

Sammanfattning

Enligt bemanningsavtalet ska timlönen eller månadslönen under s.k. utbokad tid och vid längre uppdrag motsvara det genomsnittliga förtjänstläget för jämförbara grupper hos kund. Fråga om tolkning av bestämmelsen i ett fall då det inhyrande företaget, ett byggnadsföretag, inte hade några egna anställda byggarbetare på de aktuella byggarbetsplatserna. Vidare fråga om bestämmande av allmänt skadestånd för brott mot kollektivavtalet.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2009-06-24
StockholmDom nr 54/09
Mål nr A 29/08

KÄRANDE

Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 106 32 Stockholm
Ombud: advokaten Peter Kindblom, Advokatfirma Lindhs DLA Nordic KB,
Box 7315, 103 90 Stockholm

SVARANDE

1. Bemanningsföretagen, Box 55545, 102 04 Stockholm
2. Rimec Ltd, 221-223 Lwr. Rathmines Road, Dublin 6, Irland
Ombud: jur. kand. Peter Lindgren, Almega AB, Box 55545,
102 04 Stockholm

SAKEN

brott mot kollektivavtal

Mellan Bemanningsföretagen och ett stort antal arbetstagarorganisationer, däribland Svenska Byggnadsarbetareförbundet, gäller sedan år 2000 varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal för bemanningsföretag, det s.k. bemanningsavtalet. Det i målet aktuella bemanningsavtalet gällde under tiden den 1 april 2004 – den 30 april 2007.

Bemanningsavtalet innehåller bl.a. följande bestämmelser.

§ 5 Lön och ersättningar under utbokad tid**Mom 1****Lön vid utbokad tid**

Vid uppdrag som är längst 10 arbetsdagar och omfattar högst 20 personer utbetalas arbetstagarens senaste genomsnittsförtjänst (T+P) under senast kända 3-månadersperiod, dock lägst med personlig lön, jämte tillägg och ersättningar enligt tillämpligt riksavtal.

Ovan tillämpas inte om liknande uppdrag utförts hos kund (arbetsplats) under närmast föregående period om 12 månader.

Vid annat fall utgår timlön/månadslön motsvarande det genomsnittliga förtjänstläget (T+P) för jämförbara grupper hos kund. Med P avses prestationslön, ackord, premielön, bonus samt provision. Den personliga timlönen/månadslönen enligt § 6 mom 1 får inte underskridas.

Riktlinjer för precisering av T+P för jämförbara grupper

Vad som är jämförbar grupp ska sökas utifrån arbetsorganisatoriska eller tydliga yrkesmässiga kriterier hos kundföretaget i syfte att bemanningsföretaget ska betala "neutrala löner". Vid fastställande av referensobjekt bör avgränsat arbetsställe/verksamhetsområde utgöra en enhet.

Har en enhet inom sig olika yrkesgrupper med tydliga skillnader i uppgifter, befogenheter och lönesättning ska relevant yrkesgrupp inom enheten utgöra jämförelseobjekt.

§ 6 Garanterad lön och ersättning under ej utbokad tid

Mom 1

Timlön/månadslön

För vuxna arbetstagare avtalas en personlig månadslön/timlön enligt den lönepraxis som gäller hos bemanningsföretaget. Den personliga månadslönen/timlönen bekräftas i anställningsbeviset. Denna lön får för heltidsanställda inte sättas lägre än den minimilön som framgår av nedanstående.

Mom 2

Lön

Under tid då arbetstagaren inte är utbokad, men arbetar eller deltar i beordrad utbildning utgår, den personliga månadslönen/timlönen.

Mom 3

Garanterad lön

Under tid då arbetstagaren inte är utbokad, inte arbetar på bemanningsföretaget eller inte deltar i utbildning utgår garanterad lön per kalendermånad om 90 % av genomsnittsförtjänsten (T+P) under senaste 3-månadersperioden.

Rimec Ltd (Rimec), som har sitt säte i Irland, bedriver verksamhet inom bemanningsbranschen och är som medlem i Bemanningsföretagen bundet av bemanningsavtalet.

Mellan parterna har uppkommit tvist med anledning av att Rimec under tiden den 28 augusti 2006 – den 25 februari 2007 hyrde ut polska arbetstagare till NCC för arbete på två av NCC:s byggarbetsplatser i Göteborg. Den huvudsakliga tvistefrågan i målet är om Rimecs lönesättning av de polska arbetstagarna har stått i strid med bemanningsavtalet. Parterna har tvisteförhandlat i den frågan utan att kunna enas.

Svenska Byggnadsarbetareförbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen och har därvid yrkat att Rimec ska förpliktas till förbundet utge allmänt skadestånd *dels* för kollektivavtalsbrott med 675 000 kr och *dels* för förhandlingsvägran med 25 000 kr. På beloppen har yrkats ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämningen, den 3 april 2008, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena. För den händelse bolaget skulle finnas skadeståndskyldigt för brott mot kollektivavtalet har arbetsgivarparterna yrkat att skadeståndet ska jämkas till noll. Den yrkade räntan har vitsordats som skälig i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader. För det fall förbundet vinner framgång i målet har arbetsgivarparterna yrkat att vardera parten enligt 5 kap. 2 § lagen om rättegången i arbetstvister ska bära sina rättegångskostnader.

Arbetsdomstolen har med stöd av 5 kap. 1 § arbetstvistlagen berett övriga parter i bemanningsavtalet tillfälle att yttra sig i målet.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Rimec hyrde ut personal för arbete på två av NCC:s arbetsplatser i Göteborg. Arbetsplatserna var Ytterbyhemmet och Nordstaden.

Arbetet på Ytterbyhemmet utfördes i två etapper. I tvisten berörs endast den första etappen, som avsåg nyproduktion av ett äldreboende. NCC hade inte någon egen personal på Ytterbyhemmet under den första etappen. Arbetet utfördes därför i sin helhet av polska arbetstagare som hyrdes in från bemanningsföretaget Rimec. Inhyrningen startade i augusti 2006 och pågick fram till februari 2007. Den totala arbetstiden på Ytterbyhemmet uppgick till totalt 10 948 arbetstimmar, varav 7 492 timmar under andra halvåret 2006. De polska arbetstagarna arbetade endast under den första etappen. Deras uppdrag avslutades när det återstod en och en halv månad av byggtiden. Arbetet på Ytterbyhemmet slutfördes därefter av NCC:s egen personal.

Arbetet på Nordstaden gällde ombyggnation av den där befintliga centrumanläggningen. Arbetena påbörjades i augusti 2006. Den sammanlagda arbetstiden kom att uppgå till 33 801 timmar. Även på denna arbetsplats saknade NCC egen personal. Hela arbetet utfördes av polska arbetstagare som hyrdes in från Rimec.

Under inhyrningstiden betalade Rimec en lön om 140 kr 50 öre per timme. Tvisten rör frågan huruvida Rimec har brutit mot bemanningsavtalet genom att betala för låg lön till de polska arbetstagarna. Ingen av de polska arbetstagarna är medlem i förbundet. Förbundet är därför hänvisat till att yrka utslutande allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott.

Jämförbara grupper hos kund enligt bemanningsavtalet

I tvisten aktualiseras tolkningen av § 5 mom. 1 tredje stycket bemanningsavtalet. Bestämmelsen reglerar lön och ersättning under utbokad tid under längre perioder. Av bestämmelsen följer att timlön/månadslön ska utgå motsvarande det genomsnittliga förtjänstläget (T+P) för jämförbara grupper hos kund. Med P avses prestationslön, ackord, premielön, bonus samt provision. I bestämmelsen anges att den personliga timlönen/månadslönen enligt § 6 mom. 1 inte får underskridas. Den personliga lönen ska enligt bemanningsavtalet gälla vid icke utbokad tid och viss beordrad utbildning.

Det anges inte närmare i bemanningsavtalet hur begreppet "jämförbara grupper hos kund" ska definieras. Det tycks vara ostridigt mellan parterna att, för det fall NCC hade haft egen personal anställd på Ytterbyhemmet och Nordstaden, dessa byggarbetare hade utgjort den jämförbara gruppen hos kunden. NCC saknade emellertid egen personal på Ytterbyhemmet och Nordstaden. Detta medför att jämförelsen måste avse andra arbetsplatser hos NCC än de aktuella. Förbundets uppfattning är att den inhyrda personalen ska jämföras med byggarbetare inom Göteborgsregionen som är anställda hos NCC. Den inhyrda personalens lön ska motsvara den genomsnittsförtjänst som NCC:s egna anställda hade erhållit om de utfört arbete på de båda aktuella arbetsplatserna.

Löneform på arbetsplatserna Ytterbyhemmet och Nordstaden

Byggnadsavtalet innehåller olika löneformer, prestationslön och tidlön. Normalt leder detta till att man måste kunna fastställa vilken löneform som ska tillämpas på arbetsplatsen. Denna fråga saknar emellertid betydelse i målet, eftersom NCC vid den aktuella tidpunkten generellt tillämpade prestationslön på samtliga arbetsplatser i Göteborg med undantag för arbete som inte är aktuellt i tvisten, s.k. byggservice. Såväl Ytterbyhemmet som Nordstaden utgjorde alltså prestationslönearbetsplatser.

Att arbetena på Ytterbyhemmet utfördes mot prestationslön stod helt i överensstämmelse med bestämmelserna i byggnadsavtalet. Ytterbyhemmets första etapp avsåg ren nyproduktion. I byggnadsavtalet anges att löneformen vid nyproduktion är prestationslön såvida inte de lokala parterna överenskommer om annat. Någon överenskommelse om tidlön träffades inte i det aktuella fallet. Sådana överenskommelser är ytterst sällsynta eftersom förbundets policy är att prestationslön ska utges vid nyproduktion.

På arbetsplatsen Nordstaden utfördes en ombyggnad. Enligt det s.k. R-avtalet gällde fram till och med den 1 april 2007 att större reparations- och ombyggnadsarbeten som bedrevs under med nyproduktion jämförbara förutsättningar borde utföras mot prestationslön. För tiden efter den 1 april 2007 gäller enligt R-avtalet att huvudlöneformen ska vara prestationslön vid arbeten överstigande 1 200 timmar. Eftersom Nordstaden ostridigt var en större arbetsplats med över 33 000 timmar som bedrevs under med nyproduktion jämförbara förutsättningar stod det helt i överensstämmelse med byggnadsavtalet att det var prestationslön som tillämpades även på denna arbetsplats.

Vad som nu har anförts om byggnadsavtalet har emellertid inte någon betydelse i målet, eftersom NCC som nämnts vid den i målet aktuella tidpunkten faktiskt tillämpade prestationslön på alla arbetsplatser i Göteborg utom på dem som avsåg byggservice.

Det genomsnittliga förtjänstläget för jämförbara grupper hos kund

Bemanningsavtalet bör i ett fall som det aktuella rimligen tillämpas så att det görs en jämförelse med förtjänstnivån för jämförbara grupper hos NCC på dess andra arbetsplatser i Göteborg. Enligt förbundets uppfattning är det

rimligt att då beakta lönestatistiken för prestationslönearbete under andra halvåret 2006. Av denna statistik för NCC framgår att genomsnittsförtjänsten under andra halvåret 2006 uppgick till 161 kr 41 öre och att genomsnittsförtjänsten för tredje och fjärde kvartalet samma år uppgick till 160 kr 57 öre respektive 162 kr 58 öre per timme. Enligt förbundet har det inte någon större betydelse vilket av dessa belopp som läggs till grund för bedömningen av förtjänstnivån. Rimec betalade ju med 140,50 kr per timme en lön som understeg genomsnittsförtjänsten för jämförbara grupper under hela perioden.

På de båda arbetsplatserna har utförts arbete under sammanlagt 44 749 timmar. Rimec har därmed betalat omkring 875 000 kr för lite i lön till den inhyrda personalen. Eftersom förbundet anser att Rimec inte bör kunna göra en ekonomisk förtjänst genom att göra sig skyldigt till kollektivavtalsbrott, anser förbundet att det allmänna skadeståndet bör bestämmas med beaktande av detta. Den nivå som förbundet har yrkat innebär ändå att det blir en viss marginal till bolagets fördel.

Förhandlingsvägran

Bakgrunden i denna del av målet är följande. Lokal tvisteförhandling mellan parterna ägde rum den 20 januari och den 5 februari 2007. Med anledning av att enighet inte kunde uppnås förekom viss korrespondens, som utmynnade i att förbundet kallade till central förhandling vilken skulle äga rum den 24 april 2007. Arbetsgivarsidan anmälde den 20 april 2007 förhinder till förhandlingen. Förbundet kallade därefter på nytt till central förhandling som skulle äga rum den 7 maj 2007. Arbetsgivarsidan inställde sig inte till detta förhandlingstillfälle och hörde heller inte av sig till förbundet. Arbetsgivarsidan gjorde sig därigenom skyldig till en förhandlingsvägran som bör föranleda skadeståndsansvar för bolaget.

Arbetsgivarparterna

Med början den 28 augusti 2006 hyrde Rimec ut personal till två av NCC:s byggarbetsplatser i Göteborg. Inför uthyrningen rådgjorde Rimec med NCC om vilken lön som skulle utges till den inhyrda personalen. Rimec fick då en uppgift från NCC om att timlönen uppgick till omkring 140 kr. Den uppgivna lönen motsvarade enligt NCC den genomsnittliga lönen på NCC:s prestationslöne- och tidlönearbetsplatser. NCC uppmanade Rimec att inte betala en lägre lön än 140 kr per timme.

Arbetet på Ytterbyhemmet utgjorde en ombyggnation. Arbetena inleddes den 28 augusti 2006 och avslutades den 25 februari 2007. På arbetsplatsen arbetade totalt tolv personer under sammanlagt 10 948 timmar, varav 7 492 timmar under andra halvåret 2006. Den inhyrda personalen arbetade enbart under den första etappen. Uppdraget avslutades när det återstod cirka en och halv månad. NCC slutförde sedan arbetet med egen personal.

Arbetet på Nordstaden är en ombyggnation. Arbetet inleddes den 28 augusti 2006 och pågår fortfarande. I september 2007 uppgick det totala arbetstidsuttaget till 33 801 timmar, varav 7 492 timmar avser andra halvåret 2006.

Samtliga inhyrda arbetstagare på Ytterbyhemmet och Nordstaden var mer än 19 år gamla och saknade svenskt yrkesbevis, men hade arbetat mer än tolv månader i branschen i andra länder. Rimec betalade 140 kr 50 öre per timme till den uthyrda personalen.

Innebörden av bemanningsavtalet

Det första bemanningsavtalet mellan arbetsgivarsidan och ett stort antal LO-förbund, däribland Svenska Byggnadsarbetareförbundet, trädde i kraft den 1 september 2000 och gällde till och med den 31 oktober 2002. Det stora antalet arbetstagarförbund innebar svårigheter att detaljreglera frågorna i avtalet. Den mest centrala frågan under avtalsförhandlingarna handlade om vilken lön som skulle utbetalas under utbokad tid. På denna punkt var LO-förbunden mycket tydliga i kravet på konkurrensneutralitet för att förhindra risken för lönedumping. Samtidigt var parterna ense om att söka lösningar som skulle göra det praktiskt och administrativt möjligt att fastställa relevanta lönelägen på kundföretaget. Avtalet innebar en avvägning mellan dessa båda intressen.

Arbetsgivarsidans uppfattning är att parterna med begreppet "jämförbara grupper hos kund" avsåg att jämförelsen skulle göras med kundföretagets egen personal på driftstället. Vid avtalsförhandlingarna fördes inga diskussioner om att jämförbara grupper hos kundföretaget kunde sökas i regionen eller landet i övrigt.

I december 2002 tecknade parterna ett nytt bemanningsavtal avseende perioden den 1 november 2002 – 30 april 2004. Det nya avtalet innehöll flera förändringar. Bl.a. infördes de nu gällande riktlinjerna för den aktuella bestämmelsen. Under avtalsförhandlingarna reste arbetstagersidan krav på att bestämmelsen även skulle kunna tillämpas utanför den aktuella arbetsplatsen. Förslaget tillbakavisades av arbetsgivarsidan med hänvisning till de administrativa problem som skulle uppstå genom en sådan utvidgning. Genom den språkliga utformningen av riktlinjerna till bestämmelsen tydliggjordes i stället att jämförelse skulle ske med jämförbara grupper på arbetsstället. Syftet med att införa riktlinjerna var att parterna skulle sträva efter att begränsa den jämförbara gruppen till en mindre enhet eller avdelning inom ett driftställe. Detta framgår av vad som anges i riktlinjerna. Vid fastställande av referensobjektet bör nämligen avgränsat arbetsställe/verksamhetsområde utgöra en enhet. Parterna diskuterade aldrig en tillämpning av bestämmelsen utanför driftsenheten. Enligt arbetsgivarsidans uppfattning infördes riktlinjerna som ett klagörande av bestämmelsen, och inte som en utvidgning av den. Beroende på vilken inställning som motparten hade vid avtalsförhandlingarna år 2000 innebär riktlinjerna enligt arbetsgivarsidans mening antingen ett klagörande eller en avgränsning till att gälla bara driftsenheten.

I april 2004 tecknade parterna ett nytt bemanningsavtal avseende perioden den 1 april 2004 – 31 december 2004. Även vid 2004 års avtalsförhandlingar framfördes det fackliga krav på en vidare tillämpning av den aktuella bestämmelsen. Även denna gång tillbakavisades kraven av arbetsgivarsidan. I slutet av år 2004 förlängde parterna bemanningsavtalet till den 30 april 2007. Några förändringar i den aktuella bestämmelsen gjordes inte.

De fackliga krav som framfördes under avtalsförhandlingarna och den språkliga utformningen av riktlinjerna visar att den aktuella bestämmelsen inte har en vidare tillämpning än vad som framgår av ordalydelsen.

Eftersom NCC inte hade någon egen personal på de aktuella arbetsplatserna fanns det inte några jämförbara grupper och inget genomsnittligt förtjänstläge hos kunden. I ett fall som detta får man tillämpa det som enligt arbetsgivarparternas uppfattning är bestämmelsens huvudregel, nämligen den personliga lönen. Den personliga lönen utgör en utfyllnadsregel när det saknas jämförbara grupper på arbetsstället. Varje arbetstagare ska ha en personlig lön som aldrig får underskridas. Detta framgår av § 5 mom. 1 första stycket jämförd med § 6 mom. 1. När bemanningsföretagen anställer personal ska det alltid finnas en personlig lön som ska bekräftas i anställningsbeviset. Den personliga lönen får inte sättas lägre än minimilönen. Minimilönen utgör den vid varje tidpunkt lägsta lön som kan utgå.

Jämförelsen med övriga anställda hos NCC

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det funnits jämförbara grupper hos NCC gör arbetsgivarparterna gällande följande.

Arbetsgivarsidan delar helt LO-förbundens uppfattning om vilka kriterier som är avgörande vid fastställande av jämförbar grupp. Vid fastställandet av jämförbar grupp är det endast arbetsuppgifterna som sådana som styr valet av jämförbar grupp. Det saknar därvid betydelse om den jämförbara gruppen har annan anställningstid, kompetens, erfarenhet eller ålder. Det innebär att den inhyrda personalen, vars erfarenhet, kompetens och ålder kan variera, ska erhålla en genomsnittslön baserad på kundföretagets samtliga anställda på arbetsplatsen som utför samma arbetsuppgifter. Det är emellertid inte så som förbundet har lagt upp sin talan. Förbundets jämförelse avser nämligen endast de arbetstagare hos NCC som har längst anställningstid och maximal yrkeserfarenhet.

Lärlingsutbildningen inom byggsektorn är en arbetsplatsförlagd yrkesutbildning. Lärlingar som genomgått gymnasieskolans byggprogram färdigutbildas på arbetsplatsen under 2,5 år och utbildningen avslutas med ett yrkesteoretiskt prov varefter lärlingen erhåller svenskt yrkesbevis. Lärlingar som inte genomgått gymnasieskolans byggprogram har en tidsmässigt längre färdigutbildning på arbetsplatsen. Alla lärlingar är från första dagen tillsvidareanställda i byggföretaget och utför samma arbetsuppgifter som de övriga i byggnadsarbetarna i arbetslaget. Lärlingarna delar även på samma ackord efter sitt fördelningstal. Enligt parternas rekommendation ska byggföretagen ha en anställd lärling per fem anställda yrkesarbetare.

Att lärlingar har mindre erfarenhet och yrkesskicklighet har ingen betydelse eftersom det är arbetsuppgifterna som sådana som ska styra valet av jämförbar grupp. Lärlingar som utför samma arbetsuppgifter som övriga arbetstagare ska därför ingå i den jämförbara gruppen.

Arbetsgivarparterna anser att den av förbundet angivna lönestatistiken inte kan användas för att fastställa det genomsnittliga förtjänstläget. Statistiken omfattar endast prestationslönearbetsplatser och sådana byggnadsarbetare som har svenskt yrkesbevis. Statistiken utelämnar därmed arbetstagare på tidlönearbetsplatser samt lärlingar, praktikanter och övriga byggnadsarbetare som utför samma arbetsuppgifter som de som omfattas av statistiken. Det går därför inte att använda statistiken för att fastställa det genomsnittliga förtjänstläget den dag då inhyrningen påbörjas.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att förbundets statistik kan användas för att fastställa det genomsnittliga förtjänstläget på de aktuella arbetsplatserna bestrider arbetsgivarparterna att det genomsnittliga förtjänstläget uppgått till det belopp som förbundet gör gällande i målet. Inhyrningen påbörjades den 28 augusti 2006, och det mest rättvisande vore att räkna de mätningar som gjordes den 29 augusti 2006. Detta resulterar i en genomsnittsförtjänst som är lägre än den som har angetts av förbundet.

NCC valde att hyra in arbetstagare som saknade svenskt yrkesbevis. Om de inhyrda arbetstagarna på Ytterbyhemmet och Nordstaden i stället erhållit anställning hos NCC hade de erhållit 88 procent av yrkesarbetarnas lön. Om man accepterar förbundets modell och fastställer det genomsnittliga förtjänstläget för yrkesarbetare med yrkesbevis vid något av de datum som angetts i det föregående innebär det att bemanningsföretagets personal haft rätt till en timlön på lägst 135 kr 50 öre ($154,50 \times 0,88$) och högst 140 kr 50 ($159,65 \times 0,88$) öre per timme. Rimec betalade 140 kr 50 öre per timme till den uthyrda personalen. Förbundets tolkning av bestämmelsen i § 5 mom. 1 tredje stycket innebär att bemanningsföretagen missgynnas, eftersom de inte får använda samma modell som byggföretagen. Inhyrd arbetskraft utan kunskaper eller erfarenhet skulle i sådant fall alltid erhålla en högre lön än motsvarande anställda i byggföretagen.

Förbundets statistik ger sammanfattningsvis inte en rättvisande bild av det genomsnittliga förtjänstläget hos NCC av följande skäl. Statistiken omfattar inte lärlingar, praktikanter och övriga byggnadsarbetare som utför samma arbetsuppgifter som arbetare med svenskt yrkesbevis. Statistiken omfattar inte arbetsplatser som tillämpar tidlön.

Av Sveriges Byggindustriers statistik för hela riket framgår att det genomsnittliga förtjänstläget för byggnadsarbetare på tidlöne- och prestationslönearbetsplatser under andra och tredje kvartalet 2006 uppgick till 129 kr 65 öre per timme.

Påståendet om förhandlingsvägran

Det är riktigt att Bemanningsföretagen inte inställde sig till det utsatta förhandlingstillfället den 7 maj 2007. Skälet härtill var att det pågick avtalsförhandlingar och förekom ett stort antal olika förhandlingstillfällen som Bemanningsföretagens representant måste närvara vid. Detta ledde till att han av misstag underlät att anmäla förhinder. Bemanningsföretagen framförde omgående en ursäkt till förbundet med anledning av detta. Parterna enades om att i stället genomföra förhandlingen den 4 juli 2007, vilket också skedde.

Skadeståndsfrågan

Målet rör tolkningen av ett kollektivavtal. Parterna har ett gemensamt ansvar för bestämmelsens utformning och eventuella tillämpningsproblem. Parternas avsikt med prövningen av tvisten är att få till stånd ett vägledande avgörande som underlättar den praktiska tillämpningen. Om domstolen skulle finna att Rimec brutit kollektivavtalet, bör det allmänna skadeståndet jämkas till noll. Parterna har varit ense om att ett bemanningsföretag inte ska vara skadeståndsskyldigt för kollektivavtalsbrott i fall då kunden har lämnat felaktiga uppgifter och bemanningsföretaget varit i god tro. En annan sak är att det kan uppkomma en löneskuld gentemot en enskild arbetstagare som har fått fel lön. Parternas gemensamma syn på dessa frågor framgår av protokollsanteckningar till ett förhandlingsprotokoll daterat den 1 september 2000.

Förbundet har vitsordat att antalet arbetade timmar varit 7 492 timmar på respektive arbetsplats under andra halvåret 2006 vilket ger sammanlagt cirka 15 000 timmar. Arbetsgivarparterna har uppfattat att förbundets talan endast avser perioden den 28 augusti 2006 –31 december 2006, vilket innebär att det allmänna skadeståndet inte borde kunna överstiga en tredjedel av vad som yrkats i målet.

Förbundet

Förbundet bestrider att det är den personliga lönen som ska utgå enligt bemanningsavtalet i fall då det inhyrande företaget inte har några egna anställda på arbetsplatsen. Av bemanningsavtalet § 6 mom. 2 framgår att den personliga lönen ska utgå under tid då arbetstagaren inte är utbokad men ändå arbetar eller deltar i beordrad utbildning. Personlig lön ska även utgå i de fall då lönen hos jämförbar grupp är lägre än den personliga lönen. Det finns inte något utrymme enligt bemanningsavtalet att säga att jämförbar grupp saknas. En sådan ska enligt avtalet alltid definieras.

Som redan har anförts ska jämförbara grupper hos kund geografiskt sökas på den enskilda arbetsplatsen eller som i det aktuella fallet vid NCC:s byggarbetsplatser i Göteborg. Enligt förbundets uppfattning ska samtliga arbetstagare, med och utan yrkesbevis, ingå i den jämförbara gruppen. Endast lärlingar och praktikanter som är under utbildning bör undantas. Av yrkesutbildningsavtalet för lärlingar framgår bl.a. att huvudsyftet med lärlingsutbildningen är praktik och lärande och att lärlingar inte omfattas av Avtal om anställningsskydd och därför fritt kan sägas upp.

Det är oklart huruvida arbetsgivarsidan anser att även yrkesarbetare ska inkluderas i den jämförbara gruppen. Förbundet vidhåller uppfattningen att även yrkesarbetare ska ingå i den jämförbara gruppen. Vid NCC i Göteborg fanns det vid den aktuella tidpunkten endast anställda med yrkesbevis och inte några s.k. 88-procentare. Hade NCC bemannat Ytterbyhemmet och Nordstaden med egen personal hade NCC:s egen personal erhållit en lön som motsvarar 100 procent av ackordet. Om man inte inkluderar yrkesarbetare i den jämförbara gruppen skulle man enligt förbundets uppfattning göra sig skyldig till brott mot EG-fördragets regler om diskriminering, eftersom utstationerade arbetstagare inte kan ha svenskt yrkesbevis. Detta skulle leda till att utländsk arbetskraft alltid skulle jämföras med s.k. 88-procentare och därmed få lägre lön än den inhemska arbetskraften.

Arbetsgivarparterna menar att tidpunkten för beräkning av det genomsnittliga förtjänstläget ska vara den dag då inhyrningen påbörjades. Enligt byggnadsavtalet gäller emellertid att avstämningsperioden vid ackordsarbete ska omfatta 12 veckor eller 3 månader och att lönen läses av under hela avstämningsperioden. Vid slutet av avstämningsperioden fastställs storleken på den slutliga lön som ska utgå till arbetstagaren. Det betyder att lönen under hela avstämningsperioden är preliminär. För att fastställa en genomsnittsförtjänst måste hela avstämningsperioden beaktas, dvs. tiden från den 28 augusti 2006 och tolv veckor framåt. Genomsnittsförtjänsten uppgår då till drygt 161 kr per timme.

Arbetsgivarsidan har hänvisat till en protokollsanteckning som innehåller en bestämmelse som bygger på att kunden har lämnat felaktiga uppgifter till bemanningsföretaget. Förbundet kan inte vitsorda att NCC uppgett till Rimec att jämförbara grupper hos NCC uppstår en lön om 140 kr 50 öre per timme. Lönenivån på NCC:s byggarbetsplatser i Göteborg finns tillgänglig på förbundets hemsida.

Arbetsgivarsidan har åberopat Sveriges Byggindustriers lönestatistik för hela riket. I statistiken inkluderas såväl tidlön som prestationslön och utvisar endast genomsnittsförtjänsten för byggnadsarbetare utan yrkesbevis. Statistiken kan inte användas för att i detta fall fastställa det genomsnittliga förtjänstläget för jämförbar grupp hos NCC.

Yttrande från bemanningsavtalets övriga avtalsparter

Svenska Elektrikerförbundet, Fastighetsanställdas Förbund, Grafiska Fackförbundet, Handelsanställdas förbund, Hotell och Restaurang Facket, IF Metall, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Svenska Musikerförbundet, Svenska Målareförbundet, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, Skogs- och Träfacket, SEKO – Facket för Service och Kommunikation samt Svenska Transportarbetareförbundet har i målet yttrat sig i huvudsak enligt följande.

Vid fastställande av jämförbar grupp är det enbart arbetsuppgifterna som sådana som styr valet av grupp. Det saknar således betydelse om den jämförbara gruppen har annan anställningstid, kompetens, erfarenhet eller ålder. Av

riktlinjerna följer att, vid fastställande av referensobjekt, ett avgränsat arbetsställe/verksamhetsområde bör utgöra enhet. Denna skrivning är enbart en vägledning av vad som i de flesta fall är lämpligt. Detta återspeglas av användandet av ordet "bör". Anledningen till detta ordval är att jämförbar grupp inte alltid finns vid ett avgränsat arbetsställe/verksamhetsområde. I sådana situationer får jämförbar grupp sökas på annat håll. Rekommendationen ger dock uttryck för principen att den jämförbara gruppen bör sökas så nära som möjligt det ställe där arbetsuppgifterna utförs.

I det aktuella fallet bör jämförelsen ta sikte på NCC:s egna anställda i regionen. Vid en sådan jämförelse ingår inte lärlingar eller praktikanter. Dessa undergår utbildning och utför därmed inte jämförbara arbetsuppgifter. Det saknar betydelse huruvida arbetstagarna i den jämförbara gruppen har yrkesbevis eller inte.

En ordning innebärande att jämförbar grupp saknas när en sådan inte finns vid ett avgränsat "arbetsställe/verksamhetsområde" skulle medföra att bemanningsavtalet utan svårigheter skulle kunna kringgå. Därmed skulle avtalets grundläggande princip om neutrala löner åsidosättas.

Domskäl

Rimec hyrde fr.o.m. den 28 augusti 2006 ut ett antal polska arbetstagare till NCC för arbeten på två byggarbetsplatser i Göteborg, Ytterbyhemmet och Nordstaden. På dessa arbetsplatser förekom inga byggnadsarbetare som var anställda hos NCC. Uthyrningen pågick till den 25 februari 2007 och omfattade sammanlagt 44 749 arbetstimmar. Rimec betalade lön till arbetstagarna med 140 kr 50 öre per timme.

Twisten gäller frågan om Rimec genom den tillämpade lönenivån åsidosatte bemanningsavtalets bestämmelser om lön under s.k. utbokat arbete. Förbundets ståndpunkt är att Rimec skulle ha betalat den högre lön som utbetalades till NCC:s byggnadsarbetare på andra arbetsplatser i Göteborg. Eftersom de polska byggnadsarbetarna inte är medlemmar i förbundet har förbundet i målet yrkat endast allmänt skadestånd.

Utredningen i målet

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på begäran av förbundet hållits vittnesförhör med f.d. arbetslivsministern H.K., ombudsmännen I.G., T.J., H.L. och R.S. samt mättningsföreståndaren C.J. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med förbundsdirektören Ö.L., förhandlaren G.J. och arbetsrättsjuristen P.L. Parterna har också åberopat skriftlig bevisning.

Ska lönen under utbokad tid alltid motsvara förtjänstläget för jämförbara grupper hos kundföretaget?

Enligt bemanningsavtalet gäller skilda löneregler mellan bemanningsföretaget och dess anställda beroende på om arbetstagaren är utbokad, dvs. utför arbete hos en kund till bemanningsföretaget, eller om arbetstagaren inte är utbokad. Under utbokad tid gäller enligt § 5 mom. 1, vid sådana mer långvariga uppdrag som det är fråga om i målet, att timlönen eller månadslönen ska motsvara det genomsnittliga förtjänstläget för jämförbara grupper hos kund. Enligt avtalet får därvid inte den personliga timlönen eller månadslönen underskridas. Det sistnämnda syftar på den personliga lön som bildar utgångspunkten för ersättningen till arbetstagaren under ej utbokad tid, dvs. under tid då arbetstagaren inte är uthyrd till ett kundföretag. I § 6 mom. 1 finns bestämmelser om den personliga lönen, som inte får vara lägre än de belopp som direkt anges i bestämmelserna.

Twisten i målet gäller tillämpningen av de nu angivna bestämmelserna i ett fall där kundföretaget, i detta fall NCC, inte har några egna anställda byggnadsarbetare på de aktuella arbetsplatserna. Enligt förbundet ska reglerna om lön under utbokad tid tillämpas på det sättet att lönen ska motsvara den som utges till andra jämförbara anställda hos NCC på orten. Arbetsgivarparternas inställning är att regeln om lön vid utbokad tid i ett fall som det föreliggande inte kan tillämpas och att man därför måste falla tillbaka på arbetstagarens personliga lön enligt avtalets § 6.

Parterna har i målet uppmärksammat bemanningsavtalets under § 5 intagna riktlinjer för precisering av jämförbara grupper. Vad som är jämförbar grupp ska enligt riktlinjerna sökas utifrån arbetsorganisatoriska eller tydliga yrkesmässiga kriterier hos kundföretaget i syfte att bemanningsföretaget ska betala neutrala löner. Vid fastställande av referensobjekt bör enligt riktlinjerna avgränsat arbetsställe eller verksamhetsområde utgöra en enhet. Domstolen återkommer i det följande till betydelsen av dessa riktlinjer.

Bemanningsavtalets regler får ses mot bakgrund av att situationen vanligen torde vara den att bemanningsföretagets anställda utför arbete tillsammans med eller i varje fall på samma arbetsplats som kundföretagets egna anställda. I sådana fall kan det uppkomma diskussion om vilka av kundföretagets anställda på arbetsplatsen som naturligen bör betraktas som den jämförbara gruppen. I tvisten handlar det om den omvända situationen då kundföretaget visserligen har jämförbara anställda, men inte på samma arbetsställe som de uthyrda arbetstagarna.

Av utredningen framgår att bemanningsavtalets parter vid förhandlingar år 2002 och 2004 diskuterade frågan om avtalets rätta tillämpning i fall då det på den egna arbetsplatsen inte fanns några jämförbara anställda. Vid huvudförhandlingen har om dessa diskussioner lämnats uppgifter av Ö.L., G.J. och P.L., vilka företrädde arbetsgivarparterna, samt I.G. och H.L., vilka företrädde arbetstagarorganisationerna. Av de uppgifter som lämnats kan man enligt domstolens uppfattning dra slutsatsen att parterna redan vid dessa diskussioner, som inte ledde till någon förändring i avtalstexten, synes ha

haft skilda uppfattningar om avtalets rätta tillämpning i fall som det aktuella. Det kan anmärkas att det inte har framkommit att de i avtalets § 5 intagna riktlinjerna skulle ha tillkommit som en lösning på denna tvistefråga.

Det anförda betyder att Arbetsdomstolen är hänvisad till att bestämma avtalets innebörd enbart med ledning av dess ordalydelse. Det kan då först konstateras att det i avtalet görs en tydlig åtskillnad mellan lönen under utbokad tid och lönen under ej utbokad tid. De båda situationerna regleras i skilda paragrafer med olika utgångspunkter för bestämmande av lönen. Under utbokad tid ska lönen som regel motsvara förtjänstläget för jämförbara grupper hos kundföretaget, medan ersättningen under icke utbokad tid bestäms med utgångspunkt i den personliga lönen. Den enda kopplingen mellan de båda paragraferna är att lönen under utbokad tid enligt § 5 inte får underskrida den personliga lön som regleras i § 6.

Avtalstexten är i de nu berörda delarna alldeles klar såtillvida att det inte finns något utrymme för att bestämma lönen under utbokad tid till den personliga lönen, utom i fall där denna annars skulle underskridas. Frågan är då om innehållet i de i avtalet intagna riktlinjerna ger anledning till någon annan slutsats. Riktlinjerna tar enligt sin ordalydelse sikte på fall då det hos kundföretaget finns olika arbetsorganisatoriska eller yrkesmässiga kategorier som kan komma i fråga och då frågeställningen snarast är vilken av dessa som ska pekas ut som den jämförbara gruppen. Av riktlinjerna kan man därför enligt domstolens mening inte dra den slutsats som arbetsgivarparterna har förespråkade, nämligen att det är ett ovillkorligt krav enligt avtalet att den jämförbara gruppen finns inom ett avgränsat arbetsställe eller verksamhetsområde. Saken kan uttryckas så att riktlinjerna inte kan anses innefatta någon grundläggande förändring i bestämmelserna om lön under utbokad tid. Utgångspunkten är alltså att lönen under utbokad tid ska bestämmas med ledning av förtjänstläget för jämförbara grupper hos kundföretaget. I fall då kundföretaget faktiskt har anställda som yrkesmässigt och i övrigt är jämförbara med de uthyrda arbetstagarna är det fullt möjligt att bestämma lönen för dessa efter en sådan jämförelse som avses med avtalet, även om detta med den obestämda avtalstext som gäller kan vålla tillämpningssvårigheter. En annan sak är att man kan ställa frågan om vad som ska gälla i ett fall då kundföretaget över huvud taget inte har några anställda som på ett rimligt sätt kan jämföras med de uthyrda arbetstagarna. Någon situation av det sistnämnda slaget är dock inte fråga om i den föreliggande tvisten, eftersom NCC faktiskt har anställda byggnadsarbetare som kan ses som en jämförbar grupp vid tillämpningen av bemanningsavtalet.

Arbetsdomstolen kommer i denna del till slutsatsen att lönen under utbokad tid enligt bemanningsavtalet – frånsett fall där den personliga lönen skulle underskridas – alltid ska bestämmas med ledning av förtjänstläget för jämförbara grupper hos kundföretaget. Det bör tilläggas att en avtalstillämpning av denna innebörd står i god överensstämmelse med det syfte med avtalet som parterna synes vara ense om och som kommer till uttryck i riktlinjerna, nämligen att bemanningsföretaget ska betala neutrala löner.

Med Arbetsdomstolens ställningstagande inställer sig frågan hur jämförelsen närmare ska gå till i fall då det inte finns någon jämförbar grupp på just det arbetsställe där de uthyrda arbetstagarna arbetar. Domstolen övergår nu till den frågan.

Hur ska den jämförbara gruppen bestämmas?

Förbundets uppfattning är sammanfattningsvis följande. Den jämförbara gruppen bör i detta fall utgöras av NCC:s egna byggnadsarbetare vid andra arbetsplatser i Göteborg. Det finns statistik avseende andra halvåret 2006 som bör läggas till grund för jämförelsen.

Arbetsgivarparterna har riktat i huvudsak följande invändningar mot förbundets synsätt. Det finns inget som säger att man ska utgå från NCC:s anställda i Göteborg. Det finns lönestatistik avseende hela riket som anger en lägre förtjänstnivå än den som förbundet utgår från. Den av förbundet åberopade statistiken avser yrkesarbetare, medan de uthyrda arbetstagarna saknade yrkesbevis och därför enligt byggnadsavtalet skulle ha erhållit endast 88 procent av yrkesarbetarlönen. I den åberopade statistiken tas heller inte hänsyn till förtjänstnivån för lärlingar.

Förbundet har i likhet med de övriga arbetstagarorganisationer som är parter i bemanningsavtalet gett uttryck för uppfattningen att det är enbart arbetsuppgifterna som sådana som styr valet av jämförbar grupp. Det saknar enligt detta synsätt betydelse om den jämförbara gruppen har annan anställningstid, kompetens, erfarenhet eller ålder. Arbetsgivarparterna har i målet förklarat att de instämmer i denna beskrivning av avtalets innebörd. Arbetsdomstolen har därför att utgå från det anförda vid bestämmande i detta fall av den jämförbara gruppen. Det följer av detta att det saknar betydelse att de uthyrda arbetstagarna, på grund av att de saknade yrkesbevis, endast skulle ha erhållit 88 procent av yrkesarbetarlönen. Enligt domstolens mening finns det vidare inte anledning att i den jämförbara gruppen inkludera lärlingar som på NCC:s övriga arbetsplatser kan ha utfört vissa arbetsuppgifter.

Bemanningsavtalets bestämmelser måste anses ha utgångspunkten att man med jämförbara grupper avser arbetstagare vilkas förhållanden i förtjänsthänseende så nära som möjligt liknar förhållandena för de uthyrda arbetstagarna. Enligt Arbetsdomstolens mening är det naturligt att man i ett fall som det aktuella vid identifieringen av den jämförbara gruppen i första hand söker sig till arbetstagare hos kundföretaget i närheten av den arbetsplats där de uthyrda arbetstagarna arbetar. Det betyder att domstolen ansluter sig till förbundets uppfattning att det är NCC:s anställda byggnadsarbetare i Göteborg som bör bilda den jämförbara gruppen.

Vilken lönenivå motsvarar den genomsnittliga förtjänstnivån för den jämförbara gruppen?

Förbundet har åberopat statistik avseende prestationslöneläget för andra halvåret 2006 vid NCC:s byggarbetsplatser i Göteborg. I statistiken anges timlöneförtjänsten vid ett antal olika avstämningstidpunkter. För andra halv-

året 2006 som helhet uppgick den genomsnittliga förtjänsten till 161,41 kr per timme. Under andra och tredje kvartalen uppgick förtjänsten till 160,57 respektive 162,58 kr per timme.

Arbetsgivarparterna har invänt att man vid bedömningen ska utgå från löneläget vid den tidpunkt som ligger närmast den 28 augusti 2006, då uthyrningen inleddes. De har pekat på att timförtjänsten enligt statistiken avseende avstämningar den 29 augusti 2006 uppgick till 155,52 respektive 158,72 kr.

Ordalydelsen i bemanningsavtalet talar enligt domstolens mening för att det inte är situationen vid uthyrningstillfället som är ensamt utslagsgivande för bedömningen av förtjänstläget. Avtalstexten får i stället anses innebära att lönen i princip vid varje tidpunkt ska motsvara den som utges till den jämförbara gruppen. Att detta är avtalets innebörd har uppgetts av de personer som hörts på begäran av förbundet, och även G.J. har förklarat som sin uppfattning att detta är avtalets innebörd. Enligt Arbetsdomstolens mening får avtalet mot denna bakgrund anses ha innebörden att en fortlöpande utveckling av förtjänstläget i princip ska beaktas när bemanningsföretaget bestämmer lönen till de uthyrda arbetstagarna. För ställningstagandet i målet saknar denna fråga dock betydelse. Förbundet har nämligen i målet yrkat enbart allmänt skadestånd, och domstolen har då inte anledning att mer än översiktligt ta ställning till den jämförbara gruppens förtjänstnivå. Arbetsdomstolen kan dock konstatera att utredningen i målet ger vid handen att Rimec genom sitt sätt att bestämma lönenivån för de uthyrda arbetstagarna har undgått kostnader i den storleksordning som har angetts av förbundet, dvs. omkring 875 000 kr.

Bestämmande av det allmänna skadeståndet

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär att Rimec i det aktuella fallet har åsidosatt bemanningsavtalets regler om lön under utbokad tid och därmed har undgått kostnader av betydande storlek. Det kan inskjutas att arbetsgivarparterna vid huvudförhandlingen synes ha menat att det endast är det avtalsbrott som kan ha förekommit under andra halvåret 2006 som ska ligga till grund för bestämmande av det allmänna skadeståndet. Det har dock stått klart alltsedan talans väckande att förbundets talan varit grundad på avtalsbrottet under hela uthyrningstiden, alltså perioden den 28 augusti 2006 – den 25 februari 2007.

Arbetsgivarparterna har i fråga om skadeståndsskyldigheten menat att det måste tas hänsyn till att Rimec har bestämt lönenivån för de uthyrda arbetstagarna efter att ha inhämtat uppgifter från NCC. De har i den delen åberopat en protokollsanteckning som tillkom då bemanningsavtalet ingicks år 2002. Protokollsanteckningen har innebörden att bemanningsföretaget inte ska behöva utge skadestånd, om kunden lämnar felaktiga uppgifter och bemanningsföretaget är i god tro. Förbundets uppfattning i denna del är att det inte har klarlagts i målet hur Rimec gick tillväga när lönen för de uthyrda arbetstagarna bestämdes.

Arbetsdomstolen kan konstatera att bemanningsavtalet onekligen bygger på att bemanningsföretaget får sådana uppgifter från kundföretaget som kan läggas till grund för bestämmandet av lönenivån för de uthyrda arbetstagarna. Om bemanningsföretaget därvid får direkt felaktiga uppgifter och med anledning därav åsidosätter avtalets regler om lön under utbokad tid, är detta något som måste beaktas i skadeståndshänseende. I det föreliggande fallet finns det emellertid inte någon utredning om hur Rimec gick tillväga när lönen till de uthyrda arbetstagarna bestämdes. Om arbetsgivarparterna menar att Rimec på något sätt blev vilselett i denna fråga, är detta något som inte har kunnat göras sannolikt i målet.

Avtalsbrottet är av sådan karaktär och omfattning att det typiskt sett bör föranleda ett mycket kännbart skadestånd. Förbundet har i målet gett uttryck för uppfattningen att det allmänna skadeståndet i ett fall som det aktuella måste bestämmas så att avtalsbrottet inte lönar sig för arbetsgivaren. Arbetsdomstolen kan i och för sig instämma i principen att det inte ska te sig lönsamt för en arbetsgivare att åsidosätta arbetstagarnas rätt enligt lag eller avtal (jfr prop. 1975/76: 105 bil. 1 s. 302). I enlighet med detta synsätt har Arbetsdomstolen i tidigare fall dömt ut allmänt skadestånd med belopp, vilket beräknats på den vinst som arbetsgivaren kunde beräknas ha gjort genom den oriktiga avtalstillämpningen (se domarna 1982 nr 114 och 2001 nr 82). Skadeståndsbedömningen måste emellertid göras efter en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i målet. Arbetsdomstolen anser att det i detta fall bör i viss mån beaktas att bemanningsavtalets regler om lön under utbokad tid inte varit helt klagörande. Reglerna måste i varje fall i situationer som den aktuella betraktas som relativt svåra att tillämpa i praktiken. Det bör tilläggas att det inte har framkommit något som tyder på att Rimec i ond tro har tillämpat avtalet på ett oriktigt sätt. Vid en samlad bedömning finner Arbetsdomstolen att det allmänna skadeståndet bör bestämmas till 350 000 kr.

Har bolaget gjort sig skyldigt till förhandlingsvägran?

Bakgrunden i denna del av målet är ostridig. Sedan parterna hade fört lokal tvisteförhandling utan att kunna enas kallade förbundet till central förhandling, vilken skulle äga rum den 24 april 2007. Bemanningsföretagen anmälde den 20 april 2007 förhinder till förhandlingen. Förbundet kallade därefter på nytt till central förhandling, vilken skulle äga rum den 7 maj 2007. Bemanningsföretagen inställde sig inte till detta förhandlingstillfälle och hörde heller inte av sig till förbundet.

Arbetsgivarparterna har bestritt förbundets yrkande om skadestånd på grund av förhandlingsvägran och har därvid anfört att det berodde på ett misstag av G.J., som var arbetsgivarparternas förhandlare.

G.J. har inför domstolen uppgett att han uteblev från förhandlingen av ett rent misstag och att det skulle vara fullständigt främmande för honom att avsiktligt utebli från en förhandling.

Att utan besked till motparten utebli från ett förhandlingstillfälle till vilket motparten kallat är i och för sig ett åsidosättande av förhandlingsskyldigheten enligt lag och avtal. Det finns dock enligt domstolens mening ingen anledning att inte sätta tilltro till G.J:s uppgifter om skälet till att han uteblev från förhandlingen. Det måste vid bedömningen av skadeståndsskyldigheten finnas ett utrymme för att ta hänsyn till sådana misstag som alla människor kan göra. Arbetsdomstolen anser att det i detta fall inte finns skäl att döma ut ett allmänt skadestånd. Förbundets yrkande i denna del ska alltså avslås.

Rättegångskostnader

Vid den angivna utgången i målet bör förbundet betraktas som helt vinnande part. Arbetsgivarparterna har emellertid yrkat att vardera partssidan enligt 5 kap. 2 § arbetstvistlagen ska bära sina rättegångskostnader. Enligt Arbetsdomstolens mening har det i tvisten aktualiserats en avtalstolkningsfråga som båda partssidorna har haft ett intresse att få svar på. Tvisten har dock också i stor utsträckning gällt andra frågor, särskilt om skadeståndsskyldigheten. Arbetsdomstolen anser inte att det finns skäl att låta vardera partssidan bära sina rättegångskostnader. Arbetsgivarparterna bör alltså förpliktas att ersätta förbundets rättegångskostnader.

Förbundet har yrkat ersättning med sammanlagt 247 500 kr, avseende ombudsarvode. Arbetsgivarparterna har som skäligt ersättningsbelopp vitsordat 175 000 kr. Arbetsdomstolen anser med hänsyn till målets karaktär och omfattning att förbundet får anses i skälig utsträckning tillgodosett med en ersättning om 200 000 kr.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Rimec Ltd att till Svenska Byggnadsarbetareförbundet utge allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott med trehundra-femtiotusen (350 000) kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 3 april 2008 till dess betalning sker.
2. Arbetsdomstolen avslår förbundets yrkande om allmänt skadestånd för förhandlingsvägran.

3. Arbetsdomstolen förpliktar Bemanningsföretagen och Rimec Ltd att med hälften vardera ersätta Svenska Byggnadsarbetareförbundets rättegångskostnader med tvåhundra tusen (200 000) kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Michaël Koch, Dag Ekman, Christer Måhl, Jan Nordin, Agne Werneskog, Stina Nilsen och Staffan Holmertz. Enhälligt.

Sekreterare: Inge-Marie Nilsson