

Arbetsdomstolen har funnit att en advokatbyrå genomfört en otillåten kvittning av en biträdande jurists lön genom ett löneavdrag motsvarande nästan en månadslön. Till följd härav har arbetstagaren haft rätt att omedelbart frånträda anställningen och arbetsgivarens i genkärsmål framställda yrkande om skadestånd för att arbetstagaren slutat anställningen utan att iaktta sin uppsägningstid har därför avslagits. Arbetsdomstolen ansåg att det inte var visat att arbetstagaren utsatts för trakasserier. Hon har tillerkänts lön och allmänt skadestånd för brott mot kvittningslagen. Däremot ansågs grunden för frånträdandet inte varit sådan att hon har haft rätt till allmänt skadestånd för brott mot anställningsskyddslagen.

Postadress
Box 2018
103 11 Stockholm

Besöksadress
Stora Nygatan 2 A och B

Telefon
08-617 66 00

kansliet@arbetsdomstolen.se
www.arbetsdomstolen.se

Expeditionstid
måndag–fredag
09.00–12.00
13.00–15.00

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2021-08-25
Stockholm

Dom nr 40/21
Mål nr B 101/20

KLAGANDE och MOTPART

A.J.

Ombud: advokaten Thomas Söderqvist, Kriström Advokatbyrå AB,
Box 7184, 103 88 Stockholm

MOTPART OCH KLAGANDE

Azzam Advokatbyrå AB, 556927-28269, Box 45143, 104 30 Stockholm
Ombud: advokaten Patrik Fallberg, Advokatfirman Fallberg AB, Box 5855,
102 40 Stockholm

SAKEN

lönefordran m.m.

ÖVERKLAGAD DOM

Stockholms tingsrätt dom den 30 oktober 2020 i mål nr T 11801-18

Tingsrättens dom, se bilaga.

Bakgrund

A.J. anställdes 2015 hos Azzam Advokatbyrå AB som biträdande jurist. Hon arbetade heltid och avlönades med provision om 35 procent av debiterade intäkter.

Hon sade upp sin anställning den 2 januari 2018. Enligt anställningsavtalet var uppsägningstiden tre månader.

Den 15 januari 2018 lämnade A.J. in ett löneunderlag till advokatbyrån om 103 312 kr som fakturerats till och med den dagen. Provision på dessa intäkter skulle uppgå till 36 159 kr.

Den 19 januari 2018 kallade advokatbyrån A.J. till ett möte och översände en lista med ärenden vid domstolar och myndigheter där prutningar gjorts på A.J:s kostnadsräkningar. A.J. hade alltså i dessa ärenden tillerkänts ett lägre belopp än det hon yrkat. Kostnadsräkningarna härrörde från åren 2016 och 2017 och prutningarna uppgick till 89 860 kr. Mötet blev inte av.

Den 25 januari 2018 betalade advokatbyrån en lön till A.J. om 4 203 kr. Beloppet var framräknat på så sätt att det från beloppet 36 156 kr gjorts avdrag med 35 procent av beloppet för prutningarna.

A.J. frånträdde anställningen med omedelbar verkan den 30 januari 2018.

A.J. väckte talan mot advokatbyrån och gjorde gällande att hon haft rätt att frånträda sin anställning dels eftersom advokatbyrån på ett otillåtet sätt hade genomfört kvittningar mot hennes lön för januari och februari 2018, dels eftersom hon utsatts för trakasserier av arbetsgivaren. Hon begärde allmänt skadestånd för brott mot anställningsskyddslagen, brott mot lagen (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt (kvittningslagen) samt ersättning för utebliven lön avseende januari och februari 2018.

Advokatbyrån bestred kraven och väckte genkärsmål mot A.J. med yrkande om skadestånd för olika skador som hon orsakat byrån.

Tingsrätten gjorde bedömningen att A.J. medgivit kvittning avseende januarilönen och februarilönen och att hon inte hade visat att hon utsatts för trakasserier. Enligt tingsrätten hade A.J. därför inte haft rätt att frånträda sin anställning. Någon grund för att få yrkad lön för januari och februari eller skadestånd för brott mot kvittningslagen eller anställningsskyddslagen fanns inte enligt tingsrätten. A.J:s talan avslogs i sin helhet.

Tingsrätten fann vidare att A.J. på grund av det otillåtna frånträddandet av anställningen var skadeståndsskyldig för brott mot 11 och 38 §§ anställningsskyddslagen. Tingsrätten förpliktade henne att betala skadestånd med 192 062 kr för advokatbyråns ekonomiska förlust under februari och mars 2018, men avslog advokatbyråns genkärsmål i övrigt.

A.J. förpliktades att betala delar av advokatbyråns rättegångskostnader.

Båda parter har överklagat tingsrättens dom.

Yrkanden m.m.

A.J. har yrkat att Arbetsdomstolen ska bifalla hennes talan. Hon har dock i Arbetsdomstolen justerat beloppet avseende lön för januari 2018 till 31 066 kr samt återkallat yrkandet avseende lön för februari 2018, och angett att resterande belopp avseende februarilönen nu har betalats. Hon har alltså yrkat ränta på februarilönen men angett att den ska löpa från den 25 februari 2018 till den 9 juni 2021. A.J. har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska avslå advokatbyråns genkärsmål i den del det vunnit bifall. Hon har slutligen yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta advokatbyrån att betala hennes rättegångskostnader vid tingsrätten och befria henne från att betala advokatbyråns rättegångskostnader där.

Advokatbyrån har motsatt sig A.J:s ändringsyrkanden och preciserat sin inställning till yrkandena på samma sätt som vid tingsrätten.

Advokatbyrån har yrkat att Arbetsdomstolen ska tillerkänna byrån full ersättning för sina rättegångskostnader vid tingsrätten.

A.J. har motsatt sig advokatbyråns ändringsyrkande.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Arbetsdomstolen har genom beslut den 20 maj 2021 avvisat nya omständigheter som A.J. åberopat i Arbetsdomstolen.

Målet har avgjorts efter 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, med följande tillägg och förtydliganden.

A.J.

Januarilönen

Advokatbyrån har i juni 2021 betalat lön för februari 2018 med ett högre belopp än A.J. yrkat i målet. Hon har därför satt ned det yrkade beloppet avseende lön i januari 2018 motsvarande det överskjutande beloppet.

Ränta på februarilönen

A.J:s lön för februari 2018 förföll till betalning den 25 februari 2018. Parterna har under hela anställningstiden tillämpat anställningsavtalet på så sätt att advokatbyrån har betalat provision på det löneunderlag som lämnats in till advokatbyrån av A.J. senast den 15 varje månad, trots att advokatbyrån då ännu inte fått betalt av t.ex. Domstolsverket. Löneunderlaget för den provision som skulle ha betalats i februari 2018 hade lämnats in av A.J. i enlighet med detta. Lönen betalades av advokatbyrån först den 9 juni 2021, varför ränta löper fram till detta datum.

Preskription

Tingsrätten har inte prövat om den underrättelse advokatbyrån skickade till A.J. angående sitt skadeståndsanspråk uppfyller lagens krav.

A.J. frånträdde anställningen den 30 januari 2018. Underrättelsen om skadestånd ska ha skickats den 29 januari 2018, dvs. dagen innan den påstådda skadegörande handlingen företogs. Det går inte att avbryta preskription innan preskriptionstiden börjat löpa. I advokatbyråns underrättelse anges inte heller tydligt att skadeståndsanspråk kommer att framställas. Någon annan underrättelse har inte tillställts A.J. inom fyra månader från den 30 januari 2018. Underrättelsen uppfyller därför inte lagens krav och advokatbyråns yrkande om skadestånd är därmed preskriberat.

Arbetsgivaren uppgav inledningsvis att grunden för yrkandet om skadestånd var brott mot anställningsavtalet. Först i ett yttrande efter den muntliga

förberedelsen gjordes det gällande att grunden var 38 § anställningsskyddslagen. A.J. gjorde en preskriptionsinvändning i nästkommande yttrande. Således har preskriptionsinvändning skett i rätt tid. Advokatbyrån invände aldrig vid tingsrätten att preskriptionsinvändningen gjorts för sent.

Rättegångskostnader vid tingsrätten

Tingsrätten har uppskattat skälig tidsåtgång för advokatbyråns ombuds arbete till 200 timmar. Även detta är för mycket. Skälig tid uppgår till högst 75 timmars arbete. Det finns inte heller något stöd i advokatbyråns kostnadsräkning för att 75 procent av den nedlagda tiden avsett huvudkäromålet och 25 procent genkärålet.

För det fall Arbetsdomstolen, trots A.J:s överklagande, skulle fastställa tingsrättens dom i sak bör rättegångskostnaderna spegla utgången i målet i enlighet med 18 kap 4 § rättegångsbalken och vardera parten bör stå sina rättegångskostnader. I vart fall bör A.J. inte förpliktas ersätta advokatbyrån för rättegångskostnader med mer än den andel av det omtvistade värdet som advokatbyrån vann framgång med.

Advokatbyrån

Ränta på februarilönen

Februarilönen har i enlighet med anställningsavtalet inte förfallit till betalning förrän intäkterna som genererat provisionen influtit. De aktuella intäkterna har influtit till advokatbyrån först i juni 2021 och då har också provisionen betalats till A.J. Yrkandet om ränta ska därför avslås.

Preskription

Advokatbyrån har både den 29 januari 2018 och den 1 februari 2018 underrett A.J. om sin avsikt att framställa skadeståndsanspråk. Även om underrättelserna inte skulle anses uppfylla lagens krav har A.J:s invändning avseende detta gjorts för sent eftersom A.J. inte framförde någon preskriptionsinvändning i sitt svaromål över genkärålet.

Rättegångskostnader vid tingsrätten

A.J:s inställning i såväl huvudmålet som genkärålet har föranlett advokatbyrån att lägga ner omfattande arbete och presentera omfattande bevisning. Advokatbyrån har företrätts av två ombud men inte debiterat för något dubbelarbete. Allt arbete som nedlagts har varit skäligen påkallat och det har specificerats noga i ingivna kostnadsräkningar.

Domskäl

Twisten

Arbetsdomstolen kommer först att pröva om advokatbyrån har kvittat A.J:s lön i strid med kvittningslagen. Om Arbetsdomstolen skulle finna att så är fallet kommer domstolen pröva vilket allmänt skadestånd som advokatbyrån ska betala för brott mot den lagen samt om A.J. har rätt till ytterligare lön för januari 2018. Domstolen ska även ta ställning till yrkandet om ränta avseende februarilönen.

Arbetsdomstolen kommer därefter att ta ställning till om A.J. haft rätt frånträda anställningen med omedelbar verkan. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att hon inte haft rätt att frånträda ska domstolen pröva om och i vilken utsträckning A.J. är skyldig att betala skadestånd till advokatbyrån.

Arbetsdomstolen ska också pröva om A.J. har rätt till allmänt skadestånd enligt anställningsskyddslagen.

Slutligen ska Arbetsdomstolen ta ställning till rättegångskostnaderna vid tingsrätten och i Arbetsdomstolen.

Har advokatbyrån kvittat A.J:s lön i strid med kvittningslagen?

Bakgrund

A.J. hade under sin anställning hos advokatbyrån helt provisionsbaserad lön. Den 15:e varje månad lämnade hon in alla kostnadsräkningar i sina ärenden från den 15:e i föregående månad tillsammans med uträkningar i Excel. Provision baserad på underlaget betalades i slutet av samma månad.

I januari 2018 lämnade A.J. underlag för betalning av provisionslön om 36 159 kr. Med januarilönen fick hon provision med 4 203 kr. Resterande belopp hade advokatbyrån avräknat på grund av att domstolar och myndigheter tillerkänt henne ett lägre belopp än hon yrkat enligt kostnadsräkningar som utgjort löneunderlag mellan mars 2016 och december 2017.

A.J. har i korthet gjort gällande följande. Löneavdraget utgör en otillåten kvittning. Hon har inte lämnat något medgivande till att avdrag fick ske på något annat sätt än löpande månadsvis. Underlaget för avdragen var delvis felaktigt, vilket hon påtalat för advokatbyrån.

Advokatbyrån har i korthet gjort gällande följande. Parterna var ense om att den lön som A.J. fick varje månad var preliminär, en s.k. á conto-lön, och att den betalades i förskott, dvs. innan advokatbyrån fått betalt enligt kostnadsräkningarna som låg till grund för provisionen. För det fall domstolen senare beslutade att inte tillerkänna henne det arvode A.J. begärt i kostnadsräkningen och om hon därmed fått för hög preliminär lön, har parterna varit överens om att den betalda lönen skulle korrigeras genom

avdrag på en senare lön. A.J. har samtyckt till denna ordning dels genom anställningsavtalet, dels genom skriftliga medgivanden i mejl den 12 december 2017 och den 1 februari 2018. Det framgår även av minnesanteckningar från ett kontorsmöte den 7 november 2017 att arbetsgivaren krävt att de anställda ska korrigera sina prutningar. Mot denna bakgrund finns ett partsbruk beträffande hur prutningar skulle hanteras. Avdraget utgör korrigerings av preliminär lön eller i vart fall en kvittning som det funnits medgivande till.

Rättsliga utgångspunkter

En arbetsgivare får inte i vidare mån än vad som anges i kvittningslagen göra avdrag på arbetstagares fordran på lön eller annan ersättning på grund av anställningen för att kvitta med motfordran hos arbetstagaren (1 § kvittningslagen).

Det avgörande kriteriet för att ett löneavdrag ska utgöra en kvittning är att avdraget svarar mot en fristående motfordran. Om så inte är fallet, är det inte fråga om kvittning (se prop. 1970:94 s. 40 f.). Om arbetsgivaren t.ex. underlåter att betala lön i rätt tid för att det råder tvist om rätten till lönebeloppet eller om lönens beräkning är det inte fråga om kvittning, se t.ex. AD 2009 nr 40.

I Arbetsdomstolens praxis görs en åtskillnad mellan kvittning och korrigerings av preliminär löneutbetalning. Denna åtskillnad har sin bakgrund i att det på arbetsmarknaden är vanligt att den månadslön som betalas för en viss månad i sin helhet är preliminär, och justeringar av lönen för t.ex. frånvaro på grund av sjukdom eller av annan anledning görs vid betalning av den preliminära lönen för nästkommande månad. Om en arbetstagare t.ex. är tjänstledig utan lön under en del av januari får han eller hon likväl full lön utbetald i januari, och avdrag för frånvaron görs från den prelimära löneutbetalningen i februari.

Redan av förarbetena till kvittningslagen framgår att sådan korrigerings av preliminär lön inte utgör kvittning enligt kvittningslagen (se prop. 1970:94 s. 41 f.). Arbetsdomstolen har framhållit att motsvarande kan gälla vid belopp som betalas i förskott vid provision eller vid ackordsarbete för avräkning vid ackordperiodens slut (AD 1978 nr 5).

Arbetsdomstolen har vidare ansett att det av grunderna för kvittningslagen följer att vissa begränsningar måste uppställas när det gäller arbetsgivarens möjligheter att göra korrigerings för preliminärt betald lön. Tillåts sådana korrigerings utan någon som helst begränsning skulle detta urholka det löneskydd som lagstiftningen avser att tillgodose. Se t.ex. AD 1996 nr 70 och AD 1977 nr 27. Således har domstolen inte ansett det varit fråga om lönekorrigering utan kvittning när avsevärd tid förflutit mellan den prelimära lönebetalningen och löneavdraget genomfördes. I AD 1977 nr 27 och AD 1977 nr 101 gjordes ett löneavdrag efter sjukledighet. I det första fallet hade mer än ett år förflutit innan avdraget gjordes och i det senare hade det gått nio månader. I båda fallen bedömdes löneavdragen som en kvittning.

I AD 1996 nr 70 hade det förflutit fyra till fem månader mellan den preliminära löneutbetalningen och den löneutbetalning då avdraget genomfördes. Arbetsdomstolen bedömde att den tidrymden inte var så lång att en korrigering av den preliminärt betalade lönen under alla förhållanden varit utesluten. Domstolen uttalade att omständigheterna i det enskilda fallet ska vara avgörande för hur länge arbetsgivaren kan dröja med löneavdraget och ändå kunna genomföra avdraget såsom lönekorrigeringen och att särskild vikt bör fästas vid om arbetstagaren har haft skäl att uppfatta situationen på det sättet att den preliminära lönen ännu inte är slutligt reglerad. Domstolen framhöll vidare att ett klargörande besked till arbetstagaren att avdrag kommer att ske senare, eventuellt med angivande av avdragsbeloppets storlek bör tillmätas betydelse. Även de skäl arbetsgivaren kan åberopa för att dröja med lönekorrigeringen synes också böra vägas in vid prövningen. Särskilda förhållanden på det aktuella avtalsområdet eller praxis inom företaget vid hanteringen av lönefrågor torde även kunna få betydelse. Arbetsdomstolen framhöll att orsaken till att avdragen i det aktuella fallet hade dröjt var att det rådde tvist om deras storlek. Arbetsgivaren hade hållit arbetstagarna underrettade om att löneavdrag skulle komma att ske samt inväntat eventuella synpunkter och möjlighet att nå enighet i frågan. Avdragen bedömdes som korrigering av preliminär lön.

I AD 1980 nr 59 gjordes ett löneavdrag mindre än fyra månader efter att överkompensationen uppkommit och det konstaterades att avdraget gjorts så snart det kunde ske. Löneavdraget uppfattades som en lönekorrigering. Domstolen tillmätte också viss betydelse att anledningen till löneavdraget inte var sjukdom utan ledighet för studier, dvs. tid under vilken arbetstagaren frivilligt avstått från löneförmåner.

I AD 2018 nr 10 hade löneavdrag gjorts fyra eller fem månader för sent i förhållande vad som föreskrevs i kollektivavtalet. Avdragen kom att ske senare än tänkt bl.a. på grund av administrativa misstag. Arbetsgivaren underrettade arbetstagarna om att avdrag skulle komma att ske och avdragen bedömdes ha skett så snart det varit möjligt. Avdragen bedömdes därför som korrigering av preliminär lön.

Det bör understrykas att nu redovisad praxis tar sin utgångspunkt i att arbetsgivaren tillämpar en metod med preliminär lönebetalning där avstämning mot den korrekta slutliga lönen sker vid någorlunda regelbundna tidpunkter. I AD 1975 nr 83 gjorde en arbetsgivare gällande att ersättning för jour- eller beredskapstjänst var en form av à conto-betalning, dvs. betalning i förskott i avvaktan på en framtida avräkning. Enligt Arbetsdomstolen hade arbetsgivaren inte visat att avräkning skedde vid särskilda tillfällen. Arbetsgivarens betraktelsesätt skulle, enligt domstolen, leda till att frågan om ersättning för jour- och beredskapstjänst skulle stå öppen ända till anställningens upphörande, vilket inte ansågs rimligt. Det avdrag som arbetsgivaren gjort ansågs utgöra kvittning.

Kvittning får ske med arbetstagarens medgivande, s.k. frivillig kvittning (2 § kvittningslagen). Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att ett

medgivande finns (se t.ex. AD 1990 nr 18). Även utan medgivande till kvittning får arbetsgivaren i vissa fall kvitta arbetstagaren lön, s.k. tvångsvis kvittning (3 § kvittningslagen).

En arbetsgivare som kvittar lönefordran i strid med lagen kan bli skyldig att betala skadestånd till arbetstagaren (8 § kvittningslagen).

Mot en arbetstagares lönekrav i en rättegång kan arbetsgivaren inte som en kvittningsinvändning göra gällande att dennes motfordran ska avräknas mot lönefordran (processuell kvittning), om inte förutsättningarna för kvittning enligt kvittningslagen är uppfyllda (prop. 1970:94 s. 49). Om arbetsgivaren i rättegången väcker genkärsmål om att arbetstagaren ska betala motfordran kan denna talan prövas i samma rättegång, om det kan ske utan att oskäligt uppehålla prövningen av lönefordringen (14 kap. 3 § rättegångsbalken och 9 § kvittningslagen). En prövning av lönefordran och motfordran kan då ske samtidigt. Någon avräkning ska dock inte göras i domslutet, men bör kunna ske på verkställighetsstadiet, där bl.a. beneficiereglerna kan beaktas. Se AD 1978 nr 5.

Arbetsdomstolens bedömning

Av det skriftliga anställningsavtalet mellan advokatbyrån och A.J. framgår att A.J. den 15 i varje månad skulle förse advokatbyrån med underlag på fakturerat arvode och att advokatbyrån skulle betala provisionen den 25:e i månaden efter den under vilken fakturerat arvode hade influtit till byrån. Det framgår även att provisionersättningen grundas på betalning som faktiskt inflyter.

Det står klart att parterna inte helt har tillämpat den ordning som anges i anställningsavtalet. A.J. lämnade visserligen månadsvis in underlag på fakturerat arvode, men advokatbyrån väntade inte med att betala provisionen tills fakturerat arvode hade influtit till byrån, utan baserade provisionen på de kostnadsräkningar A.J. lämnat in till domstolar och myndigheter.

Det framgår inte av anställningsavtalet hur parterna avsett att hantera en situation då influtna medel visade sig bli lägre än vad som begärts i de kostnadsräkningar som legat till grund för utbetalningen av provision. Det har inte påståtts i målet att parterna på annat sätt uttryckligen skulle tagit ställning till en hur sådan situation skulle hanteras.

Av förhöret med A.J. framgår dock att hon i och för sig var införstådd med att hon inte hade rätt till provision på de inte tillerkända, prutade, beloppen men var av uppfattningen att justering av provisionen skulle kunna ske månadsvis. Detta måste förstås som att hon accepterat att advokatbyrån fick göra avdrag för prutningar i nära anslutning till att prutningarna gjordes eller betalningen inflöt till byrån, dvs. vad som kan beskrivas som sedvanlig lönekorrigering.

Av utredningen framgår att någon justering av provisionen till följd av prutningar aldrig gjordes under A.J:s anställningstid fram till att hon sa upp sig.

Advokatbyrån har som förklaring till att någon avräkning inte skedde mer regelbundet anfört att byrån inte haft möjlighet att kontrollera vilka prutningar som gjorts samt att det ålegat A.J. att till byrån rapportera om prutningar, vilket hon inte gjort.

Av den utredning som advokatbyrån lagt fram framgår att byrån sedan medel influtit till byråns konto, för sin bokföring upprättat en sorts pro-formafaktura på det belopp som betalats till byrån och bilagt den ursprungliga kostnadsräkningen som underlag för fakturan. Härigenom har det av advokatbyråns egen bokföring fortlöpande framgått vilka kostnadsräkningar som prutats och med vilka belopp det skett, låt vara att det inte omedelbart har gått att utläsa om prutningen avsåg t.ex. arvode eller utlägg. Advokatbyrån har alltså fortlöpande haft tillgång till information om prutningarna, men har likväl inte aktualiserat någon justering av provisionen förrän efter att A.J. sagt upp sig.

Vidare kan Arbetsdomstolen konstatera att det enligt det skriftliga anställningsavtalet ålegat A.J. att förse advokatbyrån med underlag på fakturerat arvode senast den 15:e i varje månad och att byrån därefter skulle betala provision sedan fakturerat arvode hade influtit. Det skriftliga avtalet pekar närmast på att det var advokatbyråns uppgift att kontrollera vilka belopp som faktiskt betalades, vilket är naturligt med beaktande av att det främst legat i advokatbyråns intresse att så skedde. Av de minnesanteckningar och e-postkorrespondens som advokatbyrån åberopat framgår dock att A.J. från november 2017 påmints om att rapportera prutningar.

Den tidigare medarbetaren A.T. har berättat att hon löpande rapporterade sina prutningar till advokatbyrån för justering av sin lön. Det kan dock konstateras att hon inte hade samma löneupplägg som A.J. och A.T. har heller inte kunnat uttala sig om vad som gällde för A.J:s lön. A.T:s uppgifter ger ingen ledning i frågan om vad som gällt mellan advokatbyrån och A.J.

Den långa tid som, för majoriteten av de prutningar som dragits av från januarilönen, löpt mellan att provisionen betalades och löneavdraget, kan heller inte förklaras av domstolarnas och myndigheternas hantering av advokater och biträdande juristers kostnadsanspråk. Det kan visserligen ta viss tid från det att ett kostnadsanspråk framställs i en domstolsprocess till dess medlen betalas. Kostnadsanspråken framställs dock i regel i samband med att processen avslutas vilket betyder att ett avgörande även i kostnadsfrågan är relativt nära förestående.

Sammantaget konstaterar Arbetsdomstolen att advokatbyrån inte tillämpat en ordning där byrån betalat en preliminär lön som korrigerats i nära anslutning till att prutningarna skedde. Utredningen ger inte stöd för att det i första hand är A.J. som kan lastas för att så inte skedde. Det avdrag som advokatbyrån gjorde från A.J:s lön utgjorde därför en kvittning, och inte en lönekorrigerings.

Advokatbyrån har inte påstått att det funnits förutsättningar för tvångsvis kvittning. Frågan är därför om A.J. medgivit att kvittning skedde.

Som redan nämnts framgår av förhöret med A.J. att hon i och för sig var införstådd med att hon inte hade rätt till provision på de prutade beloppen och att justering av provision skulle kunna ske månadsvis. Varken A.J:s egna uppgifter eller mejlen från den 12 december 2017 respektive den 1 februari 2018 eller minnesanteckningar från kontorsmötet den 7 november 2017, som advokatbyrån åberopat, ger, enligt Arbetsdomstolens mening, stöd för att A.J. medgivit att byrån fick kvitta samtliga prutningar vid ett tillfälle. Advokatbyrån har således inte visat att A.J. medgett kvittning av det samlade beloppet i januari 2018.

Kvittningen har alltså gjorts i strid med kvittningslagen. Advokatbyrån ska därför betala ett allmänt skadestånd till A.J. Skäligt belopp uppgår till 10 000 kr. Tingsrättens dom ska ändras i enlighet med detta.

Januarilönen

Arbetsdomstolen har kommit fram till att advokatbyrån i strid med kvittningslagen har gjort avdrag på A.J:s lön i januari 2018. Advokatbyrån ska därför betala lön för januari 2018 med 31 066 kr till A.J., jämte ränta. Arbetsdomstolens ställningstagande innebär inte något ställningstagande till om advokatbyrån har någon fordran mot A.J. med anledning av prutningarna.

Ränta på februarilönen

A.J. har yrkat ränta på februarilönen från den 25 februari 2018 till den 9 juni 2021 och gjort gällande att lönen förföll till betalning den 25 februari 2018 i enlighet med hur parterna tillämpade anställningsavtalet, dvs. att provisionen betalades baserat på inrapporterat löneunderlag.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Enligt det skriftliga anställningsavtalet skulle provisionen betalas i anslutning till att fakturerat belopp inlöst till advokatbyrån. Byrån har trots det regelmässigt betalat provision efter att A.J. lämnat underlag på fakturerat arvode. Oavsett om detta partsbruk kan anses ha ändrat avtalets innebörd om vid vilken tidpunkt provisionen skulle betalas, kan detta inte antas omfatta betalningen av februarilönen som avsåg A.J:s slutlön, eftersom det då inte hade varit möjligt att slutligt reglera parternas mellanhavanden.

Enligt Arbetsdomstolens mening finns det alltså inte stöd för att advokatbyrån var skyldig att betala provision på de kostnadsräkningar som gavs in inför februarilönen förrän medlen inlöst till advokatbyrån. Med denna bedömning har det inte framkommit eller gjorts gällande att beloppet betalats för sent. Yrkandet om dröjsmålsränta ska därför avslås.

Har A.J. haft rätt att frånträda sin anställning?

En arbetstagare får med omedelbar verkan frånträda sin anställning om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren (4 § tredje stycket anställningsskyddslagen). Som exempel på fall där arbetstagaren får frånträda anställningen nämns i förarbetena att arbetsgivaren dröjer med att betala lönen under inte obetydlig tid. Se prop. 1973:129 s. 241. Se även AD 1971 nr 19 och t.ex. Schmidt, Tjänsteavtalet, 1959, s. 295.

A.J. har gjort gällande att hon haft rätt att omedelbart frånträda sin anställning dels eftersom advokatbyrån inte betalat väsentliga delar av hennes lön, dels eftersom hon utsatts för trakasserier.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Arbetsdomstolen har kommit fram till att advokatbyrån i strid med kvittningslagen genomfört kvittningar av A.J:s lön för januari 2018. Kvittningen innebar att A.J. den månaden fick drygt 4 000 kr i lön, i stället för drygt 36 000 kr. Kvittningen var avsedd att vara en definitiv reglering av lönen och det var alltså inte fråga om ett kortare dröjsmål med betalning. Genom att inte betala lönen har advokatbyrån, enligt Arbetsdomstolens mening, i väsentlig mån åsidosatt sina åligganden mot A.J. och hon har redan därför haft rätt att omedelbart frånträda anställningen.

Advokatbyråns skadeståndsanspråk

Advokatbyråns yrkande om skadestånd grundas på att A.J. slutat sin anställning utan att iaktta den avtalade uppsägningstiden. Eftersom A.J. haft rätt att frånträda sin anställning med omedelbar verkan finns inte grund att bifalla advokatbyråns skadeståndsyrkande. Tingsrättens dom ska därför ändras på så sätt att advokatbyråns yrkande ska avslås.

Har A.J. rätt till allmänt skadestånd enligt anställningsskyddslagen?

Twisten

A.J. har yrkat att advokatbyrån ska förpliktas att betala allmänt skadestånd och i korthet anfört att advokatbyrån provocerat henne att frånträda anställningen bl.a. genom att hon utsatts för trakasserier och att hon inte fått den lön hon haft rätt till. Advokatbyrån har bestritt att hon provocerats att frånträda anställningen.

Rättsliga utgångspunkter

Av Arbetsdomstolens praxis framgår att en uppsägning från arbetstagarens sida under särskilda omständigheter kan vara att betrakta som en uppsägning från arbetsgivarens sida, s.k. provocerad uppsägning. I korthet anses så vara fallet om arbetstagarens uppsägning har föranletts av arbetsgivaren och om arbetsgivaren därvid handlat i strid med god sed på arbetsmarknaden eller annars måste anses ha handlat otillbörligt. Om dessa förutsättningar är

uppfylla, uppfattas situationen som att det är arbetsgivaren som sagt upp arbetstagaren. ”Uppsägningen” kan därmed, om det inte finns saklig grund för uppsägning, ogiltigförklaras och arbetstagaren kan tillerkännas ekonomiskt och allmänt skadestånd enligt anställningsskyddslagens regler. På motsvarande sätt kan en arbetstagares frånträdande av en anställning jämföras med ett avskedande från arbetsgivarens sida. Se vidare AD 2020 nr 23 med hänvisningar.

Att arbetstagaren med stöd av 4 § anställningsskyddslagen frånträtt anställningen innebär inte nödvändigtvis även att arbetsgivaren är skyldig att betala ett allmänt skadestånd till arbetstagaren, men däremot i förekommande fall ekonomiskt skadestånd. Ett allmänt skadestånd som påföljd kan inträda endast om arbetsgivarens agerande antingen kan betraktas som ett kollektivavtalsbrott, varigenom medbestämmandelagens skadestandsregler blir tillämpliga, eller utgör ett åsidosättande av anställningsskyddslagen eller eventuellt grunderna för denna lag, se t.ex. AD 1982 nr 99.

Arbetsdomstolens bedömning

Tingsrätten har funnit att A.J. inte gjort sannolikt att hon varit utsatt för trakasserier som utgör skäl att frånträda anställningen med omedelbar verkan. Inte heller har tingsrätten funnit det utrett att A.J. tvingats arbeta med s.k. probono-uppdrag. Arbetsdomstolen gör i dessa delar ingen annan bedömning.

De förhållningsregler som advokatbyrån ställde upp för A.J. efter att hon sade upp sig, försvårade påtagligt för henne att utföra sitt arbete och därmed att uppnå en rimlig provision. Av förhören med advokatbyråns innehavare R.A. framgår att förhållningsreglerna hade sin bakgrund i att advokatbyrån fått konkreta indikationer som tydde på att

A.J. under januari 2018 förberedde att ta över klienter till sin nya arbetsgivare. Uppgifterna har bekräftats av D.A., som ansvarade för advokatbyråns bokföring. Enligt Arbetsdomstolens mening har advokatbyrån haft visst fog för sina misstankar och byrån kan inte anses ha agerat i strid med god sed när den uppställde förhållningsreglerna.

Att advokatbyrån felaktigt kvittat A.J:s lön kan inte anses innebära att byrån agerat i strid med god sed eller otillbörligt.

Sammantaget gör Arbetsdomstolen bedömningen att advokatbyrån inte agerat i strid med god sed på arbetsmarknaden eller annars otillbörligt, och A.J. frånträdande från anställningen kan inte bedömas som en uppsägning eller ett avskedande från advokatbyråns sida. A.J:s yrkande om allmänt skadestånd för brott mot anställningsskyddslagen ska därför avslås och tingsrättens dom ska i denna del stå fast.

Sammanfattning och rättegångskostnader

A.J. har tillerkänts allmänt skadestånd för brott mot kvittningslagen, dock med avsevärt lägre belopp än som yrkats. Hon har vunnit yrkandet om lön för januari, men förlorat yrkandet om ränta på februarilönen och yrkandet om allmänt skadestånd för brott mot anställningsskyddslagen. Hon har vunnit full framgång beträffande advokatbyråns genkärsmål, vilken är den del av målet som dragit störst kostnader.

Vid en samlad bedömning anser Arbetsdomstolen att A.J. får anses vinnande i sådan omfattning att hon ska tillerkännas ersättning för sina kostnader med hälften såväl vid tingsrätten som i Arbetsdomstolen.

Det kostnadsanspråk som A.J. framställde vid tingsrätten framstår som skäligt. Hälften av dessa kostnader uppgår till 133 125 kr.

I Arbetsdomstolen har A.J. yrkat ersättning med 450 100 kr för ombudsarvode avseende 128,6 timmars arbete. A.J. har bytt ombud inför processen i Arbetsdomstolen. Av kostnadsräkningen framgår att 24 timmar som uppstått på grund av ombudsbyte har dragits av. Trots detta gör Arbetsdomstolen bedömningen att all den nedlagda tiden inte har varit skäligen påkallad. Enligt Arbetsdomstolens mening utgör skälig ersättning 280 000 kr, inklusive mervärdesskatt om 56 000 kr. Hälften av detta belopp uppgår till 140 000 kr.

Domslut

1. Med ändring av tingsrättens domslut under punkten 1 förpliktas Azzam Advokatbyrå AB att till A.J. betala

- a) lön för januari 2018 med 31 066 kr jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från den 25 januari 2018 till dess betalning sker, och
- b) allmänt skadestånd om 10 000 kr jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från den 17 oktober 2018 till dess betalning sker.

2. Med ändring av tingsrättens domslut under punkten 2 avslås Azzam Advokatbyrå AB:s skadeståndsyrkande.

3. Arbetsdomstolen befriar A.J. från att betala Azzam Advokatbyrå AB:s rättegångskostnader vid tingsrätten (tingsrättens domslut punkten 3) och förpliktar Azzam Advokatbyrå AB att betala A.J:s rättegångskostnader där med 133 125 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 30 oktober 2020 till dess betalning sker.

4. Azzam Advokatbyrå AB ska betala A.J:s rättegångskostnad i Arbetsdomstolen med 140 00 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Anna Middelman, Stefan Hult, Gabriella Forssell, Johanna Hasselgren, Ewa Edström och Elisabeth Mohlkert.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Klara Hedlund

Bilaga

Tingsrättens dom (ledamot: Thomas Wallén)

Rättelse/komplettering

Dom, 2020-10-30

Komplettering, 2020-11-02

Beslut av: rådmannen Thomas Wallén

Tingsrätten har i domen av förbiseende underlåtit att fatta beslut rörande tidigare meddelad tredsdom. Domen ska därför kompletteras med en p. 4 enligt följande.

P.4 Tingsrättens tredsdom den 22 augusti 2018 i mål nr T 8357-18 gäller inte längre.

BAKGRUND

A.J. (A.J.) anställdes på heltid hos Azzam Advokatbyrå AB (Arbetsgivaren) år 2015 med en provisionsbaserad lön om 35 % av debiterade intäkter. Arbetsgivaren betalade de sociala avgifterna. Avtalad uppsägningstid var tre månader. A.J. sade upp sin anställning den 2 januari 2018. Anställningen avslutades därefter genom att A.J. frånträdde anställningsavtalet den 30 januari 2018 med omedelbar verkan.

A.J. har gjort gällande att hon i strid mot lagen (1982:20) om anställningsskydd (LAS) blivit provocerad att frånträda sin anställning med omedelbar verkan och att Arbetsgivaren har genomfört otillåtna kvittningar avseende lön för januari och februari 2018 i strid mot lagen (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt (kvittningslagen). Hon har därför begärt allmänt skadestånd för brott mot LAS, brott mot kvittningslagen samt ersättning för utebliven lön avseende januari och februari 2018. Arbetsgivaren har bestritt kraven och har för egen del väckt genkärsmål mot A.J. avseende skadestånd.

YRKANDEN OCH INSTÄLLNING

Huvudkärålet

A.J. har yrkat att Arbetsgivaren ska utge

- 1) 100 000 kr avseende allmänt skadestånd för brott mot LAS jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämningsansökan, den 17 oktober 2018, till dess betalning sker,
- 2) 100 000 kr avseende allmänt skadestånd för brott mot kvittningslagen jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämningsansökan, den 17 oktober 2018, till dess betalning sker,
- 3) 31 452 kr avseende utebliven lön för januari 2018 jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 januari 2018 till dess betalning sker, och
- 4) 8 972 kr avseende utebliven lön för februari 2018 jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 februari 2018 till dess betalning sker.

Arbetsgivaren har bestritt kärålet. Vad gäller yrkandena i punkterna 1-3 har endast sättet att beräkna ränta vitsordats som skäligt i och för sig. Vad gäller yrkandet i punkten 4 har beloppet om 8 972 kr vitsordats som skäligt i och för sig. Ränteryrkandet i punkten 4 har bestritts med hänvisning till att kapitalbeloppet om 8 972 kr inte förfallit till betalning.

Parterna har yrkat ersättning för sina respektive rättegångskostnader. I händelse av att kärålet ogillas har A.J. yrkat att parterna ska stå för sina egna rättegångskostnader i enlighet med 5 kap. 2 § lagen (1974:371) om rättegång i arbetstvister, alternativt i enlighet med 18 kap. 2 § rättegångsbalken, med hänvisning till att talan varit skäligen påkallad. Arbetsgivaren har bestritt yrkandet och själv, som det får förstås, gjort

gällande att vid bedömningen av en del av rättegångskostnaderna ska beaktas att A.J. inlett en onödig rättegång såvitt avser februarilönen.

Genkäromålet

Arbetsgivaren har yrkat att tingsrätten dels ska avräkna nedan angivet belopp, dvs. 345 443 kr, mot A.J:s yrkanden rörande huvudkäromålet, dels att A.J. ska utge ett eventuellt överskjutande belopp och högst uppgående till 345 443 kr jämte ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från den 10 februari 2018 till dess full betalning sker.

A.J. har bestritt genkäromålet. Endast sättet att beräkna ränta har vitsordats som skäligt i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för sina respektive rättegångskostnader.

GRUNDER OCH UTVECKLING AV TALAN AVSEENDE HUVUDKÄROMÅLET

A.J.

Allmänt skadeståndför brott mot LAS

Arbetsgivaren har brutit mot LAS. A.J. har varit tvungen att frånträda sin anställning hos Arbetsgivaren med omedelbar verkan, vilket har provocerats fram av Arbetsgivaren. A.J. har i anställningen fortlöpande utsatts för trakasserier sedan hösten 2017 enligt följande.

- När hon arbetade i företagets konferensrum fick hon besked att hon var utkastad från konferensrummet samtidigt som hennes dator och akter placerats i ett hörn av rummet.
- Sekreteraren hos Arbetsgivaren, G.A., som är R.A:s syster, spred falska uppgifter om att hon inte ringde klienter i tid.
- G.A. och R.A. hade en elak ton mot henne och pratade arabiska om henne så att hon inte skulle förstå vad som sades, vilket uppfattades kränkande.
- Hon blev utskälld inför övriga anställda i början av 2017 för påståenden om att hon glömt fylla i ärendestatus på en whiteboardtavla. Arbetsgivaren sa bl.a. att ”hon kunde inte förstå varför A.J. hade så jävla svårt att lära sig detta”. Övriga anställda behandlades inte på ett liknande sätt, varför hon blev kränkande särbehandlad.
- Hon hotades med repressalier i samband med att Arbetsgivaren skällde ut henne.
- Den 2 januari 2018 gav hon besked till Arbetsgivaren att hon fått anställning vid en annan advokatbyrå och att hon därför önskade avsluta sin anställning efter sin tre månaders långa uppsägningstid. När hon förklarade att skälet till uppsägningen var att hon inte trivts och inte mått bra pga. arbetsmiljön svarade R.A. ”det har jag sett och förstått” med sarkastisk ton.

- Under uppsägningen upplevde hon att trakasserierna och den kränkande särbehandlingen blev värre och till slut outhärdlig. Hon stängdes i samband härmed av från arbetet och hennes lösenord ändrades så att hon inte hade möjlighet att arbeta.
- Sedan hon sagt upp sig den 2 januari 2018 gav Arbetsgivaren A.J. nya förhållningsregler.
- När hon erbjöd sig att hjälpa sina kollegor med ärenden när de var dubbelbokade fick hon höra att hon inte skulle få en krona mer av Arbetsgivaren.

A.J. har inte fått den lön och semesterersättning hon varit berättigad till. Arbetsgivaren har gjort otillåtna kvittningar från hennes löneutbetalningar i januari och februari 2018. De avdrag som har gjorts är hänförliga till längre bak i tiden och kan därmed inte utgöra lönejusteringar. Avdragen har dessutom gjorts med felaktiga underlag och varit oförutsebara. Kvittningarna har inneburit att A.J. inte fått betalt för det arbete hon utfört. Oavsett om det gjorts kvittningar eller inte så har Arbetsgivaren ingen giltig motfordran och har därmed inte rätt att avräkna något belopp. Något underlag har inte presenterats av Arbetsgivaren som visar att de haft rätt att kvitta på det sätt de gjort. Det har inte heller funnits något medgivande till kvittning från A.J., som Arbetsgivaren gör gällande.

Vidare har A.J. tvingats arbeta med s.k. ”probono”-uppdrag, dvs. arbete som det inte utgick lön för. Hon beordrades också att arbeta med arkivering och sammanställningar av ärenden, vilket inte heller inbringade någon lön då hon hade en lön som endast var provisionsgrundad. Dessa arbetsuppgifter hade tidigare alltid utförts av sekreteraren, tillika R.A:s syster.

A.J. underrättade Arbetsgivaren om en tilltänkt hävning av anställningen den 25 januari 2018. Arbetsgivaren återkom med svar att den anlitat ett ombud. I samband härmed stängdes A.J. av från anställningen. A.J. mådde nu så dåligt av Arbetsgivarens agerande att hon var tvungen att sjukskriva sig och vid besök hos läkare kunde konstateras att stressjukdom uppkommit pga. arbetsmiljö. Trots sjukskrivningen tillskrevs A.J. om viss arbetsskyldighet av Arbetsgivaren genom R.A. Arbetsgivaren gav henne vidare förhållningsregler som försvårade hennes arbete och som får anses utgöra ett otillbörligt agerande som utgör del av grunden för att A.J. frånträdde anställningen med omedelbar verkan. Utifrån hur A.J:s anställningsavtal var formulerat såg sig A.J. tvungen att fakturera allt upparbetat arbete i syfte att dokumentera sin rätt till lön. I punkten 4.5 i anställningsavtalet anges nämligen att rätt till lön inte föreligger om fakturering inte skett under anställningen. På inrådan av sitt ombud fakturerade då A.J. på det sätt som angavs i anställningsavtalet innan hon frånträdde anställningen för att inte lida rättsförlust. Totalt fakturerades 106 242 kr. A.J. som vid denna tid mådde mycket dåligt såg sig tvungen att häva anställningen den 30 januari 2018. Efter anställningens upphörande har Arbetsgivaren även kvittat den utbetalda semesterersättningen.

A.J. har även efter att anställningen avslutats upplevt sig som fortsatt trakasserad av Arbetsgivaren. Arbetsgivaren har haft kontakt med Advokatsamfundet inför hennes inträde och bl.a. kommit med påståenden om misskötsamhet i syfte att försvåra inträdet för henne. Hennes lämplighet har senare tillstyrkts av samfundet.

Mot bakgrund av det nu anförda har A.J. haft rätt att frånträda sin anställning med omedelbar verkan och har rätt till allmänt skadestånd enligt LAS i enlighet med punkten 1 i yrkandet.

Allmänt skadestånd för brott mot kvittningslagen

Med anledning av de otillåtna kvittningarna som Arbetsgivaren gjort har A.J. rätt till allmänt skadestånd för brott mot kvittningslagen i enlighet med punkten 2 i yrkandet.

Arbetsgivarens påstådda fordran är inte klar och förfallen och A.J. har inte medgivit att kvittning får ske. Arbetsgivaren har inte heller begärt beneficiebesked vilket krävs innan kvittning får ske. Oavsett om det gjorts kvittningar eller inte så har Arbetsgivaren ingen giltig motfordran och har därmed inte rätt att avräkna något belopp. Något underlag har inte presenterats av Arbetsgivaren som visar att de haft rätt att kvitta på det sätt de gjort. Det har inte funnits några preciseringar eller beräkningar på lönespecifikationerna.

På arbetsplatsen förelåg sedvana att lämna in löneunderlag den 15:e varje månad jämte kostnadsräkningar. Den 15 januari 2018 lämnade A.J. in underlag för utbetalning av lönen den 25 januari 2018 om 103 312 kr. Eftersom lönen var provisionsbaserad förväntade sig A.J. att erhålla 36 159 kr för januari 2018. Hon erhöll dock endast 4 203 kr jämte semesterersättning om 504,40 kr. Arbetsgivaren är således skyldig att utge ytterligare 31 956 kr för januarilönen men även allmänt skadestånd pga. brott mot kvittningslagen. Avdragen har dessutom gjorts med felaktiga underlag och varit oförutsebara.

Fredagen den 19 januari 2018 fick A.J. besked om att hon kallades till ett möte med Arbetsgivaren den 23 januari 2018 för att gå igenom hennes ärenden som Arbetsgivaren ville pruta på, dvs. sedermera göra kvittningar från hennes lön på. Arbetsgivaren tänkte göra kvittningar enligt en ”kvittningslista” från hela 2016 och 2017 och trots att Arbetsgivaren i maj 2017 uppgett att ”prutningar” som gjorts fram till dess inte skulle kvittas.

Lön för januari och februari 2018

Eftersom A.J. inte har fått en korrekt lön utbetalad i januari och februari 2018 ska också lön utgå till henne i enlighet med punkten 3 och 4 i yrkandet.

A.J. har aldrig fått någon s.k. à contolön. Hon har hela tiden haft uppfattningen att den lön hon har fått har varit för det hon arbetat ihop. Hon har således varit i god tro avseende den lön hon fått varje månad och inrättat sig efter denna.

Om tingsrätten skulle finna att A.J. har medgett kvittningar (genom de s.k. prutningarna) och att Arbetsgivaren därmed haft en fordran på henne så är ett sådant löneanställningsvillkor oskäligt och ska bortses ifrån eftersom det kan medföra alltför sen utbetalning av lön, omöjliggjord insyn och kontroll för den anställda avseende löneutbetalningarna tillika för stor otrygghet på arbetsmarknaden för den anställda. Saken ska ses i ljuset av Arbetsgivarens underlåtenhet att informera om löneutbetalningarna såsom genom att ange tillbörlig och tydlig information i lönebeskeden. Den svenska arbetsmarknaden tillämpar inte sådana avtalsvillkor. Det har inte funnits tillräcklig information i hennes lönespecifikationer om sådana avdrag eller om hur lönen beräknats. Sådan information har lämnats två år efter avslutad anställning. Arbetstagaren måste ges möjlighet att kontrollera vilka medel som inflyter och som denne har rätt till. Avtalsvillkoret är oskäligt med hänsyn till dess innehåll.

Under alla omständigheter har Arbetsgivaren föranlett rättegången. Detta då A.J. med anledning av de kvittningar som skett av hennes lön i januari och februari 2018 har försökt att få till stånd ett möte med Arbetsgivaren för att reda ut frågan om innestående lön och hitta en lösning. Någon sådan möjlighet gavs dock aldrig av Arbetsgivaren. Arbetsgivaren har inte heller utanför det förevarande målet önskat redovisa vilken lön hon haft rätt till. Stämningen mot Arbetsgivaren har därför varit påkallad. Stämningen har medfört att Arbetsgivaren har betalat ut ytterligare lön till A.J. Det hade inte skett om talan inte väckts.

Arbetsgivaren

Allmänt skadestånd för brott mot LAS

A.J. har saknat grund för frånträdande av sin anställning med omedelbar verkan hos Arbetsgivaren eftersom det inte förekommit trakasserier mot henne, semesterersättningen har av Arbetsgivaren vitsordats innan frånträandet skedde och därefter också utbetalats samt att det förelegat ett kvittningsmedgivande. A.J. har därmed inte rätt till skadestånd.

Det har inte förekommit trakasserier mot A.J. De omständigheter som A.J. gör gällande angående de påstådda trakasserierna stämmer inte. Det bestrids vidare att de förhållningsregler som Arbetsgivaren skickade till A.J. skulle utgöra trakasserier. Om tingsrätten skulle komma fram till att det som A.J. gör gällande har hänt, har detta i vart fall inte utgjort trakasserier som berättigar till ett frånträdande av anställningen med omedelbar verkan.

Vad gäller A.J:s påstående om händelsen i konferensrummet anför följande. A.J. klagade på ljudvolymen i det ordinarie kontorsrummet.

Arbetsgivaren erbjöd henne att tillfälligtvis sitta i konferensrummet. A.J. började dock använda konferensrummet som kontor trots att detta främst var avsett för möten. När konferensutrymmet behövde nyttjas av andra anställda för möten så flyttades A.J:s saker och dator. Därefter meddelades A.J. att hon inte fick använda konferensutrymmet som kontor, särskilt med tanke på krav på sekretess.

Vad gäller A.J:s påstående om att falska rykten spridits om henne anför följande. Det stämmer inte att några falska rykten om att A.J. inte ringde klienter har spritts. A.J. hade dock vid flera tillfällen underlåtit att kontakta klienter trots uppmaning från Arbetsgivarens sekreterare härom. Sekreteraren fick till slut be andra jurister att ringa A.J:s samtal. Detta var en av de konflikter som uppstod mellan A.J. och Arbetsgivaren då Arbetsgivaren uppfattade A.J:s agerande som en arbetsvägran, vilket ökade arbetsbördan för andra kollegor. Till slut sa A.J. att hon hade en för stor arbetsbörda och Arbetsgivaren fick då ta bort A.J. från de listor med klienter som skulle ringas. Detta gjordes dels för att värna om att A.J:s arbetsbörda inte blev för stor, dels för att värna om Arbetsgivarens varumärke eftersom Arbetsgivaren har en policy om återkoppling inom tjugofyra timmar till alla potentiella klienter som anmält intresse.

Vad gäller A.J:s påstående om att R.A. och G.A. skulle ha pratat med elak ton på arabiska om A.J. bestrids att detta har hänt.

Det bestrids att A.J. skulle ha hotats med repressalier.

Det bestrids att Arbetsgivaren skulle ha skällt ut A.J. inför anställda och att kränkande särbehandling har förekommit.

Det bestrids att R.A. skulle ha sagt ”det har jag sett och förstått” med en sarkastisk ton. Även om hon skulle ha yttrat dessa ord utgör detta inte något som skulle ha gett A.J. rätt att frånträda anställningen.

Vad gäller den påstådda avstängningen anför följande. Efter A.J:s uppsägning minskade hennes debiterade timmar markant, vilket framkom vid genomgång av hennes nedlagda timmar i faktureringsprogrammet. Detta trots att det fanns både uppdrag och arbete. Hon började samtidigt att begära anstånd i sina ärenden med hänvisning till hög arbetsbelastning. Hon uppgav att hon inte hann inkomma med en sammanställning över hennes pågående ärenden till Arbetsgivaren på grund av att hon inte hunnit klart. Arbetsgivaren beslutade därför om förhållningsregler under kvarvarande delen av uppsägningstiden. A.J. uppmanades bl.a. att inte ha möten efter kontorstid eller på helger utan tillstånd, att inte sjukförsäkras vid sjukdom, att inte ta med sin arbetsdator eller akter utanför arbetslokalerna. Eftersom A.J. fakturerat utan godkännande och detta vållat skada stängdes hon av från faktureringsprogrammet. A.J. bokade utan Arbetsgivarens samtycke in sig på en kurs den 7-9 februari 2018. Eftersom Arbetsgivaren inte godkänt detta var A.J. skyldig att närvara på arbetsplatsen under dessa dagar. Hon uppmanades att kontakta klienter genom Arbetsgivarens e-postadress och

mobiltelefon och att agera lojalt. Mot angiven bakgrund bestrids att det skulle varit fråga om någon avstängning.

A.J. har inte heller tvingats arbeta med ”probono”-uppdrag. Det har hos Arbetsgivaren funnits en lista där de anställda juristerna turats om att svara på klienters samtal, men där alla frågor inte resulterat i ärenden. A.J. bad om att blir borttagen från denna lista pga. hög arbetsbelastning, vilket hon blev. Hon har inte heller tvingats till arkiveringsarbete. Det arkiveringsarbete A.J. har utfört har varit hennes eget val eftersom hon erbjudits hjälp med detta men den har hon inte tagit emot.

Arbetsgivaren har inte trakasserat A.J., vare sig under hennes anställning eller därefter. Inte heller har Arbetsgivaren försökt försvåra för hennes inträde i advokatsamfundet. Arbetsgivaren har enbart redogjort för vad som inträffat under A.J:s anställning och som varit relevant för bedömningen av hennes lämplighet som advokat.

Vidare har A.J. fått full lön i enlighet med vad hon varit berättigad till. Det har inte skett någon felaktig löneutbetalning och Arbetsgivaren har inte gjort några otillåtna kvittningar. Arbetsgivaren har kvittat A.J:s lön mot de s.k. prutningar som gjorts på samma sätt som med andra anställdas löner och på det sätt som Arbetsgivaren alltid har gjort. Detta innebär att Arbetsgivaren har betalat ut en à contolön på det underlag som A.J. har lämnat in varje månad med följden att en skuld uppkommit för A.J. gentemot Arbetsgivaren i de fall som domstolar och myndigheter prutat på de kostnadsräkningarna som A.J. har lämnat in. Det har funnits ett kvittningsmedgivande, dels skriftligen dels genom konkludent handlande, från A.J. Arbetsgivaren har också vitsordat krav på semesterersättning innan A.J:s frånträdande samt även utbetalat densamma inom en vecka från det att krav framställdes. Det bestrids att A.J. inte har erhållit avtalsenlig lön.

Eftersom A.J. sedan mars 2017, trots uppmaningar från Arbetsgivaren, har underlåtit att rapportera de prutningar som gjorts i hennes mål blev det många månaders justering som kvittades på januari- och februarilönen 2018. Efter löneutbetalningen i januari 2018 fanns det ett fortsatt underskott, vilket resulterade i noll kr utbetalt i februari 2018. A.J. har inte under anställningen kommit med några invändningar angående de prutningar som gjorts på de belopp hon fakturerat och som legat till grund för kvittningarna.

Vad gäller semesterersättningen har Arbetsgivaren den 29 januari 2018 vitsordat A.J:s krav på semesterersättning per mejl (tingsrättens aktbilaga 4). Trots att Arbetsgivaren vitsordat semesterersättningen samt att A.J. i mejl den 25 januari 2018 gett Arbetsgivaren en veckas betalningsfrist, frånträdde A.J. anställningen den 30 januari 2018 bl.a. med hänvisning till att hon inte fått någon semesterersättning. Semesterersättningen om 28 590 kr utbetalades sedan till A.J. den 31 januari 2018. På grund av att Arbetsgivaren förbisett att göra ett skatteavdrag gjordes dock sedan en preliminärjustering om 6 674 kr som drogs av från lönen som utbetalades i februari 2018. Denna justering gjordes inom en månad från utbetalning och

utgör därför inte någon kvittning utan endast en justering av den preliminära lönen. En löneutbetalning är i vart fall att anse som preliminär under en månad efter utbetalningen.

A.J. har härmed inte haft grund för frånträdande av anställningen med omedelbar verkan. För det fall tingsrätten skulle finna att A.J. haft rätt att frånträda sin anställning med omedelbar verkan ska det yrkade allmänna skadeståndet jämkas eller helt bortfalla mot bakgrund av att A.J. bidragit till sin egen lidna skada.

Skadestånd enligt kvittningslagen

A.J. har inte rätt till skadestånd enligt kvittningslagen eftersom det förelegat ett kvittningsmedgivande.

Det bestrids att det skulle ha krävts tillstånd från Kronofogdemyndigheten innan kvittning fick ske.

I Arbetsgivarens verksamhet förekommer s.k. prutningar av kostnadsräkningar. Prutningar innebär att när ett ärende som rör rättshjälp eller offentligt förordnande är prövat av domstolen och domstolen fattar beslut om arvodet kan arvodet sättas ned i förhållande till vad som yrkats i domstolen enligt kostnadsräkningen. När A.J. påbörjade sin anställning hos Arbetsgivaren fick hon en förskottslön och denna reglerades 2016. Därefter tillämpades en à contolön, vilket i detta sammanhang innebär lön som Arbetsgivaren betalat ut innan Arbetsgivaren erhållit betalning för utförda uppdrag. Lönerutinen var att A.J. lämnade löneunderlag månadsvis som Arbetsgivaren utbetalade i förskott till A.J., dvs. innan Arbetsgivaren själv fått betalt för de utställda kostnadsräkningarna. När lönen betalades ut till A.J. gjordes detta alltså à conto i avvaktan på att domstol skulle fatta beslut om arvodets slutliga storlek. För det fall domstolen beslutade att sänka A.J:s yrkade arvode har A.J., liksom övriga anställda hos Arbetsgivaren, och Arbetsgivaren haft en överenskommelse om att kvitta den för högt utbetalda lönen mot det av domstolen nedsatta arvodet som sedermera gett lägre provision.

Det föreligger ett kvittningsmedgivande såväl skriftligt som konkludent. A.J. lämnade ett skriftligt kvittningsmedgivande i e-postmeddelande som A.J. skickade till Arbetsgivaren den 12 december 2017 (tingsrättens aktbilaga 7). Längst ner i det mejlet sägs det att det inte är några problem att prutningar dras varje månad trots att det tidigare har sagts att de ska dras årsvis. Sedan skickades ännu ett skriftligt medgivande till en prutning av A.J. i mejl till Arbetsgivaren den 1 februari 2018 (tingsrättens aktbilaga 109). Av detta mejl framgår att A.J. skrivit att en prutning ”självklart ska dras bort”. Vid återkommande kontorsmöten har Arbetsgivaren krävt att A.J. liksom övriga anställda ska korrigera sina prutningar. Detta framgår till exempel av minnesanteckningar från ett kontorsmöte den 7 november 2017 (tingsrättens aktbilaga 43). Med hänsyn till A.J:s skriftliga kvittningsmedgivande den 12 december 2017 och den

1 februari 2018 förelåg ett partsbruk beträffande förskottslönen vid anställningens inledning, à contolönen och prutningar. A.J. har vitsordat att det skett månatliga justeringar av lönen baserat på prutningar och kostnadsräkningar.

Arbetsgivaren försökte i slutet av A.J:s anställning få till ett möte med A.J. med anledning av prutningarna och för att stämma av dessa. A.J. återkom dock aldrig, varför något möte aldrig blev av. R.A. sammanställde då i stället prutningarna och skickade över till A.J. för eventuella synpunkter. A.J. återkom inte. Det har varit svårt för Arbetsgivaren att få grepp om vilka prutningar som gjorts eftersom arbetet för A.J. ofta var självständigt och att det var hon själv, inte Arbetsgivaren, som fick domar och beslut skickade till sig.

Kvittningar har inte kunnat ske regelbundet eftersom det ibland tagit lång tid innan intäkter från ett uppdrag betalas ut. Arbetsgivaren har sedan mars 2017 uppmanat A.J. att inkomma med prutningar i förhållande till utställda kostnadsräkningar, vilket hon inte har gjort. Hade hon meddelat prutningarna löpande hade kvittningar kunnat ske mer regelbundet.

För det fall tingsrätten skulle finna att A.J. haft rätt att frånträda sin anställning med omedelbar verkan ska det yrkade skadeståndet för påstått brott mot kvittningslagen jämkas eller helt bortfalla eftersom det på ett avsevärt sätt avviker från rättspraxis rörande skadestånds nivå i fall som rör brott mot kvittningslagen.

Lön för januari och februari 2018

A.J. har fått korrekt lön för januari och februari då avdrag har gjorts för prutningar som domstolar och andra myndigheter gjort på de kostnadsräkningar som A.J. tidigare lämnat till domstolar och andra myndigheter. Enligt hennes anställningsvillkor skulle lönen egentligen inte utbetalas om inte det underliggande underlaget hade förfallit till betalning, exempelvis när en domstols eller annan myndighets beslut om ersättning vunnit laga kraft. Arbetsgivaren har dock betalat ut en à contolön varje månad som baserats på de kostnadsräkningar som A.J. givit in till domstolar och myndigheter.

Det som A.J. gör gällande angående att anställningsvillkoren skulle ha varit oskäliga bestrids. A.J. har liksom andra jurister som varit anställda hos Arbetsgivaren fått en à contolön utbetalad eftersom löneunderlaget i form av kostnadsräkningar kunde dröja. A.J. har genom sin underlåtenhet att själv löpande till Arbetsgivaren meddela att prutningar skett, trots att Arbetsgivaren uppmanat henne att göra det, själv orsakat den ansamlade nedsättningen av hennes lön. Brev med expedierade domar och beslut med prutningar har framgått av handlingar som tillställts A.J. från domstolar och myndigheter. Hon har varit väl medveten om samtliga prutningar som skett. A.J:s underlåtenhet att till Arbetsgivaren

meddela om prutningar som hon drabbats av har medfört att Arbetsgivaren saknat vetskap om dessa.

Vad gäller lönen i januari 2018 intjänades denna under december 2017. A.J. har lämnat löneunderlag för januari 2018 till Arbetsgivaren uppgående till ett sammanlagt belopp om 103 312 kr, vilket är ostridigt mellan parterna. Enligt A.J:s anställningsavtal hade hon rätt till 35 % av detta belopp, dvs. 36 159 kr. Att januarilönen uppgick till 36 159 kr är ostridigt mellan parterna. Den 25 januari 2018 betalade Arbetsgivaren ut en bruttolön på 4 707 kr till A.J. Det resterande beloppet om 31 452 kr betalade Arbetsgivaren inte ut till A.J. eftersom Arbetsgivaren hade fordringar på A.J. på grund av prutningar, vilka Arbetsgivaren kvittade mot A.J:s lönefordran. Nedsättningen av A.J:s lön på grund av prutningarna i A.J:s ärenden uppgick till 89 860,75 kr, vilket följer av den sammanställning som Arbetsgivaren tillställt A.J. (tingsrättens aktbilaga 36). Eftersom A.J. inte har vitsordat dessa nedsättningar har Arbetsgivaren varit tvungen att föra omfattande bevisning i målet i form av kostnadsräkningar, domar och beslut för att styrka att nedsättningarna varit korrekta. Efter avdrag om 89 860,75 kr från de intäkter om 103 312 kr som A.J. tjänat in under december 2017 återstod 13 451 kr som provisionsgrundande löneunderlag. A.J:s provision om 35 % av 13 451 kr uppgår till 4 707,85 kr, vilket alltså är beloppet som utbetalats till A.J. som lön i januari 2018. Arbetsgivaren är inte skyldig att till A.J. utbetala något ytterligare belopp som lön i januari 2018.

Vad gäller lönen i februari 2018 intjänades denna under januari 2018. Vid tidpunkten för A.J:s frånträdande hade hon ett upparbetat arvode om 106 245,50 kr som ännu inte influtit till betalning. A.J. hade enligt anställningsavtalet rätt till 35 % av detta belopp såsom provisionslön, vilket uppgick till 37 185 kr. Från detta belopp drogs ett belopp om 679,50 kr avseende en prutning från domstol, vilket A.J. godkände i mejl till Arbetsgivaren den 1 februari 2018 (tingsrättens aktbilaga 109). Detta gav A.J. en rätt till provisionslön som uppgick till 36 505,50 kr. Utbetalning skulle ske så fort Arbetsgivaren fått betalt för det arbete som A.J. utfört. Efter att A.J:s anställning har upphört har en del av detta belopp betalats till Arbetsgivaren och A.J. har fått utbetalt 7 589 kr i februari 2018, 951 kr i mars 2018, 5 826 kr i april 2018, 3 793 kr i juni 2018, 6 620 kr i juli 2018 och 951 kr i januari 2019. Arbetsgivaren hade alltså vid tidpunkten för ansökan om stämning, dvs. den 14 juni 2018, redan utbetalat sammanlagt 14 366 kr under februari, mars och april 2018 (7 589 + 951 + 5 826) till A.J. Avseende beloppen som utbetalats i juni och juli 2018 samt januari 2019 har Arbetsgivaren löpande betalat ut dessa när de bakomliggande underlagen förfallit till betalning. Resterande del om 8 976 kr har ännu inte förfallit till betalning eftersom besluten om A.J:s ersättning från hennes arbete hos Arbetsgivaren under januari 2018 ännu inte vunnit laga kraft. Så fort lönefordran förfaller till betalning kommer Arbetsgivaren att betala ut det ostridiga beloppet om 8 976 kr till A.J. Det faktum att A.J. inlett en rättegång om en fordran som inte är förfallen till betalning utgör en onödig rättegång.

Eftersom A.J. frånträdde anställningen den 30 januari 2018 kan hon under alla omständigheter inte grunda detta på att hon inte fick lön utbetalat i februari 2018. Om A.J. hade arbetat under hela uppsägningstiden, dvs. till och med den sista mars 2018, så hade hon troligen fått ut högre lön i januari och februari eftersom fördelningen då hade kunnat ske annorlunda då kvittningen skulle ha fördelats på fler månadslöner.

GRUNDER OCH UTVECKLING AV TALAN AVSEENDE GENKÄROMÅLET

Arbetsgivaren

A.J. har inte haft grund för frånträdandet av anställningen med omedelbar verkan. A.J. har gjort sig skyldig till avtalsbrott som har orsakat Arbetsgivaren skada, vilket A.J. är skyldig att ersätta. I första hand görs gällande skadeståndsansvar enligt 38 § LAS. För det fall tingsrätten skulle finna att skadeståndansvaret skall bedömas enligt skadeståndslagen, gör Arbetsgivaren i andra hand gällande att det med hänsyn till handlingens beskaffenhet, arbetstagarens ställning, den skadelidandes intresse och övriga omständigheter föreligger synnerliga skäl för att A.J. ska ersätta den skada som hon har orsakat genom fel eller försummelse i tjänsten.

Arbetsgivaren har försökt att begränsa sin skada. För den skada som har uppstått genom det ogrundade frånträdandet av anställningen krävs inte synnerliga skäl enligt 38 § LAS.

A.J:s anställning skulle löpt ha ut den 2 april 2018 om hon hade iakttagit sin uppsägningstid. Arbetsgivaren har underrättat A.J. om skadeståndsanspråket den 29 januari 2018, dvs. i samband med A.J:s skadevållande handlingar. Underrättelsen uppfyller kraven enligt 41 § LAS. Det är uppenbart att underrättelsen rörde brott mot LAS mot bakgrund av att Arbetsgivaren skrivit att för det fall A.J. *"lämnar anställningen innan anställningstiden löpt ut den 2 april kan Bolaget komma att framställa anspråk på skadestånd för den förlust Bolaget kan komma att lida"*. Skadeståndsanspråket är mot angiven bakgrund inte preskriberat.

A.J. har själv valt att frånträda anställningen utan grund och därför förefaller argumentet att hon var tvungen att fakturera innan anställningens upphörande som något motsägelsefullt. Arbetsgivaren har fullgjort sina åtaganden såvitt avser lön för det arbete hon utfört fram till tidpunkten för hennes frånträdande. Arbetsgivaren har under alla omständigheter haft för avsikt att utbetala lön baserat på utfört arbete till dess anställningen skulle upphöra.

A.J:s har medvetet vållat Arbetsgivaren skada genom följande handlingar.

Ej debiterade klientmöten

A.J. har inte debiterat tre klientmöten uppgående till sammanlagt 10 000 kr, varav 65 %, dvs. 6 500 kr, skulle ha tillfallit Arbetsgivaren eftersom A.J. skulle ha erhållit 35 % i provision. A.J. skulle ha tagit betalt i förskott av klienterna men istället har A.J. gjort andra överenskommelser med klienterna. Vid två av de tre möten som genomförts utan att registrering skett, har klienten uppmanats av A.J. att betala 5 000 kr, dock vid ett senare tillfälle. Vid ett tredje möte har klienten uppmanats av A.J. att betala vid ett senare tillfälle men något belopp angavs inte. Vad gäller det tredje mötet som A.J. underlåtit att registrera saknas uppgift om vilket belopp i form av utebliven intäkt som Arbetsgivaren gått miste om. A.J., liksom alla andra anställda jurister hos Arbetsgivaren var väl införstådda med att klienter som togs emot skulle betala förskott. A.J. har trots detta haft möten och underlåtit att registrera dessa. Arbetsgivaren har genom att A.J. inte fakturerat dessa möten lidit ekonomisk förlust. Det har inte varit möjligt för Arbetsgivaren att framställa krav mot dessa klienter eftersom de aktuella klienterna inte haft någon känd adress och därför varit svåra att nå. A.J. har heller inte tagit upp dessa tre ärenden i den lista över pågående ärenden som A.J. sedermera ingett till tingsrätten. Även om det förelegat ett principalansvar har A.J. i sin anställning haft en redovisningsskyldighet gentemot sin principal vilket hon såsom anförts i målet inte har fullgjort.

Förluster avseende förskottsfakturerade uppdrag

A.J. har förorsakat förluster avseende förskottsfakturerade uppdrag. Dessa kostnadsräkningar har inte sanktionerats av Arbetsgivaren och A.J. har underfakturerat. Arbetsgivarens förlust och yrkande i denna del uppgår till 11 915 kr. Av beloppet utgör 2 708 kr tolkkostnader, dvs. utlägg som Arbetsgivaren de facto haft.

Obetalda fakturor (felaktiga kostnadsräkningar)

Fakturor som uppgår till 4 864 kr har förfallit till betalning men ännu ej betalats. Detta innebär en befarad förlust för Arbetsgivaren eftersom 65 %, dvs. 3 162 kr, skulle ha tillfallit Arbetsgivaren. Den befarade förlusten för ännu ej utbetalda fakturor avser kostnadsräkningar som A.J. skickade till domstolarna och där hon underfakturerade. Arbetsgivaren har fått betalt för vissa av dessa kostnadsräkningar, men inte alla. Det är således i nuläget oklart om domstolarna kommer att betala ut enligt A.J:s eller Arbetsgivarens kostnadsräkningar. Det har inte varit möjligt för bolaget att framställa krav mot dessa klienter eftersom de inte haft någon känd adress och därför varit svåra att nå. Även om det har förelegat ett principalansvar har A.J. i sin anställning haft redovisningsskyldighet vilket inte har fullgjorts.

Inkomstförlust för januari, februari och mars 2018

För januari 2018 har Arbetsgivaren lidit skada med 72 024 kr. Det arbete som A.J. utfört och som hade kunnat faktureras för uppgår till

36 933,50 kr under januari 2018. Genomsnittsfaktureringen per månad har varit 147 740 kr. Intäktsförluster för januari 2018 uppgår till sammanlagt 110 806,50 kr exklusive moms, varav 65 %, dvs. 72 024 kr, skulle ha tillfallit Arbetsgivaren.

A.J. har också förorsakat inkomstförlust för Arbetsgivaren avseende februari och mars 2018, med ett belopp uppgående till 295 480 kr, varav 65 %, dvs. 192 062 kr, skulle ha tillfallit Arbetsgivaren. Beloppet avser den genomsnittliga debiteringen som uppgått till 147 740 kr per år under den tid som A.J. haft sin anställning med avdrag för vad A.J. skulle ha erhållit. Detta är beräknat utifrån de senaste tolv månaderna under 2017. Beloppet avser den inkomstförlust som Arbetsgivaren led när A.J. utan grund frånträdde sin anställning.

Kostnader avseende arbete med anledning av A.J:s frånträde

Arbetsgivaren har haft kostnader avseende 24,5 timmars arbete, motsvarande ett belopp uppgående till 33 295 kr. Beloppet avser arbete förorsakat av A.J:s frånträdande. Arbetet har bl.a. bestått av att justera A.J:s inskickade kostnadsräkningar samt skriva inlagor och överklaganden samt kontakta domstolarna. Arbetet med att kontakta domstolarna samt annat arbete för att försöka minimera skadan har utgjorts av följande åtgärder.

- Åtta timmar för genomgång vid skademinimering vid slutdebitering av ärenden som inte har avslutats.
- Fyra och en halv timme för inlösning, överklagande och ramöverklagande av ärenden med en kort tidsfrist som skulle ha gjorts av A.J. sedan hon sjukskrivit sig men som andra jurister och Arbetsgivaren fått skriva.
- Tolv timmar för genomgång av A.J:s ärenden som lämnats på kontoret eftersom hon trots uppmaning inte kommit in med en lista över pågående ärenden för avräkning.

Eftersom A.J. vägrade informera Arbetsgivaren om hon tänkte arbeta i vissa ärenden samt att det fanns tidsfrister i ärendena fick Arbetsgivaren låta andra biträdande jurister arbeta i A.J:s ärenden. Detta för att klienterna inte skulle komma att lida rättsförluster. Eftersom dessa biträdande jurister inte arbetat i ärendena tidigare fick de avsätta tid för att läsa in sig på ärendena. Arbetet tog därför längre tid att göra än om A.J. gjort arbetet själv.

Kostnad för bokföringsarbete utfört av Sigma Tolkförmedling

Arbetsgivaren har också haft en kostnad om 22 750 kr avseende bokföringsarbete utfört av Sigma Tolkförmedling som var det företag som skötte Arbetsgivarens bokföring. Arbetet har förorsakats av A.J:s frånträdande och har bl.a. bestått i genomgång av prutningar, ärenden som A.J. motsatt sig att redovisa samt genomgång av löneunderlag. Arbetsgivaren har efter att A.J. fakturerat utan att ha behörighet därtill kontaktat samtliga domstolar och meddelat dem att fakturering från A.J. hade skett för vilka A.J. saknat behörighet samt att det inte varit motiverat

att delfakturera eftersom A.J:s anställning inte skulle upphöra förrän den 2 april 2018.

Grovt illojalt agerande

A.J. har agerat grovt illojalt. Hon har den 26 januari 2018 uppgett att hon sjukskrivit sig. Hon har dock under sin sjukskrivning fakturerat Migrationsverket samt domstolar i pågående ärenden. Hon har under sjukskrivningen också genomfört ett klientmöte vid Migrationsverkets förvar den 30 januari 2018. A.J. företrädde vid detta möte en klient som vid den tidpunkten var Arbetsgivarens klient. A.J. företrädde samt debiterade dock denna klient för en annan arbetsgivares, Guard Advokaters, räkning vid detta tillfälle. Detta trots att hon då ännu inte hävt sin anställning hos Arbetsgivaren. Hävningen skedde inte förrän kl. 16.15 den 30 januari 2018. Enligt uppgifter från Guard Advokater utförde A.J. arbete för deras räkning motsvarande ett värde uppgående till sammanlagt 5 773,50 kr exkl. moms. Det arvode som skulle tillfallit Arbetsgivaren uppgår således till 3 735 kr, dvs. 65 % av det totala arvodet för denna åtgärd.

A.J. har även fakturerat under sin sjukskrivning och efter att hon hävt sin anställning den 30 januari 2018.

A.J.

Arbetsgivarens krav på skadestånd stödjer sig på 38 § LAS. Arbetsgivaren har åberopat grunden för skadestånd för sent. Grunden är därför preskriberad. Det bestrids att A.J. har blivit underrättad om Arbetsgivarens skadeståndsanspråk den 29 januari 2018. För det fall tingsrätten skulle finna att A.J. har blivit underrättad om skadeståndsanspråket den 29 januari 2018 uppfyller den inte kraven på en underrättelse om skadeståndsanspråk enligt 41 § LAS. Det har inte angetts att grunden för skadeståndet är brott mot LAS.

Hon har inte upprättat fakturor under sin sjukskrivning. Fakturering har skett i enlighet med anställningsavtalet och för att undvika förlust av lön.

Ej debiterade klientmöten

A.J. hade inledande möten med klienterna men ärendena påbörjades aldrig då det var osäkert om de kunde betala. Arbetsgivaren har i vart fall inte lidit skada för de tre klientmöten som inte debiterats eftersom mötena har ägt rum och Arbetsgivarens fordringar i så fall finns kvar. Arbetsgivaren har inte heller försökt begränsa skadan, eller ens försökt fakturera de aktuella klienterna. Det föreligger inte heller synnerliga skäl enligt 4 kap. 1 § skadeståndslagen. Byrån har dessutom haft principalansvar för A.J., vilket gör att de inte kan rikta skadeståndsanspråk mot A.J. för eventuella brister i arbetet om det inte har förelegat brott.

Förluster avseende förskottsfakturerade uppdrag

A.J. har fakturerat korrekt. Hon har dessutom varit tvungen att fakturera innan anställningen avslutades, i enlighet med anställningsavtalet. Det föreligger inte synnerliga skäl enligt 4 kap. 1 § skadeståndslagen att ålägga skadeståndsansvar. Arbetsgivaren har inte heller försökt begränsa skadan.

Obetalda fakturor (felaktiga kostnadsräkningar)

Angående den påstådda befarade förlusten för Arbetsgivaren om 3 162 kr för fakturor som förfallit till betalning har A.J. fakturerat korrekt. Arbetsgivaren har därmed inte lidit någon skada. I vart fall föreligger det inte synnerliga skäl enligt 4 kap. 1 § skadeståndslagen att ålägga skadeståndsansvar. Det föreligger inte heller adekvat kausalitet och Arbetsgivaren har inte försökt begränsa skadan genom att t. ex. begära omprövning.

Inkomstförlust för januari, februari och mars 2018

A.J. har under januari 2018 fakturerat för faktisk tid. Hon har inte underfakturerat. Det kan inte vitsordas att hennes fakturering understeg normal fakturering. Vidare finns det inte något avtalsvillkor som reglerar att hon ska fakturera en viss summa varje månad. Arbetsgivaren kan därmed knappast ha lidit skada av att hon fakturerat mindre. Hon har en provisionsbaserad lön där hon själv får ut en lägre lön vid mindre fakturering. Det föreligger inte heller synnerliga skäl enligt 4 kap. 1 § skadeståndslagen att ålägga skadeståndsansvar. I vart fall har Arbetsgivaren varit medvällande eftersom A.J. försatts i en situation där hon inte kunde arbeta, varit avstängd och tvingats sjukskriva sig pga. de trakasserier hon utsatts för. Det bestrids också att det skulle föreligga adekvat kausalitet.

A.J. har inte heller förorsakat inkomstförlust för Arbetsgivaren avseende februari och mars 2018. Hon har haft grund för sin hävning av anställningen och det finns inget i anställningskontraktet som gör att det Arbetsgivaren gör gällande kan medföra någon skada för Arbetsgivaren. A.J. har dessutom varit sjuk, pga. trakasserier på Arbetsgivaren. Det föreligger inte heller synnerliga skäl att ålägga skadeståndsansvar, enligt 4 kap. 1 § skadeståndslagen, eller adekvat kausalitet. Arbetsgivaren har inte heller försökt begränsa skadan. I vart fall har Arbetsgivaren varit medvällande.

Kostnader avseende arbete med anledning av A.J:s frånträde

Arbetsgivaren ska inte heller ha rätt till ersättning för arbete i enlighet med vad som gjorts gällande. Arbetsgivaren har haft principalansvar över A.J. enligt advokatsamfundets regler. Dessutom har justeringarna och åtgärderna inte varit påkallade. Arbetsgivaren har därmed inte lidit någon skada i denna del heller.

Kostnad för bokföringsarbete utfört av Sigma Tolkförmedling

Arbetsgivaren har inte haft ett behov att ta hjälp av Sigma Tolkförmedling och kravet bestrids därför.

Grovt illojalt agerande

Det hänvisas till vad som har anförts tidigare om varför fakturering skedde. A.J. har inte brutit mot anställningsavtalet i denna del utan har haft rätt att fakturera såsom skett för att inte lida rättsförlust. I det fall fakturering inte hade skett hade Arbetsgivaren kunnat stödja sig på det för att undgå att betala lön såsom anställningsavtalet lyder. Det bestrids att hon har arbetat för en annan arbetsgivare vid tidpunkt före hävningen.

A.J. har inte upprättat fakturor under sin sjukskrivning. Fakturering har skett i enlighet med anställningsavtalet och i syfte att undvika förlust av lön.

Ett eventuellt skadestånd ska jämkas

Arbetsgivarens agerande tillika den menliga arbetsmiljön har medfört att A.J. mått så dåligt att hon varit tvungen att sjukskriva sig varvid det under inga omständigheter kan ha förelegat någon skada som följd av att A.J. skulle ha arbetat under uppsägningstiden. A.J. skulle varit sjukskriven under hela uppsägningstiden om hon hade iakttagit densamma och inte hävt anställningen. Detta hade inneburit ökade kostnader för Arbetsgivaren avseende sjuklön och rehabilitering som Arbetsgivaren nu undgått. Angivna omständigheter åberopas som grund för jämkning om tingsrätten skulle finna att skadeståndsskyldighet förelegat i någon del. Hade A.J. haft kvar sin anställning hos Arbetsgivaren hade sjukskrivningen fortlöpt vilket får till följd att det inte föreligger adekvat kausalitet avseende motkravet mot henne för uteblivna inkomster. Enbart på denna grund ska skadeståndskravet ogillas. Arbete har således kunnat utföras efter hävningen och detta har skett i ärenden där hon varit förordnad samt att klienten önskat henne som ombud.

UTREDNING

A.J. har åberopat partsförhör under sanningsförsäkran med sig själv samt vittnesförhör med P.J., F.F. och D.E.

Arbetsgivaren har åberopat partsförhör under sanningsförsäkran med R.A. samt vittnesförhör med A.T., J.S. och D.A.

De hörda har uppgett i huvudsak följande.

A.J.

Efter avslutad examen jobbade hon på Migrationsverket och Skatteverket innan hon började som biträdande jurist hos Arbetsgivaren som således var

hennes första anställning vid advokatbyrå. Idag har hon en egen advokatbyrå.

Hon jobbade hos Arbetsgivaren den 2 november 2015 till den 30 januari 2018 med sedvanliga arbetsuppgifter som biträdande jurist. Hon jobbade mycket och gick i regel hem runt kl. 22 varje kväll. Hon jobbade självständigt med egna klienter och träffade inte R.A. jättemycket. Det fanns inget närvarokrav eller liknande från Arbetsgivarens sida. Under den första tiden hos Arbetsgivaren gick R.A. igenom hennes arbete men sedan R.A. sett att hon jobbade på bra kollade R.A. inte igenom hennes arbete något mer. Hon uppfattade att R.A. var mycket upptagen när hon var på kontoret.

Vad gäller hennes lönesättning hos Arbetsgivaren så hade hon provision om 35 procent samt semesterersättning. Hon sparade alla sina kostnadsräkningar från den 15:e varje månad till den 15:e nästkommande månad i en mapp samt fyllde i ett excel-ark som räknade ut allt. Hon lämnade kostnadsräkningarna och excel-arket till R.A. varje månad. På detta underlag betalades hennes lön sedan ut. Hon hade ingen fast lön. Det krävdes inget influtet arvode för att få lön. Hon skulle bara ge in underlaget före den 15:e varje månad och då fick hon lön den 25:e varje månad. Detta förfarande användes under hela anställningstiden hos Arbetsgivaren. Innan hon började fakturera i början fick hon under hösten 2015 en förskottslön så att hon skulle klara sig. Hon betalade tillbaka detta till R.A. sedan hon börjat fakturera.

Det är först i tingsrätten som hon hört av Arbetsgivaren att hon skulle ha haft en à contolön. Det har sagts att prutningarna skulle dras månadsvis, vilket hon uppfattade som att prutningar skulle dras av varje månad. Detta gjordes dock aldrig. Hon påtalade inledningsvis att hon ville att prutningar skulle dras månadsvis så att det inte skulle bli en ”chock-lön” senare. Hon har samtyckt till månadsjusteringar av lönen. Hon har aldrig godkänt att det ska vara någonting längre tillbaka som ska dras av senare.

Hon har inte haft någon insikt i vad Arbetsgivaren tjänat på henne. Hon kunde heller inte kontrollera att hon fått korrekt lön. Påståendet att hon inte skulle ha jobbat för Arbetsgivaren stämmer inte, vilket framgår av de fysiska akterna. Hon har också redovisat sitt arbete korrekt. Om hon har jobbat i kollegors ärenden är det rätt redovisat.

Arbetet hos Arbetsgivaren fungerade inledningsvis bra utan anmärkning. När R.A:s syster, G.A., började jobba hos Arbetsgivaren efter sommaren 2017 uppstod det dock problem. Hon drog inte jämnt med G.A. De båda satt i ett kontorslandskap tillsammans med två andra jurister. På grund av att G.A. tittade på serier, pratade högt i telefon och lyssnade på musik i det öppna landskapet blev hon störd i arbetet och fick tillåtelse av R.A. att sitta i ett konferensrum. Hon hade dock kvar sin ordinarie arbetsplats i det öppna kontorslandskapet. Under hösten 2017 fick hon ett sms från en kollega som sa att det hade börjat snackas på kontoret om att hon satt i konferensrummet och att R.A. var upprörd över detta. När hon kom tillbaka till kontoret en

dag var hennes saker undanplockade från konferensrummet och R.A. hade ett samtal med henne vilket resulterade i att hon fick flytta tillbaka till sin ordinarie arbetsplats. Det var jobbigt att ha samtalet med R.A. och hon blev ledsen. R.A. sa vid detta möte bl.a. att hon aldrig skulle kunna bli det hon ville om hon jobbade kvar. Efter detta fortsatte system G.A. med trakasserierna.

Som en del av arbetsuppgifterna hos Arbetsgivaren fanns en lista med veckodagar när de skulle svara på frågor från G.A. Ofta var hon inte på kontoret när det var hennes dag men hon försökte svara på alla frågor hon fick från G.A. En dag började G.A. prata arabiska med henne, vilket hon inte förstod. Hennes kollega Do. fick därför översätta. G.A. fortsatte att tilltala henne på arabiska, vilket resulterade i att Do. svarade på hennes frågor på hennes dagar. Då fick hon skäll av R.A. R.A. sa att hon skulle svara på frågorna när det var hennes dag. Hon sa då att hon inte kunde svara på grund av att G.A. pratade arabiska med henne.

G.A. drog in klienter till Arbetsgivaren via sociala medier som oftast inte gav någonting, det var alltså det man kan kalla för ”pro bono”-klienter. G.A. lämnade sådana ärenden på hennes bord men eftersom hon hade jättemycket att göra hann hon inte ringa klienterna. Hon fick på grund av detta skäll av R.A. Sedan sattes det upp en whiteboardtavla där juristerna skulle fylla i vilka åtgärder som vidtagits för vilka klienter men det hann hon heller inte göra. R.A. frågade då framför alla hur det kunde vara så svårt för henne att fatta när alla andra jurister kunde göra det. Det kändes förnedrande eftersom hon inte hade gjort något fel då hon inte haft tid för detta, vilket hon påtalat för R.A. tidigare. Sedan kände hon att hon inte orkade vara kvar eftersom det bråkades om allting kring henne. Hon sökte därför efter ett nytt arbete. Hon var ledig cirka en och en halv vecka under jul och nyår vid årsskiftet 2017/2018 och hon visste att hon skulle få en mindre lön på grund av detta. Hon underfakturerade dock inte under jul och nyår.

När hon var på sin juledighet fick hon ett annat jobberbjudande som hon tackade ja till. Hon sökte sig bort från Arbetsgivaren på grund av att G.A. trakasserade henne och för att hon fick skäll för allting. Hade hon blivit kvar hos Arbetsgivaren längre hade hon blivit sjuk. När hon kom tillbaka från juledigheten sa hon upp sig från Arbetsgivaren och skrev på nya avtal för den nya anställningen. R.A. frågade henne då varför hon ville sluta. Hon berättade att hon inte mådde bra och inte trivdes längre. Då sa R.A. att hon hade förstått att det varit så under en längre period. R.A. vidtog dock inte några åtgärder för att förbättra hennes arbetssituation. Arbetssituationen blev istället ännu värre.

Hon diskuterade slutdatumet för hennes anställning med R.A. Hon sa att om det var möjligt skulle hon gärna sluta i månadsskiftet januari/februari. R.A. svarade att de kunde titta på denna möjlighet efter att R.A. gått igenom hennes ärenden. Hon började gå igenom sina ärenden för att hon och R.A. skulle kunna sätta sig ner och gå igenom allting tillsammans. Detta tog dock tid eftersom hon hade många ärenden. Sedan fick hon kvittningslistan som

är åberopad som bevisning i målet. Eftersom hon såg ganska tidigt att det fanns felaktigheter i listan sa hon till R.A. att hon inte kunde kvitta enligt listan utan att hon ville gå igenom den först. Eftersom arbetet med att gå igenom kvittningslistan och sina ärenden tog tid var hon inte klar när R.A. ville ta mötet med henne. När hon själv bokade in ett möte med R.A. kom R.A. inte förrän vid lunch, vilket resulterade i att något möte aldrig blev av. Något möte om detta blev aldrig av senare heller. Hon gjorde dock en egen lista med korrekt angivna prutningar och påtalade dessa för Arbetsgivaren genom mejl via sitt ombud. Hon kan idag inte vitsorda alla prutningar som Arbetsgivaren har gjort eftersom det är felaktiga prutningar.

Efter att hon sagt upp sig kunde hon inte arbeta som förut på grund av att hon mådde så dåligt. Under denna tid fick hon muntliga förhållningsregler från R.A. som innebar att hon inte fick gå in på vissa delar av kontoret. Hon skulle be om lov för att ha möten i mötesrummet. Då började hon känna att det skulle bli jobbigt att vara där i tre månader under uppsägningstiden. Sedan kom de skriftliga förhållningsreglerna som getts in i målet, vilka bl.a. innebar att hon inte fick ta med dator eller akter från arbetsplatsen. Enligt förhållningsreglerna skulle hon inte kunna ha möten efter kl. 17.00, vilket gjorde det omöjligt för henne att arbeta som förut eller dra in samma lön som tidigare. Vidare angavs i förhållningsreglerna skärpta sjukskrivningsregler, vilket hon upplevde som kränkande och att Arbetsgivaren inte tog hennes mående på allvar. Arbetsgivaren påstår nu att skälet för förhållningsreglerna var att hennes debiterade tid minskat markant samt att hon skulle ha bett om mer anstånd än tidigare men detta stämmer inte. Eftersom hon hade en provisionsbaserad lön hade hon själv bara att förlora på att dra ner på faktureringen.

En konsekvens av de skriftliga förhållningsreglerna var att hon inte kunde gå på den tredje advokatkursen som hon hade blivit lovad av R.A. tidigare under hösten 2017 eftersom hon var tvungen att vara på kontoret vid detta tillfälle. Det var sagt hos Arbetsgivaren att jurister skulle gå en kurs per år och att arbetsgivaren skulle betala kursen som en förmån. Hon gick sedan kursen i februari/mars 2018. När hon sökte in till Advokatsamfundet hösten 2018 inkom det en stor mängd yttranden från R.A. som omfattade 80 sidor om hennes olämplighet. Trots R.A:s utlåtande tillstyrkte samfundet hennes ansökan och hon blev advokat i januari 2019.

Hon tog kontakt med sitt ombud för att det blev jobbigt med kvittningslistan. Hon och R.A. hade då ett möte där R.A. påtalade att det var olämpligt att hon hade kontaktat ett ombud och att det var tråkigt att de skulle behöva skiljas som ovänner. Sedan kvittades allt på kvittningslistan mot hennes lön. Den 25 januari 2018 fick hon alltså bara ut drygt 4 000 kr. Hon uppfattade det som att hon fått för låg lön eftersom det fanns felaktigheter i kvittningslistan. Arbetsgivaren hade således kvittat hennes lön mot ett felaktigt underlag.

Veckan innan hon hävde anställningen byttes hennes lösenord på arbetsdatorn ut. Hon kunde heller inte komma in på mejlen. Hon fick ett

sms av R.A. som sa att hon hade varit inne och bytt hennes lösenord. Då blev det riktigt jobbigt och det var under denna period som hon hade som mest kontakt med sitt ombud. Hon hade hjärklappning, sömnproblem, yrsel och upplevde att det svartnade framför ögonen. Arbetsgivaren tog inte henne på allvar. På fredagen veckan innan hon hävde anställningen sjukskrev hon sig, hon tror att det var den 26 januari 2018. Under helgen byttes det sedan lösenord en gång till på hennes mejl och i faktureringsprogrammet. Hon förlorade också åtkomsten till delar i datorn som hon tidigare hade haft åtkomst till. De frister hon hade efter helgen fick hon mejla om till domstolen från sin privata mejl eftersom hon ville vara lojal mot klienterna och Arbetsgivaren.

Innan hon frånträdde anställningen den 30 januari 2018 fakturerade hon för de ärenden som hon hade arbetat i för att hennes ombud sa att hon skulle göra det. Fakturorna upprättades innan hon blev sjukskriven men skickades på fredagen före frånträdandet. Hon skrev att det inte var någon slutfakturerings utan att hon fakturerade för att hon skulle sluta hos Arbetsgivaren. Hon vet inte skillnaden mellan att göra fakturor eller kostandsräkningar. Hon har följt anställningsavtalet och gjort det som ombudet sagt till henne att göra.

Hon arbetade efter sin sjukskrivning hos Arbetsgivaren av klientlojalitet. Anledningen till att hon var sjuk var arbetssituationen hos Arbetsgivaren och när hon inte var där kunde hon jobba.

Vad gäller arbetet i förvar den 30 januari 2018 gjordes detta med ett eget förordnade för en klient. Hon minns inte när behovet av detta möte uppstod. På kvällen efter att hon hävt sin anställning gick hon till klienten som var på förvaret och tog detta möte runt kl. 17-18, dvs. efter att hon hävt sin anställning cirka kl. 16.00. Personen på förvaret skulle ha utredning dagen efter så det gick inte att skjuta på mötet. Förutom hon själv och klienten deltog även tolken F.F. på mötet. Direkt efter detta möte tillträdde hon sin nya anställning Guard Advokater. Faktureringen för detta möte skedde från den nya arbetsgivaren. Hon började arbeta hos den nya arbetsgivaren direkt efter mötet på förvaret den 30 januari 2018.

Efter anställningens upphörande vet hon att R.A. har ringt till hennes nya chef och talat illa om henne. Sedan bytte hon tjänst och började jobba hos en annan advokat, P.W., vilken R.A. också ringde till för att tala illa om henne. R.A. frågade P.W. varför han anställt henne när hon och R.A. hade en konflikt. Det var jobbigt att R.A. inte hade släppt detta. Varenda gång hon skulle byta anställning skulle hon få höra att hennes före detta chef ringt och pratat illa om henne.

Vad gäller Arbetsgivarens grund för genkärömdet, att hon har orsakat skada för Arbetsgivaren genom att häva sin anställning, hade hon sannolikt varit sjukskriven fram tills hennes anställning upphört om hon inte hävt anställningen. Hon tyckte det var obehagligt att gå tillbaka.

Vad gäller de tre klienter som Arbetsgivaren gör gällande inte har betalat hade hon visserligen inledande möten med dessa men det var osäkert om de kunde betala och något ärende påbörjades aldrig. Hon har inte utfört något arbete som hon hade kunnat fakturera för. Vidare finns det inget som hindrar Arbetsgivaren från att fakturera dessa klienter nu.

Vad gäller det merarbete om 24,5 timmar som Arbetsgivaren gör gällande har skett på grund av hennes frånträdande är detta troligtvis fakturor som hon hade skickat in utifrån det faktiska arbetet hon hade gjort. Sedan har R.A. lagt till poster på fakturorna som hon inte vet vad de kommer ifrån. Hon har uppfattat det som att R.A. försökt att salta hennes uppdrag och att det är det Arbetsgivaren nu kräver skadestånd för.

Det är vidare orimligt att hon ska betala Arbetsgivarens kostnader för dess löneadministration. Dessa kostnader hade dessutom kunnat undvikas om R.A. kommit till det möte som hon bokade med henne. Hon hade vidare markerat upp alla ärenden som skulle arkiveras med post-it-lappar. Slutligen har det funnits ett principalansvar.

Hon ville egentligen inte väcka talan mot Arbetsgivaren men hon kände sig tvungen eftersom hon inte fick någon respons.

R.A.

Hon blev advokat i maj 2013 och startade då verksamheten. A.J. var en av hennes första anställda.

Under 2017 och 2018 var det cirka fem till sex jurister och lite administrativ personal. Hon hade initialt en sekreterare som pratade svenska. Men eftersom klientbasen bestod till 90 procent av arabiskspråkiga blev det en stor belastning för henne när hon var den enda som kunde arabiska. Därför anställdes hennes syster G.A. som sekreterare som också är arabisktalande. G.A. fångade upp flera nya ärenden och minskade Arbetsgivarens tolkkostnader.

När A.J. anställdes kom hon direkt från Migrationsverket och hon var därför kunnig inom migrationsrätt och behärskade det rättsområdet väl. A.J. kom därför att jobba mer och mer självständigt med de migrationsärenden som byrån hade. Hon var dock alltid tillgänglig för A.J. som principal. Men eftersom A.J. jobbade inom ett område som hon behärskade behövde hon inte henne som principal lika mycket som övriga jurister. A.J. var ambitiös och trevlig och det var inga konflikter med henne förrän hävningen av hennes anställningsavtal blev aktuellt. Provisionsbaserad lön var A.J:s önskemål och det funkade bra. Eftersom A.J. var hennes första anställda var hon mån om att A.J. skulle ha bra arbetsvillkor. Hon höjde t.ex. hennes provision till 35 procent. Eftersom bolaget var helt nytt när A.J. anställdes var hon inte säker på när pengar skulle flyta in i bolaget. A.J. fick därför förskott på lönen. A.J. bad sedan om ytterligare förskott på lönen, vilket hon fick.

När A.J. fick egna förordnanden och beslut började hon få à contolön. Från det att A.J. lämnade in kostnadsräkningar fick hon alltså betalt och byrån tog på sig att betala ut lön i enlighet med de kostnadsräkningar hon lämnade in. Hela tiden fanns dock överenskommelsen att när domstolar och andra betalade in medel till bolaget så skulle det stämma av så att det överensstämde med de kostnadsräkningar som hade lämnats in. A.J. uttryckte aldrig några synpunkter om detta upplägg som alltså gick ut på att A.J. skickade in kostnadsräkningar löpande och fick lön därefter och sedan när beslut kom i ersättningsfrågan skulle lönen justeras. Det var självklart att om hon fått utbetalt pengar som hon inte hade rätt till på grund av prutade kostnadsräkningar så skulle betala tillbaka det. När hon började ana att det borde ha meddelats beslut i A.J:s ärenden fick hon ligga på A.J. mycket för att hon skulle komma in med besluten löpande. Hon påpekade detta för A.J. på alla möjliga sätt - hon sa det personligen, mejlade och tog upp det vid personalmöten till samtliga jurister som hade provisionslön. För övriga jurister som hade provisionslön var detta inget problem då de kom in med besluten med prutningarna löpande. A.J. sköt dock upp detta för att hon hade mycket att göra. Även hon själv hade för mycket att göra. A.J. sa att hon skulle inkomma med prutningarna efter sin semester.

Det visade sig att upplägget med provisionsbaserad à contolön blev tidskrävande för Arbetsgivaren eftersom Arbetsgivaren inte hade insyn i vilka beslut som meddelades då dessa endast skickades till den aktuella juristen. Hon övergick därför mer och mer till fast lön för andra anställda på byrån.

Vad gäller incidenten med konferensrummet som A.J. gjort gällande anfördes följande. På kontoret fanns det två avskilda rum. I det ena rummet satt Sigma Tolkförmedling, dvs. hennes syster D.A. som är ekonom. I det andra rummet satt hennes syster G.A. Sedan fanns det konferensrum för möten. Vid ett tillfälle tog A.J. över det största konferensrummet. Kollegorna klagade då att de aldrig fick möjlighet att ha möten i konferensrummet eftersom A.J. hade tagit över det. När de andra juristerna skulle ha möte fick de plocka under A.J:s saker. Eftersom det skapat irritation bland övriga jurister fick hon ta ett samtal med A.J. för att förklara att alla jurister måste få tillgång till konferensrummet och att inga akter fick ligga framme där. Hon framförde detta på ett sakligt sätt och var inte elak.

Vad gäller det som A.J. anført om ”pro bono”-uppdrag anfördes följande. Arbetsgivaren fick in mycket nya ärenden sedan G.A. börjat och det fanns en policy på byrån att återkoppla till nya klienter inom tjugofyra timmar. Detta var en ärendeingång och genererade uppdrag för alla jurister på byrån. När G.A. fick in sina förfrågningar hade de en lista där varje jurist fick en jourdag när de skulle återkoppla till klienten. Det stämmer att dessa förfrågningar inte alltid var särskilt givande men många gånger kom det in stora uppdrag från detta. Systemet med jourdagar fungerade bra och juristerna bytte dagar sinsemellan om de t.ex. hade förhandling en viss dag. För att kvalitetssäkra att byrån höll vad de lovat och så att inget skulle falla mellan stolarna användes en whiteboardtavla där alla nya ärenden från G.A.

skrevs upp och alla jurister noterade vilka åtgärder som vidtagits i vilka ärenden. Om detta missköttes tog hon upp detta på personalmöten men hon var aldrig otrevlig. A.J. skötte detta upplägg i början men runt december 2017, när A.J. antagligen redan visste att hon skulle lämna Arbetsgivaren, började det komma klagomål om henne. Kollegor tyckte att A.J. var nonchalant och att hon inte återkopplade till klienter som hon skulle på sina jourdagar. Eftersom hon märkte att A.J. inte jobbade lika mycket som förut tog hon ett samtal med henne. A.J. bad om att bli borttagen från listan med jourdagar eftersom hon hade mycket att göra. Hon tog därför bort A.J. från listan men sa att det hade varit bättre om A.J. sagt detta från början än att låta saker ligga. Hon berättade för de anställda på ett kontorsmöte att A.J. tagits bort från listan för att hon inte hann med. Hon var alltid mån om att ingen av de anställda skulle bli utarbetad.

Vad gäller A.J:s påstående om att G.A. skulle ha pratat arabiska med henne har hon aldrig hört talas om detta förut. När G.A. kommunicerade med de arabisktalande på byrån använde hon i första hand arabiska. Hon har dock alltid sagt till G.A. och de arabisktalande att prata svenska om de började prata arabiska med varandra när andra anställda var med som inte kunde arabiska. Hon vet att personkemin mellan G.A. och A.J. inte var den bästa men att G.A. skulle ha gett A.J. instruktioner på arabiska är helt främmande för henne. Hon vet att A.J. bjöd in till en after work en gång utan att bjuda G.A. och att G.A. blev ledsen av det.

Vad gäller påståendena om att A.J. skulle ha tvingats arkivera anfördes följande. Det är hennes syster D.A. som driver Sigma Tolkförmedling som sköter arkiveringen hos Arbetsgivaren. Eftersom A.J. skulle skicka in en referenslista till Advokatsamfundet bad A.J. att D.A. inte skulle ta hennes arkivhög utan att A.J. skulle gå igenom och sedan arkivera högen själv för att kunna färdigställa listan. Att D.A. inte arkiverade A.J:s ärenden var alltså helt och hållet på A.J:s egen begäran. Det var inte fråga om att A.J. på något sätt straffades i och med detta.

A.J. sa upp sig under sin juledighet vid årsskiftet 2017/2018 för att följa med en annan jurist som slutat på byrån till Guard Advokater. Hon tog absolut inte detta personligt. A.J. började dock förändras efter att hon sagt upp sig. A.J. svarade t.ex. inte när hon sa god morgon. Hon har i efterhand förstått att A.J. under denna period även talade illa om henne. Trots A.J:s agerande hade byrån en kurs på Yasuragi där det hölls tal för A.J. och där hon önskade A.J. lycka till.

I januari 2018 märkte hon att A.J. började lägga in "klientmöte" i sin kalender kvällstid trots att A.J. fått instruktioner om att hon i kalendern skulle skriva klientens namn och var det var för typ av möte. Det blev totalt elva möten som A.J. la in som "klientmöten" kvällstid utan närmare beskrivning. Eftersom A.J. inte gjort så tidigare blev hon misstänksam. Hon gick igenom tidregistreringssystemet utan att hitta något. Hon ringde upp klienter som sa att de haft klientmöten med A.J. men som sa att de skulle betala senare. A.J. hade alltså tagit möten utan att registrera dem hos

Arbetsgivaren. Det fanns fullmakter i ärendena och i något av dem hade A.J. även överklagat. Arbetsgivarens policy är att ta betalt i förskott. A.J. borde därför ha registrerat de klientmöten hon hade så att Arbetsgivaren skulle kunna ta betalt för dessa. A.J. hade redan runt den 15 januari 2018 skickat ut fullmakter med den nya arbetsgivarens logga. Vad gäller mötet i förvaret den 30 januari 2018 hade A.J. fått förordnande i det ärendet en vecka tidigare. A.J. hade alltså tagit emot detta ärende utan att registrera det hos Arbetsgivaren. Pengarna för detta kom därför aldrig Arbetsgivaren tillhanda.

Sedan A.J. sagt upp sig uppmanade hon A.J. att inkomma med en sammanställning över hennes pågående ärenden. Efter mycket om och men sa A.J. att de behövde göra upp och de bokade därför ett möte. På morgonen när mötet skulle hållas var hennes dotter sjuk och hon kunde därför inte komma in till kontoret som planerat. Hon tänkte dock att A.J. skulle vara kvar på kontoret och att de kunde ta mötet senare. När hon väl kom in på kontoret skulle A.J. ha ett annat möte. När hon öppnade sin mejl såg hon ett mejl från A.J:s ombud. Hon blev chockad över att A.J. hade anlitat ett ombud eftersom de inte hade haft några konflikter. Hon sa till A.J. att hon tyckte att det var jättetråkigt att det blev så men hon skällde inte ut A.J. för detta. Hon kände sig dock förhindrad att prata direkt med A.J. A.J. sa att hon också borde anlita ett ombud. Hon blev ställd eftersom hon inte tyckte att situationen var komplicerad. Sedan gick allting väldigt fort. Hon fick först ett brev den 23 januari 2018 som handlade om att de skulle hitta en snabb lösning. Sedan fick hon ytterligare en skrivelse från A.J:s ombud den 25 januari 2018. Eftersom det bara var två dagar mellan breven hann hon knappt kontakta sitt ombud. Hon tänkte att hon skulle få skälig tid att titta på detta med sitt eget ombud. Det var en oerhört stressande situation och hon förstod inte riktigt vad som hände och hade aldrig haft en liknande konflikt tidigare.

Vid ett tillfälle när hon gick in i faktureringsystemet såg hon att tolv fakturor hade skapats av A.J. under A.J:s sjukskrivningen. Detta trots att jurister inte fick skapa fakturor själva eftersom det var något som endast gjordes vid bokföringen. Vissa av fakturorna gällde ärenden där hon själv var förordnad som försvarare. Hon förstod inte varför A.J. hade gjort detta och insåg att det skulle bli väldigt jobbigt rent administrativt att ordna. Hon förstod inte heller varför A.J. hade skrivit till domstolarna att hon skulle sluta. Hon låste därför ut A.J. från faktureringsystemet för att stoppa det som hände och tänkte att hon skulle ta upp det med A.J. på måndagen på kontoret. Det var dock inte fråga om någon avstängning från arbetet. Hon förstod dock att i och med detta så var A.J. på väg bort från Arbetsgivaren. När måndagen kom var hon inte säker på om A.J. skulle komma in på kontoret. Det var flera deadlines i A.J:s ärenden den måndagen och A.J. hade inte begärt anstånd hemifrån som hon hade gjort tidigare när hon varit sjukskriven. A.J. svarade inte heller när hon försökte kontakta henne. Detta resulterade i att två andra jurister fick sitta och skriva A.J:s överklaganden till sent på kvällen.

Hon beslutade att nya förhållningsregler skulle skickas till A.J. på grund av att A.J. var hemma och arbetade så mycket. Det var viktigt att A.J. var på arbetsplatsen där det fanns sekreterare som kunde fakturera. Det var även illojalt av A.J. att sätta ut klientmöten sena kvällar utan att skriva vad det var för möten. Hon kunde inte lita på att A.J. skulle ta med sig akterna tillbaka till kontoret när hon satt och jobbade med dem hemma. Villkoret om sjukintyg ville hon ha eftersom hon märkte att A.J. jobbade hemifrån när hon var sjuk, vilket hon inte skulle göra.

Sedan kom hävningen från A.J. den 30 januari 2018. Eftersom A.J. vid det laget ännu inte gett in någon sammanställning över sina ärenden och prutningar fick hon själv sammanställa detta, vilket tog mycket tid i anspråk. Hon skickade sammanställningen till A.J. för att få hennes synpunkter och meddelade även att detta skulle dras av på januarilönen, vilket sedan hände. Hon själv har aldrig tidigare hanterat A.J:s lön men eftersom bokföraren var på semester betalade hon ut allt till A.J. enligt A.J:s begäran. Därför missade hon att dra bort skatten innan semesterlönen betalades ut. A.J. fick alltså initialt för mycket betalt.

Sedan A.J. gått över till den nya arbetsgivaren blev klienter som sökte A.J. hänvisade till den nya arbetsgivaren. A.J. fick också ut alla sina akter. Kvar hos Arbetsgivaren blev de ärenden där endast hon själv var förordnad i. Hon fick själv gå igenom A.J:s arkivhög för att se om det fanns några frister i ärendena. Detta gjorde hon och system D.A. på kvällar och helger. A.J. hade vidare raderat möten från sin kalender så om hon inte hade gått igenom A.J:s ärenden hade hon missat flera viktiga förhandlingar. Hon tänkte att detta måste vara ett sätt för A.J. att jävlas med henne. Den tid om tjugofyra och en halv timme som yrkats ersättning för i genkärörmålet är i underkant. Hon var tvungen att nysta i varje ärende som A.J. lämnat eftersom A.J. inte lämnat en egen sammanställning av sina ärenden.

Vad gäller A.J:s påstående om att hon skulle ha saltat A.J:s kostnadsräkningar hade A.J. flera kostnader som hon inte hade lagt in som poster i kostnadsräkningarna, t.ex. tolkkostnader. Hon la därför in de poster som saknades i kostnadsräkningarna, vilka i stort sett accepterades av domstolarna. Det vanliga när en jurist slutar är att hon och juristen tillsammans går igenom de kvarstående ärendena och kostnadsräkningar men nu fick hon göra detta själv.

Hon har aldrig uppfattat att A.J. mådde dåligt på det sätt som hon nu gör gällande. Hon visste dock att A.J. alltid hade en period på hösten när hon mådde sämre än vanligt.

Hon har aldrig hotat A.J. med några repressalier.

Hon har inte sagt att A.J. aldrig skulle få en krona mer från Arbetsgivaren. När det gällde delegering på byrån hade hon infört att alla delegeringar skulle gå via henne så att hon kunde se till att det inte blev en skev arbetsfördelning. Regeln var alltså till för att måna om de anställda.

Vad gäller påståendena om att hon skulle ha kontaktat A.J:s nya arbetsgivare så stämmer inte detta. Den nya arbetsgivaren ringde däremot till henne och berättade att A.J. börjat arbeta hos dem. Hon bad den nya arbetsgivaren att skicka en lista med A.J:s ärenden. Hon berättade för den nya arbetsgivaren att det inte var några "hard feelings" mellan henne och A.J. Hon upplevde inte att det fanns någon konflikt med A.J. för att hon gått till en ny byrå. Hon är därför oerhört förvånad över hur A.J. nu beskriver henne.

P.J.

Han är bror till A.J. Vid årsskiftet 2017/2018 var det rörigt för A.J. och han vet att hon ofta jobbade sent. A.J. mådde inte bra under denna tid och berättade att hon kände sig trakasserad på jobbet och att hon inte kunde jobba tillsammans med kollegorna. Han vet att A.J. under uppsägningstiden inte fick vara på kontoret och inte fick ta med sig material hem från kontoret. Hon hade därför svårt att sköta sina arbetsuppgifter. När han följde med A.J. till kontoret för att hämta de aktlådor hon hade kvar blev de bara insläppta i receptionen men A.J. fick inte gå till sin arbetsplats. De satt och väntade i receptionen ganska länge innan A.J:s chef kom utstormande och la fram ett papper till A.J. som hon skulle skriva på. Han förstår inte varför chefen inte kunde avsluta A.J:s anställning på ett schysst sätt.

F.F.

Han jobbar som tolk och tolkar dari, hindi och hazari hos myndigheter och advokatbyråer. Under våren 2018 mådde A.J. inte bra, hon var nedstämd. Hon sa det till honom efter att det varit på möten tillsammans. Hon berättade att hon var hårt pressad och att hon blivit utskälld av R.A. Vidare berättade A.J. för honom att R.A:s syster, G.A., störde henne i sitt jobb bl.a. genom att prata arabiska, titta på serier och lyssna på musik. Att A.J. var ledsen var kopplat till hennes arbete. Han minns inte när han senast träffade A.J. under denna period men han var med på ett möte i ett förvar när A.J. jobbad för en ny arbetsgivare.

D.E.

Han började arbeta som biträdande jurist för R.A. på hösten 2016. Han blev nära vän med A.J. som hjälpte honom mycket eftersom R.A. inte var på kontoret så ofta. A.J. jobbade mycket och var ofta kvar sent på kontoret. Sedan vet han att det var en period då A.J. jobbade mycket hemma. Han har inga synpunkter på hur R.A. skötte sitt principalansvar men det fanns situationer då han önskade att hon var mer tillgänglig. Han förstår dock att R.A. hade mycket att göra och inte kunde vara tillgänglig hela tiden. Då hade han istället A.J. som han kunde bolla med.

A.T.

Hon var anställd som advokat hos Arbetsgivaren från februari 2017 till februari 2019 och jobbade tillsammans med A.J. Idag jobbar hon inom polisen.

Vad gäller kontoret hos Arbetsgivaren så bestod det av totalt sex rum. Det fanns konferensrum som användes för klientmöten och personalmöten. Tanken var att juristerna skulle sitta på sina platser och arbeta och att konferensrummen skulle användas till möten. Hon minns inte vilken utsträckning som A.J. satt i ett av konferensrummen men man kanske kan säga att hon började använda det som kontor. Det är möjligt att folk på kontoret reagerade på att A.J. tog det största konferensrummet.

G.A. är R.A:s syster och hennes formella titel hos Arbetsgivaren var sekreterare. G.A. arbetade hos Arbetsgivaren samtidigt som hon. G.A. skötte mycket av de kontakter som kom in via Facebook som ofta var arabisktalande. De hade ett system där G.A. lämnade lappar till juristerna med kontakter så att de blev jämnt fördelade. G.A. skrev också upp ärendena på en tavla för att kunna följa vad som hände. Så som hon minns det ville A.J. inte ha dessa ärenden för att hon hade för mycket annat arbete. Tanken var att juristerna skulle dela lika på ärendena. Hon kan inte säga att hon minns att G.A. har pratat illa om A.J. för att A.J. inte skulle ha ringt upp klienter. Hon kan inte säga hur det blev i praktiken om A.J. fick ärenden som hon inte återkopplade på.

Hon kan inte säga om G.A. pratade illa om A.J. på arabiska med en elak ton eftersom hon inte förstår arabiska. Hon kan inte heller minnas att R.A. skulle ha haft en elak ton mot A.J. R.A. kan ha en viss ton ibland men det är så hon fungerar, vilket man får lära sig. R.A. har inte varit elak.

Hon har inte hört eller sett något om att R.A. ska ha hotat A.J. med repressalier.

Hon känner inte igen att A.J. skulle ha blivit utskälld inför övriga anställda i början av 2017 för att A.J. inte fyllt i ärendestatus på en whiteboardtavla. Hon har heller inte sett eller hört något om att R.A. skulle ha sagt något särskilt i samband med att A.J. sa upp sig den 2 januari 2018. Hon har vidare inte upplevt att A.J. blev utsatt för kränkande särbehandling av R.A. eller att hon skulle ha blivit utsatt för trakasserier efter anställningens upphörande.

Hon vet inga exakta detaljer men har förstått att det funnits en konflikt mellan A.J. och R.A. I samband med att konflikten uppstod vet hon att A.J. skickade fakturor till tingsrätterna. Hon skickade ut fakturor i ärenden som hon utfört i R.A:s namn och skickade ut räkningar i vilka hon inte hade fyllt i allt arbete som hon hade gjort. Hon vill minnas att R.A. reagerade på detta genom att ta ifrån A.J. hennes dator och telefon. A.J:s agerande skapar ju ett rykte som inte är så trevligt för Arbetsgivaren.

Hon har inte hört något om att R.A. skulle ha sagt att A.J. inte skulle få en krona mer när A.J. erbjöd sig att hjälpa kollegor. Hon vet dock att R.A. ville att man skulle kolla med henne först om man bad någon annan om hjälp så att arbetsfördelningen blev jämn.

Hon har inte hört något om att A.J. jobbade ”pro bono” efter uppsägningen. Spontant undrar hon hur det hade varit möjligt när A.J. inte hade någon dator. Det enda hon kan tänka sig som ”pro bono” är ärendena som skrevs upp på whiteboardtavlan. Tanken var dock inte att dessa skulle vara ”pro bono” utan att det skulle bli ärenden som de kunde ta betalt för. Alla jobbade med dessa ärenden och det handlade om cirka 15 minuters gratis rådgivning och sedan skulle man ta betalt om det blev ett ärende.

Hon har inte hört något om att A.J. fick sköta sin egen arkivering. I regel sköttes arkiveringen av sekreteraren men det kan hända att någon i undantagsfall fick göra detta själv.

Det var bara hon och A.J. som hade provisionsbaserad lön. A.J. hade ren provision medan hon själv hade en kombinationslön. När hon började hos Arbetsgivaren fick hon förklarat för sig att hon skulle använda ett excel-ark och fylla i hur mycket hon hade debiterat. Varje månad den 15:e skulle hon skicka in excel-arket till den ekonomiansvariga eller R.A. Hennes provisionslön grundades på detta underlag. Om hon före den 15:e varje månad fick tillbaka en dom där det stod att hennes ersättningsanspråk hade prutats på så skulle hon lägga in det direkt i excel-arket. Om hon fick domen efter den 15:e varje månad så skulle hon dra av det på nästa månads fakturering. Så länge hon var anställd hos Arbetsgivaren var det detta som var sagt. Efter att ha pratat med A.J. vet hon att A.J. och R.A. hade pratat om en annan lösning tidigare. A.J. och R.A. hade diskuterat om de skulle ha en kvartalsavstämning eller en halvårsavstämning. Det hade dock aldrig hänt. Hon har hört att R.A. påtalat att A.J. skulle göra på det sätt som hon gjorde varje månad.

J.S.

Hon jobbade först som biträdande jurist och sedan som advokat hos Arbetsgivaren från augusti 2017 till april 2020. Under en period jobbade hon hos Arbetsgivaren samtidigt som A.J. jobbade där. Hon kan inte minnas att A.J. suttit i ett konferensrum och använt det som kontor. Men det är säkert så att A.J. har suttit där eftersom det ibland kunde behövas lite mer avskildhet och då fick de anställda sitta i konferensrummen. Hon kan inte minnas att A.J. har blivit utkastad från ett konferensrum.

G.A., R.A:s syster, jobbade ett tag hos Arbetsgivaren samtidigt som hon själv jobbade där. Hon minns inte om G.A. uppmärksammat något särskilt för A.J. men alla har någon gång blivit påmind av G.A. om de inte ringt någon klient som skulle ringas.

Eftersom hon inte kan arabiska vet hon inte om R.A. och/eller G.A. har talat illa om A.J. på arabiska. Hon har inte sett eller hört att A.J. blivit hotad med repressalier. Hon har inte sett något om att A.J. skulle ha blivit utskälld på grund av att hon inte fyllt i status på en whiteboardtavla. Hon har inte hört något om att R.A. skulle ha sagt något särskilt när A.J. sa upp sig den 2 januari 2018. Hon kan inte minnas att A.J. blivit trakasserad, varken före eller efter hennes anställning hos Arbetsgivaren upphörde. Hon känner inte

till något om att A.J. skulle ha blivit avstängd från arbetet. Hon vet inget om att A.J. skulle ha arkiverat sina ärenden själv.

Det kunde hända att de anställa hos Arbetsgivaren fick ”pro bono”-uppdrag. Som hon minns det var det nya eller befintliga klienter som bad om hjälp som Arbetsgivaren inte tog betalt för. Hon kan inte minnas att A.J. fick mer ”pro bono”-uppdrag sedan hon sagt upp sig.

D.A.

Hon är syster till R.A. Sedan fyra år tillbaka driver hon företaget Sigma Tolkförmedling som utöver tolkförmedling även erbjuder ekonomiska tjänster till framförallt advokatbyråer. Sigma Tolkförmedling har utfört tolkuppdrag och skött bokföring, lönehantering och fakturering åt Arbetsgivaren.

A.J. var anställd hos Arbetsgivaren samtidigt som Sigma Tolkförmedling var anlitade där. Hon skötte alla löneutbetalningar åt Arbetsgivaren och hanterade bl.a. A.J:s lön som var provisionsbaserad. A.J. inkom varje månad med en lista på de ärenden som hon hade jobbat med den månaden. Provisionen baserades på det underlag som A.J. inkom med. När det kommer till domstolarnas prutningar så var tanken att det skulle dras av men det skedde aldrig med A.J. Med A.T., som också var anställd hos Arbetsgivaren, var det aldrig några problem med detta. Hon kunde ibland se på Arbetsgivarens konto att det hade skett prutningar och hon påtalade detta för A.J. men det hände aldrig någonting med det.

Sigma Tolkförmedling skickade en faktura till Arbetsgivaren den 2 mars 2018 som uppgick till 28 438 kr som avsåg tre poster; genomgång av prutningar á 15 timmar, genomgång av ärenden á 15 timmar och löneunderlag/semesterersättning á 5 timmar. Vad gäller genomgången av prutningar avser det att hon fick gå igenom varenda kostnadsräkning som A.J. hade haft samt jämföra med de löneutbetalningar som skett till A.J. eftersom A.J. inte inkom med sina prutningar själv. Utifrån denna genomgång fick hon fram att det hade skett 28 prutningar som A.J. skulle gå igenom. Vad gäller genomgång av ärenden avser det att hon fick gå igenom alla A.J:s ärenden för att veta vilka som var aktiva och inte eftersom A.J. inte lämnade en sådan lista själv. A.J. inkom dock med en lista den 31 januari 2018, så hennes jobb var egentligen onödigt. Eftersom de inte visste om A.J. skulle inkomma med någon lista var hon dock tvungen att göra det själv för klienternas skull. Det var fler saker som hon fick undersöka med anledning av att A.J. avslutade anställningen. Det inkom ett dagboksblad i något ärende som över huvud taget inte hade blivit registrerat hos Arbetsgivaren. Hon fick därför gå igenom hela A.J:s kalender för att se vilket ärende det var fråga om. Det visade sig att det var totalt 18 ärenden i A.J:s kalender som inte var registrerade hos Arbetsgivaren. Hon hittade i samband med detta en fullmakt för A.J. Hon fick fram uppgifter om att A.J. hade kommit överens med tre klienter om att klienterna skulle betala när ärendena avslutades. Vad gäller två av dessa klienter hade A.J. kommit

överens om ett fast pris om 5 000 kr och vad gäller den tredje klienten var det bara sagt att denna skulle betala senare.

Vid ett tillfälle när hon jobbade med Arbetsgivarens bokföring såg hon att A.J. hade utfärdat 15 nya fakturor i faktureringsystemet, trots att hon fått tydliga instruktioner om att jurister endast skulle utfärda kostnadsräkningar men inga fakturor. A.J. hade gått för dagen och hon kom inte nästa dag så hon fick inget svar på vad som var skälet till att fakturorna hade utfärdats. Hon såg att A.J. missat att skriva in flera poster i fakturorna om totalt cirka 20 000 kr. Det rådde kaos i A.J:s ärenden och arbete när A.J. lämnade anställningen. Flera av A.J:s kollegor fick jobba mer eftersom A.J. inte berättade vilka ärenden som hon hade begärt anstånd i och inte. Hon och R.A. fick jobba hela helgen för att reda ut allt. Hon har jobbat mycket gratis för att reda upp efter A.J.

DOMSKÄL

Huvudkäromålet

A.J. har gjort gällande att hon på grund av Arbetsgivarens agerande haft rätt att frånträda anställningen med omedelbar verkan och att denna därför är skyldig att utge allmänt skadestånd och lön. De skäl som anförts för frånträdet har kort bestått i att Arbetsgivaren utan rätt kvittat lön, att Arbetsgivaren inte betalat ut lön för januari och februari 2018 och inte heller semesterersättning samt att A.J. varit utsatt för trakasserier från Arbetsgivarens sida.

Otillåten kvittning

A.J. har gjort gällande att grund för kvittning inte förelegat. Hon har härvid hävdad att hon inte medgett kvittning, att avdragen på lön varit hänförliga till för långt bak i tiden, att de varit felaktiga och gjorts med felaktiga underlag och att hon inte fått betalt för det arbete hon utfört. Arbetsgivaren har vitsordat att kvittning skett men uppgett att A.J. både skriftligen och konkludent medgett att kvittning fick ske.

Tingsrätten konstaterar att A.J. frånträtt anställningen den 30 januari 2018, varför Arbetsgivarens kvittning av februarilönen inte kan åberopas som skäl för att frånträda anställningen. A.J. har haft provisionslön hos Arbetsgivaren innebärande att hon erhållit 35 % av det hon omsatt. Enligt Arbetsgivaren skulle hon den 15:e varje månad redovisa de kostnadsräkningar hon gett in till domstolar och andra myndigheter den senaste månaden varvid hon erhöll lön utifrån dessa. För det fall kostnadsräkningar sedermera var föremål för prutning av domstolar och myndigheter skulle detta dras från senare löner, dvs. kvittning skulle ske. Arbetsgivaren har presenterat omfattande bevisning till stöd för att prutningar skett och i vilken omfattning. Arbetsgivaren har vidare gjort gällande att man påmint A.J. att redovisa de prutningar som skett men att hon inte gjort det varför det, när hon sa upp sig

den 2 januari 2018 med tre månaders uppsägningstid, blev kort om tid att justera detta.

Tingsrätten finner att det förefaller rimligt att Arbetsgivaren vid provisionslön inte slutligt kan stå för utbetalningar avseende intäkter som sedermera inte kommer in på grund av prutningar som sker och att påståendet om en reglering med kvittning inte låter osannolikt utan tvärtom logiskt. Av åberopade mejl och förhör med bl. a. A.T. och D.A. framgår enligt tingsrätten att A.J. har varit medveten om detta och att i vart fall ett konkludent avtal om detta förelegat mellan parterna. A.J. har därmed medgett kvittning. Arbetsgivaren har vidare enligt tingsrätten genom den åberopade bevisningen styrkt att prutningarna uppgått i den omfattning som påståtts. Sammantaget finner tingsrätten att Arbetsgivaren på grund av A.J:s medgivande inte företagit en otillåten kvittning avseende januarilönen. A.J:s invändning om att det i vart fall varit en otillåten kvittning på grund av att Arbetsgivaren inte tagit in s.k. beneficiebesked från Kronofogdemyndigheten gäller inte den situationen när det föreligger ett medgivande till kvittning. Samma resonemang föreligger såvitt avser februarilönen. Inte heller finner tingsrätten att det framkommit att överenskommelsen om kvittning kan anses ha varit oskälig jämligt 36 § avtalslagen.

Lön

Eftersom tingsrätten funnit att Arbetsgivaren ägt rätt att kvitta prutningarna mot den ifrågavarande lönen finner tingsrätten att A.J. inte har något krav på lön och att hon därmed inte haft rätt att frånträda anställningen på dessa grunder.

Semesterersättning

A.J. har i brev till Arbetsgivaren den 25 januari 2018 uppgett att hon haft krav på bl. a. semesterersättning med 28 950 kr. Arbetsgivare har i brev den 29 januari samma år vitsordat att betalning av semesterersättningen ska ske och har också betalat denna den 31 januari 2018. Grund för frånträdande av anställningen med omedelbar verkan har därmed inte förelegat.

Trakasserier

Flera av A.J:s påståenden om trakasserier förefaller relativt vaga och i flera avseende svåra att dra entydiga slutsatser av. Arbetsgivaren har nekat till att trakasserier skett samt lämnat rimliga förklaringar till flera av A.J:s påståenden, såsom hennes arbete i konferensrummet samt även Arbetsgivarens förhållningsregler i anledning av att A.J. under sin uppsägningstid hotat med att frånträda anställningen och kräva skadestånd. Både A.T. och J.S., som inte längre arbetar hos Arbetsgivaren, har vittnat och uppgett sammanfattningsvis att de inte upplevt att A.J. skulle ha varit utsatt för trakasserier. Även A.J:s bror, en tolk och en tidigare anställd har vittnat till A.J:s fördel men det kan konstateras att ingen av dem varit

anställd hos Arbetsgivaren under den tid som de ifrågavarande trakasserierna skulle ha ägt rum. Sammantaget finner tingsrätten att A.J. inte gjort sannolikt att hon varit utsatt för trakasserier som skulle grunda skäl för att frånträda anställningen med omedelbar verkan.

Vidare har det av uppgifterna från R.A., som får stöd av uppgifterna från bl. a. A.T., om att A.J. tvingats att utföra ”probono”-arbete framgått att det inte rört sig om detta utan avsikten med att svara på frågor var att det skulle inbringa ärenden till byrån. A.J. har dessutom befriats från detta när hon sagt till.

Inte heller de förhållningsregler som A.J. fått kan anses ha inneburit trakasserier som gett skäl att frånträda anställningen med omedelbar verkan.

Slutsats

Sammantaget finner tingsrätten mot bakgrund av ovanstående att A.J. inte haft rätt att frånträda anställningen jämlikt 4 § tredje stycket LAS.

A.J:s talan såvitt avser skadestånd för brott mot LAS och kvittningslagen samt yrkad ersättning för lön för januari och februari 2018 ska följaktligen ogillas.

Genkäromålet

A.J. har, som det får förstås, i första hand invänt att genkäromålet är preskriberat på den grunden att underrättelse om skadestånd från Arbetsgivaren inte skett inom rätt tid eller i vart fall att densamma inte uppfyllt kraven på en sådan underrättelse. Tingsrätten kan dock konstatera att A.J:s invändning om detta förefaller vara ett blankt påstående och att Arbetsgivaren genom den åberopade bevisningen styrkt att man framfört underrättelse om krav på skadestånd inom rätt tid och att dessa uppfyllt kraven på en sådan underrättelse. Under sådana förhållanden har Arbetsgivarens krav på skadestånd inte preskriberats.

Vilka skadestandsregler är tillämpliga i målet?

Arbetsgivaren har gjort gällande att A.J. gjort sig skyldig till avtalsbrott samt fel och försummelse och därmed orsakat skador för Arbetsgivaren som hon är skyldig att ersätta Arbetsgivaren för. Skadeståndsskyldigheten grundas i första hand på 38 § LAS och i andra hand skadeståndslagen. En första fråga för tingsrätten är därmed vilka skadestandsregler som är tillämpliga i målet.

Enligt 38 § första stycket p. 2 LAS är en arbetstagare skadeståndsskyldig om han eller hon inte iakttar den lagstadgade uppsägningstiden på minst en månad. Ersättningsskyldigheten enligt denna regel omfattar skada som vållats arbetsgivaren genom att arbetstagaren underlåtit att iaktta uppsägningstiden (se prop. 1973:129, s. 283 samt prop. 1981/82:72 s. 152).

Regeln är bl.a. tillämplig när en arbetstagare frånträder sin anställning med omedelbar verkan utan att det har förelegat tillräckliga skäl för detta enligt 4 § tredje stycket LAS (se Lindblom m.fl., Anställningsskydd, 11 u., 2016). Annan skada som en arbetstagare kan ha vållat en arbetsgivare som inte beror på att arbetstagaren har underlåtit att iaktta sin uppsägningstid faller därmed utanför regelns tillämpningsområde.

En enskild arbetstagare kan inte förpliktas att betala skadestånd med stöd av anställningsskyddslagen i något annat fall än det som anges i 38 § LAS (se Lindblom m.fl., Anställningsskydd, 11 u., 2016). Regeln begränsar dock inte arbetstagarens skadeståndsskyldighet i andra situationer enligt andra lagar eller allmänna principer (se AD 1998 nr 80).

När det kommer till arbetstagares skadeståndsansvar gentemot en arbetsgivare som inte träffas av bestämmelsen i 38 § LAS regleras detta av 4 kap. 1 § skadeståndslagen. Av denna bestämmelse följer att en arbetstagare är ansvarig för skada som han eller hon vållar genom fel eller försummelse i tjänsten endast i den mån synnerliga skäl föreligger med hänsyn till handlingens beskaffenhet, arbetstagarens ställning, den skadelidandes intresse och övriga omständigheter. Som framgår av lagtexten är det en förutsättning för tillämpning av denna regel att det är fråga om en skada som arbetstagaren har vållat genom fel eller försummelse i tjänsten. Med det sistnämnda uttrycket har lagstiftaren avsett att skapa en avgränsning mot fall där arbetstagaren handlar som privatperson eller för annans än arbetsgivarens räkning (se prop. 1972:5 s. 555 och AD 1998 nr 80).

Arbetsgivaren har gjort gällande att A.J. är skadeståndsskyldig på grund av hennes agerande vid åtta tillfällen då A.J. enligt Arbetsgivaren har vållat Arbetsgivaren följande skador.

- 1) 6 500 kr på grund av att hon inte debiterat tre klienter.
- 2) 11 915 kr på grund av att hon förskottsfakturerat uppdrag utan att lägga in samtliga poster som hon skulle ha fakturerat för.
- 3) 3 162 kr på grund av att hon skickat in felaktiga kostnadsräkningar till domstolar och myndigheter.
- 4) 72 024 kr på grund av att hon under januari 2018 fakturerat lägre än sin genomsnittsfakturerings.
- 5) 192 062 kr på grund av att hon frånträtt sin anställning i förtid och att Arbetsgivaren därmed gått miste om intäkter som A.J. skulle ha tjänat in till Arbetsgivaren om hon hade arbetat för Arbetsgivaren under hela sin uppsägningstid.
- 6) 33 295 kr på grund av kostnader avseende 24,5 timmars arbete med anledning av A.J:s frånträdande från anställningen.
- 7) 22 750 kr på grund av kostnader avseende bokföringsarbete utfört av Sigma Tolkförmedling till följd av A.J:s frånträdande från anställningen.
- 8) 3 735 kr på grund av att A.J. agerat grovt illojalt genom att dels fakturerat under sin sjukskrivning, dels på grund av att hon utfört

och fakturerat arbete för en annan arbetsgivares räkning innan hon frånträdde anställningen.

Tingsrätten konstaterar att de påstådda skadorna i punkterna 1 - 4 ovan tveklöst hänför sig till tiden före det att A.J. frånträdde anställningen den 30 januari 2018, varför dessa skador faller utanför tillämpningsområdet för 38 § LAS.

Vad gäller den påstådda skadan i punkten 5 ovan anser tingsrätten att detta avser tiden efter det att hon frånträtt sin anställning, varför 38 § LAS är tillämplig.

Tingsrätten finner vidare att de påstådda skadorna avseende punkterna 6 - 7, mot bakgrund av utredningen rörande när dessa skador har uppstått, att Arbetsgivaren inte styrkt annat än att dessa hänför sig till tiden före det att A.J. frånträdde anställningen och att det därför inte uppstått på grund av att hon inte iakttagit uppsägningstid. Följaktligen är 38 § LAS inte tillämplig avseende dessa skador.

Vad gäller punkten 8 hänför sig det första ledet om att A.J. ska ha fakturerat under sin sjukskrivning till tiden före att A.J. frånträdde anställningen. Vad gäller det andra ledet om att A.J. ska ha utfört och fakturerat arbete för en annan arbetsgivares räkning är det tvistigt om detta skett före eller efter A.J:s frånträdande från anställningen. Klart är dock att detta inte är en skada som beror på att A.J. inte iakttagit sin uppsägningstid. Skadan faller därmed utanför tillämpningsområdet för 38 § LAS.

Sammanfattningsvis är det således endast skadan i punkten 5 ovan som ska bedömas enligt 38 § LAS då övriga punkter faller utanför bestämmelsens tillämpningsområde. Ett eventuellt skadeståndsansvar för A.J. avseende skadorna i punkterna 1-4 samt 6-8 ska därmed bedömas med ledning av skadeståndslagen.

Är A.J. skadeståndsskyldig enligt skadeståndslagen?

Skada på grund av tre klientmöten som ej debiterats (6 500 kr)

Arbetsgivaren har gjort gällande att A.J. inte har debiterat tre klientmöten som hon totalt skulle ha debiterat 10 000 kr för och att Arbetsgivaren till följd härav gått miste om 6 500 kr, dvs. det belopp som skulle ha tillfallit Arbetsgivaren efter avdrag för A.J:s provision. A.J. har anfört att någon skada inte har uppkommit för Arbetsgivaren då Arbetsgivaren fortfarande har kvar fordringarna på de aktuella klienterna. Av förhöret med A.J. har vidare framkommit att hon ansett att det var osäkert om klienterna hade kunnat debiteras för dessa möten eftersom några ärenden aldrig påbörjades. Hon har vidare uppgett att hon inte har utfört något arbete som hon hade kunnat fakturera för.

En första fråga som tingsrätten har att pröva är om A.J. hade kunnat fakturera för dessa möten. Tingsrätten bedömer att det är Arbetsgivaren som har bevisbördan för att så varit fallet och lidit skada på grund av att A.J. har underlåtit att debitera. Arbetsgivaren har åberopat förhör med R.A. och D.A. R.A. har i förhör bl.a. uppgett dels att hon pratat med klienter som uppgett att de haft möten med A.J. men att A.J. sagt att de skulle betala senare, dels att det funnits fullmakter i ärendena och att A.J. även i något av dem hade överklagat. Att A.J. haft tre klientmöten utan att debitera för dessa får även stöd av D.A:s uppgifter. Tingsrätten konstaterar dock att Arbetsgivaren varken har åberopat förhör med de tre aktuella klienterna eller åberopat någon skriftlig bevisning, t.ex. de fullmakter och överklaganden som R.A. uppgett funnits i ärendena. Av förhören med R.A. och D.A. framgår i och för sig att de aktuella klienterna är svåra att få tag på men inte närmare vilka insatser man gjort för att begränsa eventuell skada. Oavsett detta bedömer tingsrätten att det inte framkommit någon omständighet som medför att det föreligger synnerliga skäl att ålägga A.J. skadeståndsskyldighet. Yrkandet om skadestånd i denna del ska därför ogillas.

Skada på grund av förluster avseende förskottsfakturerade uppdrag (11 915 kr)

Arbetsgivaren har anført att den förlorat 11 915 kr på grund av att A.J. förskottsfakturerat domstolar utan att ta upp samtliga kostnader som Arbetsgivaren haft i de aktuella ärendena. A.J. har uppgett att hon fakturerade för att hon skulle sluta och att det inte rörde sig om slutfakturerings. Hon har vidare uppgett att hon inte förstått skillnaden mellan fakturering och kostnadsräkningar och att hon gjort som hon trott att hon skulle göra. R.A. har i förhör uppgett att hon kompletterade de fakturor som A.J. hade skickat in till domstolarna med de poster som saknades i kostnadsräkningarna och att dessa kompletteringar i stort sett accepterades av domstolarna. Det förefaller således oklart om och i så fall i vilken omfattning som Arbetsgivaren lidit skada varför yrkandet inte kan bifallas. Oavsett detta finner tingsrätten att det inte framkommit någon omständighet som medför att det föreligger synnerliga skäl att ålägga A.J. skadeståndsskyldighet. Yrkandet om skadestånd i denna del ska därför ogillas.

Skada på grund av obetalda fakturor (3 162 kr)

Arbetsgivaren har hävdade att A.J. underfakturerat i kostnadsräkningar till domstolar och att det för närvarande är oklart hur mycket domstolarna kommer betala ut och om någon förlust kommer uppstå. A.J. har uppgett att hon fakturerat korrekt och att Arbetsgivaren därmed inte lidit någon skada och att det i vart fall inte föreligger synnerliga skäl enligt 4 kap. 1 § skadeståndslagen att ålägga skadeståndsansvar. Hon har vidare anført att det inte föreligger adekvat kausalitet och att Arbetsgivaren inte har försökt begränsa skadan genom att t.ex. begära omprövning. Som det får förstås föreligger för närvarande en osäkerhet om Arbetsgivaren lidit skada. Vid sådant förhållande kan yrkandet inte bifallas. Oavsett detta finner tingsrätten

att det inte framkommit någon omständighet som medför att det föreligger synnerliga skäl att ålägga A.J. skadeståndsskyldighet. Yrkandet om skadestånd i denna del ska därför ogillas.

Underfakturerings under januari 2018 (72 024 kr)

Arbetsgivaren har framfört att A.J. under det senaste året innan hon slutade haft en genomsnittlig omsättning om 147 740 kr per månad. Eftersom A.J. haft provisionslön har hennes lön varit beroende av hur mycket hon omsatt. I januari 2018 har hon enligt Arbetsgivaren fakturerat för endast 36 933 kr, vilket är klart lägre än hennes genomsnitt. Arbetsgivaren har påstått att hon underfakturerat under januari 2018. A.J. har uppgett att det inte stämmer och att hon var ledig ca 1,5 vecka runt jul och nyår.

Tingsrätten konstaterar inledningsvis att A.J. inom ramen för sin anställning hos Arbetsgivaren inte haft några krav på vad hennes debitering per månad skulle uppgå till. Den genomsnittliga omsättningen på 147 740 kr ifrågasätts dock inte. Tingsrätten konstaterar emellertid att A.J. även i december 2017 understeg sin genomsnittliga omsättning då hon debiterade ca 105 000 kr. Vidare följer av den utrednings som tingsrätten tagit del av att A.J:s omsättning i januari 2017 var klart lägre än genomsnittet. Tingsrätten finner mot bakgrund av ovanstående att det inte går att dra några entydiga slutsatser om huruvida A.J. har underfakturerat och Arbetsgivaren har under alla förhållanden inte styrkt att hon medvetet skulle ha underfakturerat. Yrkandet om skadestånd i denna del ska därför ogillas redan av detta skäl.

Arbetsgivarens arbete och kostnader (33 295 kr)

Arbetsgivaren har vidare yrkat ersättning med 33 295 kr avseende kostnader för 24,5 timmars arbete med anledning av A.J:s frånträdande från anställningen. Arbetet ska ha bestått i att justera A.J:s inskickade kostnadsräkningar, skriva inlagor och överklaganden samt kontakta domstolarna. Arbetet tog enligt Arbetsgivaren längre tid än om A.J. själv gjort det eftersom biträdande jurister på byrån som inte var insatta i ärendena fick göra detta. A.J. har invänt att Arbetsgivaren haft ett principalansvar och att åtgärderna inte varit påkallade och att Arbetsgivaren inte lidit någon skada. Enligt henne rör det sig om fakturor hon skickat till domstolar som R.A. lagt till poster på som hon inte vet var de kommer ifrån. Den bevisning som är för handen är R.A:s uppgifter mot A.J:s. Då Arbetsgivaren har bevisbördan för att den orsakats skada och uppgift står mot uppgift finner tingsrätten att yrkandet om skadestånd i denna del ska ogillas. Oavsett detta finner tingsrätten att det inte framkommit någon omständighet som medför att det föreligger synnerliga skäl att ålägga A.J. skadeståndsskyldighet. Yrkandet om skadestånd i denna del ska därför ogillas.

Kostnader på grund av arbete av Sigma Tolkförmedling (22 750 kr)

Arbetsgivaren yrkat ersättning med 22 750 kr på grund av kostnader avseende bokföringsarbete utfört av Sigma Tolkförmedling till följd av A.J:s frånträdande från anställningen. A.J. har invänt att hon inte ska betala för Arbetsgivarens löneadministration och att dessa kostnader kunnat undvikas om R.A. kommit till ett bokat möte med henne den 23 januari, vilket R.A. medgett att hon missat på grund av sjukt barn. A.J. har vidare sagt att hon markerat ärendena som skulle arkiveras med gula post-it lappar samt att Arbetsgivaren haft ett principalansvar. Av D.A:s uppgifter har framgått att A.J. den 31 januari 2018 kom in med lista över ärenden som var aktiva och att hennes jobb således var onödigt i den delen. Arbetsgivaren har åberopat en faktura från Sigma Tolkförmedling till styrkande av skadan. Det framgår inte närmare av utredningen eller fakturan när arbetet utförts. D.A:s uppgift tyder på att det skett innan A.J:s frånträdande varför 38 § LAS inte är tillämplig. Tingsrätten finner sammantaget att det är oklart om Arbetsgivaren behövt lida någon skada mot bakgrund av att R.A. missat mötet med A.J. samt att A.J. dagen efter att hon frånträtt anställningen, enligt D.A., lämnat in en lista på sina ärenden varför yrkandet ska lämnas utan bifall. Oavsett detta har det enligt tingsrätten inte framkommit någon omständighet som medför att det föreligger synnerliga skäl att ålägga A.J. skadeståndsskyldighet. Yrkandet om skadestånd i denna del ska således ogillas.

Grovt illojalt agerande (3 735 kr)

Arbetsgivaren har påstått att A.J. fakturerat under sin sjukskrivning samt genomfört ett klientmöte på Migrationsverkets förvar den 30 januari 2018 innan hävningen av anställningen skedde kl. 16.15 och att detta agerandet varit grovt illojalt gentemot Arbetsgivaren. A.J. har härvid anförut att hon fakturerat för att inte lida rättsförlust samt för att inte förlora lön och att hon inte har brutit mot anställningsavtalet genom att fakturera. Hon har vidare bestritt att hon har arbetat för en annan arbetsgivare före hävningen och anförut följande. På kvällen efter att hon hävt sin anställning gick hon till klienten som var på förvaret och tog detta möte runt kl. 17-18, dvs. efter att hon hävt sin anställning cirka kl. 16.00. Personen på förvaret skulle ha utredning dagen efter så det gick inte att skjuta på mötet. Förutom hon själv och klienten deltog även tolken F.F. på mötet. Direkt efter detta möte tillträdde hon sin nya anställning på Guard Advokater. Faktureringen för detta möte skedde från den nya arbetsgivaren. Hon började arbeta hos den nya arbetsgivaren direkt efter mötet på förvaret den 30 januari 2018. Tingsrätten finner mot bakgrund av ovanstående att Arbetsgivaren inte styrkt att mötet hölls före tidpunkten för A.J:s hävning och därvid agerat grovt illojalt. Inte heller det faktum att hon fakturerat under sin sjukskrivning kan utgöra ett grovt illojalt agerande. Yrkandet om skadestånd i denna del ska därför ogillas.

Är A.J. skadeståndsskyldig enligt LAS?

När det gäller yrkat skadestånd avseende inkomstförluster för februari och mars 2018 har Arbetsgivaren härvid åberopat en beräkning på den genomsnittsomsättning A.J. haft minus prutningar det senaste året och multiplicerat denna med 65 %. Omsättningen per månad har skiftat mycket under perioden. Som tingsrätten ovan funnit avseende huvudkäromålet har A.J. inte haft rätt att omedelbart frånträda anställningen utan hon har haft att vara kvar i anställningen under uppsägningstiden till och med den 2 april 2018. A.J. har därmed brutit mot 38 och 11 §§ LAS och är skadeståndsskyldig. Det kan inte skäligen krävas att Arbetsgivaren skulle ha kunnat begränsa sin skada under den korta tid som stått till buds. Tingsrätten finner att Arbetsgivarens beräkning av genomsnittlig månadslön är rimlig. Med detta som utgångspunkt skulle A.J. således ha omsatt totalt 295 480 kr under februari och mars för Arbetsgivarens räkning om hon iakttagit sin uppsägningstid. Arbetsgivarens förlust med anledning av att A.J. inte iakttagit sin uppsägningstid uppgår därmed till 192 062 kr, dvs. 65 % av 295 480 kr.

A.J. har invänt att hon var sjukskriven från den 26 januari 2018 och att hon skulle, om hon fortsatt anställningen hos Arbetsgivaren, varit det under hela uppsägningstiden, varför Arbetsgivaren oavsett hennes frånträdande inte skulle haft intäkterna. Det har emellertid framgått, vilket inte ifrågasatts, att hon börjat arbeta på en annan advokatbyrå i direkt anslutning till att hon frånträdde anställningen hos Arbetsgivaren och således inte varit sjuk. Hennes invändning om att det därvid saknas orsakssamband lämnas därför utan avseende. Yrkandet om skadestånd i denna del ska därför bifallas.

Rättegångskostnader

Arbetsgivaren har haft full framgång såvitt avser huvudkäromålet och delvis framgång avseende genkärålet. Då Arbetsgivaren således haft framgång rörande den av A.J. yrkade februarilönen är frågan om inledande av onödig rättegång inte aktuell.

A.J. har yrkat ersättning med 266 250 kr inklusive mervärdesskatt avseende 71 timmars arbete. Arbetsgivaren har yrkat ersättning med 1 403 116 kr vilket avsett bl. a. ombudsarvode avseende 530,8 timmar och R.A:s eget arbete med nio timmar. Arbetsgivaren har sammanfattningsvis anfört att den stora mängden arbete som utförts till största delen hänfört sig till huvudkäromålet och berott på att A.J. inte vitsordat prutningar som gjorts vilket inneburit mycket arbete. Det kan konstateras att huvudförhandlingen i målet pågått under drygt en dag. Arbetsgivaren har företrätts av två ombud vilket kan ifrågasättas om det varit nödvändigt. Det framgår inte närmare av arbetsredogörelserna vad varje åtgärd tagit i anspråk för tid. Tingsrätten finner mot bakgrund av målets art och omfattning att den anmärkningsvärt omfattande tid som nedlagts inte skäligen har varit påkallad för att tillvarata Arbetsgivarens intressen. Skälig tid uppgår enligt tingsrätten till 200 timmars ombudsarvode. De övriga yrkandena såvitt avser R.A:s eget arbete

och tidsspillan är skäliga. Sammanlagt uppgår därmed rättegångskostnaderna till 543 036 kr.

A.J. har yrkat att vid förlust var och en ska stå sina egna rättegångskostnader jämlikt 5 kap. 2 § lag om rättegången i arbetstvister. Enligt bestämmelsen kan detta ske om den förlorande parten hade skälig anledning att få tvisten prövad. Avsikten med regeln är att den ska kunna tillämpas både när rättsfrågorna och bevisfrågorna varit osäkra (se t.ex. AD 1981 nr 46). Skälig anledning att få tvisten prövad kan vara att båda parter, när de utgörs av organisationer, har ett gemensamt intresse av en auktoritativ tolkning av rättsläget, oavsett hur utgången kan komma att bli. Det kan också vara fråga om att utgången varit en följd av omständigheter som tidigare varit obekanta för den part som förlorat målet eller att rättsläget varit svårbedömt. Tingsrätten finner inte att dessa förhållanden omfattar detta mål. Inte heller bestämmelsen i 18 kap 2 § rättegångsbalken föranleder någon annan bedömning.

Mot bakgrund av ovan samt utgången i målet, dvs. att A.J. förlorat huvudkäromålet men är ömsom vinnande (till en något större del med hänsyn till antalet poster) och ömsom förlorande i genkäromålet, ska A.J. ersätta Arbetsgivaren för rättegångskostnader med 450 000 kr jämte ränta.

DOMSLUT

1. Huvudkäromålet ogillas.
2. Tingsrätten förpliktar A.J. att till Azzam Advokatbyrå AB betala skadestånd med 192 062 kr jämte ränta på beloppet enligt 4 och 6 §§ räntelagen från den 10 februari 2018 till dess betalning sker.
3. A.J. ska ersätta Azzam Advokatbyrå AB för deras rättegångskostnader med 450 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på beloppet från den 30 oktober 2020 till dess att betalning sker.