

Twist om lön till en snickare. Fråga dels om vilken timlön som avtalats mellan arbetsgivaren och snickaren, dels om snickaren har rätt till lön för tid när han inte arbetat.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2020-01-29
Stockholm

Dom nr 4/20
Mål nr B 74/19

KLAGANDEN

EA Byggpartner AB, 556995-6823, Brotorpsgatan 31, 711 34 Lindesberg
Ombud: jur.kand. Erik Backlund, Västerled 33, 245 64 Hjärupe

MOTPART

G.S.

Ombud och rättshjälpsbiträde: jur.kand. Anna Cieslak, Själlandsgatan 106,
164 45 Kista

SAKEN

lönefordran m.m.

ÖVERKLAGAD DOM

Örebro tingsrätts dom den 7 juni 2019 i mål nr T 1308-18

Tingsrättens dom, se bilaga.

Bakgrund

G.S. anställdes av EA Byggpartner AB (bolaget) den 8 maj 2017. Han bodde under anställningen i en bovagn som bolaget tillhandahöll. Den 15 september 2017 blev G.S. uppsagd med en månads uppsägningstid. Han utförde efter den 15 september inte något arbete för bolaget.

Bolaget har betalat lön till G.S. med 75 346 kr, för 483 timmars arbete med en timlön om 148,98 kr.

G.S. väckte talan vid tingsrätten och yrkade att bolaget skulle förpliktas att betala 99 101 kr till honom. Det yrkade beloppet avsåg ytterligare lön för perioden den 8 maj–den 15 september 2017, lön under en månads uppsägningstid samt semesterersättning. G.S. anförde bl.a. att han hade rätt till en högre timlön och ersättning för fler timmar än vad bolaget betalat.

Bolaget bestred talan och väckte genkärsmål. Bolaget yrkade att G.S. skulle förpliktas att betala 13 789,38 kr avseende dels skadestånd för att han inte arbetat under uppsägningstiden, dels hyra av bovagnen. Bolaget förklarade att det inte betalat 10 585,98 kr, varav 700 kr för lön och 9 885,98 kr för semesterersättning, till G.S., vilket avräknats från det yrkade beloppet.

Tingsrätten förpliktade bolaget att till G.S. betala 78 163 kr med ränta och avslog bolagets genkärsmål. Tingsrätten tog även ställning till frågor om rättshjälp och rättegångskostnader.

Yrkanden m.m.

Bolaget har yrkat att Arbetsdomstolen helt ska avslå G.S:s talan vid tingsrätten och bifalla bolagets vid tingsrätten förda talan. Bolaget har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska befria bolaget från att betala G.S:s rättegångskostnader vid tingsrätten och i stället förplikta honom att betala bolagets rättegångskostnader där.

G.S. har motsatt sig att tingsrättens dom ändras.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Målet har avgjorts utan huvudförhandling. Parterna har till stöd för sin talan åberopat samma grunder och bevisning som vid tingsrätten samt utvecklat sin talan på i huvudsak samma sätt som där.

Domskäl

Twisten

Parterna tvistar om G.S. har rätt till högre timlön än den bolaget tillämpat och om han har rätt till ersättning för fler timmar än de som bolaget har betalat honom för. Vidare tvistar parterna om G.S. har rätt till lön under uppsägningstiden, om han är skadeståndsskyldig mot bolaget för att inte ha arbetat under uppsägningstiden, samt om han är skyldig att betala för hyra av den bovagn han bodde i under anställningen.

Parterna är överens om att G.S. har rätt till semesterersättning på det belopp som han tjänat in i anställningen.

Timlönens storlek

Parternas inställning

I det skriftliga anställningsavtalet mellan bolaget och G.S. anges bl.a. att lön per timme är 169,30 kr (med yrkesbevis) och att om ”yrkesbevis inte finns omräknas lönen med faktor 0,88 eller 0,7 beroende på den dokumenterade yrkeserfarenhet som finns”. Vidare anges att anställningen omfattas av kollektivavtal ”Byggnads Avd. 18”.

Bolaget har anfört att timlönen om 169,30 kr ska omräknas med faktorn 0,88, eftersom G.S. saknar yrkesbevis. Enligt bolaget avser hänvisningen vid varje tidpunkt gällande byggavtal.

G.S. har anfört att han har polskt yrkesbevis, men att han enligt anställningsavtalet har rätt till 169,30 kr per timme oavsett detta.

Rättsliga utgångspunkter

Enligt 26 § medbestämmandelagen binder ett kollektivavtal som har slutits av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation inom sitt tillämpningsområde även medlem i organisationen.

Om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal har detta normalt rättslig betydelse även för utanförstående arbetstagare, dvs. arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalsslutande organisationen. Det är vanligt att det i skriftliga anställningsavtal mellan en kollektivavtalsbunden arbetsgivare och en utanförstående arbetstagare hänvisas till tillämpligt kollektivavtal (jfr 6 c § anställningsskyddslagen). Genom en sådan hänvisning blir kollektivavtalets normer om lön och andra anställningsvillkor normalt en del av det enskilda anställningsavtalet mellan den kollektivavtalsbundna arbetsgivaren och den utanförstående arbetstagaren (se t.ex. AD 2018 nr 30 och AD 2005 nr 79). Vidare framgår av rättspraxis att när en utanförstående arbetstagare hos en kollektivavtalsbunden arbetsgivare sysselsätts i arbete som omfattas av ett kollektivavtal så anses anställningsavtalet, även utan en sådan hänvisning, normalt hämta sitt innehåll från det vid varje tidpunkt gällande kollektivavtalet, om inte något annat överenskommits mellan arbetsgivaren och den arbetstagaren (se t.ex. AD 2014 nr 31 med hänvisningar). Det senare beskrivs som att kollektivavtalet har utfyllande verkan. I båda dessa fall kommer alltså kollektivavtalet normalt att ge innehåll åt anställningsavtalet, om inte annat avtalats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, så att anställningsvillkoren blir likartade för alla arbetstagare hos arbetsgivaren.

Arbetsdomstolens bedömning

Av utredningen har framkommit att bolaget gentemot Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) är bundet av byggavtalet. G.S. har sysselsatts i arbete som omfattas av byggavtalet, men är inte medlem i Byggnads. Han är därför enligt 26 § medbestämmandelagen inte bunden av byggavtalet. Genom hänvisningen i det skriftliga anställningsavtalet till kollektivavtalet har dock anställningsvillkoren i byggavtalet blivit en del av det enskilda avtalet mellan bolaget och G.S. Även utan en sådan hänvisning hade anställningsavtalet mellan bolaget och G.S. hämtat sitt innehåll från byggavtalet.

Den systematik för att bestämma timlön som finns i byggavtalet innebär i korthet följande (se § 9 byggavtalet och t.ex. AD 2019 nr 16). På lokal nivå – dvs. mellan enskilda arbetsgivare och någon av Byggnads avdelningar – träffas avtal om timlönen för yrkesarbetare, dvs. arbetstagare som innehar yrkesbevis. Arbetstagare, som inte uppfyller kraven för att vara yrkesarbetare, avlönas med en viss andel – faktor – av timlönen för yrkesarbetare. Till exempel avlönas arbetstagare som fyllt 19 år och har arbetat i branschen minst tolv månader ("Övriga arbetare 1") med faktor 0,88, dvs. med 88 procent av timlönen för yrkesarbetare.

Av det sagda framgår att anställningsavtalet mellan bolaget och G.S. såvitt avser timlönen motsvarar det som gäller enligt byggavtalet, vilket alltså skulle ha tillämpats på G.S. även om han och bolaget inte träffat något uttryckligt avtal om lön.

Utöver G.S:s egna uppgifter har det i målet inte framkommit något som ger stöd för att han har yrkesbevis eller för att han ska likställas med yrkesarbetare (jfr § 3 9.9.1 i byggavtalet). Mot bolagets bestridande kan det därför inte anses visat att G.S. har rätt till en högre timlön än den som bolaget tillämpat, dvs. $(169,30 \text{ kr} \times 0,88 =) 148,98 \text{ kr}$ per timme. Arbetsdomstolen instämmer alltså i tingsrättens slutsats i denna del.

För hur många timmar har G.S. rätt till lön

Parternas inställning m.m.

Bolaget har betalat G.S. för 483 timmars arbete, vilket motsvarar 34 timmar fler än vad som framgår av de tidrapporter som bolaget åberopat i målet.

Bolaget har anfört följande. G.S. har inte arbetat fler timmar än han fått betalt för. Han har endast rätt till lön för de timmar som han faktiskt arbetat.

Under alla förhållanden har han inte rätt till ytterligare lön, eftersom han var olovligen frånvarande från arbetet den tid han inte arbetade och då han därför inte kan anses ha stått till bolagets förfogande för arbete.

G.S. har anfört följande. Anställningsavtalet innebär att han har rätt till lön för 760 timmar, dvs. för 8 timmar per dag under de 95 arbetsdagar som inföll under perioden den 8 maj–den 15 september 2017 under förutsättning att han arbetat eller stått till bolagets förfogande för arbete, vilket han gjort. Han har arbetat fler timmar än vad tidrapporterna utvisar.

Rättsliga utgångspunkter

Som utgångspunkt gäller att en arbetstagare har rätt till lön motsvarande det arbetstidsmått som arbetsgivaren och arbetstagaren avtalat, och att en arbetsgivare inte genom att arbetsbefria arbetstagaren kan undgå skyldigheten att betala vederlag. Om en arbetstagare anställs för att arbeta t.ex. 40 timmer per helgfri vecka, är arbetsgivaren alltså som utgångspunkt skyldig att betala arbetstagaren vederlag för den arbetstiden, även om arbetsgivaren låter arbetstagaren lämna arbetsplatsen t.ex. på grund av att det saknas arbetsuppgifter. Detta gäller om inte annat följer av avtal eller lag.

En grundläggande förutsättning för att en arbetstagare ska ha rätt till lön är dock, åtminstone på den privata sidan, att denne står till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete. Detta gäller även under uppsägningstiden (se t.ex. AD 1996 nr 125). Vad som avses med att stå till förfogande för arbete kan variera bl.a. beroende på vilka arbetstidsarrangemang som följer av avtal eller tillämpas på arbetsplatsen. I AD 2016 nr 17 ansågs en byggarbetare vara skyldig att infinna sig för arbete på av arbetsgivaren bestämda tider

och platser för att ha rätt till lön. I AD 1996 nr 123 ansågs en deltidsanställd brandman, som förklarat att han vid larm inte kunde garantera att han kunde inställa sig inom föreskriven tid, inte stå till förfogande för arbete. Principen om att arbetstagaren ska stå till förfogande för arbete för att ha rätt till lön gäller inte om arbetstagaren har befriats från denna skyldighet eller annat följer av avtal eller lag.

Utgångspunkten är alltså att en arbetstagare har rätt till lön motsvarande det arbetstidsmått som arbetsgivaren och arbetstagaren avtalat även om arbetsgivaren arbetsbefriat arbetstagaren, men att arbetstagaren för att överhuvudtaget ha rätt till lön måste stå till förfogande för arbete. Om en arbetstagare inte arbetat eller stått till förfogande för arbete, har det alltså betydelse om detta berott på att arbetsgivaren uttryckligen eller underförstått arbetsbefriat arbetstagaren, eller om detta berott på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren.

Avgörande för frågan om arbetsgivaren arbetsbefriat arbetstagaren är om arbetstagaren, med beaktande av bl.a. omständigheterna i det enskilda fallet samt vad som är sedvanligt på arbetsplatsen och i branschen, haft fog för uppfattningen att denna inte varit skyldig att t.ex. kvarstanna på arbetsplatsen (se t.ex. AD 2000 nr 30, AD 1999 nr 93, AD 1988 nr 173, AD 1985 nr 9, AD 1977 nr 202, AD 1976 nr 119 och AD 1976 nr 112). Arbetstagsidan har som utgångspunkt bevisbördan för att det funnits omständigheter som gett fog för uppfattningen.

Arbetsdomstolens bedömning

Av det skriftliga anställningsavtalet mellan bolaget och G.S. framgår bl.a. följande. G.S. anställdes som snickare. Anställningen avsåg heltid, 40 timmar per vecka. Arbetstiderna var kl. 07.00–16.00, med sammanlagt en timmes rast. Arbetsplatsen angavs vara varierande. Det har inte framkommit några uppgifter som är ägnade att belysa vad som diskuterades mellan parterna när anställningsavtalet träffades. Inte heller i övrigt finns i målet några omständigheter utöver det skriftliga anställningsavtalet som är ägnade att belysa avtalets innebörd.

Av anställningsavtalet framgår alltså att G.S. anställdes för att arbeta 40 timmar per vecka mellan vissa klockslag. Detta talar entydigt för att anställningsavtalet innebär att G.S. har rätt till lön för 40 timmar per vecka, om han då arbetat, stått till förfogande för arbete eller arbetsbefriats av bolaget. Att lönen beräknas som timlön ändrar inte denna bedömning.

I målet har åberopats tidrapporter som fyllts i av G.S. Enligt rapporterna har han arbetat sammanlagt 449 timmar. Bolaget har därutöver betalat honom lön för ytterligare 34 timmar, sammanlagt 483 timmar. G.S. har uppgett att han arbetat fler timmar än så, men har inte lämnat några närmare uppgifter om när eller hur han arbetat. Det är därför inte visat att G.S. arbetat fler timmar än de som bolaget redan ersatt honom för.

Frågan är därmed om G.S., utöver de 483 timmar han fått betalt för, har stått till förfogande för att arbeta eller arbetsbefriats av bolaget.

Av det skriftliga anställningsavtalet framgår att G.S. skulle inställa sig för arbete vissa särskilt angivna tider och att arbetsplatsen varierade. Av förhören med T.M., G.Sp. och A.B. framgår att arbetstagarna arbetade i par och att de själva ansvarade för att ta sig till och från anvisad arbetsplats.

G.S. har uppgett att bolaget saknade arbetsuppgifter för honom och att han därför i stor utsträckning stannade hemma från arbetet. Av förhören med J.R. och A.K. (G.S:s syster och hennes sambo) samt T.M. och G.Sp. (arbetstagare hos bolaget) har det framgått att G.S. till dem uppgett att det saknades arbetsuppgifter. A.K. har även nämnt att G.S. hade svårt att ta sig till arbetsplatserna, eftersom han saknade bil. T.M. och G.Sp. har berättat att det inte saknades arbetsuppgifter på de arbetsplatser där de arbetade. A.B. (bolagets företrädare) har uppgett att det fanns arbetsuppgifter för G.S., men att han uteblev från arbetet utan att förklara varför.

G.S:s uppgifter är påtagligt vaga och han har t.ex. inte berättat närmare om hur han fått kännedom om att det saknades arbetsuppgifter eller ens påstått att han varit i kontakt med bolaget om detta. Han har inte heller uppgett att bolaget meddelade honom att han kunde stanna hemma från jobbet vissa dagar. Inte heller har det framkommit att han vid något tillfälle inställde sig på de arbetsplatser som bolaget var verksamma vid för att efterhöra om det fanns arbetsuppgifter.

Mot denna bakgrund är det utrett att G.S. inte stått till bolagets förfogande de dagar han inte arbetade och att han inte fått godkännande av bolaget att stanna hemma från arbetet. Han har därför inte rätt till lön för fler timmar än bolaget betalat för. Det kan i och för sig tyckas anmärkningsvärt att bolaget under flera månader inte påtalade för G.S. att bolaget ansåg att han utan lov uteblev från arbetet. Enbart detta har dock inte gett honom fog för att anse att han hade rätt till lön utan att komma till arbetet (se AD 1977 nr 193).

Frågan om lön under uppsägningstiden och om skadestånd för att G.S. inte iakttagit uppsägningstid

Parternas inställning

Parterna är ense om att bolaget den 15 september 2017 sade upp G.S. och att han därefter inte utförde något arbete för bolaget.

G.S. har gjort gällande att han har rätt till lön för 20 dagar under uppsägningstiden, eftersom han stod till bolagets förfogande för arbete under dessa dagar. Bolaget har gjort gällande att G.S. varit olovlig frånvarande, att hans agerande innebär att han lämnade sin anställning utan att iaktta föreskriven uppsägningstid och att han därför är skyldig att betala skadestånd till bolaget enligt byggavtalet.

Arbetsdomstolens bedömning

Bolaget kallade till ett möte den 15 september 2017. Vid mötet blev ett antal arbetstagare, däribland G.S., T.M. och G.Sp., uppsagda på grund av arbetsbrist.

G.S. har berättat det inte fanns några arbetsuppgifter för honom under uppsägningstiden och att han därför kom överens med bolaget om att de skulle hålla kontakt för det fall arbetsuppgifter skulle dyka upp. J.R., A.K., T.M. och G.Sp. har i förhör berättat att G.S. till dem sagt att det inte fanns några arbetsuppgifter att utföra för honom. T.M. och G.Sp., som också sades upp vid mötet, har dock uppgett att de arbetade under hela uppsägningstiden.

A.B. har uppgett att bolaget av skäl kopplade till honom personligen behövde skära ner på antalet byggprojekt. Enligt honom och M.A. (arbetsledare hos bolaget) fanns det arbetsuppgifter för G.S. under uppsägningstiden. A.B. har vidare uppgett att G.S. blev arg i samband med uppsägningen och att han vägrade arbeta efter det. P.R., som var anställd hos bolaget och deltog vid mötet, har berättat att G.S. blev arg i samband med uppsägningen, att han omedelbart ville avsluta anställningen samt att A.B. och E-L.W.G. (bolagets vd) godkände det.

Enligt Arbetsdomstolens mening är det genom P.R:s uppgifter visat att G.S. inte ville arbeta mer efter det att han blev uppsagd samt att A.B. och E-L.W.G. kom överens med honom om att anställningen skulle upphöra med omedelbar verkan. Det är alltså visat att bolaget och G.S., på den senares initiativ, kom överens om att G.S. skulle sluta omedelbart. Överenskommelsen innebär, å ena sidan, att G.S. inte har rätt till lön under uppsägningstid och, å andra sidan, att bolaget inte har rätt till skadestånd för att G.S:s inte skulle ha iakttagit sin uppsägningstid. G.S:s yrkande om lön för uppsägningstid och bolagets yrkande om skadestånd för samma period ska därför avslås.

Ska G.S. betala hyra för bovagn?

Tingsrätten har bedömt att bolaget inte styrkt sitt påstående om att parterna träffat ett muntligt avtal om hyra för den bovagn som G.S. ostridigt bodde i under anställningsperioden och avslog därför bolagets talan i den delen. Arbetsdomstolen gör ingen annan bedömning än den som tingsrätten har gjort.

Semesterersättning

Arbetsdomstolen har funnit att G.S. inte har rätt till mer lön än den som bolaget redan betalat honom, med undantag för de 700 kr bolaget förklarat att G.S. har rätt till. Parterna är överens om att semesterersättning ska betalas på den lön G.S. har rätt till. Bolaget har medgett att beloppet uppgår till 9 885,98 kr. G.S. har inte rätt till högre belopp.

Sammanfattning, ränta och rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har funnit att G.S. inte har rätt till en högre timlön än den som bolaget tillämpat och inte heller för fler timmar än de som bolaget redan har ersatt honom för. Arbetsdomstolen har vidare funnit att G.S. inte har rätt till lön under uppsägningstid, men att han heller inte är skadeståndsskyldig mot bolaget för samma period. Slutligen har Arbetsdomstolen funnit att G.S. inte är skyldig att betala ersättning för hyra av bovagn. Detta innebär att både huvudkärnålet, med undantag för det belopp om 10 585,98 kr som bolaget medgett att G.S. har rätt till, och genkärnålet ska avslås.

G.S. har yrkat ränta från ”respektive lönebelopps förfallodag, den 25:e i varje månad, till dess betalning sker.” Semesterersättning ska betalas senast en månad efter anställningens upphörande (30 § semesterlagen). Arbetsdomstolen har funnit att bolaget och G.S. kommit överens om att anställningen skulle upphöra den 15 september 2017. Mot bakgrund av hur yrkandet utformats bör ränta avseende semesterersättningen betalas från den 25 oktober 2017. Detsamma bör gälla för de 700 kr avseende lön som bolaget medgett att betala.

G.S. har vunnit framgång endast med en mindre del av sitt kärnsmål, och bolagets genkärnsmål har helt avslagits. Av det totalt omtvistade beloppet har bolaget vunnit lite mer än tre fjärdedelar, dvs. ca 90 000 kr av de ca 113 000 kr som stod på spel. Vid en samlad bedömning finner Arbetsdomstolen att G.S. ska betala bolaget för hälften av dess rättegångskostnader vid tingsrätten och i Arbetsdomstolen, i den mån de varit skäliga för tillvaratagande av bolagets rätt.

Bolaget begärde i tingsrätten ersättning för 63 timmars ombudsarbete samt därutöver för utlägg med 10 685 kr och för partens eget arbete med 6 720 kr. Med hänsyn till målets art och omfattning får bolaget anses skäligt tillgodosett med ersättning för ombudsarbete för 40 timmar vid tingsrätten. Övriga belopp får anses vara skäliga. Sammanlagt ger det ett belopp om 117 585 kr och G.S. ska enligt det ovan anförda ersätta bolaget för halva denna kostnad, dvs. med 58 793 kr.

Bolaget har i Arbetsdomstolen yrkat ersättning med 25 000 kr för tio timmars ombudsarbete. Kostnaden får anses skälig. G.S. ska enligt det ovan anförda ersätta bolaget för halva denna kostnad, dvs. med 12 500 kr.

Anna Cieslaks yrkande om ersättning enligt rättshjälpslagen är skäligt.

Domslut

1. Med ändring av punkten 1 i tingsrättens domslut förpliktar Arbetsdomstolen EA Byggpartner AB att till G.S. betala 10 585 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 oktober 2017 till dess betalning sker.

2. Med upphävande av punkten 4 i tingsrättens domslut förpliktar Arbetsdomstolen G.S. att ersätta EA Byggpartner AB för rättegångskostnader vid tingsrätten med 58 793 kr, varav 50 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från den 7 juni 2019 till dess betalning sker.

3. Arbetsdomstolen förpliktar G.S. att ersätta EA Byggpartner AB för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 12 500 kr avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

4. Arbetsdomstolen fastställer ersättning enligt rättshjälpslagen åt Anna Cieslak till 22 425 kr, varav 17 940 kr avser arbete och 4 485 kr avser mervärdesskatt.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Maj Johansson, Christer Måhl, Åsa Kjellberg Kahn, Maria Möller, Veli-Pekka Säikkälä och Carina Lindberg. Enhälligt.

Rättssekreterare: Leo Nilsson Nannini

Bilaga

Tingsrättens dom (ledamöter: Marinette Gustafsson, Hannes Magnergård och Maria Karlströms)

1. BAKGRUND

G.S. har haft en heltidsanställning hos EA Byggpartner (tidigare ELWGAB Din Byggpartner AB) under perioden den 8 maj 2017 – den 15 september 2017. G.S. har under aktuell tidsperiod inte varit medlem i någon arbetstagarorganisation. Parterna undertecknade den 28 maj 2017 ett anställningsavtal, *se domsbilaga 1 (uteslutes här)*, enligt vilket G.S. innehade en heltidsanställning om 40 timmar per vecka. Anställningen omfattades av kollektivavtal (Byggavtalet 2017 mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet). EA Byggpartner har till följd av anställningen utbetalat 54 523 kr i lön till G.S. EA Byggpartner har därutöver inbetalt 20 823 kr till Skatteverket avseende skatt för löneutbetalningarna till G.S. G.S. har inte erhållit någon semesterersättning. Anställningen inleddes med en provanställning mellan den 8 maj – 15 juni 2017 och övergick därefter till en tillsvidareanställning enligt 4 och 6 §§ lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS).

2. YRKANDEN M.M.

2.1 Huvudkärnålet

G.S. har, som han slutligen bestämt sin talan, yrkat att tingsrätten förpliktigar EA Byggpartner att till honom utge ett sammanlagt belopp om 99 101 kr avseende utebliven lön, utebliven uppsägningslön samt

semesterersättning. Därtill har han yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på respektive lönefordrings förfallodag, den 25:e varje månad, till dess full betalning sker enligt följande:

- På beloppet 6 586 kr och 70 öre från den 25 juni 2017.
- På beloppet 19 697 kr och 40 öre från den 25 juli 2017.
- På beloppet 18 116 kr och 50 öre från den 25 augusti 2017.
- På beloppet 17 037 kr och 30 öre från den 25 september 2017.
- På beloppet 15 650 kr och 20 öre från den 25 oktober 2017.

EA Byggpartner har bestritt yrkandet i sin helhet. Angiven beräkningsgrund av kapitalbelopp och ränta kan inte vitsordas. Ett kapitalbelopp om 10 585 kr och 98 öre har dock vitsordats såsom skäligt i och för sig.

2.2 Genkäröålet

EA Byggpartner har yrkat att tingsrätten förpliktigar G.S. att till bolaget utge ett belopp om 13 789 kr och 38 öre jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från den 8 oktober 2018 (dag för delgivning av genstämningen) till dess betalning sker.

G.S. har bestritt yrkandet i sin helhet. Inget belopp har vitsordats såsom skäligt i och för sig. Beräkningsgrunden för skadeståndet har vitsordats såsom skäligt i och för sig.

2.3 Rättegångskostnader

Båda parter har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader. *EA Byggpartner* har därvid yrkat att de ska tillerkännas viss del av sina rättegångskostnader oaktat utgången i huvudsaken till följd av att G.S:s processföring varit vårdslös och/eller försumlig och orsakat bolaget onödiga kostnader. *EA Byggpartner* har vidare yrkat att Anna Cieslak, jämlikt 18 kap. 7 § rättegångsbalken, ska svara för en del av dessa kostnader.

3. GRUNDER

3.1 Huvudkäröålet

G.S.

Han har haft en heltidsanställning hos *EA Byggpartner* under perioden den 8 maj 2017 – den 15 september 2017. Anställningen omfattade 40 timmars arbetsvecka och berättigade honom till lön motsvarande 40 timmar per vecka. Timlönen uppgick enligt anställningsavtalet till 169 kr och 30 öre eftersom han haft yrkesbevis. Perioden 8 maj 2017 till den 15 september 2017 omfattade totalt 95 arbetsdagar, vilket motsvarar 760 timmar, enligt följande:

- Maj månad omfattade 18 arbetsdagar (144 timmar) vilket ger en lön om 24 379 kr och 20 öre. Därtill semesterersättning om 2 925 kr och 50 öre; totalt 27 304 kr och 70 öre.
- Juni månad omfattade 22 arbetsdagar (176 timmar) vilket ger en lön om 29 796 kr och 80. Därtill semesterersättning om 3 575 kr och 60 öre; totalt 33 372 kr och 40 öre.
- Juli månad omfattade 21 arbetsdagar (168 timmar) vilket ger en lön om

28 442 kr och 40 öre. Därtill semesterersättning om 3 413 kr och 10 öre; totalt 31 855 kr och 50 öre.

- Augusti månad omfattade 23 arbetsdagar (184 timmar) vilket ger en lön om 31 151 kr och 20 öre. Därtill semesterersättning om 3 738 kr och 10 öre; totalt 34 889 kr och 30 öre.

- September månad omfattade 11 arbetsdagar (88 timmar) vilket ger en lön om 14 898 kr och 40 öre. Därtill semestersättning om 1 787 kr och 80 öre; totalt 16 686 kr och 20 öre.

Uppsägningstiden omfattade 20 arbetsdagar (160 timmar) vilket ger en lön om 27 088 kr. Därtill semesterersättning om 3 250 kr och 60 öre; totalt 30 338 kr och 60 öre. Det sammanlagda beloppet uppgår till 174 446 kr och 70 öre. Från detta belopp har dragit av 75 346 kr, vilket är det belopp som EA Byggpartner utbetalat till honom inklusive skatt. Kvarstående fordran uppgår till det omstämda beloppet 99 101 kr.

Lön skulle utgå oavsett om han faktiskt arbetade 40 timmar per vecka eller inte, vilket följer av anställningsavtalet. Därutöver är han berättigad till semesterersättning, vilken motsvarar 12 procent av lönen. Till följd av uppsägningen är han vidare berättigad till en månads uppsägningslön jämte semesterersättning som inte heller betalats ut.

EA Byggpartner

Anställningsavtalet berättigar endast G.S. att få ersättning för faktiskt arbetade timmar. Enligt anställningsavtalet har det avtalats om en anställning på heltid med lön som utges per arbetad timme. Anställningen var inledningsvis tidsbegränsad provanställning (perioden 8 maj 2017 – 15 juni 2017) och övergick därefter, om anställningen fortgick, till en tillsvidareanställning med samma arbetstidsmätt och övriga villkor. Av anställningsavtalet framgår att anställningen omfattas av kollektivavtal (Byggnads avd. 18). Enligt Kollektivavtalet utges tidlön i en av två former; timlön eller månadslön (kollektivavtalet, exempelvis § 3, 2.2.2, samt § 3, 4.1). Enligt lönetabell (kollektivavtalet, § 3, p 9.2) framgår det att timlön uttrycks med grundlön kr/timme medan månadslön uttrycks med grundlön kr/mån. Beaktat att kollektivavtalet medger att lönen utgår per timme och beaktat att anställningsavtalet mellan EA Byggpartner och G.S. är tecknat med och uttryckligen anger lön per timme (inte lön per månad) är det timlön som parterna avtalat om. Parterna har således avtalat om att lönen ska utges i form av timlön, alltså lön per arbetad timme. Om parterna hade önskat avtala om månadslön hade anställningsavtalet angett lön per månad och inte lön per timme. Det finns ingen rimlig anledning till att parterna, när möjlighet fanns att uttrycka sig korrekt i avtalet, skulle uttrycka motsatsen till vad de egentligen avsåg. Ett sådant förfarande skulle vara både omotiverat och märkligt i största allmänhet. När det gäller vilka timmar som ska ligga till grund för utbetalning av lönen åligger det den anställda att rapportera in arbetade timmar samt frånvarotimmar. Normalt betalas lönen ut i efterskott baserat på inlämnad tidrapport (kollektivavtalet § 7, 1.3 och 1.6). Timmar då en anställd varit frånvarande ger inte rätt till lön (kollektivavtalet, § 4, 9.1).

Av anställningsavtalet följer vidare att timlönen ska räknas ned med viss faktor om yrkesbevis saknas. G.S. saknade yrkesbevis och hans timlön enligt avtalet uppgick därför till en faktor 0.88 eller 148 kr och 98 öre/timme. EA Byggpartner har, med undantag för 700 kr avseende lön och 9 885 kr och 98 öre avseende semesterersättning, utbetalat den ersättning till G.S. som han är berättigad till för det arbete han utfört och tidrapporterat. G.S. har erhållit 75 346 kr, varav 54 523 kr betalats till G.S. och 20 823 kr inbetalats till Skatteverket.

3.2 Genkärålet

EA Byggpartner

G.S. har inte iakttagit sina skyldigheter under uppsägningstiden i samband med att han avslutade sin anställning. EA Byggpartner har därför rätt till skadestånd av G.S. EA Byggpartners rätt till skadestånd följer av kollektivavtalet (§ 3 p 9.2 och bilaga A1 §§ 13 och 37).

Skadeståndsbeloppet uppgår till 15 375 kr och 36 öre. Aktuellt anställningsförhållande regleras i ett kollektivavtal som innehåller schablonbestämmelser för beräkning av skadeståndets storlek. EA Byggpartner behöver således inte visa att G.S:s underlåtenhet att iaktta uppsägningstid faktiskt resulterat i en förlust för arbetsgivaren. Skadeståndets storlek beräknas istället utifrån kollektivavtalets schablonbestämmelse och är oberoende av vilken eventuell skada EA Byggpartner har lidit. EA Byggpartner har vidare en fordran om 9 000 kr mot G.S. på grund av obetald hyra. Hyran avser den bovagn som G.S. hyrde av EA Byggpartner under sin anställning. Hyresavtalet och hyrans storlek om 2 000 kr per månad följer av ett muntligt avtal som träffades mellan G.S. och EA Byggpartner. G.S. hyrde bovagnen under 4,5 månader. Det genstämde beloppet utgör skillnaden mellan EA Byggpartners totala fordran (24 375 kr och 36 öre) och G.S:s motfordran (10 585 kr och 98 öre).

G.S.

Han har stått till arbetsgivarens förfogande under hela uppsägningstiden och har således iakttagit sina skyldigheter under densamma. EA Byggpartner har dock inte haft något arbete att tilldela honom under denna period. På grund härav har EA Byggpartner inte rätt till skadestånd. Beräkningsformeln för skadeståndet är korrekt och följer av gällande kollektivavtal. Det boende som EA Byggpartner tillhandahöll i form av baracker var avgiftsfria för arbetarna och inget avtal om hyra träffades mellan honom och EA Byggpartner. Bolaget har därför inte rätt till ersättning för hyra.

4. UTVECKLING AV TALAN

G.S.

Han är från Polen och kom under våren 2017 till sin Stockholm där hans syster bor. Avsikten var att hitta arbete i Sverige. I maj 2017 fick han erbjudande från EA Byggpartner om ett heltidsarbete utanför Örebro. Han skulle bo tillsammans med kolleger. Han var heltidsanställd av EA Byggpartner under perioden 8 maj – 15 september 2017. Parterna

undertecknade den 28 maj 2017 ett skriftligt anställningsavtal. Anställningsavtalet angav en timlön om 169 kr och 30 öre liksom en arbetstid om 40 timmar per vecka. Han erhöll den första löneutbetalningen den 25 juni 2017. Lönen var då lägre än vad parterna kommit överens om.

EA Byggpartner hade inte 40 timmars arbete att tilldela honom varje vecka, vilket visade sig redan under den första månaden. Han fick beskedet att det skulle bli bättre med arbete nästa månad. Efter en tid upphörde anställningen p.g.a. arbetsbrist. Han stod under hela anställningstiden, inklusive uppsägningstiden, till EA Byggpartners förfogande och han har utifrån avtalet haft rätt till lön motsvarande 40 timmar per vecka. Genom anställningsavtalet var han låst till EA Byggpartner under 40 timmar per vecka och kunde inte söka annan anställning under den tiden. Det faktum att beräkningssättet för lönen var en timlön och inte en i förtid angiven månadslön innebär inte att han inte haft rätt till en lön motsvarande 40 timmar per vecka. Han har haft en heltidsanställning och inte en timanställning vid behov. EA Byggpartner hade inte rätt att grunda löneberäkningen på tidrapporterna. Han lämnade in tidrapporterna för att han blev ombedd att göra så, men rapporterna hade ingen koppling till den lön han skulle få. Gällande lönen framgår av punkt 3 i anställningsavtalet att han haft en timlön om 169 kr och 30 öre. Under punkt 7 framgår av ”övriga villkor” att lönen ska sättas ned för det fall yrkesbevis inte finns. Det framgår alltså inte klart och tydligt av avtalet att han inte innehar yrkesbevis och hans lön per timme ska därför inte sättas ned. Villkoret om yrkesbevis är allmänt hållet och otydligt. EA Byggpartner har utformat avtalet och otydligheterna ska därför ligga EA Byggpartner till last.

Han träffade aldrig något muntligt avtal beträffande hyra av bovagn eftersom detta boende tillhandahölls av EA Byggpartner utan kostnad.

EA Byggpartner

G.S. var under angiven period anställd hos bolaget. G.S. var anställd på heltid med en arbetstid om 40 timmar per vecka. I samband med undertecknandet av anställningsavtalet träffades ett muntligt avtal om hyra av bovagn uppgående till 2 000 kr per månad. Betalning av hyra skulle ske separat, och drogs därför inte av på lönen. G.S. flyttade in i bovagnen i samband med anställningens början. Han flyttade ut vid anställningens upphörande. G.S:s arbetsuppgifter bestod i att utföra byggarbeten på olika byggen som EA Byggpartner utförde åt kunder. I G.S:s skyldigheter i anställningen ingick att via tidrapporter rapportera den tid han utfört arbete på de byggen där han arbetade. Tidrapporterna låg sedan till grund för den lön G.S. erhöll. G.S. redovisade via tidrapporterna sammantaget att han under anställningstiden utfört 449 timmars arbete. EA Byggpartner har därtill, trots vissa oklarheter, gjort bedömningen att G.S. arbetade ytterligare 34 timmar. G.S. arbetade således sammanlagt 483 timmar för bolaget, vilket han också erhållit lön för. Vad gäller den övriga tid som G.S. skulle ha arbetat för bolaget uteblev han, utan giltigt skäl, i mycket stor omfattning från arbetet.

Det bestrids att villkoret om omräkning av lönen för det fall yrkesbevis saknas är otydligt eller allmänt hållet. Anställningsavtalet ryms på en och en halv sida med relativ gles text. Det aktuella villkoret framgår klart och tydligt och är dessutom ett vanligt förekommande villkor i anställningsavtal i bland annat byggbranschen. På grund av nedskärningar i verksamheten blev EA Byggpartner tvungen att säga upp ett antal anställda, däribland G.S. I samband med detta blev G.S. mycket upprörd och vägrade skriva under den blankett avseende anställningens upphörande i förtid som förelades honom. EA Byggpartner fick därför skriva en ny handling där det angavs att G.S. sade upp sig på egen begäran. G.S. fick information om att han var tvungen att stå till EA Byggpartners förfogande under uppsägningstiden, men G.S. gick på dagen för att inte mer komma tillbaka till EA Byggpartner. G.S. flyttade även omedelbart ut från den bovagn som han hyrt av EA Byggpartner för att bo i under sin anställning. G.S. betalade inte den hyra han var skyldig EA Byggpartner. Övriga permitterade arbetstagare iakttog uppsägningstiden och betalade hyra för boendet.

5. UTREDNINGEN

G.S.

Har som skriftlig bevisning åberopat

- Anställningsavtalet.

Har som muntlig bevisning åberopat

-partsförhör med sig själv, samt vittnesförhör med

-J.R.,

-A.K.,

-T.M., och

- G.Sp.

EA Byggpartner

Har som skriftlig bevisning åberopat

-G.S:s tidrapporter för veckorna 23–28 och 31–37,

-Anställningsavtalet, samt

- Byggavtalet 2017, Kollektivavtalet mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet.

Har som muntlig bevisning åberopat vittnesförhör med

- A.B.,

- M.A., samt

- P.R.

Vad som framgår av utredningen berörs i relevanta delar under domskälen.

6. DOMSKÄL

6.1 Huvudkärnålet

I målet är ostridigt att G.S. innehaft en anställning hos EA Byggpartner under några månader 2017 och att den anställningen reglerades i det anställningsavtal, av standardiserad form, som bilagts domen som

domsbilaga 1. Anställningsavtalet undertecknades några veckor efter det att G.S. började arbeta.

I målet föreligger tvist kring frågan huruvida G.S. varit berättigad till lön motsvarande 40 timmar per vecka, oaktat om han de facto arbetat den tiden, eller om G.S. bara är berättigad till lön för faktiskt arbetad tid. G.S. har gjort gällande att ersättningen till honom ska utgå för 40 timmars arbete oaktat faktisk arbetstid medan EA Byggpartner gjort gällande att det är den faktiska arbetstiden som ersätts, men inget därutöver.

6.1.1 Avtalstolkningsprinciper

Vid tolkningen av avtalets innehåll kan olika tolkningsprinciper tillämpas. I första hand görs tolkningen utifrån *den gemensamma partsviljan* som tar sikte på vad avtalsparterna hade för uppfattning om den av dem träffade överenskommelsen. Därvid är bl.a. att bedöma hur avtalet praktiskt tillämpats, då detta kan vara ett uttryck för parternas konkludenta avsikt med avtalet eller avtalsvillkoret.

Om någon gemensam partsvilja inte kan fastställas får avtalet istället tolkas enligt dess *ordalydelse – bokstavstolkning*. Vid bokstavstolkningen görs en semantisk tolkning av avtalets innehåll. Vid denna beaktas att ord och uttryck kan ha en specifik innebörd i ett visst professionellt sammanhang. Om så inte är fallet görs istället en allmänspråklig tolkning av ordet. Om inte heller ordalydelsen ger ledning till hur avtalet ska tolkas kan tolkningen ske utifrån ett ändamålsperspektiv, *teologisk tolkning*. Därvid försöker man identifiera avtalets ändamål och därefter se om det är möjligt att uppnå ändamålet utifrån hur avtalsinnehållet är utformat.

Om inte heller ändamålsperspektivet ger ledning för tolkningen kan t.ex. *oklarhetsregeln* tillgripas. Denna tolkningsregel bygger på utgångspunkten att en part ska kunna lita på motpartens formuleringar i ett avtal. Vid tolkningen av avtalet är det då den part som formulerat en oklarhet som drabbas; avtalet tolkas således till nackdel för den som orsakat oklarheten.

6.1.2 Ska G.S. få ersättning för 760 timmar?

Av utredningen som presenterats går det inte att utläsa någon gemensam partsvilja då det kommer till ersättningsfrågan. Tvärtom har parterna framhållit sina diametralt olika uppfattningar om vad som avtalades beträffande lönesättningen. G.S. har berättat att avtalet innebar att han skulle få ca 33 000 kr brutto per månad i lön. En uppgift som vinner stöd av vad G.S:s systers, J.R., berättat. Enligt J.R. berättade G.S. för henne att ”chefen” hade lovat honom en lön på ca 33 000 kr brutto per månad. Mot deras uppgifter om avtalad ersättning står A.B:s uppgifter om att det som avtalats var att lön enbart skulle utgå för faktiskt arbetad tid. EA Byggpartner utbetalade också lönen till G.S. utifrån det synsättet. EA Byggpartner har sakframställningsvis anfört att ett av skälen till att de anställda skulle lämna in tidrapporter var för att dessa skulle erhålla sin lön utifrån tidrapporterna; utifrån arbetad tid. Den uppgiften vinner dock inte stöd i den utredning som

presenterats. Tvärtom har A.B. uppgett att syftet med tidrapporterna var att EA Byggpartner skulle ha ett underlag att debitera sina kunder.

Inte heller avtalets ordalydelse ger något explicit svar på frågan om vad som avtalats rörande ersättningen. Avtalet anger nämligen inte att en viss månatlig ersättning skulle utgå. Å andra sidan anger avtalet inte heller att G.S. enbart skulle erhålla ersättning för det antalet timmar som han faktiskt arbetade. Av avtalets ordalydelse framgår dock att G.S. inte hade en deltidsanställning eller en anställning med varierande arbetstid (se i avtalet under rubrik 5 Arbetstid), utan att G.S. innehade han en heltidsanställning omfattande 40 timmar per vecka. Den omständigheten att arbetstiden reglerades i avtalet måste förstås på det sättet att G.S. var bunden till EA Byggpartner under stipulerade 40 timmar per vecka. Det vill säga, G.S. kunde under dessa timmar inte åta sig arbete hos någon annan arbetsgivare än EA Byggpartner. Det framstår som orimligt att EA Byggpartner inte ska ersätta G.S. för den tid som han stått till bolagets förfogande. Beaktat detta måste anställningsavtalet förstås på det sättet att det berättigar G.S. ersättning med 40 timmar per vecka. Totalt ska han således få ersättning för 760 timmar.

6.1.3 Vilken ersättning ska utgå per timme?

Av avtalet framgår explicit att ersättningen per timme är 169 kr och 30 öre. Av avtalets rubrik 7, Övriga villkor, framgår vidare explicit att ersättningen ska räknas ned med viss angiven faktor – 0.88 eller 0.7 – för det fall att yrkesbevis inte finns. Av utredningen framgår att den lön som EA Byggpartner utbetalat till G.S. beräknats med hänsyn till faktor 0.88. EA Byggpartner har förklarat detta med att G.S. saknade yrkesbevis. G.S. har uppgett att han har ett yrkesbevis. Bevisbördan för förekomsten av ett sådant åvilar G.S. Då något yrkesbevis inte förevisats i målet är annat inte visat än att ersättningen per timme till G.S. ska beräknas utifrån en timmersättning om 148 kr och 98 öre.

6.1.4 Stod G.S. till arbetsgivarens förfogande under uppsägningstiden?

EA Byggpartner sade vid ett möte den 15 september 2017 upp en del av sin personalstyrka, däribland G.S. G.S. hade därefter att stå till EA Byggpartners förfogande under den efterföljande uppsägningstiden, som var en månad. EA Byggpartner har uppgett att G.S. inte stod till bolagets förfogande under denna tid, vilket G.S. hävdade att han gjorde.

Av utredningen framgår att G.S. blev upprörd i samband med uppsägningsbeskedet och att han omgående önskade att få lämna arbetsorten. Av P.R:s uppgifter framgår att EA Byggpartner medgav detta. Av J.R:s uppgifter framgår att G.S. därefter befann sig hemma hos henne i Stockholm och att G.S. var beredd att inställa sig på arbetsorten inom ett par timmar om EA Byggpartner så önskade. G.S. har förklarat att skälet till att han lämnade arbetsorten var för att det inte fanns något arbete åt honom där. Att G.S. under anställningstiden hade perioder med mindre mängd arbete har omvitnats av flera av de hörda vittnena. Av A.B:s och M.A:s uppgifter

framgår att företrädare för EA Byggpartner hade mycket svårt att kommunicera med G.S. då denne enbart pratade polska. Varken A.B. eller M.A. har kunnat lämna några närmare besked om vilka eventuella försök arbetsgivaren gjorde för att få kontakt med G.S. under uppsägningstiden. Sammantaget har G.S. förmått visa att han stod till EA Byggpartners förfogande under uppsägningstiden. G.S. är därmed berättigad till ersättning jämväl under denna tid.

6.1.5 Beräkning av G.S:s ersättning

G.S. är berättigad till ersättning för 760 timmar á 148 kr och 98 öre per timme, vilket ger summan 113 225 kr. Därtill är G.S. berättigad till ersättning under uppsägningstiden för 160 timmar á 148 kr och 98 öre per timme, vilket ger summan 23 837 kr. På angivna summor ska även utgå semesterersättning om 16 447 kr (12 procent på ersättningen). Sammantaget uppgår ersättningen till 153 509 kr. Från beloppet ska avräknas den ersättning EA Byggpartner hitintills utgett till G.S., nämligen 75 346 kr. Kvarstående belopp för EA Byggpartner att betala är 78 163 kr.

Den ränta som ska utgå ska beräknas på mellanskillnaden mellan hitintills utbetald ersättning från EA Byggpartner och den ersättning som de facto skulle ha betalats ut. Semesterersättningsfordran räknas härvid inte in då denna inte förföll till betalning per respektive månadsskifte.

- För maj månad skulle ha utgått 21 453 kr (144 timmar) och utbetalat belopp uppgår till 20 718 kr vilket ger mellanskillnaden 735 kr.
- För juni månad skulle ha utgått 26 220 kr (176 timmar) och utbetalat belopp uppgår till 13 675 kr vilket ger mellanskillnaden 12 545 kr.
- För juli månad skulle ha utgått 25 029 kr (168 timmar) och utbetalat belopp uppgår till 13 739 kr vilket ger mellanskillnaden 11 290.
- För augusti månad skulle ha utgått 27 412 kr (184 timmar) och utbetalat belopp uppgår till 17 852 kr vilket ger mellanskillnaden 9 560 kr.
- För september månad skulle ha utgått 13 110 kr (88 timmar) och utbetalat belopp uppgår till 1 036 kr vilket ger mellanskillnaden 12 074 kr.

6.2 Genkärömålet

6.2.1 Skadestånd

EA Byggpartner har gjort gällande att G.S. åsidosatt sina skyldigheter under uppsägningstiden, vilket medfört en skadeståndsskyldighet för honom. Som framgår ovan (punkt 6.1.4) är annat inte visat än att G.S. stod till EA Byggpartners förfogande under uppsägningstiden. EA Byggpartner har således inte förmått visa att G.S. åsidosatt sina skyldigheter under uppsägningstiden.

Bolagets skadeståndstalan ska därför ogillas.

6.2.2 Hyra av boende

EA Byggpartner har gjort gällande att bolaget och G.S. träffade ett muntligt avtal om hyra av boende under anställningstiden och att hyran uppgick till

2 000 kr. Förutom A.B:s muntliga uppgifter om att ett sådant avtal existerat har ingen annan bevisning presenterats till styrkande av påståendet. G.S. har bestämt förnekat förekomsten av påstått hyresavtal. Därtill kommer att EA Byggpartner, såvitt framkommit, inte vid något tillfälle under den påstådda hyrestiden avkrävde G.S. på någon hyresbetalning. Av A.B:s uppgifter framgår dessutom att G.S. skulle börja betala hyra först efter det att han kommit igång med arbetet. När så skulle ske är oklart. Sammantaget har EA Byggpartner inte styrkt sitt påstående. Bolagets talan ska även ogillas i denna del.

6.3 Rättegångskostnader

6.3.1 Ersättning till rättshjälpsbiträdet

Av 27 § rättshjälpslagen följer att ett rättshjälpsbiträde har rätt till skälig ersättning för arbete, tidsspilla och utlägg. Ersättning betalas endast för sådant arbete som uppdraget har krävt och samma sak gäller beträffande tidsspilla och utlägg.

Vad gäller ersättningen för arbete är det endast det arbete som bedöms rimligt – med hänsyn till uppdragets art och omfattning – som ersätts. I detta ligger att det inte per automatik är den faktiska tid som ett ombud lagt ned på sitt uppdrag som ersätts utan endast den tid som rimligen borde ha åtgått för uppdragets utförande. D.v.s. ersättning till rättshjälpsbiträdet lämnas endast för de åtgärder som varit nödvändiga för att ta tillvara huvudmannens rätt. Övrigt av biträdet nedlagt arbete ersätts inte enligt rättshjälpslagen.

Anna Cieslak har yrkat ersättning för 59 timmars arbete under perioden april 2018 till maj 2019. Tingsrätten höll i december 2018 ett sammanträde för muntlig förberedelse och i maj 2019 huvudförhandling, som delades upp på två förhandlingsdagar. Den sammanlagda förhandlingstiden har uppgått till ca sex timmar.

Beaktat målets art och omfattning samt beaktat de inlagor som Anna Cieslak gett in i målet framstår inte den nedlagda arbetstiden som rimlig. Vid denna bedömning har tingsrätten beaktat att tvistefrågorna i målet varit begränsade. Anna Cieslak har i kostnadsräkningen framhållit att hon behövt ha flera genomgångar med G.S. för att få relevanta svar från denne samt för att få G.S. att förstå processen. Av kostnadsräkningen framgår inte hur många timmars arbete denna del tagit, vilket är en brist som går ut över Anna Cieslak. Vid en samlad bedömning finner tingsrätten att rimlig tidsåtgång för det arbete Anna Cieslak utfört i målet som biträde åt G.S. uppgår till 40 timmar. Ersättningen för arbete ska bestämmas i enlighet härmed.

Anna Cieslak har vidare yrkat ersättning för 11 timmars tidsspilla och ersättning för 80 mils bilkörningande. Som det får förstås avser dessa yrkanden de resor hon företagit mellan Stockholm och Örebro i samband med huvudförhandlingen i maj 2019. I beslut den 25 juni 2018 lämnade tingsrätten Anna Cieslak det förhandsbeskedet att sådana merkostnader som uppstår på grund av att Anna Cieslak har sin verksamhet långt ifrån Örebro

inte omfattades av rätten till ersättning enligt rättshjälpslagen. Ersättningen till Anna Cieslak för tidsspillan och utlägg ska därför bestämmas utifrån den ersättning som hade tillerkänts ett ombud verksam inom en radie av tio mil från Örebro tingsrätt (se NJA 2011 s. 291 och NJA 2012 s. 914). Den tidsspillan som ersätts uppgår till sex timmar (tre timmar per huvudförhandlingsdag eller 1,5 timmar per enkel resa) och de utlägg som ersätts motsvarar en körsträcka om 40 mil (20 mil per förhandlingsdag eller 10 mil per enkel resa). Ersättningen för tidsspillan och utlägg ska bestämmas i enlighet härmed.

6.3.2 G.S:s rättegångskostnader

EA Byggpartner är tappande part i målet och ska ersätta G.S:s rättegångskostnader enligt den fördelning som Rättshjälpsmyndigheten bestämmer.

6.3.3 EA Byggpartners yrkande om ersättning för rättegångskostnader

EA Byggpartner har sammantaget yrkat ersättning med 175 085 kr. EA Byggpartner har yrkat ersättning för del av dessa kostnader oaktat utgången i huvudsaken enligt följande:

- Med 48 125 kr för visst inledande arbete till följd av att G.S. stämningsansökan inledningsvis upptog poster som G.S. sedermera frånföll efter det att Anna Cieslak blev ombud.

Tingsrätten gör följande bedömning. EA Byggpartner har inte förebringat någon utredning som ger stöd för slutsatsen att G.S. genom vårdslöshet eller försummelse förorsakat EA Byggpartner de nu angivna kostnaderna. Yrkandet lämnas därför utan bifall.

- Med 37 970 kr för det arbete som bolagets ombud tvingats lägga ned i onödan till följd av att ett sammanträde för muntlig förberedelse ställdes in med kort varsel samt till följd av att bokad huvudförhandling flyttades fram på G.S:s ombuds begäran. Yrkandet i denna del har jämväl riktats mot Anna Cieslak jämlikt 18 kap. 7 § rättegångsbalken.

Tingsrätten gör följande bedömning. Avseende det sammanträde för muntlig förberedelse som tingsrätten behövde ställa in i oktober 2018 (och vilket flyttades till december 2018) gjordes detta till följd av att Anna Cieslak hade laga förfall för att kunna delta vid sammanträdet. Beslutet att flytta fram huvudförhandlingen från den 8–9 april 2019 till den 6–7 maj 2019 fattades redan i mitten av januari 2019. Det är inte visat att detta orsakat bolaget några extra kostnader. Yrkandet lämnas därför utan bifall.

Sammantaget ska EA Byggpartner full ut stå sina egna rättegångskostnader.

DOMSLUT

1. EA Byggpartner AB ska till G.S. betala 78 163 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen enligt följande:

- på beloppet 735 kr från den 25 juni 2017 till dess betalning sker,
- på beloppet 12 545 kr från den 25 juli 2017 till dess betalning sker,
- på beloppet 11 290 kr från den 25 augusti 2017 till dess betalning sker,
- på beloppet 9 560 kr från den 25 september 2017 till dess betalning sker,
- på beloppet 12 074 kr från den 25 oktober 2017 till dess betalning sker.

2. EA Byggpartner AB:s talan lämnas utan bifall.

3. Tingsrätten fastställer ersättning enligt rättshjälpslagen till Anna Cieslak till 80 013 kr, varav 55 200 kr avser arbete, 7 590 kr avser tidsspillan, 1 220 kr avser utlägg och 16 003 kr avser mervärdesskatt.

4. EA Byggpartner AB, som ska stå sin egen rättegångskostnad, ska ersätta G.S:s kostnader för rättshjälp enligt den fördelning som Rättshjälpsmyndigheten bestämmer.