

Arbetsdomstolen har funnit att en månatlig skiftersättning inte ska beaktas vid bestämmande av månadslönens belopp vid tillämpning av 39 § anställningsskyddslagen.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2022-03-23
StockholmDom nr 17/22
Mål nr B 104/21**KLAGANDEN**Amazon Data Services Sweden AB, 556833-3503, Kungsgatan 49,
111 22 StockholmOmbud: advokaten Per Westman och biträdande juristen Rebecca Farkhooy,
Eversheds Sutherland Advokatbyrå AB, Box 14055, 104 40 Stockholm**MOTPART**

E.S.

Ombud: förbundsjuristen Ulf Åkesson, Unionen, 105 32 Stockholm

SAKEN

skadestånd enligt 39 § anställningsskyddslagen

ÖVERKLAGAD DOM

Stockholms tingsrätts dom den 27 oktober 2021 i mål nr T 6842-21

Tingsrättens dom, se bilaga.

Bakgrund

E.S. anställdes hos Amazon Data Services Sweden AB (Amazon) i april 2018. Han sades upp från anställningen den 5 augusti 2020. Tingsrätten har i dom ogiltigförklarat uppsägningen. Efter att domen vunnit laga kraft meddelade Amazon att bolaget inte hade för avsikt att rätta sig efter domen.

Parterna var överens om att anställningsförhållandet var upplöst och att E.S. hade rätt till ett skadestånd motsvarande 16 månadslöner, enligt 39 § anställningsskyddslagen. Parterna var däremot oense om den månatliga skiftersättning om 14 125 kr, som han hade haft rätt till enligt anställningsavtalet, skulle ingå vid beräkningen av månadslönen.

E.S. yrkade vid tingsrätten att bolaget till honom skulle betala 226 000 kr (14 125 kr x 16 månader) och gjorde gällande att skiftersättningen skulle ingå i beräkningen av månadslönen. Bolaget bestred talan.

Tingsrätten biföll hans talan och förpliktade bolaget att ersätta E.S:s rättegångskostnad.

Yrkande och inställning

Amazon har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska avslå E.S:s talan. Bolaget har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska befria bolaget från att betala E.S:s rättegångskostnad vid tingsrätten och i stället förplikta honom att betala bolagets rättegångskostnad där.

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

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

E.S. har, för det fall han skulle förlora målet, yrkat att vardera parten, enligt 5 kap. 2 § arbetstvistlagen, ska stå sin rättegångskostnad vid tingsrätten och i Arbetsdomstolen.

Bolaget har motsatt sig kvittning av rättegångskostnaderna, för det fall bolaget vinner målet.

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

Domskäl

Bakgrund

Parterna är överens om att E.S. har rätt till ett normerat skadestånd enligt 39 § anställningsskyddslagen motsvarande 16 månadslöner till följd av att Amazon vägrat rätta sig efter domen på ogiltigförklaring av uppsägningen av honom.

E.S. fick under sin anställning varje månad – utöver ett månadslönebelopp – en skiftersättning. I hans anställningsavtal anges bl.a. följande.

2.3 You should recognize that during the course of your employment, as the business of Amazon changes, it may be necessary to change your duties. Amazon therefore reserves the right to change your responsibilities and job title from time to time, it being understood that you will not be assigned responsibilities which you cannot reasonably perform.

...

4.1 You will work within the Data Center Engg Ops Department reporting to Nina Roed. Your normal place of work will be in any of the Amazon's Data Centers located in Sweden. Amazon will make its best efforts to assign you to one among said data centers. However, Amazon reserves its right to organize your shifts taking into account all the data centers in said country. You should be aware that Amazon is an international company having offices throughout Europe and because of the nature of your duties you may be required to transfer to another department and/or place of work (provided that before implementing any transfer Amazon will consult you and consider any reasonable objections which you may have to the proposed changes).

...

5.4 In consideration of your obligation to comply with the specific working time constraints of the shifts, you will be entitled to a shift allowance equal to SEK [...] gross per month. Said allowance will not be due in case of transfer to an off-shift working schedule. To avoid any misunderstandings, there is in addition to this shift allowance no specific any compensation paid for any overtime, travelling time or work during inconvenient working hours as any such work has been taken into account when determining the salary level.

Twisten gäller vad som utgör månadslön vid tillämpning av 39 § anställningsskyddslagen och därvid om den månatliga skiftersättningen ska anses vara en del av månadslönen.

E.S. har anfört följande. Han arbetade skift enligt ett visst schema och enligt anställningsavtalet hade han dels en avtalad årlön att utges månatligen, dels en fast kompensation per månad för att han arbetade skift. Skiftersättningen var kopplad till åtagandet att arbeta skift och var en direkt förutsättning för hans anställning. De båda ersättningarna kan inte separeras från varandra utan ska ses som en samlad ersättning. Skiftersättningen ska därför anses ingå i månadslönen.

Bolaget har häremot invänt att begreppet månadslön, enligt 39 § anställningsskyddslagen, inte omfattar den skiftersättning som E.S. fick, utan att skiftersättningen är en anställningsmån som faller utanför den ordinarie månadslönen och därför inte ska ingå i månadslönen. Bolaget har vidare anfört bl.a. följande. Skifttillägget var knutet till skyldigheten att arbeta skift. Av praktiska och administrativa skäl betalas det månadsvis med fast belopp i stället för ett belopp per timme. Om E.S. inte längre skulle arbeta skift, skulle betalningen av skifttillägget upphöra. Detta framgår av punkten 5.4. i E.S:s anställningsavtal.

Rättsliga utgångspunkter

Av 39 § anställningsskyddslagen framgår att ett anställningsförhållande ska anses upplöst, om en arbetsgivare vägrar rätta sig efter en dom varigenom en domstol ogiltigförklarat en uppsägning. För sin vägran ska arbetsgivaren, enligt bestämmelsen, betala skadestånd till arbetstagaren med ett belopp som motsvarar ett visst antal månadslöner beroende på arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren, dock lägst sex månader.

Av förarbetena till anställningsskyddslagen framgår bl.a. följande. Syftet med reglerna om månadslöner är att få en schablon för skadeståndsberäkningen. Det är inte meningen att domstolen ska göra några antaganden om vilken lön som arbetstagaren kunde tänkas ha fått ett visst antal månader framöver om anställningen hade fortsatt. Skadeståndet ska beräknas på den lön som arbetstagaren hade när anställningen upphörde (se prop. 1981/82:71 s. 153 och prop. 1973:129 s. 284).

Begreppet månadslön i 39 § anställningsskyddslagen har bedömts av Arbetsdomstolen i ett antal rättsfall.

AD 1996 nr 35 gällde frågan om värdet av en tjänstebilsförmån skulle räknas in i månadslönen. Arbetsdomstolen uttalade bland annat följande. Uttrycket månads-

lön syftar på den direkta kontantersättningen och innefattar inte andra anställningsförmåner. Detta får anses gälla oavsett om förmånen har ett lätt fastställbart ekonomiskt värde för den anställde. Det är den avtalade normala lönen vid tidpunkten för anställningens upphörande som avses till skillnad från den faktiskt betalade lönen. Arbetsdomstolen fann att värdet av tjänstebilsförmånen inte skulle räknas med i månadslönen.

I AD 2003 nr 104 – som gällde frågan om ”bonuslön” skulle ingå i en börsmäklarens månadslön – framhöll Arbetsdomstolen att bonusen var beroende av att mäklaren genererade courtageintäkter över en viss nivå samt att bonuslönen inte hade betalats ut månadsvis. Arbetsdomstolen fann att ”bonuslönen” inte skulle ingå vid beräkningen av börsmäklarens månadslön.

I AD 2013 nr 57 och AD 1997 nr 84 uttalade Arbetsdomstolen att med månadslön i 39 § anställningsskyddslagen avses ”ordinarie” månadslön som arbetstagaren uppburit och att något påslag för semesterersättning inte skulle göras vid tillämpningen av denna paragraf.

Ska skiftersättningen anses vara en del av månadslönen?

Parterna är överens om att E.S., när anställningen upphörde, arbetade skift och att han fick en skiftersättning som också, utöver ”grundlönen”, betalades ut månadsvis med samma belopp varje månad. Att lönen var uppdelad i två delar framgår av E.S:s anställningsavtal

Skiftersättningen var enligt avtalet villkorad av att han arbetade enligt ett skiftschema och det anges uttryckligen att han inte skulle ha rätt till sådan ersättning, om han skulle förflyttas till arbete som inte utfördes i skift. I avtalet anges därutöver att utöver skifttillägget utgår ingen ersättning för arbete på övertid, restid eller obekvämt arbetstid och att sådant arbete har beaktats vid bestämmandet av lönenivån.

Även i lönespecifikationerna är de två olika lönedelarna redovisade separat från varandra.

E.S. fick således skiftersättning med samma belopp månadsvis och inga ytterligare ersättningar för utfört arbete, oberoende av när arbetet utfördes. Detta talar för att skiftersättningen var ytterligare ett månadslönebelopp och att de två separata fasta beloppen bör anses utgöra månadslönen, dvs. att årslönen som utbetalades månadsvis och den månatliga skiftersättningen var månadslönen. Andra omständigheter talar dock för att skiftersättningen inte ska anses ingå i månadslönen. Av anställningsavtalet och lönespecifikationerna framgår att det gjordes skillnad på den avtalade årslönen, som var oberoende av när arbetet utfördes, och den månatliga skiftersättningen, som var beroende av att E.S. arbetade enligt ett skiftschema. Av hans anställningsavtal framgår dessutom uttryckligen att skyldigheten att arbeta skift kunde ändras av bolaget och att han i så fall inte längre skulle få skiftersättning.

Arbetsdomstolen gör bedömningen att den omständigheten i sig att arbetsgivaren valt att schablonisera skiftersättningen genom att bestämma den till ett fast månat-

ligt belopp inte leder till slutsatsen att skiftersättningen utgjort ett ytterligare månadslönebelopp, utan ersättningen får anses vara ett tillägg till grundlönen, dvs. årslönen som utbetalades månadsvis. Arbetsdomstolen kan alltså inte dela tingsrättens bedömning att det är svårt att särskilja skiftkomponenten från anställningen och lönen i övrigt.

Enligt Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning avses med månadslön i detta sammanhang därmed den vid tidpunkten för anställningens upphörande avtalade årslönen, som utbetalades månatligen utan något påslag för andra lönedelar. Skiftersättningen ska således inte ingå beräkningen av E.S:s månadslön enligt 39 § anställningsskyddslagen.

Arbetsdomstolens bedömning innebär att E.S:s talan ska avslås. Tingsrättens dom ska ändras i enlighet med detta.

Rättegångskostnader

E.S. har förlorat målet och ska därmed enligt huvudregeln i 18 kap 1 § rättegångsbalken ersätta bolaget för dess rättegångskostnader vid tingsrätten och i Arbetsdomstolen. Enligt Arbetsdomstolens mening finns det inte skäl att tillämpa den särskilda kvittningsregeln i 5 kap. 2 § första stycket arbetstvistlagen.

Bolaget har yrkat ersättning för rättegångskostnader med 129 529 kr vid tingsrätten och 85 329 kr i Arbetsdomstolen, allt avseende ombudsarvode.

När det gäller yrkad ersättning vid tingsrätten har bolaget anfört bl.a. följande. Ombudsarvodet avser ca 53 timmars arbete med ett arvode om 2 444 kr per timme. Vid bedömningen av skäligheten av yrkat belopp bör beaktas att bolaget tillhör en internationell koncern och att arbetet skett på engelska. Ombuden har behövt lägga ned betydande resurser på att översätta samtliga handlingar i målet från engelska till svenska och vice versa samt att klargöra rättsfrågorna i målet för bolagets företrädare. Det yrkade arvodet har därmed varit skäligen påkallat för att tillvarata bolagets rätt.

E.S. har anfört att begärd ersättning vid tingsrätten framstår som orimligt hög med hänsyn till målets beskaffenhet och den begränsade handläggning som förevarit. Han har vitsordat 48 880 kr som skäligen ersättning avseende 20 timmars arbete.

E.S. har medgett ett belopp om 38 775 kr som ersättning för bolagets rättegångskostnad i Arbetsdomstolen.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Målet har rört en begränsad fråga av huvudsakligen rättslig natur. Handläggningen har varit enbart skriftlig och inte heller varit särskilt omfattande. Enligt Arbetsdomstolens mening är bolaget skäligen tillgodosett med 75 000 kr vid tingsrätten.

Enligt Arbetsdomstolens mening är bolaget skäligen tillgodosett med medgivet belopp i Arbetsdomstolen.

Domslut

1. Med ändring av punkten 1 i tingsrättens domslut avslår Arbetsdomstolen E.S:s talan.
2. Med upphävande av punkten 2 i tingsrättens domslut förpliktar Arbetsdomstolen E.S. att ersätta Amazon Data Services Sweden AB för rättegångskostnad vid tingsrätten med 75 000 kr, allt avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 27 oktober 2021 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen förpliktar E.S. att ersätta Amazon Data Services Sweden AB för rättegångskostnad i Arbetsdomstolen med 38 775 kr, allt avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Anu Rintala, Anna Heinstedt, Claes Frankhammar, Johanna Torstensson, Torbjörn Hagelin (skiljaktig) och Annette Carnhede (skiljaktig).

Rättssekreterare: Leo Nilsson Nannini

ARBETSDOMSTOLEN

Domsbilaga
i mål nr B 104/21

Ledamöterna Torbjörn Hagelins och Annette Carnhedes skiljaktiga mening

Till skillnad från majoriteten anser vi att tingsrättens dom ska fastställas, på de av tingsrätten anförda skälen.

Överröstade i denna del är vi i övrigt ense med majoriteten.

Tingsrättens dom (ledamot Axel Taliercio)

BAKGRUND

E.S. anställdes i april 2018 som Data Center Engineering Operations Technician vid Amazon Data Services Sweden AB (Amazon). Hans anställning sades upp den 5 augusti 2020. I dom den 6 oktober 2020 ogiltigförklarade tingsrätten uppsägningen och Amazon förpliktades betala allmänt skadestånd om 50 000 kr till E.S. Domen har vunnit laga kraft.

Amazon meddelade efter att domen vunnit laga kraft att bolaget inte hade för avsikt att rätta sig därefter genom att låta E.S. återgå i tjänst. Amazon betalade skadestånd till E.S. enligt 39 § lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) med ett belopp som enligt bolaget motsvarade 16 månadslöner, beräknat på den i anställningsavtalet överenskomna årslönen att betalas ut månadsvis. Parterna är överens om att anställningsförhållandet upplösts och att skadeståndet till följd härav ska uppgå till ett belopp som motsvarar 16 månadslöner.

Vidare är parterna överens om att E.S. under sin anställning varit skyldig att och arbetat enligt ett av Amazon anvisat skiftupplägg och att han till följd härav haft rätt till och erhållit en fast kontant skiftersättning om 14 125 kr per månad. Den fråga som tingsrätten har att pröva är om skiftersättningen ska anses ingå i E.S:s månadslön enligt begränsningsregeln i 39 § anställningsskyddslagen.

Målet har avgjort på handlingarna med stöd av 42 kap. 18 § första stycket 5 rättegångsbalken.

YRKANDEN

E.S. har yrkat att tingsrätten ska förplikta Amazon att till honom betala 226 000 kr jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från den 18 maj 2021.

E.S. har yrkat ersättning för sin rättegångskostnad. För det fall käromålet inte vinner bifall har han yrkat att rättegångskostnaderna ska kvittas enligt 5 kap. 2 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (LRA).

Amazon har bestritt käromålet. Amazon har vitsordat det yrkade beloppets storlek och sättet att beräkna ränta som skäligt i och för sig.

Amazon har yrkat ersättning för sin rättegångskostnad. Amazon har bestritt E.S:s yrkande om att 5 kap. 2 § LRA ska tillämpas för det fall käromålet inte vinner bifall.

GRUNDER M.M

E.S. har till grund för och utveckling av sin talan anfört i huvudsak följande. Amazon har inte betalat skadestånd med ett belopp som motsvarar 16 månadslöner. Amazon har inte beaktat den avtalade skiftersättningen, som utgjort en integrerad del av hans månadslön. Skiftersättningen är en fast kontantersättning som utbetalats med samma belopp varje månad oberoende av arbetstidsförläggning och är kopplad till skyldigheten att arbeta skift, vilket var en förutsättning för anställningen. Det är utan betydelse att Amazon använt olika uttryck i anställningsavtalet och lönespecifikationerna för lönen och skiftersättningen eftersom bägge poster avsett månatliga kontanta ersättningar för arbete som han enligt anställningsavtalet varit skyldig att utföra enligt det av bolaget anvisade skiftupplägget.

Amazon har till stöd för och utveckling av sitt bestridande anfört i huvudsak följande. Skiftersättningen är en anställningsförmån som är separat från den avtalade ordinarie månadslönen och ryms därför inte i uttrycket månadslön. Skiftersättningen anges i en separat punkt i E.S:s anställningsavtal och lönespecifikationer. Skiftersättningen är kopplad till skyldigheten att arbeta skift, vilket E.S. gjorde under sin anställning. Om E.S. under anställningstiden skulle ha omplacerats till en annan befattning och inte längre ha varit tvungen att arbeta skift skulle hans rätt till skiftersättning ha upphört. Skiftersättningen betalas av praktiska och administrativa skäl ut med ett fast schablonberäknat belopp varje månad, men utgör inget annat än en ersättning för den olägenhet som ett skiftarbete innebär.

BEVISNING

Parterna har åberopat viss skriftlig bevisning.

DOMSKÄL

Av 39 § anställningsskyddslagen framgår att ett anställningsförhållande ska anses upplöst om en arbetsgivare vägrar rätta sig efter en dom varigenom en domstol ogiltigförklarat en uppsägning. För sin vägran ska arbetsgivaren enligt bestämmelsen betala skadestånd till arbetstagaren med ett belopp som motsvarar ett visst antal månadslöner. Antalet månadslöner som skadeståndet ska motsvara beräknas med utgångspunkt i arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöstes, vilket i E.S:s fall ostridigt innebär att skadeståndet är begränsat till ett belopp motsvarande 16 månadslöner. Den fråga som tingsrätten har att pröva är om skiftersättningen ska anses ingå i E.S:s månadslön enligt begränsningsregeln i 39 § anställningsskyddslagen.

Syftet med nämnda bestämmelse är att, till undvikande av att domstolen nödgas ägna sig åt hypotetiska antaganden om arbetstagarens skador efter anställningens upphörande, dels få till stånd en schablon för skadeståndsbereäkningen med utgångspunkt i den lön arbetstagaren hade när anställningen upphörde och att med detta belopp kompensera arbetstagaren för ekonomisk

och ideell skada, dels motivera arbetsgivaren att noggrant överväga de ekonomiska konsekvenserna av att inte rätta sig efter domstolens avgörande genom att redan i lagtexten ange vad en sådan vägran kostar (se prop. 1973:129 s. 181 f. och 284, jfr även AD 1985 nr 96 och Bylund m.fl., Anställningsskyddslagen med kommentar, 10 uppl., 2008, s. 315). Lagstiftarens avsikt var således inte enbart att införa en arbetstagarvänlig skyddsbestämmelse, utan också att genom bestämmelsens konstruktion göra de ekonomiska konsekvenserna av en vägran att rätta sig efter en ogiltigförklarande dom tydliga för parterna att bedöma.

Arbetsdomstolen har i flera rättsfall prövat vad som innefattas i uttrycket månadslön i 39 § anställningsskyddslagen. Exempelvis har framhållits att uttrycket månadslön torde avse den normala avtalade lönen vid tidpunkten för anställningens upphörande till skillnad från den faktiskt utgivna lönen samt att det ligger närmare till hands att anta att uttrycket månadslön syftar på den direkta kontantersättningen och inte innefattar andra anställningsförmåner, även om de skulle ha ett lätt fastställbart ekonomiskt värde för den anställde (se AD 1996 nr 35 och AD 2003 nr 104). I AD 1997 nr 84 fann Arbetsdomstolen att uttrycket månadslön får uppfattas på så sätt att det tar sikte på den ordinarie månadslönen som arbetstagaren uppburit utan påslag för semesterersättning. I AD 2003 nr 104 ansågs en bonuslön, vars utfående var beroende av att arbetstagaren genererade courtageintäkter över en viss nivå, inte innefattas i arbetstagarens månadslön enligt bestämmelsen.

Tingsrätten gör följande bedömning.

Det är i målet ostridigt att E.S. varit skyldig att och arbetat enligt ett av Amazon anvisat skiftupplägg och att han haft rätt till och erhållit skiftersättning med ett fast kontant belopp varje månad. Det är vidare ostridigt att det i anställningsavtalet och lönespecifikationerna görs skillnad på den avtalade årslönen, att utbetalas månadsvis med ett lika stort belopp, och skiftersättningen. Som framkommit i målet har skiftersättningen utgått oberoende av arbetstidsförläggning och enligt anställningsavtalets ordalydelse är den enbart kopplad till E.S:s skyldighet att arbeta enligt skiftupplägget.

Tingsrätten bedömer att det varit en förutsättning för anställningen att E.S. godtagit skyldigheten att och rent faktiskt arbetat enligt skiftupplägget. Annat har inte framkommit än att åtagandet varit en central del av E.S:s förpliktelser mot Amazon. Det är svårt att särskilja skiftkomponenten från anställningen i övrigt då E.S., såvitt framkommit, inte arbetat på annat sätt än i skift. Det är således inte fråga om en situation där arbetstagaren periodvis eller med viss regelbundenhet arbetar på obekvämt arbetstid eller enligt ett skiftschema eller förpliktas stå i beredskap för tjänstgöring och då erhåller särskild ersättning för det.

Skiftersättningen uppgår till ett i förhållande till den avtalade årslönen betydande belopp. Den beräknas som en procentdel av den avtalade årslönen. Skiftersättningen är vidare en schabloniserad kontantersättning som utgått med ett lika stort belopp varje månad oberoende av arbetstidsförläggning

och är enbart knuten till E.S:s skyldighet att arbeta enligt ett av arbetsgivaren anvisat skiftupplägg, som i sin tur utgjort en förutsättning och ram för anställningen. Tingsrätten finner mot denna bakgrund betydande svårigheter att till sin karaktär och i någon reell mening särskilja skiftersättningen från den avtalade lönen.

Vad som sålunda framkommit ger enligt tingsrätten stöd för att skiftersättningen ska anses ingå i E.S:s månadslön. Det kan inte anses förenligt med lagstiftningens syfte att bedömningen av om en viss ersättning ska anses ingå i arbetstagarens månadslön enbart ska göras med beaktande av vilken beteckning ersättningen har eller den avtalsmässiga konstruktionen. Istället måste en sammantagen bedömning göras utifrån ersättningens karaktär, förutsättningarna för dess erhållande, formerna för dess utbetalande och dess funktion och koppling till den ordinarie lönen och anställningsförhållandet i övrigt. Om ersättningens beteckning såsom ett tillägg eller en anställningsförmån ges för stor betydelse vid bedömningen skulle det kunna leda till att den yttersta sanktionen för arbetsgivarens skyldighet enligt anställningsskyddslagen helt eller delvis sätts ur spel genom att direkta kontantersättningar, som i betydande avseenden är likställa med ordinarie lön, ges andra beteckningar.

Vid en sammantagen bedömning av det som framkommit i målet finner tingsrätten, mot bakgrund av vad som anförts, att skiftersättningen ska anses ingå i E.S:s månadslön enligt 39 § anställningsskyddslagen. Amazon är således skyldigt att betala ytterligare skadestånd till E.S. i enlighet med hans yrkande i målet.

Käromålet ska alltså bifallas.

Vid denna utgång ska Amazon jämlikt 18 kap. 1 § rättegångsbalken ersätta E.S. för hans rättegångskostnad. Den yrkade ersättningen är skälig.

DOMSLUT

1. Amazon Data Services Sweden AB ska till E.S. betala 226 000 kr jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från den 18 maj 2021.
2. Amazon Data Services Sweden AB ska ersätta E.S:s rättegångskostnad med 44 075 kr, varav 41 275 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på det högre beloppet enligt 6 § räntelagen från denna dag.