

En arbetstagare som är facklig förtroendeman har vid flera tillfällen ansökt om ledighet för fackliga uppdrag som avslagits av arbetsgivaren. Förbundet har lagt tolkningsföreträden så att den sökta ledigheten kommit till stånd. Fråga om arbetsgivaren genom att neka den fackliga förtroendemannen ledigt har hindrat honom från att utföra sina fackliga uppdrag i strid med 3 § förtroendemannalagen och 6 kap 10 § arbetsmiljölagen samt om agerandet även inneburit kollektivavtalsbrott samt föreningsrättskränkning.

Postadress
Box 2018
103 11 STOCKHOLM
Besöksadress
Stora Nygatan 2 A och B

Telefon
08-617 66 00
Telefax
08-617 66 15
kansliet@arbetsdomstolen.se
www.arbetsdomstolen.se

Expeditionstid
Måndag-fredag
09.00-12.00
13.00-15.00

ARBETSDOMSTOLENDOM
2014-11-12
StockholmDom nr 77/14
Mål nr A 185/13**KÄRANDE**

Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 106 32 Stockholm

Ombud: advokaten Jonas Wiberg, Advokatfirman DLA Nordic KB, Box 7315,
103 90 Stockholm**SVARANDE**

1. Sveriges Byggindustrier, Box 5054, 102 42 Stockholm

2. Byggnadsfirman Otto Magnusson Aktiebolag, 556065-6117, Borrgatan 9,
211 24 MalmöOmbud: advokaterna Erik Danhard och Jennie Löow, Hamilton Advokatbyrå
KB, Box 715, 101 33 Stockholm**SAKEN**

skadestånd för brott mot förtroendemannalagen m.m.

Bakgrund och yrkanden

Mellan parterna gäller kollektivavtal, byggavtalet. V.J. är medlem i Svenska Byggnadsarbetareförbundet (förbundet) och sedan år 2008 anställd hos Byggnadsfirman Otto Magnusson Aktiebolag (bolaget) som betongarbetare. V.J. är av förbundet utsedd facklig förtroendemannan.

V.J. ansökte om ledigt för fackliga uppdrag avseende olika tillfällen under perioden april 2012–maj 2013. Den ansökta ledigheten avsåg ledighet med bibehållna löneförmåner. Bolaget avlog ledighetsansökningarna vid flera tillfällen. Förbundet lade med anledning därav tolkningsföreträdare vid sju tillfällen. Mellan parterna har uppkommit tvist om bolaget, genom att vid upprepade tillfällen ha nekat V.J. den sökta ledigheten, dels brutit mot förtroendemannalagen, byggavtalet bilaga C, E och K samt arbetsmiljölagen, dels gjort sig skyldigt till föreningsrättskränkning och därigenom ådragit sig skadeståndsskyldighet gentemot V.J. och förbundet. Parterna har förhandlat utan att kunna nå någon lösning.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen mot arbetsgivarparterna och yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att

1. till V.J. betala allmänt skadestånd om 500 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 22 september 2013, till dess betalning sker, varav 250 000 kr för brott mot förtroendemannalagen och byggavtalet bilaga C och E samt arbetsmiljölagen, 200 000 kr för brott mot 8 § medbestämmandelagen och 50 000 kr för brott mot byggavtalets arbetsmiljöavtal, bilaga K, och
2. till förbundet betala allmänt skadestånd om 500 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 22 september

2013, till dess betalning sker, varav 200 000 kr för brott mot förtroendemannalagen och byggavtalet bilaga C och E, 200 000 kr för brott mot 8 § medbestämmandelagen och 100 000 kr för brott mot byggavtalets arbetsmiljöavtal, bilaga K.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena men har vitsordat ränteberäkningen såsom skälig i och för sig. Inga belopp avseende allmänna skadestånd har vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

V.J:s fackliga uppdrag

Bolaget bedriver såväl entreprenadverksamhet som byggserviceverksamhet. Antalet anställda har varierat, men bolaget har genomsnittligt haft cirka 150 anställda.

V.J. anställdes hos bolaget år 2008. I augusti 2011 utsågs han till ledamot i MB-gruppen och i februari 2012 till sammankallande i MB-gruppen. Han var också arbetsmiljöhandläggare i MB-gruppen och ledamot i det som bolaget kallat skyddskommitté. Fram till december 2012 får han även anses ha varit huvudskyddsombud.

Bolaget har uppfattat V.J. som huvudskyddsombud. Detta framgår av ett flertal arbetsmiljöanslag från åren 2011 och 2012 där V.J. har angetts som huvudskyddsombud. Även på en av bolaget upprättad larmlista anges att han som huvudskyddsombud. I ett protokoll från ett skyddskommittémöte den 14 december 2011 står det att skyddsombuden går med vid skyddsronder och om det inte finns något utsett skyddsombud på arbetsplatsen så ska V.J. gå med. Det har alltså inte varit någon tvekan om att bolaget hela tiden har uppfattat V.J. som huvudskyddsombud. Han har därför varit att anse som huvudskyddsombud i tiden fram till Arbetsdomstolens avgörande i december 2012 i AD 2012 nr 90.

Nekad ledighet

V.J. ansökte under år 2012 om betald ledighet för att fullgöra sina uppdrag som sammankallande i MB-gruppen, arbetsmiljöhandläggare och huvudskyddsombud. Ansökningarna avslogs systematiskt av bolaget. Fram till och med oktober 2012 avslogs ledighetsansökningarna avseende följande datum: 20, 27 och 30 april, 4, 9, 11, 21, 22, 25, 28 och 31 maj, 1, 4, 7, 8, 11, 15, 18, 25, 26, 27 och 29 juni, 6, 10, 13, 15, 20 och 24 augusti, 3, 5, 7, 10, 14, 17, 24 och 28 september samt 5 och 8 oktober. Förbundet lade tolkningsföreträden avseende ledighet dessa datum den 16 april, 26 april, 7 maj, 29 maj, 19 juni och den 1 oktober 2012. Ledigheterna den 4, 7, 8, 26 och 27 juni 2012 och den 24 september 2012 avsåg ledighet för enbart uppdraget som MB-ledamot, dvs. inte som huvudskyddsombud.

V.J. gjorde därefter bedömningen att han utförde fackligt arbete som rörde bolagets verksamhet i sådan omfattning att det var dags att begära ledigt 16 timmar per vecka. Han gav därför in en ledighetsansökan avseende perioden den 5 november 2012–5 juli 2013. I ansökan angav han att ledigheten skulle förläggas i möjligaste mån till måndagar och fredagar. Han redovisade sina uppgifter som MB-ledamot enligt kollektivavtalet och gällande lagbestämmelser. Bolaget avslog även denna ledighetsansökan och parterna kunde inte komma överens. Förbundet lade ånyo tolkningsföreträde, den 8 oktober 2012, för ledighet med 16 timmar per vecka under perioden den 12 november 2012–7 maj 2013.

V.J. har med anledning av tolkningsföreträdena varit ledig för fackligt arbete ovan angivna dagar. Några få dagar har ledighet infallit av annan orsak, som t.ex. föräldraledighet. Arbetsgivarsidan har påkallat förhandling om tolkningsföreträdena, men har valt att inte väcka talan. Tolkningsföreträdenas riktighet är således inte föremål för prövning i denna tvist.

Förbundet gör gällande att bolaget genom att neka V.J. den sökta ledigheten har hindrat honom att fullgöra sina fackliga uppdrag och utsatt honom för föreningsrättskränkning.

MB-gruppen och dess mandat

MB-gruppen hanterar alla fackliga frågor med undantag för lönefrågor och rättstvister. I bilaga C till byggavtalet 2010 finns en överenskommelse om företagsanpassad MB-organisation (MBÖ).

MB-gruppen utses av lokalavdelning. Enligt punkten 2.1 i bilaga C kan avtal om företagsanpassad MB-organisation träffas mellan lokalt företag, Sveriges Byggindustrier (BI) och berörd lokalavdelning. Bolaget är ett lokalt företag i enlighet med definitionen i bilaga C. Därmed gäller MB-gruppens uppdrag och mandat hela företaget och dess verksamhet och inte bara en särskild arbetsplats.

MB-gruppens mandat kan knappast beskrivas som begränsat på sätt arbetsgivarparterna hävdar. Av punkten 2.2 i bilaga C framgår vilka uppdrag och mandat som en MB-grupp har. Av avtalstexten framgår att det är fråga om omfattande uppgifter. Som exempel kan nämnas att vara förhandlings-, samråds- och informationspart enligt bilaga A1– avtal om anställningsskydd, att handlägga arbetsmiljöfrågor enligt byggavtalets arbetsmiljöavtal, bilaga K och att handlägga frågor enligt utvecklingsavtalet.

Uppdraget att handlägga frågor enligt utvecklingsavtalet är i sig en omfattande uppgift. I § 1 i utvecklingsavtalet anges att medbestämmandelagen gäller som grund för avtalet och att avtalet är att se som en påbyggnad och vidareutveckling av lagen för att främja utveckling och samverkan i företaget.

I punkten 3 i arbetsmiljöavtalet finns bestämmelser om samverkan i företagen. Av dessa framgår bl.a. att övergripande arbetsmiljö-, anpassnings- och rehabiliteringsfrågor ska ske i samverkan med den MB-ledamot som har fått upp-

draget att handlägga arbetsmiljöfrågor i MB-gruppen. Sådan samverkan ska även ske i arbetsmiljöfrågor i företaget. Som redan anförts var V.J. arbetsmiljöhandläggare i MB-gruppen.

I 2 § i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) anges att med systematiskt arbetsmiljöarbete menas arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Definitionen av systematiskt arbetsmiljöarbete är alltså vid.

Kollektivavtalsparterna har tagit fram ett gemensamt informationsmaterial i form av en broschyr som heter ”En säker arbetsplats – Din och min arbetsmiljö”. Av broschyren framgår hur parterna ser på frågan om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Sammanfattningsvis kan sägas att en MB-ledamot som också är arbetsmiljöhandläggare och huvudskyddsombud har stora och viktiga uppgifter att utföra och bevaka.

Den s.k. skyddskommittén hos bolaget har inte varit korrekt utsedd, vilket är ostridigt. Den har alltså saknat mandat att handlägga arbetsmiljöfrågor eftersom den formellt inte existerat.

Förtroendemannaöverenskommelsen m.m.

I punkten 2.6 i bilaga C anges att den som utsetts till ledamot i MB-grupp eller kontaktombud därmed även är, såvitt gäller MB-frågor, utsedd till facklig förtroendemannan enligt förtroendemannalagens och förtroendemannaöverenskommelsens regler.

I bilaga E till byggavtalet finns den så kallade förtroendemannaöverenskommelsen (FMÖ). I punkten 7.1 behandlas normtid för löpande fackliga arbetsuppgifter. Sådan normtid är inte aktuell i målet. Rätten till ledighet för V.J. har avsett omfattningen och förläggningen av ledighet för annat än löpande fackliga arbetsuppgifter i enlighet med bestämmelsen i punkten 7.2. Där anges att sådan ledighet bestäms efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den fackliga förtroendemannen eller – vid bristande enighet – efter överläggning mellan arbetsgivaren och lokalavdelningen. Sådan överläggning har genomförts utan att parterna har kunnat enas.

Det finns ingen legaldefinition av facklig verksamhet. Av förarbetena till förtroendemannalagen (prop. 1974:88) framgår dock att begreppet ska ges en vid innebörd. Med facklig verksamhet avses alltså uppgifter avseende arbetstagarernas intressen rörande anställningsvillkoren, t.ex. förhandling om anställningsvillkor eller tillämpningen av dessa, men även andra uppgifter som rör förhållandet till arbetsgivaren. Det kan vara fråga om samtal med enskilda medlemmar eller information till medlemmar.

MB-gruppen hos bolaget och bolagets arbetsmiljöarbete

Den fanns tidigare en MB-grupp hos bolaget som förde en tynande tillvaro, men under våren 2011 formades en ny MB-grupp. Det tecknades också ett nytt avtal om företagsanpassad MB-organisation. Det var redan under våren 2011 klart vilka som skulle ingå i MB-gruppen, men förbundets Region Skåne anmälde inte dessa som ledamöter, däribland V.J., förrän den 24 augusti 2011. Förbundet ville inte att ledamöterna skulle utses förrän de gått klart sin utbildning.

Den nyttillträdda MB-gruppen fick en rivstart. Bolaget sade nämligen upp murare under åberopande av arbetsbrist, vilket ifrågasattes av MB-gruppen och en arbetstagarkonsult tillsattes. Förbundet yrkade i förhandlingarna ogiltigförklaring av uppsägningarna. BI väckte talan i Arbetsdomstolen och fick bifall till sitt yrkande om att anställningarna skulle upphöra interimistiskt. Det var först under de centrala förhandlingarna som bolaget presenterade en omplaceringsutredning, vilket medförde att förbundet återkallade sitt yrkande om ogiltigförklaring. BI återkallade då sin talan i Arbetsdomstolen och domstolen förordnade i slutligt beslut att BI skulle stå för rättegångskostnaderna i målet. Arbetstagar-konsulten ledde också till en kostnad för bolaget. Ovanstående ledde sammantaget till sämre relationer och ett hårdnande klimat mellan bolaget och de fackliga företrädarna.

Under hösten 2011 fördes en dialog om arbetsmiljöarbetet i bolaget. Det förekom ett möte där bl.a. en inspektör från Arbetsmiljöverket och företrädare för BI lokalt deltog. Det framkom att bolaget hade brister i sitt systematiska arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljöinspektören skickade sammanfattande synpunkter per mejl till V.J. Under mars 2012 gjorde Arbetsmiljöverket en inspektion som ledde till ett inspektionsmeddelande över funna brister i arbetsmiljöarbetet. I meddelandet angavs att bolaget behövde förtydliga sin samverkan med central skyddsorganisation. Den 27 november 2012 konstaterade Arbetsmiljöverket att bristerna var undanröjda och att bolaget uppfyllde gällande krav. I vart fall från november 2011 till den 27 november 2012 ansåg alltså Arbetsmiljöverket att det fanns brister i bolagets arbetsmiljöarbete.

V.J. har i sitt fackliga uppdrag haft att undersöka, följa upp, förebygga och samverka i bl.a. arbetsmiljöfrågor. Bolaget har som tidigare angetts accepterat V.J. som huvudskyddsombud och att han hade i uppdrag att vaka över att det fanns ett tillfredsställande skydd på arbetsplatserna. V.J. har varit pådrivande i det systematiska arbetsmiljöarbetet och i framtagandet av riktlinjer. Han har dokumenterat brister i arbetsmiljön genom fotografier. Bilderna har haft ett utbildningssyfte för att undvika framtida olyckor och undanröja risker samt syftat till att lyfta bristerna från arbetsplatserna till det systematiska arbetsmiljöarbetet på företagsnivå. V.J. har lämnat över bilderna till bolaget vid ett skyddskommittémöte. Det går inte att närmare precisera när det skulle ha skett, men bilderna har överlämnats samlat till bolaget. Det fanns brister på många arbetsplatser och bilderna visar att det fanns ett stort behov av att arbeta med dessa frågor.

Fotografierna, som är tagna från olika byggprojekt, visar på ett flertal olika brister i arbetsmiljöarbetet, t.ex. brister i fallskydd eller avsaknad av fallskydd, armeringsjärn som saknar skyddskoppar, tunga balkar som lyfts över områden

där personal vistas, avsaknad av ärrningar, ingen ledstång till en tillfällig trappa och bristande infästningar av en byggnadsställning.

Ledighet för fackligt arbete

MB-gruppen överlade med bolaget i frågan om hur mycket facklig tid som behövdes för V.J:s uppdrag som huvudskyddsombud, arbetsmiljöhandläggare och sammankallande i MB-gruppen. Förhandling ägde rum den 27 februari 2012. Förbundet ville att V.J. skulle få 32 timmar per vecka i schemalagd facklig tid, varav 18 timmar i uppdraget som arbetsmiljöhandläggare och 14 timmar övrig MB-tid. Bolaget ansåg att det var för mycket tid.

Vid en överläggning den 29 mars 2012, där förbundet företrädades av J.S., ifrågasatte bolaget om V.J. var huvudskyddsombud och hänvisade till att skyddskommittén utgjorde tillräcklig samverkan.

I början av år 2012 införde bolaget en särskild blankett för ansökan om ledighet. På blanketten skulle orsaken till sökt ledighet anges. Det fanns en särskild ruta för förtroendemannauppdrag (fackliga uppdrag) med en information om att ledighetsansökan ska lämnas senast 14 dagar före ledigheten. V.J. har fyllt i ett stort antal ledighetsansökningar under år 2012 och har fått avslag många gånger, vilket ledde till att förbundet lade tolkningsföreträde enligt 9 § förtroendemannalagen vid sju tillfällen.

V.J. beräknade sin fackliga tid för ungefär en månad i taget. Den 3 april 2012 ansökte han om ledighet vid fem tillfällen i april på fem separata blanketter, bl.a. den 20, 27 och 30 april. V.J. kryssade i rutan för fackliga uppdrag. På blanketten för ledighetsansökan finns inget utrymme för att närmare beskriva vad ledigheten ska användas till. V.J. angav ändå skäl och har på ansökan avseende den 20 och 30 april skrivit ”arb miljöarbete + MB arbete”, och avseende den 27 april ”ARBMiljöarb. och möte Micke”. Den dagen beviljades han ledighet i två timmar, men inte de resterande sex timmarna.

V.J. rapporterade i efterhand sin fackliga tid till bolaget genom tidrapporter och till dessa bilagda specifikationer. Gällande ledigheten den 20 april 2012 framgår av specifikationen t.ex. att V.J. ägnade sig åt genomgång av avtal och att det rörde sig om åtta timmar MB-tid. Av V.J:s egna minnesanteckningar angående den 20 april 2012 framgår det att det var ”8 h MB förberedelse genomgång av UVA 2, 3, 5”.

Det är riktigt att V.J. var ledig av annan orsak den 30 april 2012 eftersom det var en klämdag. Även den dagen omfattas dock av talan eftersom det är bolagets systematiska nekande av ledighet som är föremål för tvist.

Ett annat exempel är ledighetsansökan avseende den 11 maj 2012. V.J. begärde åtta timmars ledighet och fick avslag. Som skäl för ledighet angavs ”arb.miljöarb. MB arb.”. På liknande sätt fortsatte det, V.J. ansökte om ledighet och prövade därvid olika sätt att utforma ledighetsansökan, men fick avslag och förbundet tvingades lägga tolkningsföreträden.

V.J. började från och med juni 2012 att beskriva lite närmare vad han avsåg att göra under den begärda ledigheten. Som exempel kan nämnas ledighetsansökan daterad den 21 maj 2012 som avsåg ledighet den 11 juni 2012. V.J. angav följande skäl. ”Uppföljning av MB material + att följa upp det systematiska arbetet och hur det fungerar i det praktiska dagliga arbetet. – följa upp och att hindra fallolyckor – att ue inhyrda, el inlånad personal arbetar enligt företagets riktlinjer och andra gällande lagar o avtal”. Det här var alltså vad V.J. avsåg att göra, men sedan ligger det i uppdragens natur att det inte alltid blir som planerat, vilket blev fallet den 21 maj.

Under hela den aktuella perioden har V.J. skrivit tidrapporter med specifikation samt upprättat egna minnesanteckningar. Minnesanteckningarna avseende januari 2013 har emellertid aldrig återfunnits.

Under perioden med det långa tolkningsföreträdet om 16 timmar per vecka har det infallit röda dagar och klämdagar samt annan ledighet på vissa måndagar och fredagar. Det saknar betydelse eftersom det, som redan anförts, är bolagets systematiska nekande av ledighet som är föremål för tvist. I den mån tolkningsföreträdet har justerats har det berott på att V.J. inte utfört något fackligt arbete då.

Arbetsgivarparterna har invänt att V.J. har beviljats ledighet vissa av dagarna, t.ex. för deltagande på MB-möte eller, under det långa tolkningsföreträdet, när det stått klart för bolaget vad V.J. avsåg att göra och att beviljandet skulle ha skett muntligen efter en dialog. Det är svårt för förbundet att ha en uppfattning i den frågan, särskilt när det rör sig om muntligt beviljande som har redovisats i efterhand. Det görs gällande att bolaget har hindrat V.J. i hans fackliga uppdrag även när ledighet har beviljats i efterhand.

Överläggning

Arbetsgivarparterna har ifrågasatt om förbundet fullgjort sin överläggnings-skyldighet inför tolkningsföreträdena. Enligt förbundet har parterna haft överläggningar. Det finns inga formella krav, utan det räcker att parternas olika ståndpunkter klarläggs.

Inför det första tolkningsföreträdet skedde överläggning genom M.E., som är lokalombudsman på Region Skåne. De övriga överläggningarna sköttes av J.S., även han lokalombudsman hos förbundet. Under överläggningarna har parterna diskuterat V.J:s mandat och skälen för begärd ledighet. Från överläggningen den 13 april 2012 skickade M.E. minnesanteckningarna per mejl till M.L. på bolaget. Beträffande överläggningarna den 7 maj 2012 respektive den 14 juni 2012 gjorde J.S. på samma sätt.

Hinder i facklig verksamhet och föreningsrättskränkning

V.J. har varit facklig förtroendeman och har i och med det haft rätt till ledighet med betalning för att utföra sitt uppdrag som MB-ledamot, arbetsmiljöhandläggare och huvudskyddsombud de tillfällen han ansökt om

ledighet fram till december 2012 och därefter i sin egenskap av MB-ledamot och arbetsmiljöhandläggare.

Omfattningen av ledigheten har i enlighet med 6 § förtroendemannalagen varit erforderlig och skälig med hänsyn till de uppdrag han haft att utföra. Bolaget har systematiskt avslagit ledighetsansökningarna avseende de dagar som redogjorts för. Att avslå hans ledighetsansökningar är ett så kraftfullt ifrågasättande av hans fackliga arbete att det innebär att han i strid med 3 § förtroendemannalagen hindrats att fullgöra sina uppdrag som MB-ledamot och i tiden fram till december 2012 även som huvudskyddsombud. Bolagets nekande av ledigheterna fram till december 2012 – förutom den 4, 7, 8, 26 och 27 juni 2012 och den 24 september 2012 – har även inneburit att bolaget brutit mot 6 kap. 10 § arbetsmiljölagen. Även om han kommit att vara ledig av andra orsaker, t.ex. föräldraledighet, några av de dagar han nekats ledighet, får han ändå anses ha hindrats att fullgöra sina uppdrag även dessa dagar eftersom bolaget systematiskt och under lång tid nekat ledighet. Detsamma gäller de fall där ledighet beviljats först i efterhand för t.ex. del av dag.

Det faktum att förbundet tvingades lägga tolkningsföreträde visar att V.J. genom avslagen hindrats att fullgöra uppdragen.

Att systematiskt avslå ledighetsansökningarna på det sätt bolaget gjort innebär att bolaget ska anses ha brutit mot 3 § förtroendemannalagen trots att det finns regler som enbart reglerar ledighet i 6 och 7 §§ förtroendemannalagen. Reglerna i 3 § förtroendemannalagen korresponderar emellertid med reglerna i 6 och 7 §§ förtroendemannalagen på så sätt att om domstolen finner att bolaget haft rätt att avslå ledighetsansökningarna så kan bolagets agerande inte innebära att V.J. hindrats att fullgöra sina uppdrag. Om domstolen skulle finna att det varit fel av bolaget att avslå ledighetsansökningarna görs det inte gällande att skadestånd ska utgå för brott mot 6 och 7 §§ förtroendemannalagen utan då har domstolen att pröva om nekandet har utgjort ett hinder enligt 3 § förtroendemannalagen.

Förtroendemannaöverenskommelsen, byggavtalets bilaga E, samt överenskommelsen om företagsanpassad MB-organisation, byggavtalets bilaga C, korresponderar och överensstämmer med reglerna i förtroendemannalagen. Bolaget har därmed genom det systematiska nekandet av sökt ledighet brutit även mot byggavtalet i dessa delar.

Bolagets avslag på ledighetsansökningarna har varit till skada och nackdel för V.J. Det görs dock inte gällande att V.J. fått försämrade anställningsvillkor eller anställningsförmåner. Åtgärden – att avslå ansökningarna – har vidtagits i föreningsrättskänkande syfte, vilket visas av att det varit fråga om ett upprepat och systematiskt beteende från bolagets sida. Om Arbetsdomstolen skulle finna att V.J. inte hindrats i sin fackliga verksamhet, dvs. att bolaget inte brutit mot 3 § förtroendemannalagen, så görs det inte gällande att avslagen ändå utgör en föreningsrättskränkning.

Brott mot arbetsmiljöavtalet

Bolaget har genom att avslå ledighetsansökningarna även brutit mot arbetsmiljöavtalet, byggavtalets bilaga K.

I punkterna 3.1 och 3.2 regleras samverkan i arbetsmiljöfrågor. Punkten 3 i avtalet har ny lydelse som trädde i kraft den 1 april 2013. I båda lydelserna anges att i övergripande arbetsmiljö-, anpassnings- och rehabiliteringsfrågor ska samverkan ske med den MB-ledamot som har fått i uppdrag att handlägga arbetsmiljöfrågor.

Eftersom bolaget nekat V.J. sökt ledighet i den omfattning som skett har bolaget inte samverkat i arbetsmiljöfrågor med honom i hans egenskap av arbetsmiljöhandläggare på sätt som ska ske enligt avtalet. Rätt till ledighet följer indirekt av arbetsmiljöavtalet.

Eftersom bolaget, genom avslagen på ledighetsansökningarna, brutit mot arbetsmiljöavtalet är bolaget skyldigt att betala allmänt skadestånd till både V.J. och förbundet.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att punkten 3 inte är skadeståndssanktionerad. Enligt förbundet har hela arbetsmiljöavtalet alltid varit skadeståndssanktionerat. I punkten 6.1 anges också att vid tvist om tolkning och tillämpning av avtalet gäller reglerna i byggavtalet § 10, dvs. avtalets förhandlingsordning.

Bakgrunden till införandet av punkten 3.4 i 2013 års lydelse av avtalet, som är en precisering av överläggningskyldigheten, var att det fanns en liknande bestämmelse i andra kollektivavtal. Bestämmelsen kom in efter förslag från medlare och har inte varit föremål för någon omfattande diskussion mellan avtalsparterna. Punkten 3.4 innebär ett förtydligande av att brott mot samtliga bestämmelser i avtalet utgör kollektivavtalsbrott om de inte följs. Det går inte att av lydelsen i den nya bestämmelsen dra slutsatsen att punkten 3 tidigare inte skulle ha varit skadeståndssanktionerad.

Samverkansbestämmelsen är personrelaterad eftersom samverkan ska ske med en utpekad person, nämligen arbetsmiljöhandläggaren. Vid brott mot samverkansskyldigheten kan därmed även arbetsmiljöhandläggaren erhålla allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott.

Sammanfattning av grunderna för talan

Bolaget har genom att vid upprepade tillfällen under perioden april–oktober 2012 avslå V.J:s ledighetsansökningar hindrat honom att fullgöra sina fackliga uppdrag och har därmed brutit mot 3 § förtroendemannalagen, 6 kap. 10 § arbetsmiljölagen samt byggavtalet – FMÖ och MBÖ. Bolaget är därmed skyldigt att betala allmänt skadestånd till V.J. Bolaget är också skyldigt att betala allmänt skadestånd till förbundet, förutom såvitt avser för brotten mot arbetsmiljölagen.

Bolagets agerande har även inneburit att V.J. utsatts för föreningsrättskränkning i strid med 8 § medbestämmandelagen. Bolaget är därmed skyldigt att betala allmänt skadestånd till både V.J. och förbundet.

Att neka ledighet på sätt som skett har också inneburit att bolaget har brutit mot arbetsmiljöavtalet, bilaga K till byggavtalet. Bolaget är därmed skyldigt att betala allmänt skadestånd till såväl V.J. som förbundet.

Arbetsgivarparterna

Bolaget

Bolaget bildades år 1928 och är ett familjeföretag som vid tidpunkten för tvisten hade cirka 160 anställda. Bolaget bedriver verksamhet i Malmöregionen och hade sin verksamhet fördelad på två avdelningar; byggtreprenadavdelningen och byggserviceavdelningen. Inom byggtreprenad rör det sig vanligtvis om större projekt, cirka 10–15 per år och där några kan pågå i flera år. Inom byggservice är det fråga om mindre insatser som pågår någon eller några dagar. Bolagets byggserviceverksamhet är av underordnad betydelse för denna tvist.

U.M. är vd i bolaget. M.L. är ansvarig för fackliga relationer och personalansvarig. Bolaget har även en särskild kompetens inom arbetsmiljö genom dess KMA-ansvarige. KMA står för kvalitet, miljö och arbetsmiljö. Under senhösten 2012 tillträdde A.H. som KMA-ansvarig. Den KMA-ansvarige ingår i ledningsgruppen.

Under år 2011 utvecklades rollen som KMA-ansvarig till en renodlad KMA-roll, den tidigare innehavaren av posten hade även andra uppgifter i bolaget. Vissa delar av bolagets arbetsmiljöarbete har legat på M.L. i hans roll som ansvarig för fackliga relationer. Han har därvid haft ansvar för att fördela uppgifter till rätt personer, oftast till KMA.

V.J:s fackliga uppdrag

V.J. utsågs den 10 maj 2010 till skyddsombud och huvudskyddsombud. Han har agerat som skyddsombud vid specifika arbetsställen under åren 2010, 2011 och 2013.

I mars 2011 hölls en förhandling om företagsanpassad MB-organisation hos bolaget. MB-gruppen återbildades i augusti 2011. Det är riktigt att V.J. då

utsågs till ledamot i MB-gruppen och därefter till sammankallande i MB-gruppen och arbetsmiljöhandläggare.

I sin egenskap som arbetsmiljöhandläggare deltog V.J. i skyddsronder. Han har dock inte i formell och rättslig mening varit huvudskyddsombud. Det är alltså inte korrekt att bolaget har accepterat eller godtagit att han varit huvudskyddsombud. Bolaget har däremot låtit honom kallas huvudskyddsombud samt accepterat att han deltagit i det övergripande systematiska arbetsmiljöarbetet. Bolaget har även betraktat alla elva skyddsombud som skyddsombud trots att alla inte varit korrekt utsedda.

MB-gruppens mandat m.m.

En MB-grupp är den lokala fackliga parten avseende information och samråd i de frågor som räknas upp i punkten 2.2 i bilaga C (MBÖ). MB-gruppen har alltså ett begränsat mandat i sin roll som informations- och samrådsorgan i medinflytandefrågor. Det är alltså inte möjligt att likställa organet med en fackklubb inom den fasta industrin. Till skillnad från en sådan klubb hanterar MB-gruppen inte frågor om lön, träffande av kollektivavtal och tvistehantering, vilka är tidskrävande uppgifter. Det är ”inflytandepaketet” som ligger på MB-gruppen.

Det är riktigt att bolaget är ett lokalt företag enligt definitionen i MBÖ:n och att MB-gruppens behörighetsområde således är hela företaget.

Det är vidare korrekt att MB-gruppen handlägger frågor enligt utvecklingsavtalet, vilket förbundet betonat särskilt. Uppgiften tillför emellertid inte några nya frågeställningar utan det handlar om ett förtydligande och exemplifierande av 11 och 12 §§ medbestämmandelagen. Utvecklingsavtalet anger hur parterna ska arbeta med frågorna.

Det faller vidare inom MB-gruppens mandat att handlägga arbetsmiljöfrågor enligt arbetsmiljöavtalet, bilaga K. Avtalet handlar om det strukturella arbetsmiljöarbetet på företagsnivå, inte om det konkreta arbetet på enskilda arbetsplatser. Det arbetet ligger på skyddsombud på de olika arbetsställena. Samverkan i det övergripande systematiska arbetsmiljöarbetet hanteras av den MB-ledamot som är arbetsmiljöhandläggare. Han eller hon är emellertid inte den enda som arbetar med systematiskt arbetsmiljöarbete och arbetsmiljöavtalet.

Facklig verksamhet hos bolaget

Det har sedan slutet av 1980-talet funnits en MB-grupp hos bolaget. MB-gruppen tystnade något, men återbildades i augusti 2011 på initiativ av bolaget. Eftersom bolaget är ett lokalt företag enligt MBÖ:n består bolagets MB-grupp av tre ledamöter. På MB-gruppens stående agenda återfinns månadsmöten med M.L. och kvartalsmöten med bolagets vd.

Hos bolaget finns även andra utsedda fackliga företrädare. Dessa bedriver upplysnings- och rådgivningsverksamhet och utgör en förmedlande länk mellan MB-gruppen och de enskilda medlemmarna. De har till uppgift att föra vidare

viktig information och för att samla in information. De lokala fackliga företrädarna har reglerad normtid enligt punkten 7.1. i förtroendemannaöverenskommelsen. Antalet lokala fackliga företrädare hos bolaget har varierat, men det har varit fråga om ett tiotal inom bolagets entreprenadavdelning.

Arbetsgivarparterna delar inte förbundets beskrivning av ett hårdnande klimat till följd av tvister mellan parterna. Bolaget var part i en tvist hos Arbetsdomstolen år 2007 angående övergång av verksamhet. Därefter var det tvisten om de uppsagda murarna i augusti–december 2011. Därutöver förelåg en lönetvist, men den tvisten löstes centralt.

Forum för samverkan och arbetsmiljöfrågor

Av protokollet från ett skyddskommittémöte den 13 september 2011 framgår det att skyddsombudsträffar sker fyra gånger årligen varvid M.L. och/eller A.A. medverkar från bolagets sida. I protokollet anges vidare att huvudskyddsombudet V.J. ska ta eventuella arbetsmiljöfrågor med M.L. i första hand och att M.L. vid behov har till uppgift att föra frågan vidare upp i bolaget.

Det har även funnits andra forum för arbetsmiljöarbetet, som t.ex. skyddskommittén som hade möten fyra gånger per år, interna utbildningar, projektledning, övrig samverkan enligt arbetsmiljölagen (samrådsmöten) och arbetsplatsarbete (skyddsronder). Arbetsmiljöhandläggaren i MB-gruppen och KMA-ansvarig har kunnat avhandla projekt och andra angelägna arbetsmiljöfrågor med varandra.

Det är korrekt att skyddskommittén inte uppfyller de formella kriterierna. Bolaget har inte behövt ha någon skyddskommitté, men har ändå valt att ha det som forum. Det har funnits styrdokument för arbetet.

Det har alltså funnits många forum att vända sig till för V.J. och det har funnits goda förutsättningar för samverkan. V.J. har dock inte arbetat i samverkan.

Bolagets systematiska arbetsmiljöarbete

Påståendet om eftersatt arbetsmiljö och bristande arbetsmiljöarbete hos bolaget är felaktigt.

Under perioden november 2011–mars 2012 hade bolaget kontakt med Arbetsmiljöverket. Bolaget fick i mars ett inspektionsmeddelande, vari angavs att bolaget behövde förtydliga sin samverkan med central skyddsorganisation. Det har enligt arbetsgivarparterna inte funnits något utsett huvudskyddsombud hos bolaget, utan det var förbundet, som för Arbetsmiljöverket uppgav att V.J. var huvudskyddsombud. Den 27 november 2012 meddelade Arbetsmiljöverket att verket ansåg att bolaget uppfyllde kraven i enlighet med inspektionsmeddelandet och avslutade därför ärendet. Arbetsmiljöverket uttalade följande. ”Det är glädjande att få ta del av hur ni seriöst satsar på företagets arbetsmiljöarbete där det blev uppenbart att ni beaktar alla aspekter som kan ha betydelse för arbetsmiljön. Det känns mycket positivt att kunna konstatera att ni nu har tillgång till en unik kompetens gällande arbetsmiljö, miljö och kvalitet”.

Beträffande de av förbundet ingivna och återopade fotografierna kan följande sägas. Merparten av bristerna har uppmärksammats under skyddsronder och har alltså blivit åtgärdade. Sammanfattningsvis vitsordas det att bilderna i vissa avseenden belyser ett arbetssätt som inte är förenligt med gällande bestämmelser. Fotografierna har dock inte kommit bolaget till del förrän i samband med att V.J. gick på tjänstledighet och efter det att projekten var avslutade.

Bakgrund till tvisten om rätt till ledighet

V.J. har under år 2012 ansökt om betald ledighet för olika tillfällen under perioden april 2012–maj 2013, som bolaget nekat.

Frågan om facklig tid för V.J. avhandlades vid en förhandling den 27 februari 2012. Förbundet framställde yrkande om 32 timmars ledighet per vecka som normtid för fackligt arbete. Bolaget erbjöd fyra timmar per vecka för övergripande arbetsmiljöarbete i samråd med bolagets KMA-ansvarige. Bolaget ansåg att 32 timmar var alldeles för många timmar med hänsyn till bl.a. bolagets storlek, MB-gruppens mandat och det faktum att det också fanns andra lokala fackliga företrädare hos bolaget.

MB-ledamöterna, i bolagets fall tre stycken, kan alla ha rätt till betald och obetald ledighet. Ledigheten ska enligt 6 § förtroendemannalagen vara erforderlig och skälig till sin omfattning. De lokala fackliga företrädarna har som framgått ovan rätt till normtid. Vid tidpunkten för tvisten fanns det elva skyddsombud som hade rätt till betald ledighet. Den MB-ledamot som handlägger arbetsmiljöfrågor har rätt till betald ledighet för övergripande samverkansarbete. Det är mot denna bakgrund som V.J:s rätt till ledighet måste bedömas. Det är inte bara V.J. som arbetar med de aktuella frågorna. Det är den samlade fackliga ledigheten som ska vara erforderlig och skälig till sin omfattning.

Ledighetsansökningarna

Tvisten kan delas upp i två tidsperioder. Den första perioden avser ledighet under tiden april–oktober 2012 och den andra under tiden november 2012–maj 2013.

Inledningsvis ska påpekas att vissa av ledighetsansökningarna har beviljats. Ledigheten har använts bl.a. till möten med förbundets lokalavdelning, MB-möten, träffar med anställda, träffar med lagbasar, skyddskommittémöten, månadsmöten och informationsträffar. Därutöver har V.J. beviljats annan ledighet i stor omfattning, vilket redovisas nedan. Bolaget har alltså inte systematiskt nekat ledighet.

Skälet till att ledighetsansökningar har avslagits har genomgående varit att de inte innehållit tillräcklig information för att kunna ta ställning till skäligheten av begärd ledighet. M.L. har klargjort för V.J. att han ville veta vad för slag av fackligt arbete som begärd ledighet avsåg. Det har stått klart att det inte räckte med ett kryss i rutan för fackliga uppdrag. Om det t.ex. varit fråga om ett inplanerat MB-möte, har det emellertid inte krävts någon ytterligare information.

V.J. har inte heller lämnat tillräcklig information muntligen och inte heller under överläggningarna har förbundet lämnat ytterligare information om den sökta ledigheten. Bolaget har alltså inte kunnat ta ställning till om det förelagat rätt till betald ledighet och har därför nekat ledighet.

Bolaget har med anledning av den bristfälliga informationen vid flera tillfällen genom muntliga uppmaningar begärt att V.J. i efterhand skulle precisera vad han gjort. Bolaget har även, genom M.L., skriftligen den 21 augusti, 17 september och den 2 november 2012, begärt att V.J. skulle precisera vad han gjort under sin ledighet.

Sammanfattningsvis har bolaget inte vetat vad V.J. skulle göra under den begärda ledigheten eller i vilken roll han skulle utföra fackligt arbete.

Den ledighet som omfattades av det sjunde tolkningsföreträdet skilde sig från de tidigare eftersom den föregicks av en 17 sidor lång ledighetsansökan, daterad i oktober 2012. Ansökan avsåg ledighet sex månader framåt med två hela dagar per vecka, måndag och fredag. I ansökan återges olika lagbestämmelser samt syften och mål. Det är först i slutet av ansökan som det anges vad V.J. ska göra. Det talas i ansökan om olika ”projekt”. I ansökan uppger V.J. bl.a. följande.

”Det arbete jag vill utföra på dessa 16 timmar per vecka kan benämnas projekt eller åtgärder för att:

* vara med enligt § 12 mom 1 UVA i framtagandet av bedömningar i företagets situation och framtid.

* vara med och utveckla hantering och skapa rutiner för underentreprenörer som anlitas av företaget för att säkerställa kvalitet och arbetsmiljö på våra arbetsplatser.

* delta och utveckla och följa upp och skapa rutiner för fortbildning för företagets medarbetare.

* vara med att påverka företagets inköpsverksamhet för en effektivisering av kvalitetsarbetet som i sin tur möjliggör ett förbättrat konkurrensläge genom att tillvarata företagets och de anställdas fulla kompetens på alla nivåer i företaget vilket ska resultera i trygghet och utveckling i arbetet för de anställda.

* verka för att vi får en efterfrågestyrd och en till vår verksamhet anpassad och effektiv företagshälsovård som motsvarar de behov de anställda har av en företagshälsovård som är en integrerad del i verksamheten i enlighet med vad som beskrivs i § 12 i SAM

* verka för att omsätta förslag på arbetsmiljö- och andra åtgärder som företagshälsovården presenterar efter genomförda hälsoundersökningar så att förslagen ”när” de anställda och att förbättringsåtgärder omsätts i praktisk handling.”

Bristande information

De projekt som V.J. haft för avsikt att driva själv har inte bedrivits på det sätt som är tänkt ur bolagets perspektiv. Det måste vara frågor som även bolaget avser att arbeta med.

Projektens inriktning avgör om det är fråga om fackligt arbete eller inte. Det borde ha varit naturligt med en avstämning med bolaget gällande syfte, utveckling och resultat. En sådan avstämning har i huvudsak uteblivit. Gällande ett projekt – företagshälsovård och trivsel – har det inte vare sig före, under eller efter varit någon dialog om projektets syfte, utveckling och resultat. V.J. gav här in en sammanställning av två enkäter om företagshälsovård och trivsel. Dessa enkäter säger väldigt lite. Redovisningen saknar t.ex. innehåll om hur man ska gå vidare med resultatet. Det har varit fråga om relativt rudimentära enkäter. Eftersom bolaget självt stod inför ett motsvarande projekt var den genomförda enkätundersökningen till mer skada än nytta.

Bolaget har inte genom ledighetsansökningarna och specifikationerna till tidrapporterna fått erforderlig information, snarare motstridig sådan. V.J. har inte heller i efterhand gett sådan information som gjort det möjligt att avgöra om han haft rätt till betald ledighet. Arbetsgivarparterna kan därför inte vitsorda att V.J. fullt ut har utfört fackligt arbete under den ledighet som omfattats av tolkningsföreträdena. Detta gäller särskilt i de delar där inriktningen på arbetet har varit avgörande för om det varit fråga om fackligt arbete eller inte. Det kan inte uteslutas att det i vart fall i vissa delar har rört sig om verksamhet som är angränsande till icke fackligt arbete eller att det varit fråga om fackligt arbete som inte rört bolagets verksamhet. Arbetsgivarparterna ifrågasätter emellertid inte att det arbete som V.J. har utfört enligt den tillgängliga informationen har tagit den tid som angetts.

Bolaget har även begärt att förbundet ska precisera vad V.J. skulle göra eller har gjort. Detta har skett vid överläggningar och under de lokala och centrala tvisteförhandlingarna. Förbundet har inte hörsammat bolagets begäran och V.J. har hänvisat till förbundet. Förbundet har haft en tydlig position i frågan, vilken framgår av protokollet från den centrala tvisteförhandlingen. Där anges följande.

Med anledning av de frågor som lyfts i bilaga A, kan det konstateras att arbetsgivaren inte har rätt att kräva någon närmare uppdelning mellan de olika eller och uppdrag som V.J. har samt att insynen varit sådan att bolaget borde vara nöjda. Arbetsgivaren kan inte kräva att få insyn i rollfördelningen inom den tid som omfattas av tolkningsföreträdet. Med andra ord disponerar V. och Förbundet hur det fackliga uppdraget ska gestalta sig och vilken tidsrymd som fordras för respektive uppgift och har bara ett ansvar för att ge viss övergripande information om tidsåtgång och sysslor till arbetsgivaren.

Arbetsgivarparterna delar inte förbundets ståndpunkt. Enligt arbetsgivarparterna har det ålegat förbundet att undersöka vad som ska göras och vad som har gjorts och det har funnits en facklig övervakningsskyldighet (se AD 1988 nr 53). Förbundet har haft ett särskilt ansvar vid lagt tolkningsföreträde. Förbundet har inte ens försökt att skaffa sig information om vad V.J. planerade att utföra under sin lediga tid. V.J. har begärt ledighet för förhandling av egen lön m.m., ledighet på helgdagar och ledighet på dagar då han varit ledig på annan grund, t.ex. föräldraledig.

Förbundet har inte heller uppfyllt sin överläggningsskyldighet enligt förtroendemannalagen innan förbundet lade sina tolkningsföreträden. Överläggningarna

har varit korta telefonsamtal eller möten där ingen ytterligare information har lämnats. Den text som funnits i minnesanteckningarna från tillfällena som förbundet menar varit överläggningar har varit i princip identisk i samtliga minnesanteckningar, vilket ger intrycket av att de skrivits i form av en mall.

Vid en genomgång av den information som nu finns tillgänglig har följande frågeställningar och kommentarer aktualiserats. Det ska framhållas att de av V.J. upprättade minnesanteckningarna inte kommit bolaget till del förrän under denna tvist.

I vissa fall framgår det att ledigheten har haft en orimligt alternativt oförklarligt stor omfattning. Det kan konstateras att mycket tid har ägnats åt förberedelser inför UVA-mötet den 28 maj 2012, omkring 30–40 timmar fördelat på sex olika dagar i april och maj. UVA-mötet varade tre timmar, varav en timme informationsmöte och två timmar som MB-gruppen disponerade. Många dagar har ägnats åt arbetsmiljöenkäten (elva dagar). Många arbetsplatsbesök har angetts utan tydligt syfte och omfattning. Även flera möten med avdelningen har angetts utan tydligt syfte och omfattning.

Många av de frågor som V.J. uppger sig ha arbetat med själv är sådana att de ska hanteras genom samverkan. Det har, som redan angetts, funnits forum för det inom bolaget. V.J. har dock inte tagit upp frågorna i sådana sammanhang utan har i stället arbetat helt själv med dem utan kommunikation. Därutöver har vissa dagar handlat om ledighet för hantering av lönefrågor, den 1 juni och den 7 september 2012, som inte omfattas av MB-mandatet. Det har inte heller i ledighetsansökan eller specifikationen redovisats som lönefrågor.

Det kan i efterhand konstateras att bolaget hade beviljat viss ytterligare ledighet om det som angetts i stämningsansökan hade varit känt för bolaget vid tidpunkten för ansökan om ledighet. Det gäller t.ex. ledighet för ett rehabiliteringsärende under september 2012.

Den omständigheten att informationen varit motstridig, dvs. att det som anges i ledighetsansökan skiljer sig från vad som anges i specifikationerna till tidrapporterna och sedermera i stämningsansökan, medför att det är oklart vad V.J. egentligen har gjort under sin lediga tid under tolkningsföreträde.

Beviljad ledighet

Under den period som tvisten avser har ledighet i stor omfattning beviljats för V.J. Under april–oktober 2012 har ledighet beviljats med cirka 24 timmar per månad och det har skett i huvudsak genom rutinen för ledighetsansökan. Därutöver har viss ytterligare betald ledighet beviljats informellt. Under november 2012–maj 2013 har ledighet i huvudsak beviljats informellt. Bolaget har även under det långa tolkningsföreträdet beviljat betald ledighet efter det att bolaget fått ytterligare information om det fackliga arbete som skulle utföras under ledigheten.

Utöver betald beviljad ledighet har även obetald ledighet beviljats. Under perioden april 2012–januari 2013 har obetald ledighet för fackliga uppdrag för V.J. beviljats med cirka 23 timmar per månad. V.J. har även varit tjänstledig till 60 procent för anställning hos förbundets lokala avdelning under perioden februari– juli 2013, för att därefter från oktober 2013 vara helt tjänstledig för anställning där.

Utöver ovanstående ledighet har ledighet även beviljats för övriga MB-ledamöter och de elva skyddsombuden samt de lokala fackliga företrädena. Det är mot ovanstående bakgrund svårt att hävda att bolaget velat motverka fackligt arbete.

Inget hinder i facklig verksamhet

6 och 7 §§ förtroendemannalagen reglerar uttömmande vad som gäller avseende rätt till ledighet. Bolagets avslag på ledighetsansökningarna kan därför inte innebära ett brott mot 3 § förtroendemannalagen. Den bestämmelsen avser hinder av annat slag som inte är för handen här.

V.J. har inte varit utsedd som huvudskyddsombud. Bolaget kan därmed inte anses ha brutit mot 6 kap. 10 § arbetsmiljölagen eller förtroendemannalagen på grund av ett sådant uppdrag.

För det fall reglerna i 3 § förtroendemannalagen anses tillämpliga har V.J. faktiskt inte hindrats att utföra några fackliga uppdrag eftersom förbundet lagt tolkningsföreträde avseende den ansökta ledigheten. Ledigheten kom således till stånd.

Bolaget har inte heller haft för avsikt att hindra V.J. från att utföra sina uppdrag. Vid en bedömning av bolagets avslag på ledighetsansökningarna ska även beaktas att bolaget under den aktuella perioden beviljat ledighet i stor omfattning. Det har således inte varit fråga om att bolaget systematiskt avslagit samtliga ledighetsansökningar. Bolaget har beviljat V.J. obetald ledighet med i snitt 23 timmar per månad.

Under inga omständigheter kan V.J. anses ha hindrats i sina uppdrag de dagar han faktiskt varit ledig av andra orsaker såsom föräldraledighet eller annan facklig ledighet.

Bolaget har inte fått erforderligt underlag från vare sig V.J. eller förbundet om den sökta ledigheten. Bolaget har därför haft rätt att neka ledighet. V.J. har beviljats den ledighet han ägt rätt till enligt lag och avtal.

Även om det i efterhand, nu i processen, skulle visa sig att V.J. utfört fackligt arbete som i och för sig har omfattats av rätten till betald ledighet var det rätt av bolaget att neka ledighet eftersom bolaget vid tidpunkten för ansökan inte hade erforderligt underlag.

Ingen föreningsrättskränkning

Bolaget har inte heller gjort sig skyldigt till föreningsrättskränkning.

Bestämmelserna om föreningsrättskränkning är inte tillämpliga vid avslag av en ansökan om ledighet för fackligt uppdrag. Ett sådant avslag kan inte automatiskt utgöra en föreningsrättskränkning. I vart fall föreligger inte någon åtgärd som varit till skada, eftersom V.J. som en följd av tolkningsföreträdena har varit ledig.

Det har från bolagets sida aldrig funnits ett föreningsrättskränkande syfte. Skälet till att bolaget avslög ledighetsansökningarna var att bolaget inte visste vad V.J. planerade att göra under ledigheten, vilket medförde att bolaget inte kunde bedöma om den sökta ledigheten borde beviljas enligt 6 och 7 §§ förtroendemannalagen.

Arbetsmiljövtalet

Bolaget har genom avslagen inte heller brutit i sin samverkan med förbundet i arbetsmiljöfrågor. Det följer ingen rätt till ledighet som en följd av reglerna om samverkan i arbetsmiljövtalet.

Arbetsmiljövtalet tillkom i mitten av 1990-talet i samband med att huvudöverenskommelsen SAF – LO/PTK om arbetsmiljö upphörde att gälla. Bestämmelserna om samverkan har aldrig varit avsedda att sanktioneras genom skadestånd. Sanktioner har i stället följt av Arbetsmiljöverkets tillsyn. Däremot är andra bestämmelser i arbetsmiljövtalet, bilaga K, varit skadeståndssanktionerade, nämligen bestämmelserna om företagshälsovård. År 2010 genomgick bilaga K vissa textmässiga förändringar avseende punkten 3 om samverkan, men några materiella förändringar var inte avsedda.

Under avtalsrörelsen år 2013 enades parterna om ett supplement till byggavtalet 2010. I bestämmelserna om samverkan i arbetsmiljövtalet infördes en ny punkt 3.4 om överläggning i arbetsmiljöfrågor. I den bestämmelsen anges att underlåtenhet att fullgöra överläggningsskyldigheten eller att inte fullgöra åtgärder som gemensamt beslutats vid överläggning eller med anledning av slutligt avgörande från Arbetsmiljöverket utgör kollektivavtalsbrott. Något sådant brott är här inte fråga om.

I vart fall kan V.J. inte vara berättigad till allmänt skadestånd för brott mot bestämmelserna om samverkan. Samverkan är en fråga relaterad till

arbetsgivarna och förbundet och inte till en personlig facklig förtroendeman. Det är organisationernas rätt som kan kränkas, inte den fackliga förtroendemannens rätt.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Bolaget har inte genom att neka V.J. de sökta ledigheterna brutit mot 3 § förtroendemannalagen, 6 kap. 10 § arbetsmiljölagen eller byggavtalets bilaga C, E eller K. Rätten till ledighet för fackliga uppdrag regleras uttömmande i 6 och 7 §§ förtroendemannalagen. Ett brott mot dessa paragrafer kan därför inte innebära ett brott mot 3 § förtroendemannalagen. V.J. kan inte heller anses ha hindrats i sin fackliga verksamhet eftersom han varit ledig med anledning av förbundets tolkningsföreträden. Bolaget har i aktuellt fall dessutom haft rätt att neka den sökta ledigheten. Ansökningarna avslogs på grund av bristande information om vad ledigheten skulle användas till. Bolagets avsikt var inte att hindra honom i hans fackliga verksamhet. Bolagets agerande har således inte heller inneburit någon föreningsrättskränkning.

V.J. har inte varit huvudskyddsombud varför bolaget inte kan ha brutit mot arbetsmiljölagen.

Arbetsmiljöavtalets samverkansregler reglerar inte någon rätt till ledighet och ett nekande av ledighet kan inte utgöra ett brott mot samverkansreglerna. Skadestånd för brott mot arbetsmiljöavtalets samverkansbestämmelse kan under inga omständigheter utgå eftersom de reglerna inte är skadeståndssanktionerade. I vart fall kan en facklig förtroendeman inte erhålla skadestånd vid brott mot reglerna om samverkan.

Skadestånd bör i vart fall inte utgå eftersom V.J. beviljats ledighet för fackligt arbete i stor omfattning.

Domskäl

Bakgrund och tvisten

V.J. utsågs hösten 2011 som ledamot i bolagets MB-grupp och utsågs därefter som sammankallande och arbetsmiljöhandläggare i gruppen. Mellan parterna är tvistigt om han därutöver ska anses ha varit huvudskyddsombud fram till december 2012.

Våren 2012 fördes förhandlingar mellan bolaget och förbundet om ledighet för fackligt arbete med viss tid per vecka för V.J. Parterna kom inte överens. V.J. ansökte därefter om betald ledighet för fackliga uppdrag vid flera tillfällen under år 2012. Han ansökte bl.a. om ledighet för tre dagar i april, åtta dagar i maj, elva dagar i juni, sex dagar i augusti, åtta dagar i september och två dagar i oktober, som bolaget avslog. Förbundet lade tolkningsföreträden avseende dessa dagar vid sammanlagt sex tillfällen i april, maj, juni och oktober 2012.

V.J. begärde därefter i oktober 2012 ledigt med 16 timmar per vecka under perioden den 5 november 2012–5 juli 2013. I ansökan angav han att ledigheten

skulle förläggas i möjligaste mån till måndagar och fredagar. Bolaget avslog även denna ledighetsansökan och parterna kunde inte komma överens. Förbundet lade ånyo tolkningsföreträde, den 8 oktober 2012, för ledighet med 16 timmar per vecka under perioden den 12 november 2012–7 maj 2013.

Mellan parterna är tvistigt om bolagets upprepade avslag på V.J:s ledighetsansökningar inneburit att bolaget hindrat honom att fullgöra sina fackliga uppdrag och om bolaget därmed brutit mot 3 § förtroendemannalagen, 6 kap. 10 § arbetsmiljölagen samt byggavtalets bilaga C och E. Mellan parterna är också tvistigt om bolagets agerande även inneburit dels att V.J. utsatts för föreningsrättskränkning i strid med 8 § medbestämmandelagen, dels att bolaget brutit mot samverkansreglerna i arbetsmiljöavtalet, bilaga K till byggavtalet. Parterna är oense i frågan om samverkansreglerna i arbetsmiljöavtalet över huvud taget är skadeståndssanktionerade.

Utredningen i målet

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Under huvudförhandlingen har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med V.J. samt vittnesförhör med B.E. från Skanska, förbundsombudsmannen U.K., ordföranden för Region Skåne J.S., lokalombudsmannen M.E., tidigare förbundsombudsmannen L.N. samt avtalssekreteraren T.H. På arbetsgivarparternas begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med bolagets vd U.M. samt vittnesförhör med HR-ansvarige M.L., KMA-ansvarige A.H., chefen för BI Kristianstad A.F., arbetsmiljöansvarige på BI Å.J. samt med biträdande förhandlingschefen hos BI T.W.

Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Några rättsliga utgångspunkter

Parterna är överens om att V.J. i sin egenskap av ledamot, sammankallande och arbetsmiljöhandläggare i MB-gruppen är facklig förtroendeman enligt förtroendemannalagen.

En facklig förtroendeman har rätt till ledighet för att utföra sitt fackliga uppdrag och har också under vissa förutsättningar rätt till betald ledighet. I 6 § förtroendemannalagen anges att en facklig förtroendeman har rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget, men att den inte får ha större omfattning än som är skäligt med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen. Av 7 § samma lag framgår att om ledigheten avser facklig verksamhet på förtroendemannens egen arbetsplats så har den fackliga förtroendemannen rätt till bibehållna anställningsförmåner. Parterna är överens om att byggavtalets reglering av frågorna innebär att V.J. i egenskap av MB-ledamot har rätt till betald ledighet om ledigheten avser facklig verksamhet inom hela bolaget och alltså inte bara den egna arbetsplatsen, under förutsättning att uppgiften ingår i MB-gruppens och ledamotens mandat.

I 3 § förtroendemannalagen anges att en arbetsgivare inte får hindra en facklig förtroendeman att fullgöra sitt uppdrag. Paragrafen innebär att arbetsgivaren är

skyldig att undanröja fysiska hinder som kan finnas för det fackliga uppdraget men också att vidta sådana organisatoriska förändringar som behövs för att förtroendemännens fackliga uppgifter ska kunna utföras (se prop. 1974:88 s. 216 f.). Av praxis framgår att åtgärder som går ut på att skada förtroendemännen i deras fackliga arbete också utgör hinder i den fackliga verksamheten. Ofta är det då också fråga om åtgärder som kränker förtroendemännens föreningsrätt.

Enligt förbundet har V.J. även varit att anse som av förbundet utsett huvudskyddsombud under den i målet aktuella tiden fram till december 2012, vilket arbetsgivarparterna bestritt. För den som är skyddsombud finns motsvarande regler i arbetsmiljölagen. Enligt 6 kap. 5 § har skyddsombudet rätt till den ledighet som fordras för uppdraget, med bibehållna anställningsförmåner och enligt 10 § samma kapitel får skyddsombudet inte hindras att fullgöra sina uppgifter.

I förtroendemannalagen finns också regler om tolkningsföreträde. Av 9 § framgår att om det uppkommer tvist om tillämpning av bl.a. 3, 6 eller 7 § på en facklig förtroendemän gäller den lokala arbetstagarorganisationens mening om lagens rätta innebörd intill dess tvisten har slutligt prövats. Detsamma gäller vid tvist om kollektivavtalsbestämmelser med avvikelser från 6 eller 7 §.

Har V.J. hindrats att fullgöra sina fackliga uppdrag?

Förbundet har gjort gällande att bolagets nekande av den sökta ledigheten inneburit att bolaget systematiskt avslagit V.J:s ledighetsansökningar och det i sådan omfattning att nekandet av ledigheten får anses ha varit ett så kraftfullt ifrågasättande av hans fackliga arbete att det innebär att han i strid med 3 § förtroendemannalagen hindrats att fullgöra sina fackliga uppdrag.

Arbetsgivarparterna har bl.a. invänt att 6 och 7 §§ förtroendemannalagen uttömmande reglerar en facklig förtroendemans rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner och att bolagets avslag på ledighetsansökningarna därför inte kan innebära att bolaget brutit mot 3 § förtroendemannalagen och att V.J. faktiskt inte hindrats att utföra några fackliga uppdrag eftersom förbundet lagt tolkningsföreträde avseende den ansökta ledigheten, vilket lett till att ledigheten kommit till stånd.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Reglerna i 6 och 7 §§ förtroendemannalagen om en facklig förtroendemans rätt till ledighet och ersättning är skadeståndssanktionerade enligt 10 § förtroendemannalagen. Om arbetsgivaren i strid med bestämmelserna nekar ledighet har den fackliga förtroendemannen alltså rätt till skadestånd. Förbundet har anfört att V.J. haft rätt till den sökta ledigheten enligt 6 § förtroendemannalagen och att bolaget alltså inte har haft rätt att neka den sökta ledigheten, men har uttryckligen uppgett att den förda skadeståndstalan inte grundar sig på att arbetsgivaren brutit mot 6 eller 7 § i lagen. Om Arbetsdomstolen skulle pröva och finna utrett att V.J. haft rätt till den sökta ledigheten är således tvistefrågan om nekandet även inneburit ett hinder i V.J:s fackliga verksamhet.

Om en facklig förtroendeman felaktigt nekas ledighet, ledighet som han eller hon alltså har rätt till enligt lagen eller kollektivavtal, innebär det självfallet att arbetstagaren hindras i att fullgöra sitt fackliga uppdrag. Med beaktande av att ledighetsreglerna i sig är skadeståndsanktionerade är det Arbetsdomstolens bedömning att det i en sådan situation normalt sett dock inte föreligger ett brott mot även 3 § förtroendemannalagen. Den bestämmelsen avser inte typiskt sett att reglera den form av hinder som ett felaktigt nekande av en begärd ledighet innebär.

Som påpekats av arbetsgivarparterna har V.J. dessutom i aktuellt fall varit ledig med anledning av förbundets tolkningsföreträden.

Ledighetsreglerna i 6 och 7 §§ och förbudet i 3 § mot att hindra en facklig förtroendeman att fullgöra sina fackliga uppdrag omfattas båda av bestämmelsen om tolkningsföreträde i 9 § och bildar tillsammans ett skydd för den fackliga förtroendemannens verksamhet. Ledighetens förläggning och omfattning är således en fråga som den lokala fackliga organisationen har möjlighet att förfoga över genom rätten att lägga tolkningsföreträde. I en situation där den fackliga organisationen nyttjat den rätten och den fackliga förtroendemannen varit ledig för att fullgöra sitt fackliga uppdrag framstår det som främmande att tala om att den fackliga förtroendemannen genom nekandet av ledigheten har hindrats att fullgöra sitt fackliga uppdrag.

Enligt Arbetsdomstolens mening bör V.J. således inte anses ha blivit hindrad från att utföra sina fackliga uppdrag eftersom den begärda ledigheten ändå kommit till stånd till följd av de tolkningsföreträden som förbundet har lagt, oavsett om det förelegat en rätt till ledighet eller inte och oavsett om tolkningsföreträdena var korrekta eller inte.

Förbundet har dock gjort gällande att bolagets nekande av sökt ledighet har varit systematiskt och i en sådan omfattning att agerandet måste bedömas som att V.J. hindrats att fullgöra sina fackliga uppdrag.

Som Arbetsdomstolen redan anfört avser 3 § förtroendemannalagen inte typiskt sett att reglera den form av hinder som ett felaktigt nekande av en begärd ledighet innebär. Enligt Arbetsdomstolens mening kan det dock inte uteslutas att felaktigt nekad ledighet kan utgöra ett brott mot den bestämmelsen. För att ett nekande av ledighet ska anses utgöra ett sådant hinder som avses i lagrummet måste det emellertid som Arbetsdomstolen ser det krävas något slags kvalificerande moment som medför att nekandet framstår som att det vidtagits i syfte att försvåra eller hindra utövandet av den fackliga verksamheten (jfr domstolens uttalande i AD 1979 nr 39).

Frågan är då om bolaget avslagit ledighetsansökningarna i syfte att hindra V.J:s fackliga verksamhet. Förbundet menar att sådant syfte förelegat då bolaget systematiskt nekat ledighet. Arbetsgivarparterna har bestritt förbundets påstående och anfört att bolaget inte kan anses ha systematiskt nekat V.J. ledighet eftersom han under den aktuella tiden också beviljats ledighet för fackliga uppdrag.

Enligt arbetsgivarparterna har V.J. varit ledig med bibehållna anställningsförmåner i april 2012 med 49,5 timmar varav 22 under tolkningsföreträde, i maj med 76 timmar varav 52 under tolkningsföreträde, i juni med 88 timmar varav 70,5 under tolkningsföreträde, i augusti med 70 timmar varav 45,5 under tolkningsföreträde, i september med 100,5 timmar varav 56 under tolkningsföreträde, under oktober med 24 timmar varav 16 under tolkningsföreträde, under november med 63,5 timmar varav 30 under tolkningsföreträde, under december med 117,5 timmar varav 63 under tolkningsföreträde, under januari 2013 med 66 timmar varav 62 under tolkningsföreträde, under februari med 64 timmar varav 60,5 under tolkningsföreträde, under mars med 56 timmar varav 38 under tolkningsföreträde, under april med 64 timmar varav 60 under tolkningsföreträde och under tiden 1–7 maj med 16 timmar varav 14 under tolkningsföreträde. Enligt arbetsgivarparterna har bolaget beviljat V.J. ledigheterna dels genom det s.k. blankettsystemet, dels genom muntliga besked. Förbundet har inte bestritt att V.J. kan ha fått viss ledighet men har inte kunnat vitsorda i vilken omfattning. Av V.J:s egna uppgifter har framgått att han beviljats viss ledighet, antingen muntligen eller via mejl. Det är därutöver ostridigt att V.J. även beviljats ledighet för fackliga uppdrag utan bibehållna anställningsförmåner i ganska stor omfattning.

Arbetsdomstolens slutsats av utredningen i den här delen är att det i vart fall inte varit fråga om något konsekvent nekande av ledighet för utförande av fackliga uppdrag. Arbetsgivarparterna har anfört att skälet till att just de tvistiga ledighetsansökningarna avslogs var att arbetsgivaren inte hade tillräckligt med information för att kunna bedöma om ledigheten låg inom MB-gruppens mandat och om den begärda ledigheten var skälig och erforderlig.

M.L. har uppgett att han och V.J. hade en löpande dialog i frågan om vad V.J. skulle göra under ledigheten. Uppfattningen att bolaget önskade ytterligare information om vad V.J. hade gjort och avsåg att göra under den begärda ledigheten vinner stöd av den skriftliga bevisningen i form av tre mejl, i vilka M.L. efterfrågar ytterligare information. Även V.J. har bekräftat att bolaget begärt ytterligare information såväl muntligen som skriftligen.

Mot denna bakgrund drar Arbetsdomstolen slutsatsen att bolagets påstående om att bolaget ansåg sig sakna tillräckligt beslutsunderlag inte kan anses utgöra en efterhandskonstruktion utan att arbetsgivarens agerande att avslå de aktuella ledighetsansökningarna hade sin förklaring i detta. Oavsett om V.J. skulle ha haft rätt till ytterligare ledighet – hela eller delar av den ledighet han haft under tolkningsföreträde – gör Arbetsdomstolen bedömningen att arbetsgivaren i god tro hävdade sin ståndpunkt i hur ledighetsreglerna i aktuellt fall skulle tillämpas och därmed inte kan anses ha nekat V.J. ledighet i syfte att försvåra eller hindra honom från att fullgöra sina fackliga uppdrag.

Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning är alltså att bolagets nekande av begärd ledighet inte kan anses ha varit i strid med 3 § förtroendemannalagen och därmed inte heller i strid med bilaga C och E till byggavtalet.

Vid den bedömningen finns inte skäl att avgöra frågan om V.J. ska anses ha varit huvudskyddsombud fram till december 2012. Även om så skulle ha varit

fallet innebär den gjorda bedömningen att bolaget inte heller kan anses ha brutit mot arbetsmiljölagen.

Frågorna om föreningsrättskränkning och påstått brott mot arbetsmiljövtalet

Förbundet har uppgett att om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget inte brutit mot 3 § förtroendemannalagen gör förbundet inte gällande att avslagen på ledighetsansökningarna ändå utgör en föreningsrättskränkning. Med anledning av de slutsatser som Arbetsdomstolen kommit fram till ovan saknar domstolen skäl att särskilt pröva frågan om föreningsrättskränkning.

I punkten 3 i arbetsmiljövtalet, bilaga K till byggavtalet 2010, i dess lydelse såväl före som efter den 1 april 2013, finns regler om samverkan i arbetsmiljöfrågor. Där anges bl.a. att företagsledningen har det övergripande ansvaret för arbetsmiljö-, anpassnings- och rehabiliteringsfrågor och att samverkan i sådana frågor ska ske med den MB-ledamot som har fått i uppdrag att handlägga arbetsmiljöfrågor.

Arbetsdomstolen har gjort bedömningen att bolaget inte hindrat V.J. att fullgöra sina fackliga uppdrag genom att ha nekat honom den sökta ledigheten. Enligt Arbetsdomstolens mening kan bolaget vid den bedömningen inte heller anses ha brutit i sin samverkan med förbundet eller med V.J. i hans egenskap av arbetsmiljöhandläggare i MB-gruppen. Det finns då inte skäl att pröva huruvida ett nekande av ledighet över huvud taget kan vara i strid med samverkansreglerna eller om dessa är skadeståndssanktionerade.

Sammanfattande bedömning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ovan gjorda bedömningar innebär att förbundets talan ska avslås i sin helhet.

Enligt huvudregeln i 18 kap. 1 § rättegångsbalken ska då förbundet såsom tappande part förpliktas att ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader.

Förbundet har emellertid yrkat att Arbetsdomstolen ska förordna att vardera parten ska bära sina egna rättegångskostnader. Förbundet har anfört följande. Förbundet har haft skälig anledning att få tvisten prövad. Målet har rört tolkning av ett centralt kollektivavtal i en situation där arbetsgivaren varit passiv genom att inte verka för att en överenskommelse om fastlagd ledighet för V.J. kunde träffas i februari 2012. Det träffades inte heller någon överenskommelse i mars 2012. Bolaget har inte informerat om hur ledighetsansökan skulle fyllas i och inte heller begärt ytterligare information för att bedöma skäligheten av den begärda ledigheten. Bolaget har inte heller vidtagit några åtgärder med anledning av tolkningsföreträdena i syfte att få till stånd en förändring och inte heller kommit med förslag på lösningar vid de olika överläggningstillfällena. Den begärda ledigheten har inte påverkat produktionen eller medfört några nackdelar för arbetsgivaren. Arbetsgivarparterna har haft en inkonsekvent syn på V.J:s roll i frågan om han varit huvudskyddsombud. Arbetsgivarparterna har även dragit in ovidkommande påståenden i tvisten som i huvudsak rört

tolkningsföreträdena, bl.a. frågan om övervakningsskyldighet och protokoll från tvisteförhandlingarna rörande tolkningsföreträdenas riktighet.

Arbetsgivarparterna har bestritt att det finns förutsättningar för kvittning.

I 5 kap. 2 § arbetstvistslagen föreskrivs att domstolen kan förordna att vardera parten ska bära sin egen rättegångskostnad, om den part som har förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. Av Arbetsdomstolens praxis framgår att regeln tillämpas restriktivt och då huvudsakligen i tvister som rört kollektivavtalstolkning. I förevarande mål har de tolkningsfrågor som aktualiserats varit av underordnad betydelse. Förhållandena i övrigt har, enligt Arbetsdomstolens mening, inte varit sådana att förbundet kan anses ha haft skälig anledning att få saken prövad på sätt som avses i kvittningsregeln. Förbundet ska således som tappande part ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader.

Arbetsgivarparterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader med 1 388 350 kr. Av beloppet avser 1 312 500 kr ombudsarvode inklusive mervärdesskatt, 51 000 kr utlägg för resor och hotell samt 24 850 kr bolagets kostnader för eget arbete. Förbundet har vitsordat skäligheten av den yrkade ersättningen såvitt avser utlägg för resor och hotell och har överlämnat åt Arbetsdomstolen att pröva skäligheten av resterande belopp. Arbetsgivarparterna har utöver den ingivna kostnadsräkningen uppgett följande angående den begärda ersättningen för bolagets egna kostnader för arbete. Bolaget har tvingats lägga ned ett stort arbete på att få fram underlag och information. Det har främst varit M.L. som utfört detta arbete hos bolaget.

Arbetsdomstolen finner med hänsyn till målets art och omfattning att den av arbetsgivarparterna begärda ersättningen är skälig.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Byggnadsarbetareförbundets talan.
2. Svenska Byggnadsarbetareförbundet ska ersätta Sveriges Byggindustrier och Byggnadsfirman Otto Magnusson Aktiebolag för deras rättegångskostnader med 1 388 350 kr, varav 1 312 500 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Dag Ekman, Inga Jerkeman, Charlott Richardson, Göran Söderlöf, Malin Ackholt och Margareta Zandén. Enhälligt.

Rättssekreterare: Fredrik Öberg