

En arbetsgivare som påstår att ett skriftligt anställningsavtal har upprättats för skens skull, har ansetts ha bevisbördan för att parterna varit överens om att avtalet inte ska tillämpas dem emellan.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM  
2020-06-17Dom nr 34/20  
Mål nr B 5/20

## KLAGANDE

Rörsvets i Sverige AB, 556735-4278, Sätrahöjden 24 A, 806 34 Gävle  
Ombud: advokaten Thomas Öberg, Advokat Thomas Öberg KB, Box 975,  
801 33 Gävle

## MOTPART

T.L.

## SAKEN

lönefordran

## ÖVERKLAGAD DOM

Gävle tingsrätts dom den 19 december 2019 i mål nr T 490-19

---

Tingsrättens dom, se bilaga.

**Bakgrund**

Rörsvets i Sverige AB (Rörsvets) anlätades som underentreprenör till bolaget Goodtech för att under sommaren 2018 utföra svetsning av rörskarvar till ett reningsverk i Kristiansand i Norge. Den ursprungliga beställaren var Kristiansands kommun.

Rörsvets rekryterade för uppdraget T.L. som lagbas samt därutöver ett antal svetsare. Enligt Rörsvets kom bolaget och T.L. muntligen överens om att T.L. skulle vara anställd så länge projektet varade och att han skulle ha en lön om 240 SEK i timmen, vilket skulle inkludera allt såsom traktamente, övertids- och semesterersättning.

När arbetet på reningsverket inleddes krävde Kristiansands kommun att arbetstagarna skulle ha vissa anställningsvillkor och att dessa skulle framgå av skriftliga anställningsavtal. Om kravet inte uppfylldes skulle arbetstagarna inte släppas in på arbetsplatsen. Mellan Rörsvets och T.L. upprättades ett skriftligt anställningsavtal som undertecknades av båda parter.

Anställningsavtalet är skrivet på norska och anger bl.a. följande. Det är fråga om en tidsbegränsad anställning med tillträde den 6 juni 2018. Anställningens förväntade varaktighet var till den 25 augusti 2018. Veckoarbetstiden var 50 timmar och lönen 197,75 NOK. Semestersättning var 13 procent. Vidare angavs vissa belopp för övertidsersättning och traktamente. Det angavs också att anställningsförhållandet regleras av Teknikavtalet IF Metall. Väsentligen likartade anställningsavtal upprättades för övriga arbetstagare.

Den 25 juni 2018 hävde Kristiansands kommun avtalet med Goodtech. Till följd härav lämnade T.L. och övriga arbetstagare samma dag arbetsplatsen i Kristiansand. T.L. har därefter inte utfört något arbete för Rörsvets.

Rörsvets har betalat T.L. 32 520 SEK, inklusive innehållen preliminärskatt, vilket motsvarar ersättning för arbete fram till och med den 25 juni 2018 med den lön bolaget menar att parterna varit överens om muntligen.

Parterna synes vara ense om att 1 NOK ska anses motsvara 1,06 SEK.

T.L. yrkade vid tingsrätten att Rörsvets skulle förpliktas att betala 166 766 SEK till honom, avseende lön, traktamente, övertids- och semesterersättning. Yrkandet utgick i huvudsak från att han haft rätt till lön och ersättningar enligt det skriftliga avtalet för tiden 6 juni–25 augusti 2018.

Rörsvets bestred yrkandet i dess helhet och anförde i huvudsak att det skriftliga avtalet inte kunde göras gällande eftersom det upprättats för skens skull samt att T.L. i vart fall inte har rätt till lön och ersättningar för tiden efter den 25 juni 2018, eftersom han då inte stått till förfogande för arbete.

Tingsrätten förpliktade Rörsvets att till T.L. betala 159 136 kr.

### **Yrkanden i Arbetsdomstolen m.m.**

Rörsvets har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, helt ska avslå T.L:s talan och tillerkänna bolaget ersättning för rättegångskostnader vid tingsrätten. Rörsvets har begärt ersättning för rättegångskostnader även i Arbetsdomstolen.

T.L. har motsatt sig att tingsrättens dom ändras.

Målet har avgjorts utan huvudförhandling.

### **Grunder för talan**

Parterna har till stöd för sin talan åberopat samma omständigheter och bevisning som vid tingsrätten. Rörsvets har dock uppgett att bolaget rätteligen redan vid tingsrätten anförde följande. Om domstolen skulle komma fram till att det skriftliga anställningsavtalet ska gälla mellan parterna, medger bolaget att T.L. har rätt till lön och traktamente för de 18 dagar som han arbetade i Norge under perioden 5–25 juni. Han har dock inte rätt till lön för tiden därefter, eftersom han har avvikit från arbetet och inte stått till bolagets förfogande. Rörsvets hade kunnat erbjuda honom annat arbete. T.L. har inte heller rätt till traktamente för tiden därefter, eftersom han då inte har arbetat utanför den vanliga verksamhetsorten. Om domstolen skulle finna att T.L. har rätt till lön och traktamente för alla de 61 arbetsdagar som han har angett, så godtar Rörsvets de belopp som tingsrätten har kommit fram till avseende lön och traktamente. Semesterersättningen stämmer däremot inte utan ska rätteligen uppgå till 13 procent av utgående lön, utan hänsyn till traktamente.

T.L. har i och för sig inte invänt mot Rörsvets redogörelse för hur bolaget förde sin talan vid tingsrätten.

### **Domskäl**

#### *Frågorna i målet*

I och med att tvisten rör arbete i Norge måste Arbetsdomstolen först ta ställning till vilket lands lag som är tillämplig i målet. Därefter kommer Arbetsdomstolen att pröva om parterna är bundna av det skriftliga anställningsavtalet samt om, och i vilken utsträckning, T.L. har rätt till lön, övertidsersättning, traktamente och semestersättning. Slutligen kommer domstolen ta ställning till Rörsvets yrkande om rättegångskostnader.

#### *Tillämplig lag*

Rörsvets och T.L. kom överens om att T.L. skulle arbeta i Norge under en kortare tid, vilket han också gjorde. T.L. har således vid fullgörande av avtalet vanligtvis utfört arbete i Norge. Mot detta ska följande beaktas. Både Rörsvets och T.L. har hemvist i Sverige. Av utredningen framgår att T.L. tidigare varit anställd hos Rörsvets för att arbeta med projekt i Sverige. Det skriftliga anställningsavtalet, som visserligen är upprättat på norska i Norge, är utformat med utgångspunkten att svensk rätt är tillämplig, bl.a. genom att hänvisa till teknikavtalet för IF Metall. Mot denna bakgrund anser Arbetsdomstolen att de samlade omständigheterna är sådana att anställningsavtalet har närmast anknytning till Sverige och att svensk rätt

därför är tillämplig. Se artikel 8 förordning (EG) nr 593/2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I).

*Är parterna bundna av det skriftliga anställningsavtalet?*

#### Rättsliga utgångspunkter

Vid införandet av avtalslagen ansågs det, även utan någon uttrycklig lagregel, självklart att parter inte är bundna av en avtalshandling som de i fullt samförstånd upprättat för skens skull. Däremot infördes i avtalslagen, till skydd för tredje man, en bestämmelse om att den som i god tro förvärvat ett skuldebrev, kontrakt eller annan skriftlig handling som upprättats för skens skull, utan hinder därav kan göra gällande den fordran eller rättighet som framgår av handlingen. Se 34 § avtalslagen och NJA II 1915 s. 264 ff.

I 6 c § anställningsskyddslagen finns en bestämmelse om att arbetsgivaren ska lämna skriftlig information om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningen, t.ex. om löneförmåner och om slutdag för tidsbegränsade anställningar. Bestämmelsen genomför EU:s s.k. upplysningsdirektiv (direktiv 91/533/EEG) som syftar till att ge arbetstagare bättre skydd mot kränkning av deras rättigheter och att skapa större öppenhet på arbetsmarknaden. Enligt EU-domstolens praxis bör skriftlig information som arbetsgivaren lämnat om väsentliga uppgifter i anställningsavtalet innebära en presumtion för uppgifternas riktighet som är jämförbar med den som i den nationella rättsordningen gäller för en liknande handling. Arbetsgivaren ska dock ha möjlighet åberopa motbevisning. Se Kampelmann, C-253/96, EU:C:1997:585 och numera direktivet (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen.

Utgångspunkten är att ett av båda parter på ett korrekt sätt underskrivet anställningsavtal motsvarar vad parterna har kommit överens om (se t.ex. AD 2012 nr 34). Det ankommer alltså på Rörsvets att bevisa att parterna i fullt samförstånd har upprättat det skriftliga anställningsavtalet för skens skull och att det därför inte gäller mellan parterna.

#### Arbetsdomstolens bedömning

I målet är utrett att skälet till att det skriftliga anställningsavtalet upprättades var att Kristiansands kommun krävde att de som arbetade vid ombyggnationen av reningsverket skulle ha vissa anställningsvillkor och att villkoren skulle vara skriftliga. Det finns enligt Arbetsdomstolens mening inte skäl att anta annat än att T.L. var väl införstådd med detta. Frågan är emellertid om Rörsvets och T.L. varit överens om att det skriftliga avtalet inte skulle tillämpas dem emellan.

Av utredningen framgår att T.L. efterfrågat ett klagörande av vilka villkor som skulle gälla för arbetet. Det har vidare framkommit att T.L. tidigare varit anställd av Rörsvets och att parterna normalt kommit överens om villkoren för arbetet muntligen. J.V.,

T.H. och D.E. har alla berättat att Rörsvets anställda var införstådda med att det var de villkor parterna kommit överens om muntligen som gällde för arbetet i Kristiansand. Någon närmare beskrivning av hur detta kommunicerats med T.L. har dock ingen av dem lämnat. Det har inte heller lagts fram någon annan bevisning kring detta. Mot denna bakgrund delar Arbetsdomstolen tingsrättens bedömning att utredningen inte visar att Rörsvets företrädare gjort klart för T.L. att det skriftliga avtalet inte skulle tillämpas mellan dem, och än mindre att T.L. samtyckt till detta. Detta innebär alltså att det skriftliga avtalet ska tillämpas.

#### *Lön och övertidsersättning*

Av bl.a. ingivet lönebesked framgår att T.L. fram till och med den 25 juni 2018 arbetat 135,5 timmar. Utredningen ger inte stöd för att han arbetat mer än så eller att de arbetade timmarna innefattar någon övertid. Han har därför, i enlighet med vad Rörsvets vitsordat, för denna tid rätt till lön motsvarande 28 403 SEK.

När det gäller tiden efter den 25 juni 2018 har T.L. gjort gällande att det skriftliga anställningsavtalet innebar att anställningen pågick till och med den 25 augusti 2018 och att han stått till förfogande för arbete fram till dess. Rörsvets har mot T.L:s påstående invänt att han avvikit från arbetet och att han inte under den tiden stod till förfogande för arbete.

Arbetsdomstolen gör i denna del följande bedömning.

Efter att Kristiansands kommun hävt avtalet har det inte funnits något arbete i Kristiansand som T.L. eller övriga svetsare kunnat utföra. T.L. har i samband med detta haft kontakt med sin chef och förklarat att de skulle återvända hem, vilket chefen accepterat. Han har inte ombetts inställa sig på något annat ställe eller på något annat sätt utföra arbete för bolaget. Arbetsdomstolen instämmer mot denna bakgrund i tingsrättens bedömning att T.L. har stått till förfogande för arbete för tiden efter den 25 juni 2018, dvs. till och med den 25 augusti, och att han därför har rätt till lön även för denna tid. Arbetsdomstolen instämmer även i tingsrättens bedömning att formerna för hur T.L. lämnade arbetsplatsen i Kristianstad saknar betydelse för frågan om han har rätt till lön för tiden efter den 25 juni 2020.

T.L. har yrkat lön för åtta timmar per dag och övertidsersättning för två timmar per dag. Detta måste förstås som att han har gjort gällande att den ordinarie arbetstiden var åtta timmar per dag. Eftersom T.L. överhuvudtaget inte arbetat, instämmer Arbetsdomstolen i tingsrättens bedömning att han inte har rätt till någon övertidsersättning. T.L. har för tiden efter den 25 juni 2018 rätt till lön motsvarande arbete under 40 timmar per vecka, vilket i enlighet med Rörsvets vitsordande uppgår till 75 461 SEK.

T.L. har således rätt till lön med sammanlagt 103 864 SEK.

### *Traktamente*

Traktamente uppfattas normalt som en kostnadsersättning som betalas för ökade levnadskostnader vid resor i arbetet. Traktamentet anges i det skriftliga avtalet till 823 kronor per dag, vilket enligt Skatteverkets allmänna råd för 2018 motsvarar det s.k. skattefria traktamentet för arbete i Norge. Det måste därför antas att det traktamente som anges i det skriftliga anställningsavtalet utgör en kostnadsersättning. T.L. har därför rätt till traktamente för de 18 dagar han arbetade i Kristiansand, men inte för tiden efter den 25 juni 2018, eftersom han då inte gjort några resor i arbetet. Han har därför, i enlighet med Rörsvets vitsordande, rätt till traktamente med 15 703 SEK.

### *Semesterersättning*

T.L. har enligt det skriftliga anställningsavtalet rätt till semesterersättning med 13 procent. Semesterersättningen ska beräknas på den intjänade lönen. Enligt 24 § semesterlagen ska vid beräkning av semesterlön hänsyn inte tas till förmån av fri bostad eller till en löneförmån, som är avsedd att utgöra ersättning för särskilda kostnader. Som framgått har annat inte framkommit än att traktamentet är avsett att vara en kostnadsersättning och det är därmed inte semesterlönegrundande.

T.L. har alltså rätt till semesterersättning med 13 procent av den intjänade lönen, dvs. med 13 502 SEK.

### *Arbetsdomstolens slutsatser*

Arbetsdomstolen har alltså kommit fram till att T.L. har rätt till 133 069 SEK, varav 103 864 SEK avser lön, 15 703 SEK avser traktamente och 13 502 SEK avser semesterersättning. Från detta belopp ska avdrag göras för de 32 520 SEK som Rörsvets redan betalat. Rörsvets ska således förpliktas att till T.L. betala 100 549 SEK. Tingsrättens domslut ska ändras i enlighet härmed.

### *Rättegångskostnader*

Det är enbart Rörsvets som yrkat ersättning för rättegångskostnader i såväl tingsrätten som här i Arbetsdomstolen. Arbetsdomstolen ställningstagande innebär att parterna ömsom vunnit och ömsom förlorat i sådan omfattning att Rörsvets inte har rätt till ersättning för sina rättegångskostnader. Rörsvets yrkade om ersättning för rättegångskostnader vid tingsrätten och i Arbetsdomstolen ska därför avslås.

### **Domslut**

1. Med ändring av punkten 1 i tingsrättens domslut förpliktas Rörsvets i Sverige AB att till T.L. betala 100 549 kr.

2. Med ändring av punkten 2 i tingsrättens domslut avslår Arbetsdomstolen Rörsvets i Sverige AB:s yrkande om ersättning för rättegångskostnader såväl vid tingsrätten som i Arbetsdomstolen.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Anna Middelman, Per Ewaldsson, Maria Möller, Göran Söderlöf, Lenita Granlund och Elisabeth Mohlkert. Enhälligt.

Rättssekreterare: Klara Hedlund

## Bilaga

Tingsrättens dom (ledamot: Karl-Johan Cavallin)

**YRKANDEN M.M.**

T.L. har yrkat att tingsrätten förpliktar Rörsvets i Sverige AB (Rörsvets) att till honom utge 166 766 kr.

Rörsvets har bestritt yrkandet och yrkat ersättning för rättegångskostnader.

**PARTERNAS UTVECKLING AV SIN TALAN****T.L.**

Yrkat belopp avser ersättning för lön, semesterersättning och traktamente som Rörsvets inte betalat honom och som han har rätt till enligt ett skriftligt anställningsavtal. Lönen fördelar sig på 92 502 NOK för ordinarie arbetstid och 32 534 NOK för övertid. Semesterersättningen uppgår till 18 193 NOK (13 % av lönen). Enligt det skriftliga avtalet har han rätt till lönen under 61 dagar, tiden den 6 juni 2018 fram till den 25 augusti 2018. Timlönen är 197,75 NOK, se bilaga 1. I kontraktet anges bl.a. att arbetstiden är 50 timmar i veckan. 40 timmar per vecka och 7 - 15 på lördagar samt att timlönen är 197,75 NOK.

Ersättningen beräknas enligt följande:

61 dagar á 8 timmar á 197,75 = 96 502 NOK

61 dagar övertid två timmar per dag 32 534 NOK (68,93 kr övertidstillägg på 197,75 kr = 266,68 x 2 x 61 = 32 534)

Traktamente 61 dagar á 823 NOK = 50 204 NOK

Semesterersättning 18 193 NOK

Totalt 197 433 NOK

197 433 NOK motsvarar 207 306 SEK (valutakurs 1.05)

Avgår utbetald ersättning med 25 770 SEK.

Kvar obetalt är 166 766 SEK.

Anställningen regleras av det skriftliga avtalet som gäller tiden den 6 juni 2018 fram till den 25 augusti 2018. Hans anställning regleras inte av ett muntligt anställningsavtal. Rörsvets är skyldig betala honom lön 61 dagar enligt avtalet. Han var anställd under den tiden och att han hade rätt till ersättning, lön, semesterersättning och traktamente. Beställaren Goodtech var huvudentreprenör och deras kontrakt löpte ut den 25 juni. De fick inte vara kvar på arbetsplatsen/arbetsområdet. De skulle packa sina verktyg och ställa sig utanför grinden till området. Platschefen för Goodtech bekräftade detta. Ingen ville attestera deras timmar (varken kommunen, Goodtech eller firman Boss, som de gick igenom). På hans fråga uppgav chefen från Kristiansands kommun att de definitivt inte kunde fortsätta arbeta och att det

var slut, det var bara att packa och åka hem. Han informerade J.V. och berättade om läget och att de måste därifrån. J.V. godkände det. Han har inte avvikit från platsen.

### **Rörsvets**

T.L. har fått fullt betalt med 32 520 kr i enlighet med ett muntligt anställningsavtal. Det skriftliga anställningsavtalet är ett skenavtal som inte gäller mellan parterna.

För det fall det skriftliga avtalet ska tillämpas gör Rörsvets gällande att ersättning ska endast utgå för 18 dagar under perioden den 5 - 25 juni 2018 och att ersättningen ska beräknas till ytterligare 15 278 kr. Den 25 juni avvek T.L. och stod därefter inte till Rörsvets förfogande och har därmed inte rätt till ersättning efter den 25 juni.

Om det skriftliga avtalet ska tillämpas även under tiden efter den 25 juni, från den 26 juni till den 25 augusti, tillkommer 75 461 kr i lön, 18 193 kr i semesterersättning och 50 204 kr avseende traktamente (sammanlagt 143 858 kr).

Rörsvets anlätades av Goodtech Environment AB, från Åland, att som underentreprenör utföra svetsningar av 1 400 rörskarvar i ett reningsverk i Kristiansand i Norge. Uppdragsgivare till Goodtech var Kristiansands kommun.

Rörsvets rekryterade personal och uppdrog till T.L. och sju eller åtta andra personer att utföra arbetet. T.L. fick ställning som montageledare och lagbas. Han skulle bl.a. leda arbetet, upprätta tidssedlar och hålla kontakten med uppdragsgivaren. T.L. projektanställdes i ett muntligt avtal. Innehållet i avtalet var att T.L. skulle erhålla ersättning i ett för allt med 240 kr i timmen. Det inkluderade timlön, eventuell övertid, traktamente och semesterersättning. Övriga fick 220 kr per timme med samma villkor. Det muntliga avtalet ingicks några dagar innan den 5 juni vid telefonsamtal mellan T.H. och T.L.

Det skriftliga avtalet är ett skenavtal. Kristiansands kommun krävde ett sådant skriftligt anställningsavtal för att släppa in Rörsvets på arbetsområdet. Utan skriftliga anställningsavtal hade Rörsvets inte släppts in på arbetsplatsen. Det upprättades skenavtal för samtliga de 7 - 8 som arbetade i projektet. Det skriftliga avtalet som T.L. åberopat gäller inte och ska inte tillämpas mellan parterna.

Arbetet påbörjades den 5 juni 2018 och avslutades den 25 juni 2018 på grund av att Goodtech, Rörsvets uppdragsgivare, utestängdes från arbetsplatsen/projektet. Rörsvets kunde därför inte fortsätta sitt arbete. T.L. har därefter inte utfört något arbete och saknar rätt till ytterligare ersättning enligt det muntliga anställningsavtalet.

För det fall det skriftliga avtalet ska tillämpas mellan parterna har T.L. inte rätt till ersättning efter den 25 juni. T.L. var den som först fick reda på att Rörsvets inte kunde fortsätta arbetet. T.L. underrättade inte Rörsvets och utan lämnade platsen utan lov och åkte till Sverige. T.H. (arbetsledare på Rörsvets) ringde T.L. och uppmanade T.L. att återvända, som vägrade. Rörsvets hade kunnat erbjuda andra arbeten till T.L. T.L. avvek utan lov från arbetsplatsen och har efter den 25 juni inte stått till Rörsvets förfogande och har därför inte rätt till ytterligare ersättning.

Om det skriftliga avtalet ska ligga till grund för ersättningen kan Rörsvets vitsorda följande ersättning. Det skriftliga skenavtalets villkor ska i sådant fall tillämpas avseende tiden den 5 juni - 25 juni. T.L. avvek den 25 juni och har inte rätt till ersättning efter detta datum. Han har rätt till lön för 18 dagar. T.L. har rätt till ersättning för 135 timmar a 197,75 NOK, totalt 26 795 NOK, motsvarande 28 403 SEK (valutakurs 1,06).

Enligt det skriftliga avtalet är den genomsnittliga arbetstiden 40 timmar per vecka. T.L. har inte arbetat övertid. Enligt avtalet är det möjligt att arbeta 50 timmar per vecka utan att det är övertid. Traktamente är 18 dagar á 823 NOK, totalt 14 814 NOK motsvarande 15 703 SEK (valutakurs 1,06). Sammanlagt 44 106 SEK. Till det kommer semesterersättning med 13 procent på 28 403 SEK, totalt 3 692 SEK. Från 47 798 kr (44 106 + 3 692) ska dras av utbetalt belopp 32 520 kr. Netto blir 15 278 kr som kan vitsordas om det skriftliga avtalet ska ligga till grund för bedömningen.

Om det bedöms att T.L. har rätt till ersättning under hela tiden, räknat från den 5 juni till den 25 augusti, är det från den 25 juni fråga om ytterligare nio veckor (9 x 40 = 360 timmar á 197,75 NOK, totalt 71 196 NOK, motsvarande 75 461 SEK; kurs 1,06). Traktamente ger 50 204 SEK. Semesterersättning uppgår till 18 193 SEK. Detta avser tiden efter den 25 juni. Om hela tiden utgör grund för ersättning uppgår den till 143 858 kr och 15 278 kr (totalt 159 136 kr).

## **UTREDNINGEN**

Skriftlig bevisning har förebringats. Förhör har hållits med T.L., J.V., T.H. och D.E. De har berättat bl.a. följande.

### T.L.:

Han har tidigare arbetat för Rörsvets. I juni 2018 skrev de ett kontrakt för att han krävde det av förmannen T.H. Bolaget de skulle jobba för förlorade kontraktet och de fick sluta i förtid. Kontraktet som han har skrivit med Rörsvets gäller från början till slut. Det skulle inte påverka hans anställning att de skulle sluta i Norge eftersom de skulle få ett likande jobb och fortsätta i Sverige.

Det träffades inte något muntligt avtal mellan honom och T.H. Han skickade ett mail till T.H. när T.H. frågade om han var intresserad av att börja jobba som lagbas i Norge. I ett mail förklarade T.H. arbetet, antal anställda osv.

T.H. ringde tillbaka och uppgav att de skriver ett avtal på plats när det påbörjat arbetet.

Tidrapporten står ok utbetalt 27/7 T.S. Det var den 6 juni som han fick första tiden. Det är en onsdag vecka 23. De påbörjade arbetet måndagen den 4. Ingen har godkänt det. T.S. har själv konstruerat tidssedel. T.S. har skrivit 8 timmar. J.V. sa att han skulle skriva tio timmar varje dag när de var på plats.

Efter att han kom hem ringde J.V. honom och sa att han skulle ordna ett arbete i Sverige. Det var två aktuella arbeten. Han var lovad jobb och satt och väntade i flera veckor. Han fick ingen lön. Han skickade ett SMS om sin lön och J.V. svarade att han skulle kolla och ringa tillbaka.

I Kristiansand fick de besked att de inte hade laglig rätt att vistas på arbetsplatsen. En representant för Boss uppgav att de måste samla alla verktyg. De fyllde på släpvagnen med verktyg och ställde den utanför området. Sedan kontaktade han J.V. igen och berättade att de hade blivit utkastade, att de inte fick fortsätta och att alla parter hade ett möte samt att de inte fick vara med på mötet. Han skickade SMS till J.V. och uppgav att han efter mötet skulle försöka fråga om de hade någon chans att fortsätta med arbetet. När mötet var klart gick han upp till kontoret och besökte den tekniska chefen för Kristiansands kommun och frågade honom om de hade någon möjlighet att fortsätta att arbeta. Chefen svarade att det inte fanns någon som helst möjlighet och att det var slut för dem. Han kontaktade J.V. igen och meddelade att det var kört för dem och att de skulle packa sina grejor och åka hem. J.V. sa ok och att det inte fanns något att göra. Han fick instruktion att han skulle åka hem.

Han åkte hem med D.E.

Han skulle få jobba Sverige. Det diskuterade de varje vecka efteråt. J.V. bedyrade att han skulle få ett likande jobb med Goodtech, som hade projekt i Sverige.

Han underrättade hela styrkan. T.H. hade han ingen kontakt med. T.H. hade sagt upp sig från uppdraget och därför hade han kontakt med J.V. - T.H. hade tröttnat och sagt att det var för många kockar i den här soppan och ville inte var med. Det var T.H. som hoppade av projektet inte han. D.E. hade en pickup som de kopplade släpet till. De åkte hem. Under resan hade han ingen kontakt med T.H. D.E. tog hand om verktygen.

Han rekryterades genom att T.H. ringde upp honom och frågade om han ville vara lagbas på ett projekt i Norge. Han mailade till T.H. efter att T.H. ringde honom. Han var nyfiken och T.H. sa att de skulle skriva kontrakt på plats när arbetet skulle påbörjas. De kom inte överens om något per telefon. De sa att ett avtal skulle skrivas på plats med sedvanliga villkor, det skriftliga avtalet är ett standardavtal.

J.V.: Han är ägare och styrelse i Rörsvets.

Rörsvets fick ett uppdrag av Goodtech att utföra svetsarbeten i Kristiansand. Rörsvets anlidade T.L. som arbetsledare och sju svetsare. De behövde upprätta ett skenavtal för att överhuvudtaget få ta in arbetare på arbetsplatsen. Det var Kristiansands kommun, ett kommunalt verk, som krävde det. De tvingades upprätta skriftliga avtal under arbetstidens första veckan. T.H. och T.S. flög dit. De skriftliga avtalen fanns inte när projektet påbörjades. De visste inte vad de skulle ta fram innan de var där. De tog in en jurist på plats som upprättade avtalen så att de fick in killarna att börja arbeta. Det fanns inget skriftligt avtal den första dagen. De fick inte komma in utan avtal. De och killarna fick betalt ändå. Det Rörsvets fakturerar kan de betala i lön. När det tar slut kan de inte fakturera mer. Det de fakturerade kunde de betala i lön.

Alla förstod varför det skriftliga avtalet kom till. Det var en stor diskussion om att hade de det inte upprättat kom de inte in. Alla accepterade det. Han har inte hört något annat. De hade ett muntligt avtal och det var inte någon som opponerade sig eller tyckte det var fel. Det muntliga avtalet gäller.

Det var han och T.H. Holmqvist som skötte rekryteringen.

Genom att de behövde upprätta det skriftliga avtalet gjorde de en muntlig löneframställan till killarna om vad som gällde. Det var klart och tydligt för killarna att deras lön var 220 kr i timmen och att det inkluderade allt (traktamenten semesterersättning och timlön, fritt boende). T.L. hade 240 kr eftersom han var arbetsledare och höll i jobbet. Det var normala villkor för den typen av jobb.

Rörsvets stängdes ute eftersom kunden sa att de inte fick vara kvar. Deras första tanke var att avsluta jobbet och lassa svetsverktyg m.m. Sen var det för killarna att packa ihop. Han tror att han första hand fick information av T.H. att det var strul och att killarna skulle packa. Han har förmodligen också ringt T.L. efter att han har pratat med T.H. Grabbarna hade åkt därifrån. T.L. också. Det slutade med att D.E. tog släpet åt dem. Sen visade det sig att T.L. och D.E. samåkade. Han hade inte gett lov till någon att lämna platsen. De visste inte vad som skedde. De kunde inte utlova att någon åkte innan de visste.

De söker jobb hos dem hela tiden. Det var inget konstigt att T.L. sökte jobb hos dem. Avtalet gällde Norge och det var ett skenavtal för det projektet. T.L. har sökt jobb och de har pratat med varandra. Han tycker inte att T.L. stått till förfogande för arbete och avtalet är inte baserat på det sättet. Det är ett projektavtal för det projektet. Man gör det jobb man är på och sedan är det klart. Den 25 juni kunde man riva avtalet. Datumet på skenavtalet är ett krav från den norska sidan. Det är inget de hittat på.

Han pratade först med T.H., sedan med Al. på Goodtech och sedan med T.L. och andra arbetsledare. De visste inte vad som hände. Al. sa att de skulle packa ihop och att det var färdigt för deras del samt att Goodtech skulle betala Rörsvets för alla timmar, vilket de gjort.

Han hade inget avtal som band T.L. utan det var för ett projekt. De villkoren har T.L. haft på andra jobb. Så är branschen. De lever på T.L:s timmar och skulle inte kunna betala utöver de.

Rörsvets anställda hade anställning tills projektet i Kristiansand tog slut

T.H.:

Han arbetade med att rekrytera personal och ragga jobb till Rörsvets. Priset på jobbet i Kristiansand var dåligt så de behövde hålla nere alla kostnader. När han har arbetat i Norge har de alltid fått allt inbakat i lönen (traktamenten resor etc.). De har legat på 200 - 230 kr i timmen. Han gav det som förslag och började ragga folk. J.V. hade en kontakt med T.L. och bad honom ringa T.L. De gjorde upp en flaterate på 240 kr i timmen och all personal som T.L. skulle styra över hade 220 kr i timmen. Om villkoren pratade han mest med kalkylatorn T.S. och J.V. fick godkänna allting. Rekryteringen gick till på så vis att han ringde upp och frågade om de var intresserade av ett projekt. Han ringde T.L. och de kom överens. T.L. tyckte det var dåligt betalt men han förklarade att det var de förutsättningar de hade och att det var "take it or leave it". De kunde inte betala mer. Avtalet dokumenterades inte. Han gör inte det på projektanställningar. T.L. ville att de skulle göra ett avtal men han sa att de inte kunde göra ett avtal eftersom de inte visste hur länge jobbet var. Det började krångla direkt när de kom till Norge. Överenskommelsen med T.L. blev 240 kr i timmen. Det inkluderade semesterpengar, traktamenten och övertid. De var tvingade att upprätta skriftliga avtal eftersom deras kund fick besked av Kristiansands kommun att de måste ha ett avtal med en svensk firma och att den minimilönen måste ligga på en summa som han inte minns och att allt behövde dokumenteras. De fick göra ett skenkontrakt med varje anställd. Det talade de om, att det var ett skenkontrakt eftersom de annars inte skulle få jobbet och att de då lika gärna kunde åka hem. Det var när killarna var på plats. T.L. och alla jobbarna var införstådda med det. Det var bara för att de skulle få komma in och börja jobba. Annars hade de aldrig fått vara där. Det skriftliga avtalet kom på plats när de var där, kanske efter 3 - 4 dagar. När kontraktet löpte ut för Kristiansand tog kommunen bort deras kund från projektet och de fick packa ihop och åka hem.

Han fick reda på av D.E. som ringde och sa att det var över. Han ringde J.V. som kollade med kunden, och de skulle av etablera och ta hem allt (svetsar och verktyg). Han ringde och skulle berätta det och ringde till T.L. som inte svarade i telefonen. Han ringde till D.E. som svarade och han pratade med D.E. och han berättade att det var som de sa. Han skulle prata med T.L. och han fick prata med T.L. via D.E:s telefon. Han frågade T.L. varför T.L. åkte först när T.L. skulle vara arbetsledare platsen, och så drar han och lämnar alla på plats. Men han fick inget svar och de kunde inte vända om eftersom de hade kommit 8 - 10 mil på väg hem. Han bad T.L. att vända om många gånger. T.L. måste ta reda på allting. Han förutsätter att T.L. som arbetsledare lämnar platsen sist och inte först.

D.E. ringde honom kl. 10 och kl. 11 var de därifrån.

Den andra personalen ringde honom och frågade var T.L. var. De ringde och frågade vad är det som händer. De visste att de hade blivit av med jobben men inte mer. Det hade varit T.L:s uppgift att informera.

När T.L. frågade honom om en sak om HMS kopior hänvisade han till J.V., som skulle ta hand om den biten. De hade hur mycket jobb som helst och de var två på kontoret. Då fick T.L. prata med den som hade tid att prata med T.L. På T.L:s sms om han var less svarade han att det var för många kockar och ta det med J.V. T.L. behövde inte kontakta honom angående Kristiansand men om han kontaktade T.L. så var det för att han ville T.L. någonting. T.L. hade tre alternativ, att kontakta honom, J.V. eller T.S. Det var inte något problem om T.L. vände sig till J.V. i stället för honom. En del av verktygen tog D.E. med sig hem i ett släp. De åkte till Kristiansand för att hämta två släpvagnar till. Det var väl egentligen inte T.L:s uppgift, som inte kunde ta flera släpvagnar på bilen. J.V. och han hämtade D.E. släp i Västervik.

#### D.E.:

Han har till och från arbetat för Rörsvets som projektanställd. T.H. kontaktade honom och frågade om han ville jobba i Norge för 220 kr i timmen. Det var för en månad eller längre. Det var ett muntligt avtal, som det brukar vara. Det skrevs ett avtal för att de skulle få vara där och jobba. Det var inte något avtal mellan honom och Rörsvets. De andra anställda var också införstådda med det.

Rörsvets uppdrag upphörde och de fick besked att lämna platsen inom två timmar. Efter det fick de inte vara kvar. De packade ihop. Han ringde T.H. och berättade och T.H. skulle se om det gick att lösa problemet. Det gick väl inte så bra och de åkte hem. T.L. körde hans bil. T.H. ringde och frågade varför T.L. inte var kvar och ville att de skulle vända och åka tillbaka. Det ville inte T.L.

#### **DOMSKÄL**

Det är ostridigt att Rörsvets upprättat ett skriftligt anställningsavtal avseende T.L:s svetsarbete i Kristiansand. Rörsvets har gjort gällande att det skriftliga anställningsavtalet är ett skenavtal som inte ska tillämpas mellan parterna medan T.L. gjort gällande att det inte är ett skenavtal utan att avtalet gäller för anställningen.

Frågan är vilken part som har bevisbördan för sitt påstående.

Anställningsavtal är en viktig rättshandling och det kan förväntas att en professionell arbetsgivare dokumenterar sina anställdas anställningsvillkor samt att det undviks parallella avtal, där ett avtal dessutom inte skulle gälla (ett s.k. skenavtal). Vidare förefaller det olämpligt att låta anställda involveras i genomförande av affärsupplägg där arbetsgivaren medverkar till att ge sin uppdragsgivare en uppfattning att de anställda har skriftliga anställningsavtal av visst innehåll, trots att den anställde inte har det och trots att det är känt att ett skriftligt avtal av visst innehåll krävs för att arbetsgivaren ska få utföra något arbete åt uppdragsgivaren. Skenavtal är dessutom något som inte är förenligt med ett fungerande näringsliv och en

bra arbetsmarknad. Bl.a. med hänsyn härtill är det Rörsvets som har bevisbördan för sitt påstående att det skriftliga anställningsavtalet inte ska tillämpas.

T.L. har berättat att han krävde ett skriftligt avtal och att han lovades ett sådant på plats i Kristiansand. Uppgiften får även visst stöd av åberopat e-mail som visar att T.L. skickade ett e-mail den 31 maj 2018 till T.H. med frågor om anställningsvillkoren. Rörsvets har upprättat avtalet men anfört att det krävdes för att få entreprenadavtalet och att T.L. var införstådd med att det var ett skenavtal som inte skulle tillämpas. Förhören med J.V., T.H. och D.E. tyder på att detta kan ha varit Rörsvets avsikt med det skriftliga avtalet. Däremot har Rörsvets inte presenterat någon skriftlig dokumentation eller annan utredning som visar att Rörsvets klarlagt detta för T.L. och att parterna på något vis kan anses ha varit överens om att det skriftliga avtalet inte skulle tillämpas. Med hänsyn till vad som framkommit har Rörsvets inte styrkt att det skriftliga anställningsavtalet är ett skenavtal i förhållande till T.L. och att det inte ska tillämpas mellan parterna. Utgångspunkten är därför att det skriftliga anställningsavtalet ska tillämpas.

Rörsvets har gjort gällande att T.L. avvek och att han efter den 25 juni 2018 inte stod till Rörsvets förfogande och att han därför saknar rätt till ersättning. T.L. har förnekat detta och anfört att han lämnade Kristiansand med J.V:s samtycke, att han var i sin bostad och stod till Rörsvets förfogande samt att han upprätthöll kontakten med J.V. Av J.V:s berättelse framgår att han i samband med att projektet upphörde den 25 juni talade med T.L. och att han inte krävde att T.L. skulle vara kvar i Kristiansand efter den 25 juni. Den utredning som presenterats visar inte annat än att Rörsvets inte fick vara kvar på arbetsplatsen, att T.L. informerade J.V. och att han lämnade Kristiansand i enlighet med J.V:s uppfattning att Rörsvets inte skulle vara kvar efter den 25 juni, samt att han sedan var i sin bostad tillgänglig för arbete åt Rörsvets. Det har inte framkommit annat än att alla var överens om att Rörsvets inte skulle vara kvar i Kristiansand efter den 25 juni. Däremot är det möjligt att formerna för avvecklingen den 25 juni inte var överenskommen mellan Rörsvets och T.L. Detta är dock inte något som innebär att T.L. kan anses ha avvikit eller inte stått till Rörsvets förfogande. Rörsvets har därför inte styrkt sitt påstående att T.L. avvek och inte stod till Rörsvets förfogande.

Rörsvets har vidare gjort gällande att för det fall det skriftliga avtalet ska gälla under hela tiden ska ersättningen beräknas i enlighet med Rörsvets ovan anförda beräkning och att det endast är 40 timmar per vecka utan övertid. Vid denna bedömning kan det konstateras att det i avtalet anges arbetstiden genomsnitt 40 timmar per vecka.

Eftersom parterna är överens om att T.L. inte har utfört något arbete har T.L. inte rätt till mer ersättning än vad Rörsvets anfört. Vid denna bedömning har Rörsvets förklarat att T.L. har rätt till ersättning avseende lön 75 461 kr, traktamente ger 50 204 kr och semesterersättning uppgår till 18 193 kr.

Totalt 159 136 kr.

T.L. har inte yrkat ersättning för rättegångskostnader. Vardera parten ska därför stå sina egna rättegångskostnader.

**DOMSLUT**

1. Tingsrätten förpliktar Rörsvets i Sverige AB att till T.L. utge 159 136 kr, varav 90 739 kr är ersättning för lön och 50 204 kr är ersättning för traktamente.
2. Vardera parten ska stå sina egna rättegångskostnader.