäran om semesterlön då han ska anses ha vunnit målet i den delen.

Rättegångskostnader hänförliga till augustilönen 2019

K.V. har inte fått lönen för augusti 2019 såsom påstås, den delen av talan kvarstår fullt ut. Det föreligger inte sådana omständigheter som gör 18 kap. 6 § rättegångsbalken tillämplig.

Stockholm Ost & Vin AB

Bakgrund och parternas avtal

Stockholm Ost och Vin AB startade sin verksamhet i september 2018 och har adress Renstiernas gata 27 i Stockholm. Bolaget har en kombinerad butik och restaurang på Södermalm. Bolaget erbjuder delikatesser från Europa med vikten mot Italien, Spanien och Frankrike. Bolagets enhetschef K.B. rekommenderade bolaget att anställa hennes partner K.V. Det visade sig att K.B. redan hade låtit K.V. arbeta intermittent i verksamheten vid ett fåtal tillfällen under våren 2019. K.V. började sin anställning som restaurangchef den 13 augusti 2019. Tjänsten var en tidsbegränsad anställning till den 31 december 2019. Anledningen till att det var en tidsbegränsad anställning som parterna var överens om, var att K.V. skulle öppna en egen restaurang i Hökarängen i januari – februari 2020. Den egna restaurangen höll redan på att byggas vid anställningsdatumet. K.V:s önskemål var således en tidsbegränsad anställning till den 31 december 2020 vilket bolaget accepterade.

Mejlet från C.M. den 20 juli 2019 skrevs under en pågående förhandling mellan parterna. C.M. kom med ett motförslag, och förhandlingarna utmynnade i det skriftliga anställningsavtal som K.V. sedermera signerade. Det avtalet ger inte K.V. rätt till ersättning för övertid eller röda dagar och

det ger inte rätt till någon schabloniserad mobilersättning. Han har endast rätt till ersättning för redovisade samtalskostnader.

Byggnationen av K.V:s restaurang i Hökarängen drog ut på tiden. K.V. frågade då C.M., företrädare för bolaget, om han kunde arbeta vidare på en tidsbegränsad anställning efter den 31 december 2019. Parterna kom överens om en ny tidsbegränsad anställning på samma villkor som tidigare, dock max under tre månader eller till det tidigare datum då öppningen av K.V:s restaurang skulle kunna ske. Parterna kom också överens om att båda kunde avsluta anställningen ömsesidigt med en veckas framförhållning.

I mars 2020 meddelade bolaget att man inte var nöjd med K.V:s insats som restaurangchef och de åtaganden det innebär med att bland annat arrangera evenemang och tillställningar.

K.V. inväntade fortfarande att starta sin egen restaurang. Dock förelåg ytterligare förseningar. Dessutom kom Covid-19 att påverka samhället. K.V. önskade därför arbeta kvar efter den 31 mars 2020 som servitör. Parterna enades om att han från den 1 april 2020 skulle arbeta intermittent, vecka för vecka, med de pass som var lediga och som K.V. accepterade. Parterna var vidare överens om en lön om 180 kr per timme från den 1 april 2020. K.V. hade inte rätt till någon övertidsersättning, ersättning för röda dagar eller mobilersättning. Avtalet ingicks muntligen mellan C.M. och K.V.

K.V. har inte vid något tillfälle beordrats att arbeta övertid. K.V. har inte visat att han arbetat vare sig övertid eller röda dagar.

K.V. slutade helt i juni 2020 på eget initiativ.

Lön för arbete i augusti 2019

K.V. har erhållit och kvitterat kontant lön på kontoret, Renstiernas Gata 27, för arbete utfört i augusti 2019. Kvittensen är korrekt och signerad av K.V. Jämförelser med fyra andra dokument K.V. signerat avseende kvittens för dricks visar att hans underskrifter inte alltid är likadana. Underskrifterna på

åtminstone två av dokumenten är lika den underskrift som finns på lönekvittensen.

Lönespecifikationen utvisar att K.V. erhållit lön för nedlagt arbete med 27 373 kr. Lönen betalades ut kontant den 25 september 2019. Motpartens begäran om 27 372,89 kr är således ogrundad. K.V. ska först tre och ett halvt år senare ha reagerat på att lönen för arbete i augusti 2019 inte betalats ut. Därtill kommer att K.V. arbetade sin första dag den 13 augusti 2019. Således har han inte utfört arbete under de första tolv dagarna i augusti och har inte rätt till lön för denna period. Månadslönen var 35 000 kr vilket ger en dagslön om 1 129,03 kr. För de 19 dagar i augusti som K.V. är korrekt lön därmed 21 451,60 kr. Mellanskillnaden mellan vad K.V. erhållit och vad han skulle erhållit uppgår till 13 548 kr.

Kvittningsgilla motfordringar

K.V. och K.B. är sedan länge ett etablerat par. De var vid tidpunkten samboende. K.B. var sedan januari 2019 anställd hos bolaget och arbetade som enhetschef för butik och restaurang. Hon var också den som upprättade lönerna hos bolaget. K.B. meddelade sedan bara C.M. vilken summa som skulle utbetalas till respektive anställd. C.M. hade då fullt förtroende för K.B. som han kände sedan mer än 10 år tillbaka. K.B. är även den som har skrivit arbetsgivarintygen avseende K.V. Det är först nu som det har kommit bolaget till känna att paret K.V./ K.B. olovligen lagt på 500 kr i mobilersättning per månad på löneutbetalningarna oktober 2019 – mars 2020 samt olovligen tillfört K.V. OB-ersättning. C.M. tog fram den första lönespecifikationen. I den ingick ingen mobilersättning.

OB-ersättning har betalats ut felaktigt enligt följande

- 944,69 kr i september 2019
- 1 149,54 kr i oktober 2019
- 1 011,58 kr i november 2019
- 998,79 kr i december 2019
- 581,73 kr i januari 2020
- 1 052,01 kr i februari 2020

- 1 061,37 kr i mars 2020
- 734,31 kr + 155,30 kr i april 2020
- 551,13 kr i maj 2020
- 713,52 kr i juni 2020
- 636,32 kr i juli 2020

K.V. har även erhållit för hög timersättning i juni 2020. Han arbetade 165 timmar med en timlön om 180 kr men har fått utbetalt en timlön om 205 kr. Stockholm Ost & Vin AB har därmed en kvittningsgill motfordran på K.V. uppgående till 4 125 kr avseende detta.

K.V. började arbeta den 13 augusti 2019 och hade rätt till lön för 19 dagar i augusti. Han fick ändå full lön för augusti 2019. Månadslönen var 35 000 kr vilket ger en dagslön om 1 129,03 kr (35 000/31). Mellanskillnaden mellan vad K.V. faktiskt har erhållit och skulle ha fått uppgår därmed till 13 548.

Stockholm Ost & Vin AB har därför kvittningsgilla motfordringar på K.V. enligt följande

- (i) 3 000 kr avseende felaktigt utbetald mobilersättning,
- (ii) 4 125 kr avseende för mycket utbetald lön i juni 2020,
- (iii) 9 590,29 kr avseende felaktigt utbetald OB-ersättning , och
- (iv) 13 548 kr avseende för mycket utbetald lön för arbete utfört augusti 2019.

Rättegångskostnader

K.V:s begäran om resultatbonus framställdes i stämningsansökan den 23 september 2022. I yttrande den 2 maj 2023 drog han tillbaka sin begäran. Begäran hade aldrig behövt ta upp i målet om K.V. eller hans ombud gått igenom ordalydelsen om resultatbonusen i anställningsavtalet. K.V. och C.M. har dessutom gått igenom underlagen från kassasystemet under anställningen. K.V. var även medveten om Stockholm Ost & Vins AB:s omsättning då han tog del av dagliga rapporter i bolagets kassasystem. Han

har redan i januari 2020 själv skrivit att omsättningen ökat med 500 000 kr, dvs. hälften av vad som krävdes för att resultatbonusen skulle utgå.

K.V. hade inte behövt framställa sin tidigare begäran om semesterlön om Stockholm Ost & Vin AB:s yttranden och handlingar gått igenom ordentligt.

Eftersom lönen för arbete utfört i augusti 2019 har betalats ut är K.V:s begäran i denna del oggrundad.

K.V:s förfarande enligt ovan utgör vårdslös processföring och har inneburit merkostnader för bolaget. K.V. har genom vårdslöshet eller försummelse i rättegången orsakat bolaget kostnader vilka K.V. ska ersätta, oavsett hur kostnaderna i målet i övrigt fördelas. Av 18 kap. 6 § rättegångsbalken följer att parten är ersättningsskyldig även beträffande sådan motpartens kostnad som han uppsåtligen förorsakat. Stockholm Ost & Vin AB ska även ses som vinnande part avseende tidigare framställda begäran om resultatbonus och semesterlön.

UTREDNING

K.V.

K.V. har hörts under sanningsförsäkran. På hans begäran har vittnesförhör hållits med hans sambo K.B.

K.V. har som skriftlig bevisning åberopat följande

- Anställningskontrakt
- Arbetsgivarintyg
- Lönespecifikationer
- Mejlkorrespondens
- Kontoutdrag
- Kravbrev

K.V. har även åberopat syn på fotografier på underskrifter.

Stockholm Ost & Vin AB

På Stockholm Ost & Vin AB:s begäran har C.M. hörts under sanningsförsäkran. På bolagets begäran har även vittnesförhör hållits med C.M:s sambo S.J.

Stockholm Ost & Vin AB har som skriftlig bevisning presenterat följande

- Anställningskontrakt
- Historiskt bevis
- Lönespecifikationer

Stockholm Ost & Vin AB har även åberopat syn på fotografier på underskrifter.

DOMSKÄL

Vad som är föremål för tingsrättens prövning

Tingsrätten har inledningsvis att ta ställning till vad parterna avtalat för villkor i K.V:s anställningsavtal. Därefter kommer tingsrätten att pröva om Stockholm Ost & Vin AB är skyldig att betala K.V. någon mobilersättning, övertidsersättning eller ersättning för arbete utfört på röda dagar. Därefter kommer tingsrätten att pröva om K.V. fått för lite timlön under perioden april – juni 2020. Slutligen kommer tingsrätten att pröva om Stockholm Ost & Vin AB ska betala K.V. lön för arbete utfört i augusti 2019 eller om det redan skett.

Om tingsrätten i prövningen ovan kommer fram till att Stockholm Ost & Vin AB är skyldig att betala K.V. något belopp kommer tingsrätten att pröva om bolaget har någon kvittningsgill motfordran på K.V.

Avslutningsvis prövar tingsrätten parternas begäran om ersättning för rättegångskostnader.

Utgångspunkter för avtalstolkning

I målet är parterna oense om vad vissa villkor varit i K.V:s anställningsavtal. Tingsrätten har därför att pröva frågor om vad parterna avtalat. En utgångspunkt vid en tvist om hur ett avtal ska tolkas är att försöka utröna den gemensamma partsviljan. Det är inte alltid möjligt och

avtalet och avtalssituationen kan vara av sådant slag att det knappast är relevant att försöka fastställa en gemensam partsavsikt. Parternas diskussioner och liknande inför avtalets ingående kan utgöra omständigheter som ger uttryck för en gemensam partsavsikt. (se Högsta domstolens avgörande NJA 2015 s. 741).

Om det inte är möjligt att konstatera en gemensam partsvilja kan det vara så att den ena parten har förstått den andra partens uppfattning och borde ha upplyst om att det fanns en oenighet om avtalets innehåll. Den andra partens uppfattning kan då bli avtalsinnehåll. (Se Nordh, Bevisrätt B [2019, version 2, JUNO], s. 76–77 med där angivna hänvisningar).

När individuella förhållanden inte kan fastställas eller ge ledning får tolkningen eller preciseringen av avtalsvillkor bygga på objektiva grunder. Utgångspunkten är då avtalets ordalydelse. När ordalydelsen ger utrymme för olika tolkningar, liksom när ordalydelsen inte ger något besked alls, måste ledning sökas i andra faktorer. Andra relevanta tolkningsdata kan vara avtalets systematik och det aktuella avtalsvillkorets samband med övriga villkor, bakgrunden till regleringen, dvs. villkorets syfte, avtalsföremålets natur och ibland parternas ställning. Det är i allmänhet också naturligt att utgå från att ett avtalsvillkor ska fylla en förnuftig funktion och utgöra en rimlig reglering av parternas intressen. (Se Högsta domstolens avgörande NJA 2015 s. 741 med där angivna hänvisningar).

Om avtalets innehåll inte heller kan fastställas genom tolkning kan det komma i fråga att fylla ut avtalet med dispositiv rätt, vilket i undantagsfall kan innebära att det måste skapas en till det specifika avtalet tillpassad rättsregel. (Se Nordh, Bevisrätt B [2019, version 2, JUNO], s. 77 med där angivna hänvisningar).

Anställningsavtalets villkor

Tingsrätten kommer i det följande ta ställning till vilka villkor som ingått i K.V:s anställningsavtal i den mån det är tvistigt i målet, dvs. om avtalet gett K.V. rätt till övertidsersättning och ersättning för arbete utfört på röda

dagat. Eftersom parterna är överens om att K.V. haft rätt till mobilersättning under anställningsperioden före april 2020 – men oense om när sådan skulle betalas ut – har tingsrätten inte att pröva om ett sådant villkor ingick i anställningsavtalet. Parterna är oense om rätten till mobilersättning varit avtalad under efterföljande anställningsperiod. Det är K.V. som har bevisbördan för sina påståenden om att han har rätt till ersättningen ovan.

Vad som framkommer av utredningen avseende anställningsavtalets villkor
Av e-postkorrespondens mellan K.V. och C.M. framgår i huvudsak följande. K.V. lämnade den 20 juli 2019 ett löneanspråk med en månadslön på 35 000 kr, betalt för övertid och arbete utfört på obekvämt arbetstid (OBersättning) som betalas ut varje månad, ett motionsbidrag på 5 000 kr mot inlämnande av kvitton samt ersättning för mobilräkning om 500 kr per månad mot inlämnande av mobilräkning varje månad. C.M. svarade dagen därpå att det i stort sett såg okej ut, att han ville göra lite ändringar och lägga till en resultatbonus. I arbetsgivarintyg avseende K.V:s anställningar upprättade av K.B. 30 juni och 28 juli 2020 är det angivet att K.V. har rätt till mertid/fyllnadstid om 205 kr i timmen men inte övertid. Vidare är det angivet att lön utöver månadslön, exempelvis jour- eller OB-ersättning, ska utgå. Av kompletteringar till arbetsgivarintygen, signerade av K.B. den 28 juli 2020, framgår att viss OB-ersättning utgått. Av lönespecifikationer framgår att viss OB- och mobilersättning betalats ut.

K.V. har i förhör uppgett i huvudsak följande om anställningsvillkoren. De justeringar som C.M. gjorde efter att han lämnat sitt löneanspråk avsåg motionsbidrag och pensionssparande, som uteblev. Övriga villkor var självklara. När avtalet signerades var det hans uppfattning att de kommit överens i enlighet med hans löneanspråk förutom motionsbidraget. Annars hade han aldrig tagit jobbet. Han kom överens med C.M. om att han hade rätt till 500 kr i mobilersättning och det har aldrig varit snack om att redovisa något underlag. För honom är det uteslutet att han inte skulle få övertidsersättning. Med hans arbetslivserfarenhet är det även självklart med OB-ersättning, vilket han fått hos sina tidigare arbetsgivare. Det som står i

lön-specifikationerna motsvarar avtalet; angivna röda dagar, obekväm arbetstid med mera är resultatet av hans faktiska arbete.

C.M. har i förhör uppgett i huvudsak följande om K.V:s anställningsvillkor. K.V. anställdes för att ta hand om restaurangverksamheten. Innan K.V. anställdes lämnade denne ett löneanspråk på 35 000 kr plus mobilersättning, övertids- och OB-ersättning samt motionsbidrag. Han informerade K.V. om att han inte godtog anspråket avseende övertids- och OB-ersättning eller motionsbidrag och att han i stället ville lägga till en resultatbonus. K.V. godtog villkoren och skrev på anställningskontraktet. Han föreslog resultatbonusen för att ge K.V. incitament för att arbeta för att förbättra verksamhetens omsättning. Mobilersättningen skulle endast utgå för samtal som skedde för bolagets räkning och ett underlag för kostnaderna skulle ges in till bolaget. K.V. fick motsvarande tjänstemanna- eller chefslön. Därför ingick varken ersättning för arbete utfört på obekväm arbetstid eller övertidsersättning. K.V. var noggrann kring villkoren och ville ha det på papper.

K.B. har i förhör uppgett i huvudsak följande om hennes och K.V:s anställningsvillkor. Hon anställdes hos Stockholm Ost & Vin AB i början av år 2019. I hennes anställningsavtal stod att hon, utöver lön om 35 000 kr, hade rätt till ersättning för arbete utfört på obekväm arbetstid, övertidsersättning och ett gymkort. K.V. berättade att han var nöjd med den lön han fick. Hon var förvånad över hur bra hans lön var. K.V. sa att han skulle ha rätt till mobilersättning. Hon vet inte vilken övertidsersättning eller OB-ersättning som K.V. hade. Hon tror att rätt till sådan ersättning följer av lag.

Tingsrättens bedömning av anställningsavtalets villkor

Av det skriftliga anställningsavtalet framgår att K.V. hade en månadslön om 35 000 kr och att Stockholm Ost & Vin AB stod för mobilsamtal som gjorts för företagets räkning samt att en resultatbonus om 250 000 kr kunde utgå under vissa förutsättningar. Det framgår alltså inte av avtalets ordalydelse att någon övertidsersättning eller särskild ersättning för arbete utfört på röda

dagar skulle utgå. Att endast vissa delar av K.V:s löneanspråk framgår av anställningsavtalet talar för att parterna avtalat på det sätt som Stockholm Ost & Vin AB påstått, dvs. att det är avtalets ordalydelse som gäller. För en sådan tolkning av avtalet talar även K.B:s uppgift, som tingsrätten saknar anledning att betvivla, om att hennes rätt till övertidsersättning med mera uttryckligen framgick av hennes anställningsavtal.

Det har inte framkommit av utredningen att K.V. reagerat på att någon övertidsersättning eller ersättning för arbete utfört på röda dagar inte betalats ut innan ett kravbrev skickades till Stockholm Ost & Vin AB i augusti 2022. K.V. har uppgett att han inte tagit del av lönespecifikationerna förrän långt senare än när löneutbetalningarna skett. Tingsrätten anser dock att han borde ha reagerat på löneutbetalningarnas storlek om han haft rätt till övertidsersättning och ersättning för arbete utfört på röda dagar.

Tingsrätten anser att det ovan redovisade med styrka talar för att den gemensamma partsviljan var att K.V. endast skulle ha rätt till den lön och ersättning som uttryckligen framgår av anställningsavtalet. Av lönespecifikationerna framgår dock att ersättning betalats ut för arbete utfört på obekväm arbetstid under hela anställningsperioden. Då någon rätt till sådan ersättning inte framgår av anställningsavtalet skulle det kunna tala emot en sådan tolkning av partsviljan. Tingsrätten anser dock att det vore osannolikt att endast ersättning för arbete utfört på obekväm arbetstid betalats om även övertidsersättning och ersättning för arbete utfört på röda dagar var avtalat. Vidare anser tingsrätten att det är mer sannolikt att K.V. erhållit ersättning för arbete utfört på obekväm arbetstid trots att han inte haft rätt till sådan, än att varken övertidsersättning eller ersättning för arbete utfört på röda dagar betalats ut trots att K.V. varit berättigad till sådan ersättning. Tingsrätten anser därför att omständigheten att OB-ersättning betalats ut inte talar emot en sådan tolkning av partsviljan.

Att K.B. i arbetsgivarintyget fyllt i att mertid/fyllnadstid och OB-ersättning skulle utgå talar i viss mån för att övertidsersättning var avtalad. K.B. har dock uppgett att hon trodde att rätt till sådan ersättning var lagstadgad.

Tingsrätten anser därför att arbetsgivarintyget endast i liten mån talar emot den tolkning av partsviljan som angetts ovan.

Med beaktande av det ovan redovisade anser tingsrätten att det sammantaget inte är visat att parterna avtalat att K.V. hade rätt till annan/mer ersättning än den som uttryckligen framgår av det skriftliga anställningsavtalet. K.V. har alltså inte uppfyllt sin bevisbörda i denna del. Stockholm Ost & Vin AB är därmed inte skyldig att ersätta K.V. för övertidsersättning eller ersättning för arbete på röda dagar på den grunden att det skulle vara avtalat.

Tingsrätten prövar nedan K.V:s andrahandsgrund om det vore oskäligt att han inte erhöll sådan ersättning. När det gäller rätten till mobilersättning för anställningsperioden efter den 31 mars 2020 så har K.V. inte presenterat annat än ett påstående om att sådan rätt varit avtalad. K.V. har därmed inte uppfyllt sin bevisbörda avseende detta. Tingsrätten prövar nedan om Stockholm Ost & Vin AB ska betala K.V. mobilersättning för anställningsperioden augusti 2019 – mars 2020.

Övertidsersättning och ersättning för arbete utfört på röda dagar

Tingsrätten har kommit fram till att parterna inte avtalat om att K.V. haft rätt till övertidsersättning eller ersättning för arbete utfört på röda dagar. Tingsrätten har därmed att pröva om det bör anses oskäligt att K.V. inte haft rätt till sådan ersättning på de skäl som han angett. Det är K.V. som har bevisbördan för att han utfört övertidsarbete och arbete på röda dagar samt att det vore oskäligt om sådan ersättning inte utgick. Skulle tingsrätten komma fram till att K.V. är berättigad till någon sådan ersättning har tingsrätten att pröva Stockholm Ost & Vin AB:s invändning om att K.V. inte visat att han arbetat vare sig övertid eller på röda dagar.

Vad som framkommer av utredningen avseende övertidsersättning och ersättning för arbete utfört på röda dagar

K.V. har angett att det vore oskäligt om övertidsersättning och ersättning för arbete utfört på röda dagar inte utgick och att det följer av

1. Redovisningen av röda dagar och övertidsersättning på lönespecifikationerna

2. Att K.V. trodde att anställningsavtalet innehöll ersättningsarna
3. Anställningsavtalet
4. Det utförda arbetet
5. Etablerad, självklar branschpraxis.
6. Att arbete utöver normal arbetstid otvetydigt ersattes från den 1 april 2020 (avser endast övertidsersättning).

K.V. har uppgett att han inte skulle tagit jobbet om övertidsersättning och ersättning för arbete på röda dagar inte skulle utgå och att han alltid haft rätt till sådan ersättning hos tidigare arbetsgivare. Vidare har K.V. uppgett att han behövt arbeta övertid när de haft för låg bemanning eller när personal inte dykt upp till sina pass samt att han oftast lade sitt eget schema och registrerade sin arbetstid med en stämpelklocka. C.M. har berättat att K.V. erhöll högre grundlön och möjlighet att få en bonus i stället för andra förmåner, inklusive nu aktuella ersättningar, och att K.V. aldrig beordrats att arbeta övertid samt att K.V. lade sitt eget schema.

Av lönespecifikationerna framgår att K.V:s arbetstid registrerats delvis avseende totalt arbetade timmar och delvis i en timbank. Det framgår inte att ordinarie arbetstid utgörs av samma antal timmar varje månad. När arbetade timmar överstiger ordinarie arbetstid och påförs timbanken varierar, exempelvis läggs timmar till i timbanken när antalet arbetade timmar överstiger 168 timmar en månad och 184 timmar en annan. Vidare framgår att K.V. haft ett saldo på röda dagar om sex dagar och en timbank på 93,49 timmar i lönespecifikationen april 2020. I arbetsgivarintygen anges att K.V. inte arbetat någon övertid.

Tingsrättens bedömning av övertidsersättning och ersättning för arbete utfört på röda dagar

Som redovisats ovan har tingsrätten funnit att övertidsersättning och ersättning för arbete utfört på röda dagar inte följer av anställningsavtalet. K.V. har inte heller, såvitt är känt, på något tydligt sätt manifesterat att det var hans uppfattning innan sådana krav framställdes mot bolaget i augusti

2022. Tingsrätten anser inte heller att det framgår av lönespecifikationerna att arbete över normal arbetstid ersattes från den 1 april 2020.

Tingsrätten anser att det genom lönespecifikationerna är visat att K.V. har arbetat på röda dagar och att han har arbetat mer än ordinarie arbetstid. Det framgår av lönespecifikationen i juli 2020 att K.V. arbetat i snitt cirka 8,75 timmar per arbetsdag (1 189,25 timmar/136 arbetsdagar). Tingsrätten saknar anledning att betvivla K.V:s uppgift om att han använt en stämpelklocka för att registrera sin arbetstid. I arbetsgivarintygen är dock inte angivet att någon övertid arbetats. Tingsrätten anser att den tid som registrerats i lönespecifikationerna – som baserats på stämpelklockan – är mer tillförlitlig än de uppgifter som K.B. angivit i arbetsgivarintygen. K.V. har därmed visat att han arbetat på röda dagar och övertid i det avseendet att han under anställningsperioden arbetat utöver ordinarie arbetstid.

Genom K.V:s och C.M:s uppgifter är det utrett att K.V. oftast lade sitt eget schema och att han inte beordrats någon övertid. I stället har K.V. valt att arbeta utöver ordinarie arbetstid när bemanningen varit låg och han känt sig tvungen att arbeta. Med beaktande av detta anser tingsrätten att K.V. inte är berättigad övertidsersättning eller ersättning för arbete på röda dagar endast för att han utfört arbete utöver ordinarie arbetstid och på röda dagar. Han är inte heller berättigad till sådan ersättning endast på grund av att K.V:s arbetstid i denna del redovisats på lönespecifikationerna.

Någon utredning om vad som utgör självklar och etablerad branschpraxis har inte presenterats annat än K.V:s uppgifter om att han hos tidigare arbetsgivare erhållit övertidsersättning och ersättning för röda dagar. Hans uppgifter är inte tillräckliga för att det ska anses visat att det utgör självklar och etablerad branschpraxis att alltid vara berättigad till sådan ersättning. I sammanhanget kan nämnas att K.V. hade erhållit en månatlig kompensation överstigande 55 800 kr om han uppfyllt kraven för resultatbonusen. Det hade vida överstigit vad han hade fått om han varit berättigad övertidsersättning och ersättning för röda dagar. Vidare har K.B. uppgett att

K.V. var nöjd med den lön han skulle få vilket talar för att den är översteg branschpraxis.

Sammanfattningsvis har tingsrätten i denna del kommit fram till att K.V. inte visat att det vore oskäligt om han inte erhöll övertidsersättning och ersättning för röda dagar enligt något av de av honom angivna skälen.

Mobilersättning

Tingsrätten kommer i det följande ta ställning till om K.V. enligt det anställningsavtal som gällde fram till den 31 mars 2020 hade en ovillkorlig rätt till mobilersättning om 500 kr per månad eller om han behövde redovisa underlag för sina mobilkostnader för att vara berättigad sådan ersättning. Eftersom parterna är överens om att i vart fall viss rätt till mobilersättning var avtalad för denna period, men oense om vilka villkor som gällde, så har ingen part någon bevisbörda i denna del. I stället ska tingsrätten göra en avtalstolkning utifrån vad som framkommit i målet. Som redovisats ovan har tingsrätten kommit fram till att K.V. inte visat att han var berättigad till mobilersättning för anställningsperioden från den 1 april 2020 och framåt. För denna period har han således inte rätt till någon mobilersättning. Vad som sägs nedan gäller alltså endast K.V:s begäran om mobilersättning för augusti 2019 och mars 2020.

Av det skriftliga anställningsavtalet framgår att arbetsgivaren står för mobilsamtal som görs för företagets räkning. Som redovisats ovan har K.V. i förhör uppgett att han hade en rätt till mobilersättning utan krav på att någon redovisning av kostnader skulle ske. C.M. har i förhör uppgett att K.V. behövde redovisa underlag för att vara berättigad sådan ersättning. Vidare framgår av epostkorrespondens mellan K.V. och C.M., som redovisats ovan, att K.V. lämnat löneanspråk inklusive motionsbidrag och ersättning för mobilsamtal mot att kvitton och mobilräkning lämnas till arbetsgivaren.

Tingsrätten anser att formuleringen i det skriftliga anställningsavtalet och det som framkommit av e-postkorrespondensen – särskilt att K.V. anfört att

underlag för kostnader skulle redovisas både för motionsbidrag och mobilräkning – talar starkt för att det funnits en gemensam partsvilja om att K.V. skulle redovisa sina mobilkostnader för bolaget för att vara berättigad mobilersättning. Tingsrätten finner det osannolikt att en av de ändringar C.M. ville göra avsåg skyldigheten att månadsvis redovisa en mobilräkning. Detta stöds även av C.M:s uppgifter. För detta talar också att K.V. reagerat först i kravbrevet daterat den 23 augusti 2022 på att han inte erhållit mobilersättning vid sex löneutbetalningar varav fem utbetalningar skedde under en sammanhängande period om fem månader.

K.V:s uppgift i förhör om att någon redovisningsskyldighet aldrig diskuterats står delvis i strid med vad han själv föreslagit i e-post till C.M., dvs. att mobilräkning skulle redovisas månadsvis. Hans uppgifter påverkar därför inte tingsrättens bedömning av vad som följer av avtalet. Att mobilersättning betalats ut vid totalt sex tillfällen utan att någon redovisning skett talar emot en sådan tolkning. Samtidigt har K.V. inte reagerat på att mobilersättning saknats vid flera löneutbetalningar förrän flera år senare.

Vid en samlad bedömning finner tingsrätten i denna del att det inte är visat att avtalet gav K.V. rätt till en schabloniserad mobilersättning på det sätt som han påstått och begärt. K.V. har därmed inte rätt till den begärda mobilersättningen för augusti 2019 och mars 2020.

K.V:s timlön april – juni 2020

K.V. har påstått att han vid löneutbetalningar den 25 maj 2020 och 25 juni 2020 fått för lite lön utbetald då han erhållit betalning motsvarande en timlön om 180 kr och inte 205 kr, som han menar var avtalad. Stockholm Ost & Vin AB har bestridit detta och angett att avtalad timlön var 180 kr. Det är K.V. som har bevisbördan för att han har erhållit för lite lön.

Vad som framkommer av utredningen avseende K.V:s timlön

Av lönespecifikationerna framgår att K.V. fått lön med en timlön om 180 kr för arbete utfört i april och maj 2020 samt att han fått lön med en timlön om 205 kr för arbete utfört i juni 2020. Av e-postkorrespondens mellan K.V.

och C.M. framgår att K.V. den 16 januari 2020 skrev att han var okej med timlön men att han kände att han presterat enligt överenskommelse och förtjänar den lön han hade vid tidpunkten. Vidare skrev K.V. att han tyckte det kändes lågt att C.M. ville sänka hans lön på så kort tid. I arbetsgivarintyg signerat den 30 juni 2020 av K.B. anges att K.V:s timlön var 205 kr under perioden 1 april 2020 – 30 juni 2020.

K.V. har berättat i huvudsak följande om hans timlön under perioden april – juni 2020. Parterna kom överens om att hans lön skulle övergå från månadslön till timlön. Samma anställningsvillkor skulle dock fortsatt gälla och hans timlön skulle motsvara månadslönen om 35 000 kr. Det var aldrig någon diskussion om sänkt lön. Han utförde fortfarande samma arbetsuppgifter. Han reagerade på den lägre timlönen och tog upp det med C.M. Det skedde nog i maj 2020. Då sa C.M. att de skulle reda ut det och reglera skillnaden men de gjorde aldrig det. K.V. såg i systemet Caspeco att timlönen var 180 kr. Han hade inte möjlighet att själv ändra sin lön i Caspeco.

C.M. har berättat i huvudsak följande om K.V:s timlön under perioden april – juni 2020. Enligt parternas överenskommelse övergick K.V:s anställning till en timanställning i februari 2020. K.V:s timlön var 205 kr och motsvarade dennes tidigare månadslön. När Corona-pandemin kom sjönk intäkterna brant och han förklarade för de anställda att de behövde acceptera lägre lön för att kunna arbeta kvar. K.V. var hela tiden på väg till sin egen verksamhet som skulle startas upp vilket gjorde att dennes timlön sattes till 180 kr från den 1 april. Det var högre än timlönen för en servitör som på den tiden låg runt 140 kr. K.V. godtog den lägre timlönen. Han har inte justerat upp K.V:s timlön till 205 kr i juni 2020. K.V. arbetade inte kvar då så det borde rimligtvis varit K.B. eftersom hon hade tillgång till lönesystemet.

K.B. har berättat i huvudsak följande om K.V:s timlön under perioden april – juni 2020. Hon har attesterat timmar i Stockholm Ost & Vin AB:s system men hon har inte arbetat med att ta fram lönespecifikationer eller lägga till eller ändra uppgifter i dem. Hon är 99 procent säker på att hon inte ändrat

eller sänkt en lön till 180 kr eller på annat sätt ändrat någons lön. K.V:s lön sänktes inte vid något tillfälle. Hade lönen sänkts så hade han inte arbetat kvar. K.V:s timlön var 205 kr och det står på arbetsgivarintyget. Hon tog fram arbetsgivarintyget och timlönen baserades på K.V. uppgift om att han skulle ha 35 000 kr i månaden, vilket motsvarar en timlön om 205 kr.

Tingsrättens bedömning av K.V:s timlön

Parterna är överens om att ett K.V:s anställningsavtal ersattes av ett muntligt avtal från i vart fall den 1 april 2020. Att K.V. under perioden februari – mars 2020 fått betalt med en timlön om 205 kr talar i viss mån för hans påstående om att det var den avtalade timlönen också under resterande anställningsperiod. C.M:s uppgift om att timlönen var 180 kr vinner stöd av att löneutbetalningarna för arbete utfört i april och maj 2020 skett med en sådan timlön.

K.V. har i förhör uppgett att C.M. sagt att de skulle reglera hans lägre timlön men att något möte om det aldrig kom till stånd. Vid löneutbetalningen i juli 2020 ändrades timlönen till 205 kr, vilket skulle kunna tala för att en reglering av timlönen kom att ske. Någon reglering av tidigare löneutbetalningar skedde dock inte. Ifall löneutbetalningen i juni hade avsett att betala ut en korrekt timlön om 205 kr borde även en reglering av tidigare löneutbetalningar ha skett. Tingsrätten anser därför att omständigheten att löneutbetalningen i juli 2020 skedde med ett högre belopp inte talar för att tidigare löneutbetalningar varit felaktiga. Vidare anser tingsrätten att det av utredningen i målet inte går att avgöra varför eller av vem som timlönen höjts vid löneutbetalningen i juli 2020.

Sammanfattningsvis talar endast K.V:s egna uppgifter och omständigheten att han i februari – mars 2020 erhållit en timlön om 205 kr för hans påstående om att timlönen var 205 kr även i april – juni 2020. Tingsrätten anser att det inte är tillräcklig för att det ska anses visat att han haft en timlön om 205 kr under perioden april – juni 2020. K.V. har därmed inte rätt till den begärda timlönen.

Augustilönen 2019

K.V. har påstått att han inte erhållit någon lön för arbete utfört i augusti 2019. Stockholm Ost & Vin AB har invänt att lönen har utbetalts kontant men till ett för högt belopp då K.V. inte arbetade hela månaden. Eftersom det är lättare för Stockholm Ost & Vin AB att säkra bevisning om att lönen har betalats ut än det är för K.V. att visa att den inte betalats så har bolaget bevisbördan i denna del.

K.V. har påstått att han inte signerat den lönekvittens som presenterats av Stockholm Ost & Vin AB. Det är Stockholm Ost & Vin AB som har bevisbördan för att signaturen är riktig. Beviskravet avseende detta är övervägande sannolikt (se NJA 1976 s. 667).

Vad som framkommer av utredningen avseende augustilönen 2019

Stockholm Ost & Vin AB har presenterat en kvittens avseende löneutbetalning om 27 373 kr och påstått att den signerats av K.V. den 25 september 2019. Summan på kvittensen stämmer överens med nettobeloppet som angetts på den aktuella lönespecifikationen. Båda parterna har presenterat K.V:s signaturer på olika dokument.

K.V. har i förhör uppgett i huvudsak följande om augustilönen. Han märkte att han inte fått augustilönen först när han tog fram dokumentation för det aktuella målet. Han fick sin slutlön från sin tidigare arbetsgivare i september 2019 så han märkte inte att han inte fick någon lön från Stockholm Ost & Vin AB. Han har inte mottagit lön på kontot eller på annat sätt och har inget minne av att han fått lönen kontant av C.M. Han har alltid fått sin lön insatt på kontot. Han känner inte igen beloppet på kvittensen och det är inte hans signatur. Han kan inte minnas att han kvitterat augustilönen och han känner inte igen datumet. Det ser ut som att förnamnet signerats med ett C men hans namn stavas med K. Vidare signerar han inte efternamnet med N och T på det sätt som gjorts i kvittensen. Han har tidigare signerat kontanta utbetalningar av dricks.

C.M. har i förhör uppgett i huvudsak följande om K.V:s augustilön. K.V. hade lite bråttom och ville ha lönen kontant. Han tog ut pengar ur kassan och bolagets slutna kontantsystem. K.V. fick pengarna i handen och sen kvitterade han lönen. K.V. nämnde inte att han inte skulle fått någon lön under tiden han var anställd. Han är hundra procent säker på att K.V. fick lönen kontant. Han fick underlaget för löneutbetalningen genom en lönespecifikation som togs fram av K.B.

Tingsrättens bedömning av augustilönen 2019

Inledningsvis konstaterar tingsrätten att exemplen på K.V:s signaturer som presenterats i målet har viss variation. Särskilt varierar signaturerna på kvittenser avseende utbetalningar av dricks som K.V. vidgått att han skrivit under. Tingsrätten noterar att den inledande bokstaven på lönekvittensen, som K.V. invänt är ett C, är lik det inledande K:et på drickskvittenserna. Tingsrätten anser därför att de av Stockholm Ost & Vin AB åberopade signaturerna talar för att det kan vara K.V. som signerat lönekvittensen och därmed att han erhållit augustilönen. Någon annan omständighet som talar för att signaturen är förfalskad utöver K.V:s uppgifter har inte framkommit.

Tingsrätten anser att C.M. på ett tydligt sätt berättat om hur det gick till när lönen lämnades ut till K.V. Tingsrätten saknar anledning att betvivla hans uppgifter, som vinner stöd av lönekvittensen och de åberopade signaturerna. Vid en samlad bedömning av vad som framkommit finner tingsrätten det övervägande sannolikt att K.V. signerat lönekvittensen den 25 september 2019. Tingsrätten finner det mer sannolikt att K.V. mottagit augustilönen, signerat kvittensen och därefter glömt bort det än att han under tre års tid inte skulle ha reagerat på att han inte mottagit en månadslön.

Tingsrätten finner att Stockholm Ost & Vin AB genom K.V:s signaturer, lönekvittensen och C.M:s uppgifter visat att K.V. erhållit lön för arbete utfört i augusti 2019. Stockholm Ost & Vin AB har därmed uppfyllt sin bevisbörda. Det åligger därför K.V. att visa att han inte mottagit den aktuella lönen. Hans uppgifter, som inte vinner stöd av övrig utredning, är

inte tillräckliga för att motbevisa Stockholm Ost & Vin AB:s påstående. K.V. har därmed inte rätt till den begärda lönen.

Sammanfattning och rättegångskostnader

På grund av det ovan anförda ska käromålet lämnas utan bifall. Eftersom tingsrätten kommit fram till att Stockholm Ost & Vin AB inte är skyldig att utge något belopp till K.V. saknas det anledning för tingsrätten att pröva om bolaget har någon kvittningsgill motfordran på honom.

K.V. har angett att Stockholm Ost & Vin AB ska ses som tappande part i målet beträffande tidigare begäran om resultatbonus och semesterlön och därmed ersätta hans rättegångskostnader hänförliga till dessa, oavsett utgången i målet. Stockholm Ost & Vin AB har bestridit detta och angett att bolaget ska ses som vinnande part i dessa delar.

I frågan om K.V:s rättegångskostnader hänförliga till hans tidigare begäran om resultatbonus gör tingsrätten följande bedömning. K.V. har inte erhållit någon resultatbonus, varken med anledning av den i kravbrev och stämningsansökan framställda begäran eller av någon annan anledning. Han får därmed i vart fall i det avseendet ses som tappande part i denna del. Eftersom det framkommit att K.V. redan i januari 2020 i ett e-postmeddelande gett uttryck för att han var medveten om att omsättningen ökat med 500 000 kr, vilket inte var tillräckligt för att resultatbonusen skulle utgå, och han inte från den tiden och fram till augusti 2022 på något sätt efterfrågat underlag eller framställt krav kopplade till resultatbonusen saknas det enligt tingsrätten tillräckliga skäl att anse K.V. som vinnande part i den här delen. K.V. ska därför stå för sina egna rättegångskostnader hänförliga till den tidigare begäran om resultatbonus.

I frågan om K.V:s rättegångskostnader hänförliga till hans tidigare begäran om semesterlön gör tingsrätten följande bedömning. Att ersättning för semesterlön redan betalats ut framgår vid en genomgång av lönespecifikationerna. K.V. har haft tillgång till lönespecifikationerna innan talan väcktes i målet. Hade han noggrant kontrollerat dessa hade han vetat

om att semesterlönen redan var utbetald och han hade inte behövt framställa någon begäran i målet avseende den. K.V. ska därför stå för sina egna rättegångskostnader hänförliga till den tidigare begäran om semesterlön och även ersätta motpartens rättegångskostnader i denna del.

Med hänsyn till utgången i målet och vid beaktande av ovan ska K.V. i alla delar svara för Stockholm Ost & Vin AB:s rättegångskostnader i den mån de varit skäligen påkallade för att tillvarata bolagets rätt.

Stockholm Ost & Vin AB har begärt ersättning för ombudsarvode 333 235 kr avseende 95,21 timmars arbete med en timtaxa om 3 500 kr exklusive moms. Någon debitering för dubbelt arbete med anledning av dubbla ombud har enligt bolaget inte skett. Bolaget har även begärt ersättning för utlägg med 495 kr och för C.M:s egna arbete med 45 000 kr. Om sitt eget arbete i målet har C.M. i förhör uppgett att han med anledning av den tidigare begäran om ersättning för resultatbonus behövt kontakta bolagets tidigare leverantör av kassasystem, Caspeco, och tillbringa ett par dagar i Uppsala för att få ut underlaget. Vidare har han uppgett att kostnaderna för att få ut underlaget uppgått till 45 000 kr.

K.V. har vitsordat ett timarvode om 2 400 kr exklusive moms och inte vitsordat något belopp som skäligt avseende C.M:s egna arbete.

Inledningsvis finner tingsrätten, med beaktande av målets omfattning och då huvudförhandling ställts in vid ett tillfälle, att det som Stockholm Ost & Vin AB begärt för ombudsarvode (såvitt avser såväl timarvode som antal timmar) och utlägg är skäligt och ska utgå.

Avseende Stockholm Ost & Vin AB:s begäran om ersättning för C.M:s egna arbete konstaterar tingsrätten inledningsvis att även ersättning för en parts eget arbete i anledning av rättegången ska ersättas i den mån det varit skäligen påkallat för att tillvarata partens rätt. Vid bestämmande av ersättning för rättegångskostnad gäller som en allmän utgångspunkt att det är den verkliga kostnaden som ska ersättas (se NJA 2009 s. 441). I rättspraxis har en juridisk person som låtit en anställd jurist utföra arbete i

målet fått rätt till ersättning för juristens arbete (se NJA 2023 s. 94 med där angivna hänvisningar). Om en anställd, eller i detta fall ställföreträdare, förlorat arbetsförtjänst för att vidta arbete i anledning av rättegången, borde sådan i så fall ersättas som tidsspillan (jfr NJA 2023 s. 94 p. 14 och SOU 1938:44 s. 238).

Då Stockholm Ost & Vin AB har begärt ersättning för C.M:s egna arbete får det förstås som att bolaget inte haft någon kostnad från Caspeco för att få fram underlaget. Det har inte framkommit vilket arbete som C.M. utfört för att få fram underlaget från Caspeco. Någon tidsspillan har inte begärts i denna del. Frånvaron av underlag som visar vilket arbete som C.M. faktiskt utfört, och då det är oklart vilken faktisk kostnad som bolaget begär ersättning för, medför enligt tingsrätten att det inte kan anses visat att C.M:s arbete utgör en sådan faktisk kostnad som kan ersättas. Stockholm Ost & Vin AB:s begäran om ersättning för C.M:s egna arbete i målet ska därför ogillas.

Sammanfattningsvis innebär det ovan redovisade att K.V. ska ersätta Stockholm Ost & Vin AB:s rättegångskostnader i enlighet med deras begäran med undantag för att någon ersättning inte ska utgå för C.M:s egna arbete. På beloppet löper ränta enligt lag.

DOMSLUT

1. Käromålet lämnas utan bifall.
2. K.V. ska ersätta Stockholm Ost & Vin AB:s rättegångskostnader med 333 730 kr exklusive moms, varav 333 235 kr avser ombudsarvode, plus ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen (1975:635) från den 6 februari 2024 tills betalning sker.