

Sammanfattning

Ett antal personer har ostridigt utfört arbete för ett bolags räkning vid två av bolagets arbetsställen. Fråga om personerna är att anse som arbetstagare hos bolaget eller om de varit inhyrd arbetskraft och därmed inte arbetstagare hos bolaget.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2006-02-22
StockholmDom nr 24/06
Mål nr A 56/04**KÄRANDE**

Skogs- och Träfacket, Box 1152, 111 81 STOCKHOLM
Ombud: förbundsjuristen Anne Alfredson, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 STOCKHOLM

SVARANDE

1. Trä- och Möbelindustriförbundet, Box 16006, 103 21 STOCKHOLM
2. Ljungbergs Snickerier Aktiebolag, 556104-7563, Högstorp, Pl 105,
446 97 ÄLVÄNGEN
Ombud: chefsjuristen Andreas Edenman, ARBIO AB, Box 16006,
103 21 STOCKHOLM

SAKEN

Skadestånd på grund av kollektivavtalsbrott

Bakgrund

Mellan Trä- och Möbelindustriförbundet och Skogs- och Träfacket (förbundet) gäller kollektivavtal, träindustriavtalet, som Ljungbergs Snickerier Aktiebolag (bolaget) genom medlemskap i Trä- och Möbelindustriförbundet är bundet av.

Bolagets huvudverksamhet utgörs av tillverkning av emballage för bilindustrin. Under år 2003 ökade efterfrågan på bolagets produkter. För att möta denna efterfrågan ökade bolaget sin bemanning, bl.a. genom fler anställningar. För att få ytterligare arbetskraft hade bolaget kontakt med Arbetspolen i Västsverige KB (Arbetspolen). Dessa kontakter ledde till att ett antal personer, under perioden maj 2003 till och med mars 2004, utförde arbete vid bolagets arbetsställen i Hedekas och Älvängen. Med anledning av detta har tvist uppstått mellan parterna.

Förbundet anser att personerna i fråga var arbetstagare hos bolaget och att bolaget genom att inte tillämpa det gällande kollektivavtalet på dessa arbetstagare brutit mot kollektivavtalet. Enligt arbetsgivarparterna var personerna inte arbetstagare hos bolaget eftersom de var inhyrda enligt avtal som bolaget ingått med Arbetspolen, varför bolaget inte hade någon skyldighet att tillämpa det gällande kollektivavtalet på dessa personer.

Ett av avtalen mellan bolaget och Arbetspolen har följande lydelse.

HYRESAVTAL

Förmedlare: Arbetspolen i Västsverige KB org. Nr. 969691-0851
Hyrestagare: *Ljungbergs Snickeri AB org. Nr. 556104-7563*
Arbetspolen skall, i mån av tillgång till kunnig personal, tillhandahålla hyrestagaren arbetskraft i form av en polsk firma.
Polsk firma: *S.J.*

Hyrestagaren skall för utförda arbeten betala 140 kr/ timma + moms till Arbetspolen. Vid annan typ av betalning som t.ex. ackord eller enligt överenskommelse skall för utförda arbeten en summa betalas, denna skall dock ej understiga ovan nämnda lägsta timpenning. Arbetspolen skall fakturera var 14 dag. I summan ingår alla kostnader för det inhyrda företaget såsom semesterersättning, samtliga sociala avgifter, sjukersättning, pensionskostnader etc. (enl. gällande regler så betalar det inhyrda företaget alla sina egna sociala kostnader och skatter i hemlandet). Betalning av faktura skall göras senast 15 dagar efter fakturadatum.

Arbetspolen ansvarar för att det inhyrda företaget innehar F-skattesedel och är momsregistrerat i Sverige, samt att moms redovisas månatligen i Sverige.

Hyrestagaren skall ansvara för att bostad kan ordnas för det inhyrda företags personal mot skälig betalning. Hyrestagaren är medveten om att det polska företaget inte får arbeta längre än tremånadersperioder i Sverige. Arbetspolen ansvarar dock för att ett annat företag finns tillgängligt för hyrestagaren under de andra tremånadersperioderna.

Arbetspolen tar inget ansvar för utfört arbete, uppkomna skador etc. I den mån de polska företagarna inte själva har ansvars- och personförsäkring som täcker eventuella skador så skall hyrestagaren se till att sådana försäkringar finns eller tecknas av honom.

Uppsägning av detta avtal skall ske skriftligen. Uppsägningstiden är en vecka för bägge parter.

Hyrestagaren får inte anställa, hyra eller på annat sätt direkt anlita företag som tidigare förmedlats via Arbetspolen, utan Arbetspolens skriftliga medgivande. Om så ändå sker skall hyrestagaren betala ett skadestånd till Arbetspolen motsvarande två basbelopp enligt lagen om allmän försäkring.

Hyrestagaren har gentemot det inhyrda företaget tystnadsplikt i allt som står i detta avtal.

Tvisteförhandlingar har ägt rum utan att parterna har kunnat enas.

Yrkanden

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen och yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta bolaget att till förbundet utge 4 300 000 kr i allmänt skadestånd jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 13 april 2004, till dess betalning sker.

Trä- och Möbelindustriförbundet och bolaget har bestritt käromålet i sin helhet. Inget skadeståndsbelopp har vitsordats som skäligt. Ranteyrkandet har dock vitsordats såsom skäligt i och för sig. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att skadeståndsskyldighet föreligger har arbetsgivarparterna yrkat att det allmänna skadeståndet skall helt falla bort eller jämkas.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Förbundet har yrkat att arbetsgivarparterna och dess ombud, oavsett utgången i målet, skall förpliktas att ersätta en del av förbundets rättegångskostnader. Arbetsgivarparterna och ombudet har bestritt yrkandet.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Vid bolagets arbetsställen i Älvängen och Hedekas arbetade under viss tid åren 2003 och 2004 personer som bolaget underlåtit att tillämpa gällande kollektivavtal på. I Älvängen arbetade fyra personer under tiden den 19 maj till och med den 31 december 2003 och för tiden därefter fram till och med den 31 mars 2004 arbetade två personer. I Hedekas arbetade två personer från och med den 11 juni till och med den 31 oktober 2003. Det kan för varje angiven person ha varit fråga om olika individer som avlöst varandra under varje period.

Personerna i fråga var samtliga från Polen. Enligt förbundet är de att betrakta som arbetstagare hos bolaget.

Arbetstagare

Personerna har utfört ordinarie arbetsuppgifter i produktionen. Arbetet har utförts under bolagets arbetsledning och arbetstagarna har använt sig av bolagets verktyg och utrustning för att utföra arbetet. Det har inte varit möjligt för dem att samtidigt utföra arbete för någon annan arbetsgivare. De har i ekonomiskt och socialt hänseende varit i en underlägsen ställning i förhållande till bolaget.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att personerna var inhyrd arbetskraft. Enligt förbundet var det dock inte fråga om någon inhyrningssituation. De skriftliga handlingar som upprättas mellan bolaget och Arbetspolen och som betecknats som hyresavtal har endast avsett förmedling av arbetskraft.

Av utdrag från bolagsregistret framgår att Arbetspolens uppgivna verksamhet består i just förmedling, nämligen förmedling av arbete till utländska företag som vill etablera sig i Sverige i verkstadsbranschen, bildemontering och däckservice. Av utdrag från Basun plus, ett register som hämtar uppgifter från bolagsregistret, skattemyndigheten och svensk adressändring, framgår att Arbetspolens näringsgrenar är konsultverksamhet avseende företagsorganisation, information m.m., redovisning och bokföring samt revision och skatterådgivning. Arbetspolen har således inte uppgett att verksamheten skulle innehålla uthyrning av arbetskraft.

Även i den handling som är benämnd ”hyresavtal” anges Arbetspolen som just förmedlare. Av det s.k. hyresavtalet framgår vidare att Arbetspolen skall ”i mån av tillgång till kunnig personal, tillhandahålla arbetskraft” i form av en polsk firma. Även denna formulering talar för att det är fråga om förmedling. Även det sätt på vilket betalningsvillkoren har formulerats talar för att det är fråga om ett ramavtal som ger de yttre förutsättningarna. Arbetspolen

tar enligt avtalets lydelse inget ansvar för uppkomna skador etc. I en uthyrningssituation vilar principalansvaret normalt sett på uthyraren. Det har alltså avtalats bort i det här avtalet. Vidare anges i avtalet att bolaget inte utan Arbetspolens skriftliga medgivande får anställa, hyra eller på annat sätt direkt anlita företag som tidigare förmedlats via Arbetspolen. Ett sådant förbud strider mot 4 § lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft vilket också talar emot att det är fråga om ett uthyrningsavtal.

Förbundet har även fått del av hur ett avtal mellan den polska arbetskraften och Arbetspolen såg ut. Av ett sådant avtal, mellan den polska firman och Arbetspolen, framgår att Arbetspolens uppgift var att hjälpa de utländska personerna att hitta arbete i Sverige. Arbetspolen förbinder sig enligt avtalet t.ex. att anskaffa erforderliga tillstånd för arbete som företagare i Sverige. Avtalet som helhet påvisar även det att Arbetspolen är en kontaktförmedling. Avtalet är inte ett avtal om att personerna skall ska hyras ut.

Det fanns möjlighet att anställa

Bolaget har anfört att det i den uppkomna situationen inte fanns arbetskraft som bolaget kunde anställa. Det är inte riktigt att det inte fanns arbetskraft att tillgå. Enligt arbetsmarknadsstatistik, för perioden maj till och med oktober 2003 avseende de regionalt intressanta kommunerna för Hedekas och Älvängen, har det varje månad funnits ca 7 arbetslösa och ca 23 arbetsökande processoperatörer inom trä- och pappersindustrin samt ca 34 arbetslösa och ca 80 arbetsökande maskinoperatörer och montörer som t.ex. emballerare. Det har således funnits arbetskraft att tillgå för bolaget i närområdet varför bolaget inte har behövt anlita utländsk arbetskraft.

Kollektivavtalsbrott

Det arbete som utförts omfattas av träindustriavtalet. Bolaget har genom att inte tillämpa avtalet på de aktuella arbetstagarna brutit mot avtalet i dess helhet. Följande brott kan preciseras. Enligt § 5 mom. 1 är den ordinarie arbetstiden 40 timmar per helgfri vecka. Arbetstagarna har arbetat minst 84 timmar per vecka. Enligt § 6 mom. 1 och 2 skall övertidsersättning och OB-tillägg utgå på visst sätt. Några sådana ersättningar har inte utgetts till arbetstagarna. De har inte heller fått någon semesterersättning. Någon avsättning till arbetstidskontot har inte skett, vilket strider mot regleringen om detta i kollektivavtalets bilaga 20. Även i andra hänseenden har bolaget brutit mot kollektivavtalet genom att inte behandla personerna som arbetstagare, exempelvis vad gäller skyldighet att förhandla vid uttag av övertid och liknande.

Skadeståndets beräkning

Bolaget har brutit mot kollektivavtalet, varför bolaget är skyldigt att betala skadestånd till förbundet. Skadeståndet bör bestämmas med utgångspunkt i den vinst bolaget gjort genom att inte tillämpa kollektivavtalet på de i målet aktuella arbetstagarna. Eftersom brottet består i att avtalet som helhet inte

tillämpats för arbetstagarna bör dock skadeståndet sättas något högre än vinsten.

Förbundet har vid beräkningen av bolagets vinst utgått från det antal timmar de utländska arbetstagarna arbetat under sin tid hos bolaget. Eftersom förbundet inte haft någon kontakt med personerna, då de lämnat landet, grundar sig uppgifterna på vad förbundet fått kännedom om från bl.a. andra arbetstagare hos bolaget. Uppskattningsvis har arbetstagarna arbetat minst tolv timmar per dag under sju dagar per vecka. De har således arbetat 44 timmar mer per vecka än vad avtalet tillåter. Med hänsyn till lokalt avtal om arbetstidens förläggning och kollektivavtalets bestämmelser om avtalsenlig tidlön om 101 kr 50 öre, ersättning för obekväm arbetstid, ersättning för övertid, semesterersättning samt avsättning till arbetstidskonto har bolaget gjort en vinst, genom att inte tillämpa kollektivavtalet, uppgående till 1 307 457 kr.

För brott mot övertidsreglerna bör också ett skadestånd utgå motsvarande övertidsavgiften i arbetstidslagen. En sådan övertidsavgift uppgår vid en beräkning till 2 704 906 kr.

Den totala vinsten som bolaget gjort är således 4 012 363 kr.

Sammanfattning av grunderna för talan

Bolaget är bundet av kollektivavtal –träindustriavtalet – i förhållande till förbundet. På bolagets arbetsställen i Älvängen och Hedekas har personer som är att betrakta som arbetstagare utfört arbete som omfattas av kollektivavtalet. Det har inte varit fråga om inhyrd arbetskraft eller enskilda uppdragstagare hos bolaget. Bolaget har underlåtit att tillämpa kollektivavtalets bestämmelser på arbetstagarna och är därmed skadeståndsskyldigt gentemot förbundet för brott mot kollektivavtalet.

Arbetsgivarparterna

Bolaget började sin verksamhet år 1956. Bolaget tillverkar emballage för bilindustrin. Det är fråga om en relativt enkel produktion. Bolaget har nio tillverkningsställen och en bygghandel i Sverige samt dotterbolag utomlands. Bolaget har cirka 80 anställda. Bolagets verksamhet är helt beroende av en stor kund. Kunden står för merparten av bolagets omsättning. Utan denna kund skulle bolaget inte kunna fortsätta sin verksamhet, i vart fall inte i den skepnad som bolaget har nu.

Ökat arbetskraftsbehov

Under det andra kvartalet 2003 ökade orderingången. Fråga uppstod då hur bolaget skulle kunna klara av att öka sin produktion och hur länge en större efterfrågan kunde förväntas bestå. Det var viktigt för bolaget att kunna öka produktionen i enlighet med kundens behov. Hade inte bolaget klarat detta hade kunden varit tvungen att vända sig till en annan leverantör, vilket skulle ha inneburit att bolaget hade släppt in en konkurrent på marknaden, något som i sin tur hade kunnat hota bolagets fortsatta verksamhet. Det förelåg

alltså ett synnerligen allvarligt läge för bolaget där det gällde att anpassa produktionen till kraven från bolagets viktigaste kund.

Bolagets årsredovisningar visar att omsättningsökningen var enorm. Den ökade orderingången medförde att bolaget fick en omsättningsökning med 25–30 procent år 2003.

Bolaget gjorde stora ansträngningar för att öka sin ”fasta” personal. Under år 2003 anställdes 26 personer medan 17 personer slutade sin anställning. Bolaget hade en hög personalomsättning. Trots bolagets ansträngningar lyckades bolaget inte anställa tillräckligt med personal för att täcka det ökade arbetskraftsbehovet. På de två arbetsställen som är aktuella i målet var situationen allvarlig. I Hedekas behövdes ytterligare arbetskraft eftersom lagren var fulla med pallar som behövde repareras. I Älvängen där det sågas plywood till lock för pallar hade orderingången ökat med över 100 procent. Bolaget kunde inte dirigera om produktionen till andra arbetsställen. Det gick inte heller att förutse om den ökade orderingången var temporär eller mer långsiktig. I den här situationen anlätade bolaget ett bemanningsföretag, Arbetspolen, för att täcka en del av sitt arbetskraftsbehov.

Inhyrd arbetskraft

Bolaget har med Arbetspolen ingått avtal om uthyrning av arbetskraft. De avtal som ingicks var hyresavtal vilket framgår av rubriken på avtalen. Av avtalet ingivet i målet framgår vidare följande. Bolaget anges som hyrestagare. Arbetspolen tillhandahåller hyrestagaren (bolaget) arbetskraft i form av en polsk firma som innehar F-skattesedel. För utfört arbete skall hyrestagaren betala 140 kr/timme+moms till Arbetspolen. I avtalet anges som en upplysning vilken firma, vilken arbetskraft, det var fråga om. Avtalet anger att den polska firman får utföra arbete som längst i tre månader.

Bolaget betalade i enlighet med avtalen den överenskomna ersättningen till bemanningsföretaget, Arbetspolen, som sedan ersatte personerna. Ingen ersättning har utgetts av bolaget direkt till den inhyrda arbetskraften. Det har varit möjligt för bemanningsföretaget att byta ut den nämnda personen i ett avtal mot någon annan, vilket också skedde.

I enlighet med avtalet arbetade ingen person längre än tre månader, i några fall har det varit fråga om betydligt kortare tidsperioder. Det vitsordas att bemanningen vid arbetsställena för varje tidsperiod har varit den som förbundet gjort gällande. Det har dock inte varit fråga om en och samma person som t.ex. har arbetat i sju månader i Älvängen, utan det har alltså varit fråga om flera personer som avlöst varandra.

Det har aldrig förelegat någon avtalsrelation mellan bolaget och individerna i fråga. Bolaget har inte träffat något skriftligt eller på annat sätt något uttryckligt anställningsavtal med dem. Bolaget hade ingen kontakt med dem innan de kom till bolaget. Det var Arbetspolen som hade den kontakten. Vilken avtalsrelation som Arbetspolen hade med individerna vet bolaget inget om. Bolaget har inte haft någon möjlighet att påverka den avtalsrelationen

eller haft någon insyn i den. Personerna har aldrig gentemot bolaget ställt några krav eller framfört eller visat att de ansett sig som anställda i bolaget. Alla inblandade har agerat utifrån att det varit fråga om en inhyrningssituation.

Bolaget har utgått från att Arbetspolen hyrt ut uppdragstagare. Om så inte skulle ha varit fallet bör det ha varit fråga om uthyrning av arbetstagare. Oavsett vilket har det inte varit fråga om något anställningsförhållande mellan personerna och bolaget.

Förbundet har åberopat ett exempel på hur ett avtal mellan Arbetspolen och de polska firmorna kunde se ut. Arbetsgivarparterna vet inte om det avtalet tillämpades i praktiken eller inte. Vilken avtalsrelation som förelegat mellan personerna och Arbetspolen har varit helt utanför bolagets kontroll och möjlighet till insyn. Det framstår som naturligt att bolaget inte har någon kännedom om andra bolags avtalsrelationer. För bolaget har det saknat betydelse om bemanningsföretaget förmedlat arbetstagare eller uppdragstagare eller hur relationen mellan personerna och bemanningsföretaget rättsligt skall kvalificeras.

Den inhyrda arbetskraften har utfört enkla och monotona arbetsuppgifter. Det har varit fråga om produktion av emballage och liknande. Det har inte behövts någon längre upplärningstid. Arbetsuppgifterna har utförts relativt självständigt och hade karaktären av arbetsbeting. Normalt utförs de aktuella arbetsuppgifterna av den fasta personalen på ackord. Det är således riktigt som förbundet påstått att arbetet avsett ordinarie arbete i produktionen under bolagets arbetsledning och med bolagets verktyg och utrustning. Detta är ju det normala vid inhyrning av arbetskraft.

Bolaget har betalat mot faktura från bemanningsföretaget. I fakturorna angav Arbetspolen vilken person som utfört arbete och under hur många timmar. Tillsammans med fakturan från Arbetspolen fick bolaget ett fakturaunderlag av vilket framgick hur många timmar varje person uppgivit sig ha arbetat var dag. Bolaget hade inte full kontroll över hur många timmar som den inhyrda personalen arbetade men däremot full kontroll över hur mycket de producerade. Bolaget jämförde därför t.ex. antalet emballage som producerats med antalet arbetade timmar enligt fakturan från Arbetspolen. Den slutsats bolaget kunde dra var att om den inhyrda personalen hade gått på ackord så skulle de ha tjänat ca 65–75 kr per timme. Det är en låg timpenning. Bolagets anställda personal kommer i regel upp i nivåer om 135 kr per timme, men det är möjligt att uppnå nivåer om 200 kr per timme om man är riktigt duktig. Även om de inhyrda personerna skulle ha arbetat tolv timmar per dag, så har de ändå producerat mindre än vad fast personal producerar på åtta timmar per dag. Bolagets slutsats har varit att de inhyrda personerna antingen arbetade väldigt långsamt eller att antalet timmar överdebiterats. De belopp Arbetspolen begärde för det utförda arbetet var dock i stort sett rimliga utifrån vad som producerades, varför bolaget betalade i enlighet med fakturorna.

Bolaget har tidigare anlitat bemanningsföretag och har då kunnat konstatera att detta inte varit billigare än att ha fast anställd personal. Inte heller i detta fallet blev det billigare. Vid en jämförelse av vad de inhyrda personerna faktiskt producerade och vad bolagets egna anställda brukar producera kan bolaget konstatera att det var ungefär 20–30 procent dyrare med den inhyrda personalen. Bolaget var emellertid i ett sådant läge att det var tvunget att acceptera den extra kostnaden. Det var inte ett alternativ att inte kunna leverera produkterna till kunden. Så snart det blev möjligt har bolaget fasat ur personerna från produktionen och bolaget har nu lyckats anställa fast personal.

Omfattningen av utfört arbete

Eftersom bolaget utgett ersättning till Arbetspolen för utfört arbete har bolaget inte utgett någon OB-ersättning, övertidsersättning eller semesterersättning. Om personerna hade varit arbetstagare hos bolaget hade bolaget lett arbetet och betalat i enlighet med kollektivavtalets reglering. I vilken omfattning och när de inhyrda personerna faktiskt har arbetat har bolaget inte full kännedom om. Förbundet har påstått att de har arbetat tolv timmar per dag sju dagar i veckan. Detta är en överdrift. Det är i och för sig riktigt att Arbetspolen tagit betalt för mer än 40 timmars arbete per vecka och person. Som mest har varje persons ”övertid” omfattat 200 timmar.

Eftersom bolaget inte haft full kännedom om hur mycket den inhyrda personalen arbetat och i vilken omfattning de arbetat under kvällar och helger kan inte något belopp som underlag för en skadeståndsberäkning vitsordas. Noteras bör dock, som tidigare uppgivits, att den fasta personalen utför de aktuella arbetsuppgifterna på ackord.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Arbetskraften var inte arbetstagare hos bolaget. Det förelåg inget avtalsförhållande mellan bolaget och de aktuella personerna, varken uttryckligen eller på annat sätt. Personerna var inhyrd arbetskraft. Enligt hyresavtal som bolaget ingått med Arbetspolen har Arbetspolen försett bolaget med arbetskraft, i form av polska firmor, mot att bolaget utgivit viss timersättning till Arbetspolen. Kollektivavtalet har därför inte varit tillämpligt på det arbete som utfördes varför bolaget inte gjort sig skyldigt till något kollektivavtalsbrott.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att det förelåg ett avtalsförhållande mellan bolaget och personerna i fråga har det i så fall varit fråga om ett uppdragstagarförhållande.

Skulle domstolen finna att personerna är att betrakta som arbetstagare hos bolaget föreligger ändå ingen skadeståndsskyldighet baserad på den eventuella vinst bolaget skulle kunna ha gjort. De aktuella personerna var oorganiserade och de har inte avstått sin rätt att framställa eventuella krav på bolaget. Till dess personerna avstått från någon sådan eventuell rätt, saknar förbundet således rätt till skadestånd beräknad på någon eventuell vinst.

Hysesavtalet har inte tillkommit för att kringgå gällande kollektivavtal eller arbetstagarbegreppet.

Skulle domstolen finna att det föreligger en skadeståndsskyldighet för bolaget bör skadeståndet falla bort eller jämkas kraftigt på följande grunder. De aktuella personerna har inte avstått från sin eventuella rätt att framställa ekonomiskt skadestånd för förlust, vilket bör verka reducerande på ett eventuellt skadestånd. Bolaget har inte gjort någon vinst genom att hyra arbetskraften jämfört med om anställd personal skulle ha utfört det aktuella arbetet. Ingen av personerna har arbetat mer övertid än vad som är tillåtet, 200 timmar. Bolagets syfte med inhyrningen har varit legitimt, nämligen att lösa ett tillfälligt och kraftigt arbetskraftsbehov. Det är ostridigt att det inte funnits arbetstagare på den s.k. företrädesrättslistan att tillgå samt ostridigt att kollektivavtalet inte innehåller någon bestämmelse som skulle förbjuda inhyrning av arbetskraft. Skulle domstolen anse att personerna var arbetstagare hos bolaget har detta varit mycket svårt att förutse för bolaget.

Domskäl

Twisten

I målet är ostridigt att ett antal personer kom att, under viss tid åren 2003 och 2004, utföra arbete för bolagets räkning på arbetsställena i Älvängen och Hedekas efter att avtal ingåtts mellan bolaget och Arbetspolen. Det är också ostridigt att bolaget inte tillämpat det mellan parterna gällande kollektivavtalet på personerna i fråga. Huvudfrågan i målet är om personerna var arbetstagare hos bolaget eller om de avtal som bolaget ingått med Arbetspolen är avtal om inhyrning av arbetskraft och om personerna därmed inte är att betrakta som arbetstagare hos bolaget.

Utredningen i målet

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundets begäran har vittnesförhör hållits med M.L., tidigare anställd i bolaget. På arbetsgivarparternas begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med bolagets verkställande direktör A.L. och vittnesförhör med bolagets produktionschef B.L. samt förhör upplysningsvis med f.d. förhandlingschefen på Trä- och Möbelindustriförbundet L.F. Parterna har också åberopat skriftlig bevisning.

Lagen om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft

En ny lag om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft (1991:746) trädde i kraft den 1 januari 1992. Lagen innebar bl.a. att uthyrning av arbetskraft legaliserades. Sedan år 1993 finns regler om uthyrning av arbetskraft i lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft (prop. 1992/93:218).

Av 2 § i den sistnämnda lagen framgår att med uthyrning av arbetskraft avses ett rättsförhållande mellan en beställare och en arbetsgivare som innebär att

arbetsgivaren mot ersättning ställer arbetstagare till beställarens förfogande för att utföra arbete som hör till beställarens verksamhet. Av lagtexten framgår alltså att den som hyr ut arbetskraften är ”arbetsgivare” och att det är ”arbetstagare” som ställs till beställarens förfogande. Lagtexten utgår således från att den som hyrs ut är arbetstagare hos uthyraren. Detta framgår även av den numera upphävda bestämmelsen i lagen om att det skulle föreligga ett skriftligt anställningsavtal mellan arbetsgivaren (uthyraren) och arbetstagaren som reglerade anställningsformen och den uthyrdes anställningsvillkor. Detta villkor togs bort med verkan fr.o.m. den 1 januari 1994 i och med att 6 a § om skriftlig information om anställningsvillkor infördes i anställningskyddslagen (prop. 1993/94:67).

I förarbetena till 1991 års lag (prop. 1990/91:124 s. 21) uttalas att för att uthyrningsverksamhet skall föreligga måste arbetsgivaren uppbära ersättning i en eller annan form och att med beställare förstås den som står som avtalspart (uppdragsgivare) i ett avtal om inhyrning av arbetskraft.

Lagen reglerar också privat arbetsförmedling och enligt 1 § avses med arbetsförmedling enligt lagen verksamhet som har till ändamål att skaffa arbete till arbetssökande eller arbetskraft åt arbetsgivare och som inte innebär uthyrning av arbetskraft enligt 2 §.

Har personerna varit arbetstagare hos bolaget?

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att personerna i fråga inte var arbetstagare hos bolaget eftersom de var inhyrda genom avtal mellan bolaget och Arbetspolen. Förbundet har invänt att avtalen inte var hyresavtal utan avsåg förmedling av arbetskraft och att arbetskraften utfört arbete under sådana förutsättningar att personerna måste betraktas som arbetstagare hos bolaget. Parterna är överens om att det arbete som arbetskraften har utfört avsett ordinarie arbete i produktionen under bolagets arbetsledning och med bolagets verktyg och utrustning.

Den form av uthyrning av arbetskraft som finns lagreglerad avser, som framgår av redogörelsen ovan, situationen att en arbetsgivare ställer arbetstagare till beställarens, inhyrarens, förfogande, dvs. att de som hyrs ut är arbetstagare hos uthyraren. I detta fall anges i det exempel på avtal som ingivits i målet att Arbetspolen skall tillhandahålla ”arbetskraft i form av en polsk firma” med F-skattesedel. Arbetsgivarparterna har gjort gällande att avtalet i enlighet med sin ordalydelse avsett uthyrning av enskilda uppdragstagare alternativt att det i realiteten varit fråga om uthyrning av arbetstagare hos Arbetspolen. De har vidare gjort gällande att oavsett avtalsrelationen mellan personerna i fråga och Arbetspolen har bolaget hyrt in arbetskraft och i en sådan situation kan inte personerna betraktas som arbetstagare hos bolaget. De har därutöver anfört att några uttryckliga anställningsavtal inte heller kommit till stånd mellan personerna och bolaget.

Såvitt avser tolkningen av de avtal bolaget ingått med Arbetspolen har Arbetsdomstolen att utgå från ordalydelsen i det exempel på avtal som getts

in i målet och de uppgifter som föreligger i målet om hur bolaget tillämpat avtalen.

Inledningsvis kan konstateras att avtalet är rubricerat som ett hyresavtal. Detta avgör i och för sig inte frågan om vad avtalet avser för avtalsrelation men ger ändå en indikation på vad parterna velat åstadkomma. För förbundets tolkning talar att avtalet anger Arbetspolen som förmedlare. Å andra sidan anges bolaget som hyrestagare.

Det mest karaktäristiska för ett avtal om uthyrning av arbetskraft är dock att uthyraren får ersättning av inhyraren och att det är uthyraren som har det ekonomiska ansvaret gentemot arbetskraften. I detta fall finns i avtalet reglerat att bolaget skulle utge 140 kr/timme + moms till Arbetspolen för utfört arbete. Av utredningen i målet får anses utrett att bolaget också utgett ersättning till Arbetspolen för det arbete personerna utfört och att bolaget inte betalat någon ersättning direkt till personerna.

Mot denna bakgrund anser domstolen att övervägande skäl talar för att avtalet avsett uthyrning av arbetskraft och inte förmedling av arbetskraft. Det faktum att det i av förbundet återopade registerutdrag inte anges att Arbetspolen bedriver uthyrning av arbetskraft förändrar inte denna bedömning.

Regleringen i lagen om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft utgår dock som nämnts från att det är arbetstagare hos uthyraren som hyrs ut. Frågan är om det faktum att avtalet anger att det är en firma med F-skattesedel som hyrs ut föranleder någon annan bedömning av avtalsrelationen.

Hur arbetstagarbegreppet avseende en arbetstagare hos en uthyrare skall definieras är oklart. Den helhetsbedömning som normalt görs för att avgöra om en person är arbetstagare eller inte kan inte till fullo användas eftersom de typiska arbetsgivarfunktionerna är delade mellan in- och uthyraren. En person som typiskt sett är att betrakta som arbetstagare hos t.ex. ett bolag för vilket personen utför arbete betraktas normalt inte som arbetstagare hos det bolaget om personen är inhyrd, dvs. mot ersättning är ställd till beställarens förfogande. Personen är då typiskt sett arbetstagare hos uthyraren i stället och kommer hos den arbetsgivaren på så sätt i åtnjutande av rättigheter som tillkommer en arbetstagare. Vid bedömningen av hos vem personen skall betraktas som arbetstagare blir det i dessa fall av särskild vikt att uppmärksamma den grundläggande förutsättningen för ett arbetstagarförhållande, nämligen att arbetsåtagandet skall ha sin grund i ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Frågan om vilken avtalsrelation som förelegat mellan personerna och Arbetspolen är dock inte aktuell för prövning i detta mål. Enligt Arbetsdomstolens mening förändras inte bedömningen av avtalet mellan bolaget och Arbetspolen som varande ett hyresavtal av vilken avtalsrelation som faktiskt förelegat mellan Arbetspolen och arbetskraften eller av hur Arbetspolen betecknat den arbetskraft som ställts till bolagets förfogande. Bolaget får i relation till Arbetspolen anses ha ingått ett avtal om inhyrning av arbetskraft.

Förbundet har gjort gällande att det arbetskraftsbehov som uppstod hos bolaget hade kunnat mötas med nyanställningar hos bolaget, eftersom det fanns arbetslösa i området som hade kunnat anställas. Förbundet har – såsom talan får förstås – ifrågasatt om inte syftet med avtalskonstruktionen var att kringgå kollektivavtalets regler om bl.a. lön och andra anställningsförmåner. Eftersom in- och uthyrning av arbetskraft är tillåten har domstolen svårt att se att inhyrningen i sig skulle kunna bedömas som ett kringgående för att undkomma kollektivavtalets reglering. Frågan är igen vilken betydelse det har att avtalet anger att det varit fråga om uthyrning av en firma med F-skattesedel.

Enligt Arbetsdomstolens mening skulle det otvivelaktigt vara utmanande och i strid med systemet att reglera löner och andra anställningsvillkor i kollektivavtal, om det vore möjligt att tillgodose ett behov av arbetskraft för utförande av arbete som normalt utförs av arbetsstagare genom att hyra in personer som inte är att betrakta som arbetstagare hos uthyraren. Arbete som normalt utförs inom ramen för en kollektivavtalsreglering skulle då inte kunna omfattas av någon kollektivavtalsreglering på grund av det inte föreligger något arbetstagar-arbetsgivarförhållande mellan den uthyrda personalen och uthyraren.

Som Arbetsdomstolen redan påpekat är frågan om vilken avtalsrelation som faktiskt föreligger mellan personerna och Arbetspolen inte aktuell för prövning i detta mål. Enligt domstolens bedömning har det i målet emellertid inte framkommit något som motsäger bolagets påståenden om skälen till att bolaget valde att i detta fall hyra in arbetskraft eller som talar för att avtalen med Arbetspolen, på det sätt de var formulerade, haft till syfte att kringgå en kollektivavtalsstillämpning för personerna i fråga. Det kan därför i målet inte anses visat att bolagets syfte med avtalen varit att kringgå kollektivavtalets reglering.

Arbetsdomstolen finner således vid en samlad bedömning att de avtal som bolaget ingått med Arbetspolen har avsett inhyrning av arbetskraft. Enligt arbetsgivarparterna har några uttryckliga avtal om anställning inte träffats mellan personerna och bolaget. Förbundet har inte heller gjort gällande att så skulle ha varit fallet. Arbetsdomstolens slutsats är därför att personerna i fråga inte varit arbetstagare hos bolaget. Bolaget har därmed inte heller brutit mot kollektivavtalets reglering genom att inte tillämpa avtalet på personerna. Förbundets yrkande om allmänt skadestånd skall därför avslås.

Rättegångskostnader

Vid denna utgång skall förbundet normalt sett ersätta arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Förbundet har emellertid yrkat att arbetsgivarparterna och deras ombud, oavsett målets utgång, enligt 18 kap. 6 och 7 §§ rättegångsbalken skall ersätta förbundet för ombudsarvode med 26 250 kr. Förbundet har anfört följande. Kort tid innan den utsatta huvudförhandlingen den 22 april 2005 gav arbetsgivarparterna överraskande in ett rättsutlåtande, daterat den 7 mars 2005, vilket föranledde att huvudförhandlingen ställdes

in. Förbundet förorsakades därmed ökade kostnader avseende ombudets arbete med att förbereda sig inför huvudförhandlingen.

Arbetsgivarparterna har uppgett dels att ombudet i och för sig haft tillgång till rättsutlåtandet sedan mitten av mars 2005 och att anledningen till att detta gavs in till domstolen först den 19 april 2005 var att det först då stämts av med personer externt, dels att de var beredda att återkalla rättsutlåtandet för att undvika att förhandlingen den 22 april 2005 skulle ställas in.

Ett rättsutlåtande av det slag som ingivits i målet får anses vara av samma karaktär som parternas plädering i rättsfrågan i ett mål. Arbetsdomstolen kan konstatera att det funnits möjlighet att ge in rättsutlåtandet tidigare varför viss kritik kan riktas mot att så inte skedde. Arbetsdomstolen finner dock i detta fall inte att arbetsgivarparterna och deras ombud agerat vårdslöst eller försumligt. Det föreligger därmed inte skäl för att med stöd av 18 kap. 6 och 7 §§ rättegångsbalken frångå huvudregeln att förbundet som tappande part skall ersätta motparternas rättegångskostnader fullt ut.

Såvitt avser det belopp om sammanlagt 155 000 kr som arbetsgivarparterna yrkat i ersättning för rättegångskostnader råder inte tvist förutom såvitt avser yrkat belopp om 16 000 kr för rättsutlåtandet. Arbetsdomstolen finner utgiften vara en ersättningsgill kostnad och finner också att det yrkade beloppet är skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Skogs- och Träfackets talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Skogs- och Träfacket att ersätta Trä- och Möbelindustriförbundets och Ljungbergs Snickerier Aktiebolags rättegångskostnader med etthundrafemtiofemtusen (155 000) kr, varav 132 000 kr avser ombudsarvode, med ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Lars Dirke, Inga Jerkeman, Björn Müntzing, Håkan Torngren, Lillian Hindersson och Ing-Marie Nilsson.
Enhälligt.

Sekreterare: Monica Björnfot Spaak