

En biträdande jurist har väckt talan mot sin tidigare arbetsgivare med krav på semestersättning och allmänt skadestånd på grund av brott mot semesterlagen. Fråga om det avtalats mellan parterna att semesterlön skulle ingå i provisionslönen.

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2016-12-14  
StockholmDom nr 73/16  
Mål nr B 32/16**KLAGANDE**

M.R. i Hägersten

Ombud: förbundsjuristen Arne de Lange, Box 5167, 102 44 Stockholm

**MOTPART**Advokatfirman Salmi & Partners AB, 556633-0865, Box 3095, 103 61  
Stockholm

Ombud: jur.kand. Elisabet Håkansson, Box 3095, 103 61 Stockholm

**SAKEN**

semesterersättning m.m.

**ÖVERKLAGAD DOM**

Stockholms tingsrätts dom den 8 februari 2016 i mål nr T 4390-15

---

Tingsrättens dom, se bilaga.

M.R. har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska bifalla hans vid tingsrätten förda talan samt befria honom från skyldigheten att ersätta Advokatfirman Salmi & Partners AB:s (advokatfirman) rättegångskostnad vid tingsrätten och i stället förplikta advokatfirman att ersätta hans rättegångskostnad där.

Advokatfirman har bestritt ändring.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har ljud- och bildupptagningarna från förhören vid tingsrätten spelats upp. M.R. har även åberopat skriftlig bevisning.

Som grund för och till utveckling av sin talan har parterna anfört i huvudsak detsamma som antecknats i tingsrättens dom.

**Domskäl***Twisten*

Följande är ostridigt mellan parterna. Genom ett muntligt avtal i slutet på sommaren 2011 anställdes M.R. som biträdande jurist hos advokatfirman. Parterna var överens om att lönen uteslutande skulle bestå av provision på

de medel som inflöt till advokatfirman på grund av M.R:s arbete. M.R. tillträdde anställningen den 14 september 2011 och arbetade för advokatfirman till den 14 september 2014. M.R. lämnade anställningen på egen begäran.

Twisten avser om M.R. har rätt till semesterersättning och allmänt skadestånd för brott mot semesterlagen.

M.R. har därvid gjort gällande att han i strid med semesterlagen inte fått intjänad semesterlön om 12 procent av hans under anställningen förfallna lön. Advokatfirman har bestritt M.R:s krav och invänt att semesterlönen enligt anställningsavtalet var inkluderad i M.R:s provisionslön. M.R. har i första hand bestritt att ett sådant avtal träffats och i andra hand gjort gällande att ett avtal med ett sådant innehåll i vart fall är ogiltigt enligt semesterlagen. Advokatfirman har mot detta gjort gällande att M.R., för det fall avtalet är ogiltigt, ändå inte har rätt till yrkad semesterersättning eftersom han inte fått sämre semesterförmåner än vad som följer av semesterlagen. Enligt advokatfirman ska vidare ett eventuellt allmänt skadestånd i vart fall sättas ned eller helt bortfalla på grund av omständigheter kring M.R:s anställning.

De huvudsakliga tvistefrågorna i målet är därmed om avtal träffats om att semesterlönen var inkluderad i M.R:s provisionslön och, om så finnes vara fallet, om han därigenom har fått sämre semesterförmåner än vad semesterlagen föreskriver.

#### *Några rättsliga utgångspunkter*

Enligt 26 § semesterlagen ska arbetsgivaren betala ut semesterlön till arbetstagaren i samband med semesterledigheten. Om anställningen upphör innan arbetstagaren har fått den semesterlön som tjänats in, ska semesterlönen i enlighet med 28 och 30 §§ semesterlagen i stället, utan oskäligt dröjsmål och senast en månad efter att anställningen upphört, betalas ut till arbetstagaren som semesterersättning.

Regeln i 26 § semesterlagen syftar till att hindra överenskommelser om inkludering av semesterlönen i den successivt utgående lönen (se prop. 1976/77:90 s. 208 f.). Ett sådant avtal om inräknande av semesterlön i den ordinarie lönen är mot denna bakgrund att betrakta som ogiltigt (se 2 § semesterlagen). Arbetsdomstolen har emellertid i ett flertal avgöranden slagit fast att det, även om en sådan överenskommelse är ogiltig, inte omedelbart följer av detta att en arbetstagare som slutat sin anställning har rätt till semesterersättning. För att arbetsgivaren ska vara fri från ersättningskyldighet krävs att denne visar att avtal träffats om att semesterlönen är inkluderad i den ordinarie lönen och att avtalet inte innebär att arbetstagaren har kommit att få godta sämre semesterförmåner än vad lagen föreskriver (se exempelvis AD 1989 nr 68, AD 1991 nr 90, AD 2001 nr 66 och AD 2012 nr 88). I detta krav ligger bl.a. att det tydligt ska kunna fastställas vilken andel av lönen som semesterlönen utgjort (se AD 1989 nr 68).

*Har avtal träffats om att semesterlönen var inkluderad i provisionslönen?*

Arbetsdomstolen kan inledningsvis konstatera att något skriftligt anställningsavtal inte har getts in i målet. Enligt advokatfirman har dock ett sådant funnits, men det har inte gått att återfinna. I.S., advokatfirmans styrelseledamot och delägare, har i förhör uppgett att hans minnesbild är att det funnits ett skriftligt anställningsavtal för M.R., att han tycker att det är väldigt underligt att han inte har kunnat återfinna detta och att advokatfirman skriver sådana avtal med alla anställda. Delägaren E.P. har berättat att han inte minns om det upprättades något skriftligt anställningsavtal men att han utgick från att ett sådant avtal upprättades. M.R. har emellertid uppgett att han aldrig fick något skriftligt anställningsavtal, trots att han efterfrågade ett sådant. Enligt Arbetsdomstolens mening är I.S:s och E.P:s vaga uppgifter inte, mot M.R:s bestämda bestridande, tillräckliga för att det ska anses bevisat att ett skriftligt avtal upprättades. Det är därmed inte heller utrett att advokatfirman, på det sätt som krävs enligt 6 c § anställningsskyddslagen, lämnat någon skriftlig information om anställningsvillkoren till M.R. Advokatfirman har alltså inte följt den reglering som har till syfte att klarlägga de för anställningen väsentliga villkoren och förhindra att det uppstår oklarheter om t.ex. löneförmånerna. Detta är enligt Arbetsdomstolen en nackdel för advokatfirman i bevishänseende (jfr AD 2012 nr 44).

Advokatfirman har emellertid gjort gällande att avtalet om att semesterlönen var inkluderad i M.R:s provisionslön ingicks muntligen genom att M.R. – vid ett möte i samband med att han anställdes i slutet av sommaren 2011 – upplystes om att det i hans provisionslön skulle ingå semesterlön om 12 procent. M.R. har bestritt att frågan om semesterlön diskuterades vid detta tillfälle. Närvarande på det aktuella mötet, som hölls på en restaurang i närheten av advokatfirmans kontor i Stockholm, var M.R., I.S. och enligt advokatfirman även E.P. Av förhören med dem framgår att M.R. på mötet blev informerad om advokatfirmans verksamhet och villkoren för anställning där, bl.a. om att lönen var helt provisionsbaserad. Som tingsrätten angett har E.P. även berättat att han och I.S. vid mötet informerade M.R. om att semesterlönen skulle vara inkluderad i provisionslönen.

I.S. har i denna del berättat följande. Om han inte missminner sig, gick de vid mötet på restaurangen igenom villkoren för anställningen såsom att det var fråga om en provanställning, att provisionslön tillämpades, frågor om dator och telefon samt att arbetstidsmättet skulle vara heltid. Anställningsvillkoren skilde sig inte från andra biträdande juristers. Advokatfirman är alltid mycket noga med att poängtera för nyanställda att semesterlön om 12 procent är inkluderad i provisionslönen. När han senare har gått igenom byråns skriftliga anställningsavtal, har han sett att det i samtliga av dessa är angivet att semesterlönen är inkluderad i provisionslönen.

Till skillnad från hur det framställs i tingsrättens domskäl, har I.S. inte uttryckligen sagt att M.R. upplystes om villkoret att 12 procent semesterlön skulle ingå i provisionslönen. Enligt Arbetsdomstolens mening kan inte sådana allmänna uppgifter, om hur nyanställda brukar informeras, utgöra

avgörande bevisning till stöd för att ett avtal med den av advokatfirman påstådda innebörden träffades med M.R. i detta fall. Som framgått ovan har advokatfirman inte heller visat att något skriftligt anställningsavtal upprättades för M.R. Det är därmed huvudsakligen E.P:s vittnesmål som står mot M.R:s bestridande i denna fråga. E.P:s utsaga är dock påtagligt detaljfattig. Av hans berättelse framgår exempelvis inte om M.R. informerades om hur stor andel av provisionslönen som skulle utgöra semesterlön, om det var han själv eller I.S. som berättade om villkoret eller om M.R. reagerade då han fick del av informationen. Dessa otydligheter förtar enligt Arbetsdomstolen en stor del av bevisvärdet i E.P:s vittnesmål.

Arbetsdomstolen anser därtill att bevisvärdet av samtliga förhörspersoners uppgifter påverkas av det faktum att det aktuella mötet vid tidpunkten för förhören låg drygt 4,5 år tillbaka i tiden.

Enbart det förhållandet att ersättningen till M.R. skulle vara helt provisionsbaserad, kan inte anses innebära att parterna avtalat om att semesterlön skulle ingå i provisionsbeloppet.

Det är vidare ostridigt att advokatfirman, först en kort tid efter det att M.R. krävt advokatfirman på semesterlön, började ange i hans lönespecifikationerna att semesterersättning om 12 procent ingick i provisionslönen. I.S. har förklarat att, såvitt han minns, det kan vara så att uppgiften infördes i samtliga anställdas lönespecifikationerna efter påpekande från advokatfirmans revisor. Syftet var att det inte skulle finnas några oklarheter gällande dessa villkor. Enligt I.S., kan det ha varit så att informationen infördes för att motverka eventuella framtida semesterlönekrav. Att lönespecifikationerna ändrades på detta sätt talar, enligt Arbetsdomstolens mening, för att advokatfirman tidigare varit otydliga i förhållande till M.R. rörande semesterlönen.

Mot bakgrund av vad som anförts ovan kommer Arbetsdomstolen sammanfattningsvis till slutsatsen att advokatfirman inte, mot M.R:s bestridande, förmått visa att det slutits ett avtal om att semesterlönen skulle vara inkluderad i M.R:s provisionslön.

#### *Semesterersättning m.m.*

Arbetsdomstolen har inte funnit visat att anställningsavtalet mellan advokatfirman och M.R. inneburit att semesterlönen varit inkluderad i hans provisionslön. Det har inte påståtts att M.R. fått enligt semesterlagen intjänad semesterlön på något annat sätt. Advokatfirman är därmed skyldig att betala semesterersättning till M.R. Om beloppets storlek och sättet att beräkna ränta råder inte tvist.

Genom att inte betala semesterlön till M.R. bröt advokatfirman mot semesterlagen och har därför enligt 32 § semesterlagen ådragit sig en skyldighet att betala allmänt skadestånd till M.R. Arbetsdomstolen finner att det allmänna skadeståndet skäligen bör bestämmas till yrkat belopp och att något skäl för jämkning således inte föreligger.

Den bedömning Arbetsdomstolen gjort innebär att M.R:s talan ska bifallas i sin helhet. Tingsrättens dom ska ändras i enlighet därmed.

#### *Rättegångskostnader*

Eftersom advokatfirman har förlorat tvisten ska advokatfirman ersätta M.R:s för hans rättegångskostnader vid tingsrätten och i Arbetsdomstolen och M.R. ska befrias från att betala advokatfirmans rättegångskostnad vid tingsrätten. Tingsrättens dom ska ändras i enlighet därmed.

Advokatfirman har vitsordat den av M.R. begärda ersättningen för rättegångskostnad vid tingsrätten som skälig i och för sig.

M.R. har yrkat ersättning för rättegångskostnad i Arbetsdomstolen med 36 250 kr för ombudsarvode, avseende 14,5 timmars arbete med en timkostnad om 2 500 kr. Advokatfirman har vitsordat tidsåtgången som skälig i och för sig men ifrågasatt skäligheten av den yrkade timkostnaden. Såsom skälig timkostnad har advokatfirman vitsordat 2 000 kr. Arbetsdomstolen finner att yrkad ersättning får anses skälig även vad avser yrkad timkostnad. M.R. ska därmed tillerkännas ersättning för sin rättegångskostnad i Arbetsdomstolen med yrkat belopp.

#### **Domslut**

1. Med ändring av punkten 1 i tingsrättens domslut förpliktar Arbetsdomstolen Advokatfirman Salmi & Partners AB att till M.R. betala
  - a) semesterersättning med 128 667 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 14 oktober 2014, och
  - b) allmänt skadestånd med 20 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 28 april 2015, allt till dess betalning sker.
2. Med ändring av punkten 2 i tingsrättens domslut befrias M.R. från skyldigheten att ersätta Advokatfirman Salmi & Partners AB:s rättegångskostnad vid tingsrätten och i stället förpliktas Advokatfirman Salmi & Partners AB att ersätta M.R. för hans rättegångskostnad vid tingsrätten med 70 300 kr, varav 67 500 kr för ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från den 8 februari 2016 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen förpliktar Advokatfirman Salmi & Partners AB att ersätta M.R. för rättegångskostnad i Arbetsdomstolen med 36 250 kr för ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Cecilia Tallkvist, Per Ewaldsson, Charlott Richardson, Peter Brodd, Erland Olauson och Annette Carnhede. Enhälligt.

Rättssekreterare: Peter Edin

## Bilaga

Tingsrättens dom (ledamot: Erika Löwhagen)

### **BAKGRUND**

Enligt ett muntligt anställningsavtal anställdes M.R. som biträdande jurist vid Advokatfirman Salmi & Partners (Salmi & Partners). M.R. påbörjade sin anställning den 14 september 2011 och anställningen upphörde den 14 september 2014. Enligt anställningsavtalet var M.R:s lön provisionsbaserad. Under anställningen har M.R. tagit ut semesterledighet och han har under sin semesterledighet kunnat ta ut provisionslön.

I målet är i huvudsak tvistigt (i) om anställningsavtalet innebar att semesterlön ingick i provisionslönen och om så skulle vara fallet (ii) om ett sådant avtalsvillkor är förenligt med bestämmelserna i semesterlagen (1977:480).

### **YRKANDEN**

#### **M.R.**

M.R. har yrkat att tingsrätten ska förplikta Salmi & Partners att till honom utge 128 667 kr avseende semesterersättning och 20 000 kr i allmänt skadestånd.

M.R. har även yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på 128 667 kr från den 14 oktober 2014 och på 20 000 kr från dagen för delgivning av stämningsansökan, dvs. den 28 april 2015, allt till dess betalning sker.

#### **Salmi & Partners**

Salmi & Partners har bestritt käromålet i dess helhet. Det yrkade beloppet avseende semesterersättning och sättet att beräkna ränta har vitsordats som skäligt i och för sig.

**Båda parter** har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.



## GRUNDER

### M.R.

M.R. var anställd som biträdande jurist under tiden den 14 september 2011 till den 14 september 2014. Under sin anställning hos Salmi & Partners intjänade M.R. bruttolönen 1 072 227 kr och han är enligt semesterlagens bestämmelser berättigad till semesterlön med 12 procent på beloppet, vilket uppgår till 128 667 kr.

Salmi & Partners har inte fullgjort sin skyldighet att betala ut den intjänade semesterlönen i form av semesterersättning, trots att M.R. nu avslutat sin anställning. Genom att inte betala ut semesterersättning senast en månad efter anställningens upphörande har Salmi & Partners brutit mot 30 § semesterlagen och M.R. har därför rätt till allmänt skadestånd.

För det fall tingsrätten skulle komma fram till att semesterlön ingick i M.R:s provisionslön görs det *i andra hand* gällande att anställningsavtalet innebar sämre förmåner för honom än vad semesterlagen föreskriver och att anställningsavtalet därför är ogiltigt i den delen. M.R. har därför rätt till utbetalning av semesterersättning och rätt till allmänt skadestånd.

Det bestrids att det föreligger grund för nedsättning av skadeståndet.

### Salmi & Partners

Enligt det mellan parterna träffade anställningsavtalet har semesterlön ingått i den provisionslön som M.R. erhållit. Han har därför inte rätt till semesterersättning.

För det fall tingsrätten skulle komma fram till att anställningsavtalet står i strid med semesterlagen och därför inte är giltigt, har M.R. ändå inte rätt till semesterersättning eftersom anställningsavtalet inte innebär att M.R. har fått sämre semesterförmåner än vad semesterlagen föreskriver.

Kravet på allmänt skadestånd bestrids på grund av att Salmi & Partners inte har brutit mot 30 § semesterlagen. Semesterersättning ska inte utgå eftersom semesterlön redan har betalats ut till M.R. För det fall tingsrätten skulle komma fram till att brott mot semesterlagen skett ska skadeståndet i vart fall nedsättas eller helt bortfalla på grund av omständigheter kring M.R:s anställning.

## UTVECKLING AV TALAN

### M.R.

M.R. kom i kontakt med Salmi & Partners genom en bekant i slutet av sommaren 2011. Han träffade I.S. för ett möte på restaurang Bistro Boheme och fick allmän information om anställningen. Efter lunchen följde han med I.S. upp till Salmi & Partners kontor. Han träffade där E.P. och ytterligare en person. Redan samma eftermiddag fick han ett erbjudande om anställning vilket han tackade ja till. Anställningsavtalet var muntligt och vid anställningsavtalets ingående diskuterades inte frågan om att semesterlön skulle ingå i provisionslönen. M.R. utgick från att semesterlagens bestämmelser skulle gälla.

Enligt anställningsavtalet var lönen helt provisionsbaserad utifrån influtna medel exklusive mervärdesskatt. Provisionsnivån ökade beroende på storleken av influtna medel. På influtna medel upp till 800 000 kr erhöll M.R. 37 procent i provision, mellan 800 000 kr och 1 000 000 kr erhöll han 40 procent och på influtna medel som översteg 1 000 000 kr erhöll han 50 procent i provision. Utbetalning av provisionen skedde med en månads eftersläpning. M.R. hade möjlighet att välja hur mycket lön han ville ta ut en viss månad. De två första månaderna fick M.R. inte någon lön utbetald. Detta inträffade även vid andra tillfällen under anställningen.

I början av sin anställning fick M.R. veckovis ett skriftligt underlag med information om vilka fakturor som betalats i respektive ärende. Från och med våren 2013 fick han ett sådant underlag endast en gång per månad. Underlaget var dock bristfälligt och det framgick inte vad som fakturerats i respektive ärende.

Av M.R:s lönespecifikationer framgick endast intjänad provisionslön för angiven månad samt vilket underlag som lönen hade beräknats utifrån. Det fanns ingen uppgift om att semesterlön ingick i provisionslönen. Den första gången som M.R. erhöll en lönespecifikation med uppgift om att en andel av provisionslönen skulle utgöra semesterlön var i januari 2015, dvs. efter det att han framställt ett krav på semesterersättning mot Salmi & Partners.

För det fall tingsrätten skulle komma fram till att semesterlön ingick i provisionslönen innebar anställningsavtalet sämre förmåner för M.R. än vad semesterlagen föreskriver. Han har därför rätt till utbetalning av semesterersättning (jfr AD 1989 nr 68).

M.R. har haft en helt provisionsbaserad lön, anställningsavtalet var muntligt och han har inte haft något som helst inflytande över verksamheten på Salmi

& Partners. Förläggningen av hans semester bestämdes i samråd med övriga kollegor och ytterst var det I.S. som bestämde hur semestern skulle förläggas. Det var mycket rörigt på ekonomiavdelningen vilket medförde att han saknad full insyn i vilka belopp som inflöt i hans ärenden. Han kunde därmed inte med säkerhet fastställa den semesterlön han kunde uppbära under sin semesterledighet. Vid två tillfällen gjordes det även avdrag för kundförluster mot hans provisionslön utan hänsyn till hur mycket provision som han fått utbetalt. Det har även framkommit att det influtit provisionsberättigande medel i hans ärenden för vilka han inte fått ersättning.

Ett villkor om att semesterlön ska ingå i provisionslönen utgör även ett sådant väsentligt villkor som arbetsgivaren, enligt 6 c § lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS), är skyldig att lämna skriftlig information om. M.R. efterfrågade ett skriftligt anställningsavtal men fick aldrig något sådant.

### **Salmi & Partners**

M.R. anställdes enligt ett muntligt anställningsavtal. Vid mötet var både I.S. och E.P. närvarande. M.R. upplystes muntligen om anställningsvillkoren. Han upplystes om att lönen var provisionsbaserad och att det i lönen ingick semesterlön om 12 procent. I den provisionslön som M.R. därefter erhållit har semesterlön om 12 procent ingått. Det är Salmi & Partners uppfattning att det även upprättades ett skriftligt anställningsavtal. Detta har dock inte återfunnits.

För det fall tingsrätten skulle komma fram till att anställningsavtalet står i strid med semesterlagen och därför inte är giltigt har anställningsavtalet ändå inte inneburit att M.R. fått sämre förmåner än vad semesterlagen föreskriver. M.R. har haft rätt att ta ut semesterledighet, han har tagit ut semesterledighet och han har under sin semesterledighet uppburit ersättning.

M.R. ansvarade i princip, under överinseende av sin principal, själv för planeringen av sina mål och kunde därmed själv bestämma över förläggandet av sin semester. Han har själv kunnat bestämma om han varje månad ville ta ut all provisionslön eller om han ville spara viss del för att exempelvis ta ut under sin semesterledighet.

Rutinerna för fakturering på Salmi & Partners är sådana att när en faktura betalas är det inbetalda beloppet, genom ett visst nummer, knutet till aktuell klient och faktura. Den ansvarige juristen får information om att ett visst belopp har inbetalats och kan då kontrollera om hela eller endast delar av fakturan betalats. En gång per månad får juristen en sammanställning över hur mycket medel som totalt influtit i dennes ärenden och han eller hon kan då själv välja hur stor del av beloppet som han eller hon vill ha utbetalt som provisionslön.

Vad gäller omständigheterna kring M.R:s anställning så var det turbulent och resulterade i ovanligt många missnöjda klienter. Salmi & Partners har tillbringat många timmar med att ordna upp följdproblem med anledning av M.R:s agerande. Mot bakgrund härav ska ett eventuellt skadestånd nedsättas eller helt bortfalla.

## UTREDNING

**M.R.** har åberopat förhör under sanningsförsäkran med sig själv. Han har som skriftlig bevisning åberopat kontrolluppgifter från Skatteverket, lönespecifikationer och utdrag från kronofogdemyndigheten i Örebro.

**Salmi & Partners** har åberopat förhör under sanningsförsäkran med I.S. samt vittnesförhör med E.P.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling.

## DOMSKÄL

### Utgångspunkter för tingsrättens bedömning

Den övergripande frågan som tingsrätten har att ta ställning till i målet är om M.R. är berättigad till semesterersättning och allmänt skadestånd för brott mot 30 § semesterlagen.

Salmi & Partners har bestritt M.R:s krav och har invänt att semesterlön om 12 procent ingick i M.R:s provisionslön. M.R. har i sin tur bestritt att anställningsavtalet hade ett sådant innehåll. Han har vidare anfört att ett sådant villkor i vart fall är ogiltigt eftersom det skulle innebära sämre förmåner för honom än vad semesterlagen föreskriver och att han därför har rätt till utbetalning av semesterersättning och allmänt skadestånd.

### Ingick semesterlön om 12 procent i M.R:s provisionslön?

Bevisbördan för att ett anställningsavtal har ingåtts åvilar normalt sett den som påstår detta. Detsamma gäller för den som påstår att ett anställningsavtal har ett visst närmare angivet innehåll som inte framgår av en skriftlig dokumentation av avtalet (se Lunning och Toijer, Anställningsskydd - en lagkommentar, 10 uppl., sid. 159). I detta fall är det Salmi & Partners som har påstått att semesterlön om 12 procent ingick i provisionslönen och det är därmed Salmi & Partners som har bevisbördan för sitt påstående.

I.S. har i förhör berättat att M.R. anställdes som biträdande jurist vid Salmi & Partners under senare delen av sommaren 2011 och att han träffade M.R. tillsammans med E.P. I.S. har vidare berättat att de vid mötet gick igenom anställningsvillkoren och att de, på samma sätt som de alltid gör i samband med att en person anställs, poängterade att semesterlön om 12 procent

ingick i provisionslönen. I.S:s uppgifter får i allt väsentligt stöd av de uppgifter som E.P. har lämnat i förhör varav framgår att det vid mötet poängterades att semesterlön om 12 procent ingick i provisionslönen. Även M.R. har berättat att han anställdes enligt ett muntligt avtal i slutet av sommaren 2011. Han har dock bestritt att det vid mötet diskuterades att semesterlön skulle ingå i provisionslönen.

I.S. och E.P. har lämnat sina uppgifter under sanningsförsäkran respektive ed. Enligt tingsrättens bedömning har deras samstämmiga uppgifter ett sådant högt bevisvärde att Salmi & Partners, trots att M.R. bestritt att så var fallet, härigenom har styrkt sitt påstående om att anställningsavtalet innebar att semesterlön om 12 procent ingick i provisionslönen. Vad M.R. i övrigt anfört, bl.a. att det var först i januari 2015 som det framgick av hans lönespecifikation att provisionslönen även inkluderade semesterlön samt att arbetsgivaren, enligt 6 c § LAS, är skyldig att lämna skriftlig information om ett sådant villkor, föranleder inte någon annan bedömning.

#### **Har M.R. rätt till semesterersättning och allmänt skadestånd?**

Enligt den s.k. procentregeln i 16 b § semesterlagen har en arbetstagare rätt till semesterlön med 12 procent på sin under intjänandeåret förfallna lön i anställningen. Semesterlönen ska enligt 26 § första meningen samma lag betalas ut i samband med semesterledigheten. Nämda bestämmelse syftar till att hindra att avtal träffas om inräknande av semesterlön i arbetslönen och därmed om utbetalning av semesterlönen vid de löpande löneutbetalningarna utan samband med semesterledigheten (se prop. 1976/77:90 s. 208 ff).

Arbetsdomstolen har i flera avgöranden, bl.a. AD 1989 nr 68 och AD 2001 nr 66, slagit fast att ett avtal om inräknande av semesterlönen i arbetslönen strider mot semesterlagen och därför kan vara ogiltigt. Arbetsdomstolen har emellertid också slagit fast att även om en sådan avtal är ogiltigt följer inte av detta att en arbetstagare som avslutat sin anställning har rätt till semesterersättning. För att arbetsgivaren ska vara fri från ersättningskyldighet krävs dock att denne visar att avtalet inte innebär att arbetstagaren har fått sämre semesterförmåner än vad lagen föreskriver. Häri ligger att det tydligt ska kunna fastställas vilken andel av arbetslönen som semesterersättningen, enligt det träffade avtalet, har utgjort och att denna gottgörelse inte i sig inneburit sämre förmåner än vad semesterlagen föreskriver (se AD 1989 nr 68).

Av avgörande betydelse för bedömningen av om M.R. är berättigad till utbetalning av semesterersättning och allmänt skadestånd på sätt som yrkats är, mot bakgrund av det ovan anförda, hur det mellan honom och Salmi & Partners träffade anställningsavtalet ska tolkas.

Tingsrätten kan inledningsvis konstatera att det av anställningsavtalet framgår hur stor andel av provisionslönen som har utgjort semesterlön. Den avtalade procentsatsen om 12 procent överensstämmer även med vad som följer av procentregeln i 16 b § semesterlagen. Av utredningen har även framkommit att M.R., under sin anställning, varit semesterledig samt att han under sin semesterledighet haft möjlighet att ta ut provisionslön vilken, enligt anställningsavtalet, inkluderat semesterlön. Mot bakgrund härav bedömer tingsrätten inte att anställningsavtalet kan anses ha inneburit sämre förmåner för M.R. än vad semesterlagen föreskriver. Den omständigheten att det i lönespecifikationerna inte särskilt redovisats vad som utbetalats som provisionslön och vad som utbetalats som semesterlön förändrar inte den bedömningen (jfr AD 2001 nr 66). Inte heller vad M.R. i övrigt anfört, bl.a. att han inte självständigt kunnat bestämma över förläggningen av sin semester, att ekonomiadministrationens utformning innebar att han saknade full insyn i vilka medel som inflöt i hans ärenden, att det gjorts avdrag för kundförluster mot hans nettolön och att det skulle ha influtit provisionsberättigande medel för vilka han inte fått ersättning, föranleder i detta avseende någon annan bedömning.

Sammantaget är tingsrättens bedömning att M.R:s rättigheter enligt semesterlagen inte kan anses ha upphävts eller inskränkts på sådant sätt att han är berättigad till semestersättning och allmänt skadestånd på sätt som yrkats. Hans yrkanden härom ska därför avslås.

### **Rättegångskostnad**

I egenskap av tappande part ska M.R. enligt 18 kap. 1 § rättegångsbalken ersätta Salmi & Partners för dess rättegångskostnad. Det yrkade beloppet om 41 555 kr har vitsordats och M.R. ska därmed ersätta Salmi & Partners för dess rättegångskostnad med 41 555 kr.

### **DOMSLUT**

1. Käromålet avslås.
2. M.R ska ersätta Advokatfirman Salmi & Partners AB för dess rättegångskostnad med 41 555 kr, varav 33 244 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på det högre beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.