

Domen kommer inte att refereras i publikationen Arbetsdomstolens domar.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM

Dom nr 38/25

2025-06-11

Mål nr B 17/24

Stockholm

KLAGANDE

M.B.

MOTPART

MKN Bemanning AB i konkurs, 559261-0157, Allégatan 10 A,
265 74 Hyllinge

SAKEN

fordran på semesterlön

ÖVERKLAGAD DOM

Helsingborgs tingsrätts dom den 8 februari 2024 i mål nr T 8856-23

Tingsrättens dom, se bilaga.

Yrkanden m.m.

M.B. har yrkat att Arbetsdomstolen ska bifalla hans i tingsrätten förda talan och förplikta MKN Bemanning AB i konkurs (bolaget) att ersätta hans rättegångskostnad där.

Under handläggningen i Arbetsdomstolen har bolaget försatts i konkurs och inte avhört. Konkursförvaltaren har meddelat att konkursboet inte avser att träda in i rättegången.

M.B. har i Arbetsdomstolen åberopat samma grunder och samma bevisning som i tingsrätten.

Domskäl

Twisten

Parterna är, som tingsrätten har konstaterat, överens om att bolaget har gjort en utbetalning av semesterlön om 15 149 kr efter skatteavdrag (18 435 kr 60 öre brutto) till M.B. den 25 juni 2023.

M.B. har gjort gällande att han inte har erhållit någon ytterligare semesterlön från bolaget, vare sig under eller efter sin anställning, och att han har rätt till ytterligare semesterlön med 28 000 kr. Som bevisning har M.B. åberopat kontoutdrag och utdrag från Skatteverket. Han har inte lagt fram någon utredning om hur det yrkade beloppet har räknats fram. Bolaget har gjort gällande att bolaget har betalat ut ytterligare 20 134 kr efter skatteavdrag (25 544 kr 80 öre brutto) till M.B. och därmed betalat all den semesterlön som han haft rätt till. Till stöd för påståendet att ytterligare semesterlöneutbetalning gjorts har bolaget åberopat ett lönebesked daterat den 25 september 2022.

Arbetsdomstolen konstaterar att bolagets talan innebär ett vitsordande av att M.B. har haft rätt till semesterlön med i vart fall 25 544 kr 80 öre brutto utöver den utbetalning som parterna är överens om att bolaget har gjort i juni 2023. Följaktligen finner Arbetsdomstolen, liksom tingsrätten, att den avgörande frågan i målet är om det är bevisat att bolaget har gjort den semesterlöneutbetalning som anges i lönebeskedet daterat den 25 september 2022.

Arbetsdomstolens bedömning

Arbetsdomstolen gör inte någon annan bedömning än den som tingsrätten har gjort i fråga om vad som kommit fram av den skriftliga bevisningen i målet. I de av M.B. åberopade kontoutdragen finns inte någon insättning den 25 september 2022 som motsvarar det belopp som anges i lönebeskedet daterat samma dag. Vidare visar varken de lönebesked som bolaget har åberopat, eller kontoutdrag och utdrag från Skatteverket som M.B. har

åberopat, hur utbetalningar från bolaget har gjorts eller om bolaget har gjort samtliga utbetalningar till M.B. till samma konto. I frågan om vem som ska bära ansvaret för denna oklarhet gör Arbetsdomstolen en annan bedömning än tingsrätten.

I normalfallet anses det ankomma på den som gör gällande att betalning har skett att visa detta. Denna princip grundas främst på att den som verkställer en betalning i allmänhet har goda möjligheter att säkra bevisning om det, t.ex. genom att kräva kvitto eller annan form av betalningsbekräftelse. Däremot är det typiskt sett förenat med stora praktiska svårigheter att föra bevisning om motsatsen, dvs. att betalning inte har skett. (Se t.ex. NJA 2009 s. 64 och AD 2012 nr 88.)

Arbetsdomstolens bedömning är att M.B. har lagt fram bevisning som ger skäl att ifrågasätta om bolaget har betalat ut den semesterlön som anges i lönebeskedet daterat den 25 september 2022. Det ankommer på bolaget att visa att utbetalningar med motsvarande belopp har gjorts till M.B. Bolaget har inte presenterat någon bevisning om när och hur utbetalning har gjorts. Bolaget har alltså inte visat att den betalning som bolaget gör gällande har skett.

M.B. har inte lagt fram någon utredning som visar att han har rätt till semesterersättning med ett högre belopp än det som bolaget har vitsordat. Bolaget ska därför förpliktas att betala semesterlön med 25 544 kr 80 öre till M.B.

Rättegångskostnader

Den bedömning som Arbetsdomstolen har gjort innebär att M.B. har vunnit. Bolaget ska därför ersätta hans rättegångskostnad i tingsrätten. Det yrkade beloppet får anses skäligt.

Domslut

1. Med ändring av punkten 1 i tingsrättens domslut förpliktar Arbetsdomstolen MKN Bemanning AB i konkurs att till M.B. betala 25 544 kr 80 öre. Arbetsdomstolen ändrar inte det som tingsrätten har beslutat avseende tredskodomen i tingsrättens mål nr T 3839-23.
2. Arbetsdomstolen förpliktar MKN Bemanning AB i konkurs att ersätta M.B:s rättegångskostnad i tingsrätten med 2 800 kr, och ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess full betalning sker.

Ledamöter: Lars Dirke, Dennis Lager och Peter Winstén. Enhälligt.

Rättssekreterare: Elin Kennedy



HELSINGBORGS
TINGSRÄTT
Avdelning 1

DOM
2024-02-08
Meddelad i
Helsingborg

Mål nr
T 8856-23

PARTER

Kärande
M.B.

Ombud: G.C.

Svarande
MKN Bemanning AB, 559261-0157
Allégatan 10 A
265 74 Hyllinge

Ställföreträdare: V.M.

DOMSLUT

1. Tingsrätten undanröjer tredskodom i mål T 3839-23 och ogillar käromålet.
2. Tingsrättens inhibitionsbeslut daterat den 25 januari 2024, avseende tredskodom i mål 3839-23, ska gälla till dess domen vinner laga kraft.

BAKGRUND

M.B. har haft en anställning hos MKN Bemanning AB. Ställföreträdare för MKN Bemanning AB är V.M. M.B. har gjort gällande att han inte fått semesterersättning i enlighet med reglerna om semesterersättning.

M.B. har i ansökan om stämning som kom in till tingsrätten den 2 juni 2023 framställt yrkande om att 45 525 kr ska betalas av MKN Bemanning AB till honom. Sedan yrkandena bestritts höll tingsrätten i september 2023 en muntlig förberedelse i målet och M.B. nedsatte sitt yrkande eftersom viss betalning erlagts. Parterna fick därefter tillfälle att inkomma med bevisning och tingsrätten kallade till huvudförhandling. Vid huvudförhandling den 23 november 2023 uteblev MKN Bemanning AB och på M.B:s begäran meddelade tingsrätten en tredskodom i vilken MKN Bemanning AB förpliktades att betala yrkat belopp och rättegångskostnader.

MKN Bemanning AB har därefter ansökt om återvinning och tingsrätten har på nytt kallat till huvudförhandling. Vid huvudförhandlingen har MKN Bemanning AB framställt yrkande om inhibition. Tingsrätten har i beslut, samma dag, bifallit yrkandet om inhibition.

YRKANDEN M.M.

M.B. har, som han slutligen bestämt sitt yrkande, yrkat att tingsrätten ska förplikta MKN AB att till honom betala 28 000 kr samt ersättning för rättegångskostnader med 2 800 kr.

MKN Bemanning AB har bestritt yrkandet.

GRUNDER OCH OMSTÄNDIGHETER

Käranden

M.B. började att arbeta på MKN Bemanning AB i augusti 2021. Han fick då en provanställning. Det enda anställningskontrakt som han haft har varit det som upprättades när han började arbeta hos MKN Bemanning AB. Det avtalet har han inte kvar. Han hade en bruttolön på 120 kr per timma och han arbetade ofta 40 timmar i veckan. När han gav in stämningsansökan hade han inte fått någon semesterersättning alls. Efter att han gett in stämningsansökan upprättades lönebeskedet med utbetalningsdag den 25 juni 2023 han fick utbetalat 15 149 kr i semesterersättning. Han har därför satt ner sitt ursprungliga yrkande. I samband med att han fick de pengarna utbetalade ringde en medhjälpare till V.M. och försökte förmå M.B. att ta tillbaka stämningsansökan.

Svaranden

MKN Bemanning AB har betalt hela M.B:s semesterersättning som han har rätt till sedan han anställdes i augusti 2021. M.B. hade inte en fast anställning på 40 timmar per vecka, utan en anställning vid behov. Alla anställda på företaget har den typen av anställning eftersom det är ett bemanningsföretag. De anställda som jobbat länge blev prioriterade. M.B. var en prioriterad arbetstagare och bodde gratis hos V.M. M.B. arbetade dagligen vid behov. Hans lön kan ha varit på 135 kr eller 145 kr per timma. När M.B. anställdes hade V.M. en överenskommelse med facket om att de nyanställda skulle få 106 kr i timmen, men i M.B:s fall hade han vid start 130 kr per timma. Den semesterersättning som anges i lönebeskeden daterade den 25 juni 2023 respektive den 25 september 2022 har betalats ut till M.B. De anställda brukar ofta be om att få ut sin lön i förväg. Det kan vara så att M.B. inte mottagit hela semesterersättningen på en gång, utan han kan ha fått det i omgångar.

UTREDNING I MÅLET

Båda parter har åberopat skriftlig bevisning.

M.B. har gett in och åberopat utdrag från Skatteverket angående utbetald lön. Han har vidare åberopat utdrag från sitt bankkonto i Swedbank för tiden från och med den 18 november 2021 till och med den 28 april 2023.

MKN Bemanning AB har gett in och åberopat lönebesked avseende utbetalning av semesterersättning till M.B., dels ett daterad den 25 juni 2023, dels ett daterad den 25 september 2022. Bolaget har vidare åberopat utdrag från sin redovisning avseende beräkning av storleken på semesterersättningen.

TINGSRÄTTENS BEDÖMNING

Arbetstagare har rätt till semesterförmåner enligt semesterlagen (1977:480). I lagen finns bland annat regler om hur sådana förmåner ska beräknas och betalas ut till arbetstagaren. I förevarande mål är klarlagt att M.B. haft en anställning hos MKN Bemanning AB och att han därmed har rätt till förmåner enligt semesterlagen. M.B. har dock inte kunnat ge in något skriftligt anställningsavtal eller närmare presentera vilken form av anställning som han haft eller hur mycket han arbetat. Parterna är oense om hur omfattande anställningen varit och vad timlönen varit. M.B. har dock gett in uppgifter från Skatteverket om hur mycket lön som betalats ut till honom.

Parterna är överens om att utbetalning av semesterersättning har skett i enlighet med vad som anges i lönebeskedet daterad den 25 juni 2023.

När det gäller det kvarstående yrkandet om 28 000 kr gör tingsrätten följande bedömning.

M.B. har anfört att det belopp (20 134 kr) som anges i lönebeskedet med utbetalningsdatum den 25 september 2022 aldrig har betalats ut och att det

framgår av att det saknas i det åberopade kontoutdraget från hans konto i Swedbank. Utöver det obetalade beloppet har han hävdad att det kvarstår ytterligare belopp upp till 28 000 kr som obetalad semesterersättning. Någon utredning för hur det yrkade beloppet har beräknats har inte presenterats.

MKN Bemanning AB har bestritt yrkandet och hävdad att all ersättning betalats ut. Bolaget har gett in en redovisning angående beräkning av semesterersättning för M.B. och åberopat de båda lönebeskeden som bevis för att ersättning betalats ut enligt beräkningarna.

M.B. har inte visat på någon närmare beräkning för det yrkande beloppet och han har inte visat att han är berättigad till mer ersättning än vad som framgår av de båda åberopade lönebeskeden. Fråga blir då om utbetalning skett av det beloppet som anges i lönebeskedet från den 25 september 2022.

Tingsrätten kan konstatera att det, i det av M.B. åberopade kontoutdraget, inte finns någon insättning den 25 september 2022 motsvarande det beloppet som finns angivet i lönebeskedet med samma datum. Dock framgår inte av de handlingar som M.B. åberopat, utdrag från Skatteverket och kontoutdrag, hur utbetalningar från bolaget gjorts och om de alla gjorts till det aktuella kontot. Tingsrätten menar att den åberopade bevisningen inte medför att det föreligger tillräckliga skäl att ifrågasätta att betalning av semesterersättning gjorts enligt lönebeskeden. Därmed är M.B. inte är berättigad till ytterligare ersättning och käromålet ska ogillas.

HUR MAN ÖVERKLAGAR, se bilaga 1 (TR-02)

Överklagande ska ha kommit in till tingsrätten senast den 29 februari 2024. Det kommer att prövas av Arbetsdomstolen.

Birgitta Erlinge



Hur man överklagar

Dom i arbetsvist, tingsrätt

TR-04 (AD)

Vill du att domen ska ändras i någon del kan du överklaga. Här får du veta hur det går till.

Överklaga skriftligt inom 3 veckor

Ditt överklagande ska ha kommit in till domstolen inom 3 veckor från domens datum. Sista datum för överklagande finns på sista sidan i domen.

Överklaga efter att motparten överklagat

Om ena parten har överklagat i rätt tid, har den andra parten också rätt att överklaga även om tiden har gått ut. Det kallas att anslutningsöverklaga.

En part kan anslutningsöverklaga inom en extra vecka från det att överklagandetiden har gått ut. Ett anslutningsöverklagande måste alltså komma in inom 4 veckor från domens datum.

Ett anslutningsöverklagande upphör att gälla om det första överklagandet dras tillbaka eller av något annat skäl inte går vidare.

Så här gör du

1. Skriv tingsrättens namn och målnummer.
2. Förklara varför du tycker att domen ska ändras. Tala om vilken ändring du vill ha och varför du tycker att Arbetsdomstolen ska ta upp ditt överklagande (läs mer om prövningstillstånd längre ner).

3. Tala om vilka bevis du vill hänvisa till. Förklara vad du vill visa med varje bevis. Skicka med skriftliga bevis som inte redan finns i målet.

Vill du ha nya förhör med någon som redan förhörts eller en ny syn (till exempel besök på en plats), ska du berätta det och förklara varför.

4. Lämna namn och personnummer eller organisationsnummer.

Lämna aktuella och fullständiga uppgifter om var domstolen kan nå dig: postadresser, e-postadresser och telefonnummer.

Om du har ett ombud, lämna också ombudets kontaktuppgifter.

5. Skriv under överklagandet själv eller låt ditt ombud göra det.
6. Skicka eller lämna in överklagandet till tingsrätten. Du hittar adressen i domen.

Vad händer sedan?

Tingsrätten kontrollerar att överklagandet kommit in i rätt tid. Har det kommit in för sent avvisar domstolen överklagandet. Det innebär att domen gäller.

Om överklagandet kommit in i tid, skickar tingsrätten överklagandet och alla handlingar i målet vidare till Arbetsdomstolen.

Har du tidigare fått brev genom förenklad delgivning, kan även Arbetsdomstolen skicka brev på detta sätt.

Prövningstillstånd i Arbetsdomstolen

När överklagandet kommer in till Arbetsdomstolen tar domstolen först ställning till om målet ska tas upp till prövning.

Arbetsdomstolen ger prövningstillstånd i fyra olika fall.

- Domstolen bedömer att det finns anledning att tvivla på att tingsrätten dömt rätt.
- Domstolen anser att det inte går att bedöma om tingsrätten har dömt rätt utan att ta upp målet.
- Domstolen behöver ta upp målet för att ge andra domstolar vägledning i rätts-tillämpningen.
- Domstolen bedömer att det finns synnerliga skäl att ta upp målet av någon annan anledning.

Om du *inte* får prövningstillstånd gäller den överklagade domen. Därför är det viktigt att i överklagandet ta med allt du vill föra fram.

Vill du veta mer?

Ta kontakt med tingsrätten om du har frågor. Adress och telefonnummer finns på första sidan i domen.

Mer information finns på www.domstol.se.