

Fråga om ett bolag brutit mot ett lokalt kollektivavtal genom att inte ombesörja att arbetstagare hos bolaget validerades på visst sätt och därvid vilken form av validering som parterna träffat avtal om.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM  
2017-04-26  
StockholmDom nr 26/17  
Mål nr A 209/14**KÄRANDE**

Byggnads Skåne, Scheelegatan 27, 212 28 Malmö  
Ombud: förbundsjuristen Annett Olofsson. LO-TCO Rättsskydd AB,  
Box 1155, 111 81 Stockholm

**SVARANDE**

Lambda Spolka Akcynja, PL 7260001069, ul. Morgowa 9, PL-223 Lodz,  
Polen  
Ombud: advokaten Gunnar Blomberg och jur.kand. Mirjam Olofsson,  
Wistrand Advokatbyrå, Box 7543, 103 93 Stockholm

**SAKEN**

skadestånd på grund av kollektivavtalsbrott

---

**Bakgrund**

Lambda Spolka Akcynja (bolaget), som har säte i Polen, är medlem i Sveriges Byggindustrier (BI) och därmed bundet av byggavtalet ingånget mellan BI och Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads).

Under perioden augusti 2012–april 2013 utförde bolaget grundläggningsarbeten på arbetsplatsen KKH i Malmö. Bolaget utförde arbetena – betongarbeten – som underentreprenör till Skanska. De utfördes av arbetstagare hos bolaget. De var polska medborgare med hemvist i Polen. Arbetstagarna saknade svensk yrkesutbildning och hade varken yrkesbevis eller s.k. erkännandeintyg. Ingen av arbetstagarna var eller är medlemmar i Byggnads.

Lokala parter kan, enligt byggavtalet, träffa överenskommelse om fast tidlön i form av timlön för arbeten som annars omfattas av reglerna för prestationslön. I § 3 i byggavtalet finns regler om lön och i punkten 9 anges bl.a. att yrkesarbetare ska erhålla lön enligt fördelningstalet 1,0. Övriga arbetstagare ska erhålla lön enligt andra fördelningstal, som högst 0,88. Med yrkesarbetare avses, enligt byggavtalet, arbetstagare som har yrkesbevis.

Till byggavtalet finns yrkesutbildningsavtalet som bilaga H. Av § 6 i detta avtal framgår bl.a. följande. Yrkesbevis utfärdas av de regionala yrkeskommittéerna till den som genomgått och godkänts i ungdoms- eller vuxenutbildning samt avlagt av Byggindustrins yrkesnämnd (BYN) fastställt yrkestestetiskt prov. Yrkesbevis utfärdas även till den som avlagt godkänt yrkestestetiskt prov efter viss i avtalet angiven fullgjord arbetad tid som lärling.

Därutöver är upplyst att den som inte kan visa antalet arbetade timmar kan genomgå en praktisk teoretisk validering som utförs av en av BYN godkänd

validerare som utfärdar valideringsintyg. Valideringsintyget kan i sig eller efter komplettering leda till ett yrkesbevis.

Arbetare med utländsk yrkesutbildning kan erhålla ett erkännandeintyg som utfärdas av BYN. För att få ett erkännandeintyg krävs dels att den utländska yrkesutbildningen är relevant och dokumenterad, dels att arbetaren kan verifiera två års yrkeserfarenhet inom yrket under de senaste tio åren. Parterna är överens om att ett erkännandeintyg jämställs vid lönesättningen med ett yrkesbevis.

Mellan bolaget och Byggnads Skåne träffades den 26 november 2012 ett lokalt kollektivavtal om bl.a. tidlön för bolagets arbeten på KKH i Malmö. I avtalet angavs bl.a. följande.

#### **Förhandlingsresultat**

Parterna enades om följande:

- Att företagets anställda betalas med en tidlön på 177 kr 2012 års avtal.
- Att i dagsläget är 4 st av företagets anställda fullbetalda.
- Att resten av företagets anställda på arbetsplatsen ska valideras utav ett av BYN godkänt valideringsföretag.
- Att resultatet utav valideringen gäller from 1 november 2012.
- Att valideringen ska ske skyndsamt och vara avslutad i december 2012.
- Att uppgörelsen inte är normgivande utan gäller endast på detta projektet.

Bolaget betalade, i enlighet med det lokala avtalet, lön om 177 kr per timme till fyra arbetstagare. Övriga arbetstagare fick en timlön om 88 procent av 177 kr. Under projektet hade bolaget cirka 33 arbetstagare som utförde arbeten under olika långa perioder.

#### **Twisten i Arbetsdomstolen**

Mellan Byggnads Skåne och bolaget uppstod tvist om bolaget brutit mot det lokala kollektivavtalet, framförallt genom att inte betala lön med 177 kr per timme till samtliga bolagets anställda på arbetsplatsen KKH i Malmö. Parterna tvisteförhandlade utan att de kunde enas.

Byggnads Skåne väckte i oktober 2014 talan mot bolaget i Arbetsdomstolen. Byggnads Skåne yrkade då att bolaget skulle betala 800 000 kr i allmänt skadestånd till Byggnads Skåne för kollektivavtalsbrott. Byggnads Skåne gjorde gällande att bolaget brutit mot kollektivavtalet i två avseenden, *dels* genom att inte betala lön med 177 kr per timme till samtliga bolagets anställda arbetare på arbetsplatsen KKH i Malmö, *dels* genom att inte senast den 31 december 2012 ha ombesörjt att bolagets anställda arbetare, som inte fick lön med 177 kr per timme, på arbetsplatsen KKH i Malmö validerades av ett av BYN godkänt valideringsföretag. Bolaget bestred talan.

Byggnads Skåne justerade därefter, i februari 2015, sin talan varvid yrkat belopp i allmänt skadestånd sattes ned till 700 000 kr. Byggnads Skåne gjorde nu gällande att bolaget skulle åläggas betala yrkat skadestånd i första

hand på den grunden att bolaget brutit mot det lokala avtalet genom att inte betala 177 kr per timme till alla arbetstagarna på arbetsplatsen. Enligt Byggnads Skåne skulle byggavtalet tolkas eller jämkas med beaktande av EU-rätten på så sätt att arbetstagarna skulle anses vara yrkesarbetare och att lön därför skulle ha betalats med fördelningstalet 1,0, trots avsaknad av yrkesbevis och erkännandeintyg. Alternativt gjordes gällande att en tolkning av byggavtalet, som innebär att utländska arbetstagare med yrkeskompetens ska erhålla 88 procent av full lön, är otillbörlig och i strid mot god sed på arbetsmarknaden. I andra hand skulle yrkat skadestånd betalas på den grunden att bolaget brutit mot det lokala kollektivavtalet genom att inte ha ombesörjt att arbetstagarna i fråga validerats. Byggnads Skåne gjorde gällande att bolagets underlåtenhet att validera berörda arbetstagare hade medfört att dessa betalats med fördelningstalet 0,88 i stället för med 1,0. Byggnads Skåne hävdade att bolaget – genom att inte betala lön enligt kollektivavtalet med fördelningstalet 1,0 alternativt genom att inte fullfölja valideringsåtagandet och därmed undgå att betala lön med fördelningstalet 1,0 – gjort en ekonomisk förtjänst. Det allmänna skadeståndet skulle därför, enligt Byggnads Skåne, beakta den vinning bolaget gjort genom att inte betala 177 kr per timme till alla arbetstagarna.

Byggnads Skåne har därefter, i december 2015, satt ned yrkat belopp till 150 000 kr. Byggnads Skåne har anfört att organisationen inte längre gör gällande att bolaget brutit mot kollektivavtalet genom att betala för låg lön, utan enbart genom att inte ombesörja validering av arbetstagarna. Byggnads Skåne gör inte heller längre gällande att det vid bestämmandet av det allmänna skadeståndets storlek ska beaktas att bolaget skulle ha gjort en ekonomisk förtjänst genom att bryta mot avtalet. Arbetsdomstolen har genom beslut den 19 februari 2016 funnit att Byggnads Skånes gjorda förändring av talan är att anse som en inskränkning av densamma.

### **Yrkanden m.m.**

Byggnads Skåne har, såsom talan slutligt bestämts, yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till Byggnads Skåne betala allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott med 150 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 6 november 2014, till dess betalning sker.

Bolaget har bestritt käromålet. Bolaget har vitsordat sättet för beräkning av ränta, men inget belopp såvitt avser allmänt skadestånd.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har till utveckling av sin talan anfört i huvudsak följande.

## **Byggnads Skåne**

### *Löneregler*

I § 3 i byggavtalet finns lönebestämmelser. Av dessa framgår bl.a. följande. Löneformerna är prestationslön och tidlön. Prestationslön är huvudlöneform för arbeten avseende trä-, betong-, och mureriarbeten, s.k. TBM-arbeten. Det var sådana arbeten som bolaget skulle utföra på arbetsplatsen KKH i Malmö. Om arbetena, som i nu aktuellt fall, i sin helhet beräknas överstiga 900 timmar kan berörd lokalavdelning inom Byggnads och arbetsgivaren träffa överenskommelse om fast tidlön i form av timlön för arbeten av det slag som anges ovan.

Av § 3 punkten 9.2 i byggavtalet framgår att det utgår olika grundlön för skilda yrkeskategorier. Yrkesarbetare ska ha lön med fördelningstal 1,0, dvs. full lön. Övriga arbetare delas upp i olika kategorier och ska ha lön med som högst fördelningstalet 0,88, alltså 88 procent av full lön.

Med yrkesarbetare avses, enligt § 3 punkten 9.1.1 i byggavtalet, en arbetstagare som har yrkesbevis. Med yrkesbevis avses sådant bevis som utfärdats enligt reglerna i yrkesutbildningsavtalet, som är en bilaga till byggavtalet. Yrkesutbildningsavtalet reglerar den inhemska yrkesutbildningen och ger ett svenskt yrkesbevis. Utgångspunkten i byggavtalet är att en arbetstagare har yrkeskompetens och ska betalas enligt fördelningstalet 1,0.

De som är arbetstagare hos utländska underentreprenörer, som utför arbete i Sverige, har inte svenskt yrkesbevis. I praktiken finns då två möjliga vägar att få lön enligt fördelningstalet 1,0. Den ena vägen är att arbetstagarens praktiska yrkeskunskaper valideras. Validering utförs av ett av BYN godkänt valideringsföretag, som utfärdar ett valideringsintyg. Vid en sådan validering görs således en bedömning av de praktiska yrkeskunskaperna. Ett valideringsintyg leder antingen i sig eller efter en komplettering till ett yrkesbevis. Den andra vägen är ett erkännandeintyg. En arbetstagare som har utländska dokument som visar att han eller hon har en formell grundutbildning i ett visst byggyrke och minst två års yrkeserfarenhet inom yrket under de senaste tio åren kan ansöka om erkännandeintyg. Utifrån dokumenten gör BYN en kompetensbedömning. Ett erkännandeintyg jämföras vid lönesättningen med ett yrkesbevis och leder således till att det föreligger en rätt till lön enligt fördelningstalet 1,0.

### *Händelseförloppet*

#### Lokalt kollektivavtal träffas den 26 november 2012

Det lokala kollektivavtalet mellan bolaget och Byggnads Skåne kom till efter en löneförhandling mellan parterna som hölls den 26 november 2012.

Avtalet är utformat som ett förhandlingsprotokoll i vilket bolaget anges som arbetsgivare och Byggnads Skåne som arbetstagarpart. Vid förhandlingarna företrädde Byggnads Skåne av ombudsmannen J.D. Bolaget företrädde av

M.M., bolagets personalchef, och J.C. Bolaget biträdades av T.E. från BI. Protokollet justerades av J.D. och M.M. samma dag.

Förhandlingarna fördes på svenska. Det är en självklarhet att förhandlingar i Sverige förs på svenska. Vid förhandlingen var dock en polsk tolk närvarande.

Förhandlingarna började vid 10-tiden och pågick i princip hela dagen. T.E. deltog under en del av förhandlingen. Byggnads Skåne visste inte att han skulle vara med. Alla punkterna som ingår i den aktuella överenskommelsen diskuterades under den tid som T.E. var närvarande. T.E. lämnade förhandlingarna vid kl. 16. J.D. hade då för avsikt att ajournera förhandlingarna. Bolagets företrädare var dock angelägna om att fortsätta att förhandla i syfte att träffa en överenskommelse. Förhandlingarna fortsatte därför ytterligare en dryg timme och avslutades vid kl. 17.30.

Byggnads Skåne satte under förhandlingarna inte någon press på bolaget. Det var bolaget som föreslog att full lön skulle betalas till fyra s.k. teamledare. När det gällde de övriga arbetstagarna var parterna inte eniga om även de var yrkeskompetenta. Byggnads Skåne ansåg att så var fallet, eftersom de var erfarna yrkesarbetare med kunskaper i komplicerat betongarbete. Bolaget hävdade emellertid att de inte var yrkeskompetenta. För att komma vidare i frågan föreslog J.D. att bolaget skulle åta sig att se till att de övriga arbetstagarna skulle valideras av ett opartiskt och sakkunnigt organ i form av ett av BYN godkänt valideringsföretag.

J.D. tog fram information på BYN:s hemsida med rubrikerna ”Ansökan om erkännandeintyg”, vilken fanns både på svenska och engelska, och ”Validering”. I båda dessa dokument fanns information om validering av praktiska yrkeskunskaper. Av dokumenten framgick således att en arbetstagarare, som saknar dokumenterade kunskaper, kan ansöka om validering av sina praktiska kunskaper. Bolaget fick del av dokumenten med informationen i fråga. Informationen och vad som i övrigt förekom under förhandlingen tolkades till polska.

Det var endast validering av arbetstagarnas praktiska kunnande som diskuterades när det gällde det åtagande som bolaget skulle göra. Byggnads Skånes uppfattning var att arbetstagarna var yrkeskompetenta och gjorde bedömningen att om bolaget ombesörjde en validering av arbetstagarnas praktiska yrkeskunnande skulle de få yrkesbevis och därmed lön med fördelningstalet 1,0. Bolaget accepterade J.D:s förslag om validering och ett förhandlingsprotokoll upprättades och justerades. Åtagandet avsåg inte att bolaget skulle se till att arbetstagarna skulle ansöka om erkännandeintyg.

I avtalet angavs att valideringen skulle ske skyndsamt och vara avslutad i december 2012. Om bolaget kontaktat Hermods redan i november 2012 hade en validering kunnat genomföras till årsskiftet, i enlighet med avtalet.

### Bolagets agerande efter att avtalet träffats

Det visade sig att bolaget inte ombesörjde att arbetstagarna validerades.

Vid ett uppföljningsmöte i februari 2013 påtalade Byggnads Skåne att bolaget skulle fullfölja sitt åtagande att validera arbetstagarna genom en bedömning av arbetstagarnas praktiska kunskaper. Bolaget invände inget om att avtalet inte innebar en sådan validering. Det var alltså inte så, som bolaget hävdade, att Byggnads Skåne då ändrade inställning i frågan om vilken form av validering som avsågs med avtalet.

Arbetstagarna blev därefter utsatta för påtryckningar från bolagets ledning som sade till arbetstagarna att om de blev validerade skulle de bli personligt ansvariga om något gick fel i bygget. Arbetstagarna blev då avskräckta.

En handling undertecknades, där det anges att ett antal arbetstagare inte står till förfogande för validering. Det framgår inte när detta dokument skulle ha upprättats och i kolumnen för signaturer har en och samma person skrivit under för nio arbetstagare.

Bolaget har i målet givit in ytterligare en handling, som är på polska. Bolaget har gjort gällande att arbetstagarna i denna handling gett uttryckligt besked om att de inte ville låta sig valideras. Byggnads Skåne har låtit översätta handlingen. Av översättningen framgår att arbetstagarna inte ger sitt samtycke till att delta i en utbildning anordnad av fackföreningen, och alltså inte att de inte stod till förfogande för validering.

Bolaget har inte beordrat arbetstagarna att låta sig valideras och arbetstagarna har inte vägrat att låta sig valideras.

### *Avtalets innebörd*

Det bolaget åtog sig genom avtalet var att ombesörja att arbetstagarna validerades, dvs. att det gjordes en bedömning av arbetstagarnas praktiska kunskaper. Detta var också den gemensamma partsavsikten. Det som sades under förhandlingarna tolkades till polska och M.M. var fullt införstådd med att det var detta parterna kom överens om. Överenskommelsen innebar inte att bolaget endast skulle verka för en validering.

Uppgårelsen innebar även att bolaget åtog sig att bekosta den aktuella valideringen.

Det framgår även av ordalydelsen att det var en validering av arbetstagarnas praktiska kunskaper som avsågs. I avtalstexten anges att "företagets anställda på arbetsplatsen ska valideras utav ett av BYN godkänt valideringsföretag". Att anlita ett valideringsföretag blir bara aktuellt vid en bedömning av det praktiska kunnandet. Vid en ansökan om erkännandeintyg är det enbart dokument som presenteras och det är BYN som bedömer dokumenten. Något valideringsföretag behöver då överhuvudtaget inte anlitas.

Att avtalets del om validering har den innebörd som Byggnads Skåne gör gällande framgår även av omständigheterna vid avtalets tillkomst, dvs. det som utspelade sig mellan parterna under förhandlingarna, men även vad som föregick mellan parterna därefter.

#### *Bindande överenskommelse*

Bolaget har hävdad att ett avtal vari en arbetsgivare åtar sig att ombesörja validering av sina arbetstagare inte är bindande. Detta bestrids.

Det är fullt möjligt för en arbetsgivare att genom kollektivavtal med bindande verkan åta sig att ombesörja att arbetstagare valideras. Ett sådant avtal strider således varken mot yrkesutbildningsavtalet eller byggavtalet, som bolaget har gjort gällande. Yrkesutbildningsavtalet reglerar överhuvudtaget inte validering, och varken yrkesutbildningsavtalet eller byggavtalet begränsar arbetsledningsrätten. Regleringen i § 3 c i yrkesutbildningsavtalet, som bolaget hänvisat till, saknar således relevans, eftersom åtagandet i det lokala kollektivavtalet avser validering och inte yrkesutbildning.

Bolaget har också gjort gällande att det var omöjligt för bolaget att *ombesörja* att arbetstagarna skulle genomgå en praktisk teoretisk validering och att ett avtal som inte är möjligt att fullfölja inte är bindande. Det bestrids att åtagandet om validering skulle varit omöjligt att genomföra. En arbetsgivare kan i kraft av sin rätt att leda och fördela arbetet beordra en arbetstagare att genomgå en validering som arbetsgivaren bekostar. Bolagets åtagande i det lokala kollektivavtalet var inte beroende av att arbetstagarna medverkade. Om bolaget hade beordrat berörda arbetstagare att genomgå validering, hade de gjort det.

#### *Skadestånd*

Bolaget har genom kollektivavtalet åtagit sig gentemot Byggnads Skåne att ombesörja validering av arbetstagarna. Då bolaget inte har ombesörjt att valideringsprocessen kom till stånd på sätt som parterna kommit överens om är bolaget skadeståndsskyldigt gentemot Byggnads Skåne. För bolagets skyldighet att betala skadestånd har bedömningen av hur utfallet av valideringsprocessen skulle ha blivit ingen betydelse, dvs. om en validering skulle ha lett till lön enligt fördelningstalet 1,0 eller inte.

Byggnads Skåne har varken varit vållande eller medvållande. Det lokala kollektivavtalet strider inte mot de principer som ligger till grund för byggavtalet eller yrkesutbildningsavtalet, som bolaget hävdad. Avtalet är inte heller, som bolaget påstått, oprecist eller tvetydigt. Byggnads Skåne har varit tydlig med vad det aktuella åtagandet innebar.

Det föreligger inte skäl för jämkning. Bolaget har inte haft fog för sin uppfattning i tolkningstvisten.



### *Sammanfattning av grunderna*

Bolaget har brutit mot det lokala kollektivavtalet genom att inte – på sätt som anges i det lokala kollektivavtalet – senast den 31 december 2012 ha ombesörjt att arbetstagarna på arbetsplatsen KKH i Malmö, vilka erhöll en lön om 88 procent av 177 kr per timme, validerades av ett av BYN godkänt valideringsföretag, i form av s.k. praktisk teoretisk validering.

Genom att inte följa åtagandet om validering har bolaget brutit mot det lokala kollektivavtalet och är skyldigt att betala allmänt skadestånd till Byggnads Skåne för den kränkning som avtalsbrottet har inneburit.

### **Bolaget**

#### *Bolagets verksamhet*

Bolaget är ett polskt byggbolag med huvudkontor i Lodz. Dess internationella avdelning finns dock i Warszawa. Bolaget har 400–600 anställda som arbetar runt om i Europa. Bolaget är oftast underentreprenör i skilda projekt vid olika arbetsställen, t.ex. i Tyskland, Finland, Irland, Storbritannien och Sverige.

I Sverige har bolaget varit underentreprenör avseende ganska avgränsade uppgifter i olika byggprojekt, bl.a. till Skanska. Första gången som bolaget var verksamt i Sverige medverkade bolaget som underentreprenör vid en brobyggnation i Jönköping.

Bolaget är medlem i BI och därmed bundet av byggavtalet sedan februari 2011. Bolaget är således även bundet av yrkesutbildningsavtalet, som är en del av byggavtalet.

Bolaget har inget kontor i Sverige och ingen fast organisation i Sverige. Bolaget styr projekten på plats. De arbetsuppgifter som bolaget skulle utföra på arbetsplatsen KKH i Malmö var dels armering, dels arbete med gjutformar innefattande både att bygga formar för betonggjutning och tömma i betongen i formarna. Bolagets uppgifter var begränsade och avsåg specifika delar av byggnationen.

#### *Praktisk teoretisk validering och erkännandeintyg*

En praktisk teoretisk validering avser en prövning av en persons praktiska och teoretiska kunskaper, alltså inte enbart praktiska yrkeskunskaper. Sådan validering är aktuell för en person som har arbetat inom ett yrke, men inte skriftligen kan verifiera hur många timmar som han eller hon har arbetat. Praktisk teoretisk validering utförs av ett företag som är godkänt av BYN. Det rör sig om en strukturerad bedömning, en värdering och dokumentation av de kunskaper och den kompetens som personen ifråga besitter. Prövningen utmynnar i ett valideringsintyg av vilket ska framgå vad personen i

fråga kan. Valideringsintyget kan sedan läggas till grund för en utbildningsbok. Ett valideringsintyg leder normalt inte till ett yrkesbevis direkt. Det förekommer i princip aldrig, utan genom intyget leds personen in i ett utbildningssystem. Den praktiska teoretiska valideringen är inte tänkt för utländska byggnadsarbetare, men det finns inte något hinder mot att de genomgår en sådan process.

Till stöd för prövningen finns målbeskrivningar. Det finns målbeskrivningar för varje yrkesgrupp. Dessa innehåller alla moment inom respektive yrke som en arbetare ska ha gått igenom under sin utbildning och praktik för att få yrkesbevis. Målbeskrivningarna är styrande och ligger till grund för gymnasieprogrammet, men även för en praktisk teoretisk validering, och är således styrande för alla vägar som leder till yrkesbevis.

BYN har även utvecklat en modell för att bedöma kompetensen hos yrkesarbetare från andra länder. En sådan bedömning kan leda till ett erkännandeintyg. Det är en förenklad form av validering. Grundkravet är, som redan anförts, två års arbetserfarenhet från ett relevant yrke och dokumenterad utländsk utbildning inom aktuellt kompetensområde. BYN bedömer om personen uppfyller kraven.

Ett erkännandeintyg, men även ett yrkesbevis, avser ett visst yrke och gäller således för de arbetsuppgifter som är kopplat till yrket, t.ex. murare eller träarbetare.

### *Händelseförloppet*

#### Förhandlingen den 26 november 2012

Bolaget fick det aktuella uppdraget i juli 2012. T.E., BI, upprättade en arbetsplatsanmälan, som han skickade till Byggnads Skåne den 13 augusti 2012.

Tid för löneförhandlingar bestämdes till den 26 november 2012. Byggnads Skåne hade kännedom om att T.E. från BI skulle vara med vid förhandlingarna. M.M. hade per mejl underrättat J.D. om detta. I samband med att tid för förhandlingen bestämdes sände J.D. även en kopia av denna information till T.E. via mejl.

Vid förhandlingarna försökte J.D. ge bolaget intryck av att bolaget bröt mot svenska regler. Han talade om skatt, han ifrågasatte A1-intygen och han sade att bolaget inte betalade traktamente på ett korrekt sätt. Sedan diskuterades de polska arbetstagarnas kompetensnivå. T.E. försökte stävja denna diskussion och påpekade att detta inte var relevant för förhandlingen, som skulle vara en prestationslöneförhandling. Det som skulle förhandlas var lön och möjligen om tidlön skulle fastställas. Frågan om fördelningstal är något som vanligtvis inte diskuteras vid en löneförhandling. J.D. ville emellertid diskutera detta. Han påstod även att han hade bedömt att arbetstagarna var yrkeskompetenta och hänvisade till reglerna om erkännandeintyg.

Vid förhandlingen närvarade en polsk tolk, som Byggnads Skåne hade anlitat. Diskussionen mellan T.E. och J.D. fördes på svenska. Vad de sade till varandra översattes inte. M.M. kan inte svenska och förstod därför inte vad som sades dem emellan. Inför förhandlingarna hade hon föreslagit att dessa skulle hållas på engelska, men hon hade inte fått gehör för detta.

Under förhandlingarna skrev J.D. ut två dokument från BYN:s hemsida, vilka han sedan överlämnade till bolaget.

Den ena handlingen hade rubriken ”Ansökan om erkännandeintyg”, vilken även fanns översatt till engelska. Av den framgick att en person med utländska dokument utvisande en formell grundutbildning i ett visst byggyrke och två års erfarenhet i samma yrke kan ansöka om erkännandeintyg. Vidare framgick att BYN tar ut en avgift om 2 500 kr för en sådan ansökan.

Den andra handlingen hade rubriken ”Validering”, och fanns endast på svenska. Av handlingen framgick att det inom Europeiska Unionen (EU) är fri rörlighet på arbetsmarknaden, att detta medför att fler yrkesarbetare med utbildning och yrkeserfarenhet från andra länder kommer till Sverige för att arbeta samt att denna realitet ställer ökade krav på BYN:s kunskap om andra länders yrkesutbildningar och i vilken omfattning de motsvarar kraven i den svenska yrkesutbildningen. Vidare framgick att BYN har en modell för validering som kontinuerligt utvecklas för att på ett objektivt sätt kunna bedöma den reella kompetensen hos yrkesarbetare som saknar formell utbildning, men som har lång yrkeserfarenhet. Därutöver framgick att BYN deltar i ett mobilitetsprojekt och BYN:s valideringsmodell.

Detta var den dokumentation som M.M. fick under förhandlingarna. Den enda informationen som bolaget erhöll på engelska handlade således om validering för erkännandeintyg. Byggnads Skåne påstår dock att det parterna kom överens om var att arbetstagarna skulle genomgå praktisk teoretisk validering.

Parterna är överens om att T.E. lämnade förhandlingarna på eftermiddagen. Parterna beslutade då att ajournera förhandlingarna och det bestämdes till och med en ny tid för förhandling. M.M. klädde på sig och var på väg att ringa efter en taxi. Så snart T.E. lämnat förhandlingarna återupptog dock J.D. dessa. Han framhöll att det var väldigt viktigt att förhandlingarna kunde slutföras under den aktuella dagen och att parterna kunde komma överens.

Bolaget kände till att byggavtalet föreskrev att lönen skulle uppgå till 88 procent av avtalad timlön för de arbetare som inte hade yrkesbevis eller erkännandeintyg. Under förhandlingarna satte Byggnads Skåne press på bolaget. Som en kompromiss gick bolaget, genom M.M., till slut med på att bolaget skulle betala full timlön om 177 kr för de arbetstagare som var duktigast, nämligen fyra teamledare. Detta trots att dessa varken hade yrkesbevis eller erkännandeintyg och inte heller skulle kunna erhålla sådant intyg eftersom deras kunskaper var alltför smala. M.M. trodde att hon på detta sätt kunde blidka Byggnads Skåne. Byggnads Skåne nöjde sig emellertid inte med detta utan begärde, utan någon närmare precisering, att

bolaget skulle göra ett åtagande om att låta validera de övriga arbetstagarna. M.M., som hade läst den dokumentation som hon hade fått på engelska om erkännandeintyg, ställde sig positiv till detta. Hon uppfattade åtagandet som att bolaget åtog sig att verka för att de som hade någon formell utbildning och som kunde vara kvalificerade skulle ansöka om erkännandeintyg. Det som skulle valideras var deras utbildning och arbetslivserfarenhet. Hon informerade om att det endast var ett fåtal av arbetstagarna som hade någon dokumenterad formell utbildning. Det var inte tal om att arbetstagarna skulle genomgå en praktisk teoretisk validering. Byggnads Skåne och bolaget skrev under protokollet vid cirka kl. 18.

Frågan om kostnaden för valideringen reglerades inte i avtalet och diskuterades inte mellan parterna. Bolaget åtog sig inte att bekosta en praktisk teoretisk validering. Frågan om vem som skulle stå för kostnaden för valideringen berördes överhuvudtaget inte under förhandlingarna.

Bolaget åtog sig således inte heller att betala kostnaden för ansökan om erkännandeintyg. M.M. räknade dock med att endast de arbetstagare som hade någon form av utbildning skulle kunna komma ifråga för att ansöka om erkännandeintyg. Hon gjorde bedömningen att det rörde sig om två till tre eller som mest fyra arbetstagare. Om bolaget skulle betala kostnaden, 2 500 kr per person, var det således fråga om en ganska blygsam kostnad för bolaget.

M.M. tog under kvällen den 26 november kontakt med T.E. Han blev då väldigt förvånad och närmast chockad över att det hade träffats en överenskommelse.

#### Åtgärder efter att avtalet träffats

Bolaget tog i december 2012 kontakt med BYN för att få mer information om ansökan om erkännandeintyg. M.M. hade identifierat att det var två arbetstagare, M.S. och A.D., som hade någon form av teoretisk utbildning. Ansökan om erkännandeintyg lämnades in för dessa två arbetstagare. Det var dock bara M.S. som slutligen, i april 2013, fick ett erkännandeintyg. Han hade då redan lämnat arbetsplatsen och fått sin sista lön.

Den 21 februari 2013 hölls ett uppföljningsmöte. Från bolaget deltog M.M. och F.G. J.D. deltog från Byggnads Skåne. Han hade med sig en polsk tolk.

Vid mötet informerade bolaget om att bolaget hade påbörjat valideringen enligt avtalet, genom att ansökningar om erkännandeintyg lämnats in avseende de anställda som hade någon form av relevant utbildning. Byggnads Skåne uppgav då att det inte var fråga om att bolaget skulle validera för erkännandeintyg. Enligt Byggnads Skånes uppfattning avsågs med validering i det lokala kollektivavtalet en validering av det praktiska kunnandet. Under mötet diskuterades även andra frågor och bolaget uppfattade inte att valideringen var den stora stötstenen parterna emellan. I slutet av mötet uppfattade bolaget att det då i alla fall var klart att bolaget gjorde rätt i och med att det inlett processen om erkännandeintyg.

I början av mars 2013 mejlade M.M. till J.D. och efterfrågade protokollet från mötet i februari. I samband med detta informerade hon honom om att bolaget hade ansökt om erkännandeintyg för två av arbetstagarna, och erbjöd samtidigt att bolaget kunde betala full timlön om 177 kr även för dessa arbetstagare. Med hänvisning till det lokala kollektivavtalet svarade J.D. att Byggnads Skåne ville att bolaget följde avtalet, att överenskommelsen innebar att bolaget skulle låta validera alla arbetstagare innan december månads utgång och att bolaget skulle betala full avtalad timlön till samtliga arbetstagare om bolaget inte ville ombesörja detta. M.M. förstod då att de olika uppfattningarna, om vad som avsågs med validering, som framkommit under mötet den 21 februari 2013 kvarstod.

Trots att bolaget inte ansåg att parterna träffat ett avtal om praktisk teoretisk validering ville bolaget ändå försöka efterkomma det Byggnads Skåne klargjort att man önskade. M.M. kontaktade därför, den 5 mars 2013, Hermods för att få information om praktisk teoretisk validering. Hon fick då information, av H.A., om att en sådan valideringsprocess skulle ta åtminstone fem dagar per person, att det mesta kunde göras på bolagets arbetsplats i Malmö, att de måste ha tillgång till översättare och att det kostade ungefär 1 000 kr per dag och person, exklusive skatt och moms. H.A. hänvisade även till målbeskrivningarna för träarbetare och betongarbetare, som han bifogade, och uppgav att det var ett flertal kompetenser som Hermods var tvungna att gå igenom avseende varje person. Vidare uppgav han att han skulle kontrollera med sin kollegor om de hade tillgängliga resurser för att kunna genomföra valideringen före påsk 2013.

Bolaget beslutade att en valideringsprocess skulle genomföras och tid för validering preliminärbokades. Bolaget gjorde detta trots att bolaget inte hade åtagit sig detta och trots att det skulle kosta minst 5 000 kr per anställd och för bolaget även innebära ett produktionsstopp.

Bolaget tog upp frågan om validering med arbetstagarna på arbetsplatsen och bad dem att delta i en praktisk teoretisk validering. Uppmaningen var att likställa med en order. Bolaget sade emellertid inte något om vad ett uteblivet deltagande skulle få för konsekvenser.

För att informera om vilka moment som ingick i valideringen sände bolaget över målbeskrivningarna för trä- respektive betongarbetare. Samtliga arbetstagare meddelade att de inte avsåg att delta. Den 11 mars 2013 bad M.M. via mejl att medarbetarna på arbetsplatsen, som då var 18 stycken, skulle bekräfta detta skriftligen. Var och en skrev då under en handling på polska. Det är riktigt att rubriken på denna handling hade texten att de inte gett sitt samtycke till att delta i utbildning anordnad av fackföreningen. Det måste ändå ha stått klart vad de åsyftade. M.M. efterfrågade då motsvarande handling på engelska. L.J., som var översättare, inhämtade underskrifter på en ny handling. Med anledning av att nio av arbetstagarna redan hade lämnat byggarbetsplatsen skrev L.J. under för deras räkning. Vissa av dessa

har i efterhand skriftligen intygat att de gett L.J. i uppdrag att skriva under för deras räkning.

En bidragande orsak till att arbetstagarna inte ville delta i valideringen var att de inte ansåg sig fullt kvalificerade i enlighet med de målbeskrivningar som hade presenterats för dem. De uppfattade det som förödmjukande att genomgå ett test som de ändå inte skulle klara av.

#### *Avtalets innebörd*

Det lokala kollektivavtalet, såvitt avsåg punkterna om validering, innebar att bolaget åtog sig att verka för att de arbetstagare på arbetsplatsen som kunde vara aktuella för ett erkännandeintyg, genom validering av utbildning och arbetserfarenhet, ansökte om ett sådant.

Detta framgår av framförallt omständigheterna vid avtalets tillkomst. Den information som Byggnads Skåne presenterade för bolaget handlade om erkännandeintyg. Det var alltså validering för erkännandeintyg som var föremål för parternas diskussioner. Det var inte tal om att arbetstagarna skulle genomgå en praktisk teoretisk validering och vad detta i så fall skulle innebära. Bolaget hade inga kunskaper om sådan validering och fick ingen information om sådan validering från Byggnads Skåne och hade därmed inte heller för avsikt att åta sig någon sådan form av validering.

Bolaget kan inte påstå att den gemensamma partsavsikten var att det var fråga om ett åtagande om validering i form av erkännandeintyg. Möjligen avsåg Byggnads Skåne redan vid avtalsförhandlingarna praktisk teoretisk validering. Ordalydelsen om att valideringen ska utföras ”av BYN godkänt valideringsföretag” talar i den riktningen. Byggnads Skåne klargjorde dock inte att det var den formen av validering som organisationen avsåg och M.M. hos bolaget hade inte sådana kunskaper att hon kunde av den lokutionen förstå att det inte kunde vara fråga om validering i form av erkännandeintyg som avsågs.

Kollektivavtal varigenom en arbetsgivare åtar sig att ombesörja en praktisk teoretisk validering eller att tillse att arbetstagarna ansöker om erkännandeintyg sluts inte med svenska företag. Det aktuella avtalet är således en väldigt ovanlig lösning.

Frågan om vem som skulle stå för kostnaden berördes dessutom inte under förhandlingarna. Det är oftast inte arbetsgivaren som bekostar en praktisk teoretisk validering, utan samhälleliga organ när stödinsatser behövs.

När frågan om praktisk teoretisk validering kom upp efter att avtalet träffats kunde bolaget konstatera att det fanns 18 arbetstagare på arbetsplatsen som skulle kunna valideras. Kostnaden för detta skulle ha uppgått till 90 000 kr (18 x 5 000 kr) plus kostnaden för tolk och bortfall av intäkter under en vecka.

Om en praktisk teoretisk validering skulle ha genomförts i december 2012 – som avtalet föreskrev – fanns det med hänsyn till helgerna bara två veckor som skulle ha kunnat komma ifråga. De polska byggnadsarbetarna lämnar nämligen regelmässigt sina arbetsplatser med anledning av julförberedelser runt den 15–18 december. Bolaget skulle således i princip ha behövt stoppa produktionen under december månad för att kunna genomföra en validering. Något sådant hade varit helt omöjligt. Skanska skulle aldrig ha accepterat detta och bolaget hade fått lämna entreprenaden. Bolagets åtagande avsåg alltså inte en validering med så långtgående effekter.

*Bolaget har fullföljt sitt åtagande enligt kollektivavtalet*

Det lokala kollektivavtalet innebar alltså att bolaget åtog sig att *verka för* att de arbetstagare på arbetsplatsen som kunde vara aktuella för ett erkännandeintyg, genom validering av utbildning och arbetserfarenhet, ansökte om ett sådant. Detta åtagande har bolaget fullföljt. Bolaget såg till att de två arbetstagare som var aktuella för en validering ledande till erkännandeintyg ansökte om erkännandeintyg.

Även om avtalet skulle anses innebära att bolaget skulle *tillse* att arbetstagare skulle ansöka om erkännandeintyg, har bolaget uppfyllt detta eftersom åtagandet enbart avsåg de arbetstagare som skulle kunna komma i fråga för erkännandeintyg.

Genom bolagets vidtagna åtgärder har bolaget inte bara verkat för att de arbetstagare på arbetsplatsen, vilka eventuellt kunde vara aktuella för ett erkännandeintyg, genom validering av utbildning och arbetserfarenhet, ansökte om ett sådant utan även sett till att så skedde.

För det fall avtalet ska tolkas så att med ”valideras” menas praktisk teoretisk validering görs det gällande att det bolaget åtog sig var att verka för en sådan. Bolaget har fullföljt även ett sådant åtagande. Bolaget beslutade att arbetstagarna skulle genomgå en praktisk teoretisk validering, men arbetstagarna ville inte medverka i en sådan.

*Ingen bindande överenskommelse*

Om avtalet tolkas så att det innebar ett åtagande från bolagets sida att *ombesörja* validering är avtalet inte bindande.

Det var omöjligt för bolaget att uppfylla en förpliktelse om att ombesörja att arbetstagarna skulle genomgå en praktisk teoretisk validering. Bolaget hade inte någon möjlighet att inom ramen för sin arbetsledningsrätt beordra sina arbetstagare att genomgå en sådan validering när de avböjde att medverka. Detta gäller vare sig bolaget skulle ha bekostat valideringen eller inte. Arbetsgivaren saknar sanktioner att, mot arbetstagarnas vilja, genomdriva ett sådant åtagande.

En förpliktelse att genomföra något som är omöjligt är inte bindande. Bolaget har därför befriats från en sådan förpliktelse. Genom att begära av

arbetstagarna att de skulle genomgå en praktisk teoretisk validering har bolaget uppfyllt sin förpliktelse. Även om det skulle ingå i arbetsledningsrätten att beordra arbetstagarna att genomgå en validering, skulle det ändå inte ha varit saklig grund för uppsägning om de nekat.

Frågan om validering ska äga rum eller inte avgörs alltid, både vad gäller erkännandeintyg och praktisk teoretisk validering, av den enskilda arbetstagaren. Det är fråga om en individuell rättighet som arbetstagaren disponerar över. Bolaget åtog sig dessutom inte att bekosta någon form av valideringsprocess.

Ett åtagande för en arbetsgivare, i ett lokalt kollektivavtal, att ombesörja validering står dessutom i strid med det centrala kollektivavtalet på området, dvs. byggavtalet inkluderande yrkesutbildningsavtalet, och är därmed inte bindande. Det strider även mot BYN:s valideringsmodell, som är en del av kollektivavtalet. En överenskommelse som strider mot det centrala kollektivavtalet är ogiltig. Detta framgår av § 10 punkten 6 i byggavtalet och följer även av 27 § medbestämmandelagen.

Av § 3 c i yrkesutbildningsavtalet framgår följande. Om en arbetstagare meddelar arbetsgivaren att han eller hon är intresserad av att genomgå en yrkesutbildning ska arbetsgivaren tillsammans med arbetstagaren upprätta en utbildningsplan och kartlägga förutsättningarna för utbildningens genomförande. När arbetsgivare och arbetstagare är ense om detta ska arbetsgivaren underrätta RYK för att arbetstagaren ska få en utbildningsbok.

Av bestämmelsen går således att utläsa att frågan om huruvida yrkesutbildning ska genomföras avgörs av den enskilda individen som ska uttrycka sitt intresse för utbildningen. Yrkesutbildningsavtalet bygger på att det är en rättighet för arbetstagaren att få utbildning och att behovet av en utbildning ska granskas och klarläggas. En praktisk teoretisk validering, eller till och med ett erkännandeintyg, är ett klarläggande av förutsättningen för en utbildning. Arbetsgivaren har inte rätt att tvinga arbetstagaren till detta. Rätten att påkalla utbildning ligger alltså hos arbetstagaren och då uppkommer förpliktelser för arbetsgivaren. De aktuella arbetstagarna har överhuvudtaget inte meddelat något intresse för validering, utan tvärtom sagt att de inte ville delta.

#### *För oprecis och tvetydigt åtagande*

Den påstådda avtalsförpliktelsen är under alla förhållanden för oprecis och tvetydig för att den ska kunna läggas till grund för att ett avtalsbrott har förekommit. Det framgår nämligen inte vad bolaget ska göra.

#### *Skadestånd*

För det fall bolaget ska anses ha brutit mot det lokala kollektivavtalet ska detta inte leda till skadeståndsskyldighet. Bolaget har saknat uppsåt och inte heller agerat vårdslöst. Enligt stadgad praxis, bl.a. AD 2009 nr 76, ska avsaknad av uppsåt i vissa fall kunna leda till att skadestånd inte utgår och



det är ett i allra högsta grad ursäktligt misstag av parterna som uppenbarligen haft olika syn på vad som har avtalats.

Även om avtalet innebär att validering skulle ha gjorts på det sätt Byggnads Skåne menar har organisationen inte drabbats av någon skada genom att validering inte skett på det sättet. Ingen av de övriga arbetstagarna skulle nämligen ha uppfyllt kriterierna för att kunna erhålla yrkesbevis eller erkännandeintyg.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget brutit mot det lokala kollektivavtalet och att Byggnads Skåne drabbats av skada har Byggnads Skåne varit vållande eller medvållande till skadan. Byggnads Skåne har föranlett en utländsk part att skriva under ett lokalt kollektivavtal som inte bara strider mot de principer som ligger till grund för det centrala kollektivavtalet utan dessutom innefattar oprecisa tvetydiga förpliktelser. Byggnads Skåne har först i efterhand preciserat att deras uppfattning var att den aktuella förpliktelsen innebar att det skulle genomföras en praktisk teoretisk validering.

Om bolaget ska anses ha brutit mot det lokala kollektivavtalet föreligger i vart fall skäl att jämka skadeståndet eller sätta ned det helt enligt 60 § medbestämmandelagen. Vid skälighetsbedömningen ska beaktas att bolaget vid avlämnande av offert inte har kunnat förutse att bolaget, till skillnad mot alla andra utländska men även svenska företag i motsvarande situation, skulle betala lön med fördelningstalet 1,0 till alla sina byggnadsarbetare på arbetsplatsen. Vidare ska beaktas att parterna uppenbarligen har haft skilda uppfattningar om den rätta innebörden av de lokala kollektivavtalet, att bolaget haft fog för sin uppfattning, att bolagets agerande inte haft något syfte att försöka vinna någon ekonomisk fördel jämfört med vad som föreskrivs i byggavtalet och rent allmänt förhållandena vid avtalsslutet.

I vart fall överstiger yrkat belopp ett rimligt lagstadgat skadestånd enligt medbestämmandelagen.

#### *Sammanfattning av grunderna*

Det lokala kollektivavtalet innebar inte, som Byggnads Skåne gör gällande, att bolaget åtog sig att ombesörja att arbetstagarna skulle valideras genom praktisk teoretisk validering. Det bolaget åtog sig var att verka för att de arbetstagare på arbetsplatsen som kunde vara aktuella för ett erkännandeintyg – genom validering av utbildning och arbetserfarenhet – ansökte om ett sådant. Detta åtagande har bolaget fullföljt. Även ett åtagande att tillse att sådan validering genomfördes har bolaget fullföljt.

Om avtalet ska anses ha innebörden att bolaget skulle verka för en praktiskt teoretisk validering har bolaget fullföljt även ett sådant åtagande.

Om avtalet tolkas så att det innebar ett åtagande från bolagets sida att ombesörja praktisk teoretisk validering är avtalet inte bindande. Ett sådant avtal står i strid med byggavtalet inkluderande yrkesutbildningsavtalet. Ett åtagande att ombesörja praktisk teoretisk validering av arbetstagarna har även

varit omöjlig att uppfylla, och därmed inte bindande. Bolaget hade inte möjlighet att inom ramen för sin arbetsledningsrätt beordra sina arbetstagare att genomgå validering.

Omfattningen av förpliktelsen har i vart fall varit för oprecis och otydlig för att ett avtalsbrott ska kunna anses ha begåtts.

Bolaget har således inte brutit mot regleringen om validering i det lokala kollektivavtalet alternativt är avtalet i den delen ogiltigt.

Om domstolen skulle finna att bolaget har agerat i strid med kollektivavtalet genom att inte ha låtit validera arbetstagarna så kan vare sig uppsåt eller vårdslöshet läggas bolaget till last, varför ett eventuellt kollektivavtalsbrott inte ska leda till skadeståndsskyldighet enligt medbestämmandelagen.

I vart fall har bolagets agerande inte inneburit någon skada för Byggnads Skåne eftersom inte någon av de anställda skulle ha erhållit ett yrkesbevis eller valideringsintyg för utfärdande av erkännandeintyg efter en validering. Om skada uppkommit har Byggnads Skåne varit vållande eller medvållande, varför skadestånd inte ska utgå.

Yrkat skadestånd är i vart fall oskäligt högt och ska därför jämkas eller falla bort helt enligt 60 § medbestämmandelagen. Oavsett om grund för jämkning föreligger överstiger yrkat skadestånd ett rimligt lagstadgat skadestånd enligt medbestämmandelagen.

## **Domskäl**

### *Twisten*

Bolaget och Byggnads Skåne träffade den 26 november 2012 ett lokalt kollektivavtal om att tidlön, om 177 kr per timme, skulle gälla för arbetena på arbetsplatsen KKH i Malmö. I avtalet kom parterna också överens om att fyra av arbetstagarna skulle få lön enligt fördelningstalet 1,0, dvs. 177 kr per timme, att resten av de anställda på arbetsplatsen skulle valideras av ett av BYN godkänt valideringsföretag, att valideringen skulle ske skyndsamt och vara avslutad i december 2012 samt att resultatet av valideringen skulle gälla från och med den 1 november 2012.

Mellan parterna är tvistigt vad bolagets åtagande om validering innebär. Enligt Byggnads Skåne innebär avtalet i den delen att bolaget åtog sig att ombesörja en praktisk teoretisk validering av arbetstagarna, medan bolagets ståndpunkt är att åtagandet avsåg att bolaget skulle verka för att validera arbetstagarna för erkännandeintyg.

För det fall Arbetsdomstolen finner att avtalet ska tolkas på det sätt Byggnad Skåne har gjort gällande finns det flera tvistefrågor att ta ställning till, som om en sådan överenskommelse är bindande och om så är fallet om skadestånd ska utgå eller i vart fall jämkas.

### *Utredningen*

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på Byggnads Skånes begäran hållits vittnesförhör med avtalssekreteraren T.H., ombudsmannen J.D. och vice ordförande i styrelsen för BYN, C.C. På bolagets begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med ekonomichefen hos bolaget F.G. och vittnesförhör hållits med förhandlingschefen M.Å., biträdande förhandlingschefen T.W., f.d. handläggaren vid BYN i Skåne M.G., rektorn I-M.A.W., T.E. från BI Göteborg, försäljningsdirektören hos bolaget M.M. samt bolagets arbetstagare L.J. och W.S.

Efter huvudförhandlingen i målet har domstolen, efter samråd med parterna, kompletterat utredningen, enligt 43 kap. 14 § rättegångsbalken, genom skriftväxling. Bolaget har förelagts att inkomma med uppgift om bolagets yrkade belopp avseende mervärdesskatt på yrkat ombudsarvode utgör en slutlig kostnad som belastar bolaget. Bolaget har därefter frånfallit yrkandet avseende mervärdesskatt.

### *Validering*

Enligt Arbetsdomstolens mening finns det anledning att tolka innebörden av avtalsvillkoret om validering mot bakgrund av vilka former av validering som kan vara aktuella avseende en byggnadsarbetare och vilken betydelse en validering har. Av utredningen framgår följande.

Den förhandling som ledde fram till det omtvistade kollektivavtalet var en förhandling om lön för bolagets arbetstagare som utförde betongarbeten på arbetsplatsen KKH i Malmö. Parterna synes vara överens om att arbetena bestod av dels armering, dels arbete med gjutformar, innefattande både att bygga formar för betonggjutning och tömma i betongen i formarna. De yrkeskategorier som utför olika delar av dessa arbetsuppgifter är träarbetare och betongarbetare.

Parterna kom överens om att inte tillämpa prestationslönebestämmelserna i byggavtalet, utan att lön skulle betalas i form av tidlön. Av byggavtalet följer då att den arbetstagare som har yrkesbevis har rätt till lön med fördelningstalet 1,0, medan övriga arbetstagare har rätt till lön med som högst fördelningstalet 0,88. I aktuellt fall kom parterna överens om en timlön om 177 kr. Den som har rätt till lön med fördelningstalet 1,0 har då rätt till lön med just 177 kr per timme (1,0 x 177). Om det föreligger rätt till lön med fördelningstalet 0,88 blir timlönen 0,88 x 177 kr, dvs. 155,76 kr.

Yrkesbevis utfärdas enligt yrkesutbildningsavtalet, som är en del av byggavtalet, av RYK, som är partssammansatta regionala yrkeskommittéer, under BYN – Byggnadsindustrins Yrkesnämnd. Som domstolen uppfattat parterna omnämns dessa regionala organ numera som BYN regionalt, t.ex. BYN Stockholm.

Yrkesbevis utfärdas enligt yrkesutbildningsavtalet, t.ex. för den som genomgått någon form av byggprogram på gymnasienivå och godkänts samt därefter arbetat visst antal timmar i yrket och avlagt ett yrketeoretiskt prov. Yrkesbevis utfärdas för var och en av de olika yrkeskompetenserna.

Det är också möjligt att få ett yrkesbevis genom att arbetstagarens kunskaper valideras.

En form av validering är praktisk teoretisk validering. En sådan validering sker av ett av BYN godkänt valideringsföretag.

I-M.A.W. har beskrivit hur en praktisk teoretisk validering går till. Hon var tidigare handläggare på BYN Stockholm och är nu rektor på Hermods. Hon har berättat bl.a. följande. Praktisk teoretisk validering är aktuell för t.ex. en byggnadsarbetare som inte har någon formell utbildning, men som har yrkeserfarenhet, dock utan några dokument eller bristfällig dokumentation. Den av BYN framtagna målbeskrivningen för det yrke som personen ska valideras mot ligger till grund för valideringen. Personen djupintervjuas och får även göra självskattningar utifrån uppgifterna som finns i målbeskrivningen för det aktuella yrket. Resultatet ligger till grund för en valideringsplan som tas fram och som omfattar intervjuer av yrkeskunnig person, teoretiska tester och praktiska tester av olika arbetsmoment, oftast i en verkstad. Hermods har inget system för att utföra valideringen på arbetstagarens arbetsplats. Valideringsprocessen tar ca 5-10 dagar och avslutas med att ett valideringsintyg utfärdas. Intyget beskriver personens färdigheter i yrket och innehåller oftast en rekommendation om att personen behöver viss kompletterande utbildning, som kan genomföras på arbetsplatsen. Det är mycket ovanligt att den som valideras har sådana kunskaper att Hermods i valideringsintyget anger att yrkesbevis kan utfärdas direkt, dvs. att det inte behövs någon form av komplettering. Det är inte valideringsföretaget som utfärdar yrkesbevis, utan BYN regionalt.

M.G., som tidigare varit handläggare på BYN Skåne, har bekräftat uppgiften att det är ovanligt att ett valideringsintyg direkt leder till ett yrkesbevis. C.C., som är vice ordförande i BYN:s styrelse, har även han uppgett att utvärderingen av de praktiska kunskaperna, vid en praktisk teoretisk validering, normalt sker i en bygghall, t.ex. i en yrkesskola, och att han inte känner till att den sker på arbetsplatsen, men att det borde vara möjligt.

Den andra formen av validering är validering av en arbetstagares dokument om utbildning och yrkeserfarenhet. Den valideringen kan resultera i ett erkännandeintyg, om arbetstagaren uppfyller kraven. Den valideringsmodellen har tagits fram av BYN för att kunna validera ”utländska arbetstagares” kunskaper. För att få ett erkännandeintyg ska personen ha dokument som visar dels att han eller hon har en formell grundutbildning i ett visst byggyrke i ett annat land, dels två års erfarenhet av samma yrke. Parterna är överens om att denna validering sker av BYN och att något valideringsföretag inte anlitas i en sådan process.

Parterna är också överens om att ett erkännandeintyg jämställs med ett yrkesbevis och således berättigar till lön med fördelningstalet 1,0. Det är ostridigt att ingen av arbetstagarna i fråga, vid tidpunkten för förhandlingarna, hade yrkesbevis eller erkännandeintyg.

*Har bolaget brutit mot det lokala kollektivavtalet?*

#### Kollektivavtalets innebörd

Parterna är oense om vilken form av validering som bolaget åtog sig genom avtalet, praktisk teoretisk validering eller validering syftande till erkännandeintyg.

Arbetsdomstolen kan konstatera att i avtalstexten används ordet ”valideras”. I texten anges alltså inte vilken form av validering som avses. Det står varken något om praktisk teoretisk validering eller något om validering för erkännandeintyg.

Parterna är överens om att validering i det här sammanhanget avsåg någon form av utvärdering av arbetstagarnas yrkeskunnande eller yrkesfärdigheter. På BYN:s hemsida anges att validering är en process som innebär en strukturerad bedömning, värdering, dokumentation och ett erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur de förvärvats.

C.C., som handlagt frågor om validering på BYN Skåne, har uppgett att begreppet validering gett upphov till begreppsförvirring. J.D. har berättat att det var det praktiska kunnandet som skulle valideras och att det var därför han använde ordet ”valideras”.

Av enbart ordet ”valideras” går enligt Arbetsdomstolens mening inte att dra slutsatsen att därmed menas att det är validering i form av praktisk teoretisk validering. Ordet valideras kan lika gärna omfatta den valideringsprocess som genomförs vid en validering syftande till erkännandeintyg.

I avtalstexten anges dock att valideringen ska ske av ett av ”BYN godkänt valideringsföretag”. Den som har kunskap om de olika valideringsformerna som beskrivits ovan och hur de genomförs, har då också kunskap om att ett av BYN godkänt valideringsföretag inte anlitas vid validering för erkännandeintyg, utan att det är BYN själv som gör den valideringen. Avtalstexten i sig talar alltså, mot den bakgrunden, för att den validering som skulle göras var en praktisk teoretisk validering, som utförs just av valideringsföretag.

I avtalet anges också att resultatet av valideringen skulle gälla från den 1 november 2012. Detta talar å andra sidan för att den validering som avsågs skulle ha en direkt påverkan på lönen. Så är fallet om arbetstagaren får ett erkännandeintyg, medan det av vittnesförhören framgår att det är ovanligt att en praktisk teoretisk validering i sig leder till yrkesbevis och därmed till en lön enligt fördelningstalet 1,0. Avtalets formuleringar är alltså tvetydiga och motstridiga.

Frågan är om den gemensamma partsavsikten var att bolaget skulle genomföra en praktisk teoretisk validering och vilka slutsatser som kan dras av omständigheterna vid avtalets tillkomst, dvs. vad som utspelade sig mellan parterna vid förhandlingarna den 26 november 2012, och därefter.

Vid förhandlingarna företrädde Byggnads Skåne av ombudsmannen J.D. och bolaget av bl.a. M.M. Bolaget biträdde under större delen av förhandlingarna av T.E. från BI Göteborg. J.D. hade med sig en polsk tolk. Förhandlingarna påbörjades på förmiddagen vid 10-tiden och avslutades först vid kl. 17.30–18.00. Av förhören med M.M. och T.E. drar domstolen slutsatsen att många frågor avhandlades under dagen som inte direkt hade med löneförhandlingarna att göra och att en fråga var den om validering och att den var direkt kopplad till frågan om vilken lön som skulle utgå.

J.D. har berättat att Byggnads Skånes utgångspunkt var att alla arbetstagarna skulle vara fullbetalda till dess annat var bevisat. J.D. menade alltså att alla bolagets anställda på arbetsplatsen skulle ha den överenskomna timlönen, dvs. enligt fördelningstalet 1,0, trots att de saknade yrkesbevis och inte hade erkännandeintyg.

T.E. har uppgett att han försökte förklara att man inte kan tycka eller anse att någon ska vara fullbetald och att frågan om validering inte var relevant i en löneförhandling och att kraven om fullbetalning och validering därför avvisades. M.M. har bekräftat dessa uppgifter och berättat att T.E. ansåg att bolaget inte skulle tvingas att genomföra någon validering.

Parterna är överens om att de som en kompromiss, för att få till stånd en löneöverenskommelse, enades om att fyra av arbetstagarna skulle vara fullbetalda och att resten skulle valideras. När den slutliga överenskommelsen träffades hade T.E. lämnat förhandlingarna.

Enligt J.D. var han av uppfattningen att arbetstagarna var yrkeskompetenta. M.M. har berättat att hon, när J.D. påstod att arbetstagarna var yrkeskompetenta och därför skulle vara fullbetalda, försökte förklara att bolagets arbetstagare är mer specialiserade än de svenska och inte så självständiga och att de behöver mer stöd och ledning i arbetet, dvs. inte hade samma breda yrkeskompetens som svenska arbetstagare.

Parterna är överens om att J.D. skrev ut information som fanns på BYN:s hemsida om validering, som överlämnades till M.M. T.E. har berättat att detta skedde medan han var närvarande, men att han inte närmare granskade dokumenten eftersom han tyckte att frågan om validering inte hörde hemma i löneförhandlingarna och därför inte heller talade med M.M. om dem.

De dokument som presenterades hade rubrikerna ”Ansökan om erkännandeintyg” och ”Validering”. Dokumentet om erkännandeintyg fanns översatt till engelska.

J.D. har uppgett att dokumentet ”Validering” muntligen översattes och att han i det dokumentet hänvisade särskilt till följande text.

BYN har en modell för validering som kontinuerligt utvecklas för att på ett objektivt sätt kunna bedöma den reella kompetensen hos yrkesarbetare som saknar formell utbildning, men som har lång yrkeserfarenhet.

Enligt J.D. avsåg den överenskomna valideringen alltså en objektiv bedömning av arbetstagarnas reella kompetens, och den skulle göras på arbetsplatsen. J.D. har vidare uppgett att han inte till hundra procent är säker på att M.M. förstod vad ”hon skrev under”, men att hon måste ha förstått innebörden, med tanke på vad de pratade om och det faktum att BI:s representant var närvarande när de talade om valideringsfrågan.

M.M. har häremot berättat att tolken hade svårt att översätta dokumenten på svenska och att de enades om att läsa igenom den engelska versionen. I det angavs följande.

### **Letter of Acknowledgement**

Are you a holder of a foreign document that shows that you have a formal education in a particular construction occupation, combined with two years' experience in the same profession, you can apply for Letter of Acknowledgement.

For handling your application BYN will charge you 2 500 kr (tax included). This fee requires whether your application ends with a Letter of Acknowledgement or not.

You will receive an invoice by mail within a couple of weeks after your application has reached BYN.

Please note that all documents to be submitted with the application shall either be in Swedish (Norwegian or Danish) or English. Otherwise, they must be translated by an authorized translator. Translator can be found in the telephone directory's yellow pages.

A Letter of Acknowledgement is valued to the same status as a Swedish professional certificate.

Examples of documents that show education is a trade certificate, education certificate/certificates from Upper secondary school/adult education journeyman/master craftsman's diploma.

If you don't have a formal education and/or documentation, but still want to have your skills assessed, you must turn to BYN in your region. They can redirect you to an organization, where you might show your skills, theoretically and practically. The cost of validation may vary and are not paid by BYN.

M.M. har uppgett att hon, med anledning framförallt av det dokument hon fick del av på engelska, förstod att det Byggnads Skåne ville var att arbetstagarna skulle valideras för erkännandeintyg och att hon för bolagets

räkning till slut gick med på det. Hon gjorde bedömningen att det var ganska få av arbetstagarna som hade någon formell utbildning och att det därför var ganska få som skulle komma i fråga för en ansökan om erkännandeintyg. Hon har vidare berättat att det var en spänd stämning och att hon ville visa kompromissvilja. Hon har också uppgett att hon med anledning av avtalet tog kontakt med BYN och, efter genomgång av arbetstagarnas meriter, såg till att ansökan om erkännandeintyg skickades in avseende två av arbetstagarna, uppgifter som inte har ifrågasatts.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Med anledning av vad J.D. uppgett drar Arbetsdomstolen slutsatsen att det han ville åstadkomma med att föreslå att resterande arbetstagare skulle valideras, var att bolaget skulle se till att dessa skulle genomgå en validering av sitt praktiska yrkeskunnande, dvs. då närmast den valideringsform som i målet benämnts praktisk teoretisk validering. Frågan är om M.M. förstått det eller borde ha förstått att det var just den formen av validering som avsågs, och inte validering för erkännandeintyg.

Varken J.D. eller M.M. har lämnat uppgifter om att de närmare, mer i detalj, diskuterat valideringsformen i sig. Båda har i sina förhör hänvisat till vad som framgår av de handlingar som bolaget fick del av, utskrivna från BYN:s hemsida.

Av M.M:s uppgifter framgår att hon tog fasta på vad som stod i det dokument som hon fick på engelska. Dokumentet har rubriken erkännandeintyg och handlar nästan uteslutande om hur en sådan validering går till. I sista stycket i texten, som finns redovisad ovan, hänvisas till att personen kan visa sina kunskaper teoretiskt och praktiskt. J.D. har inte uppgett att han särskilt pekat på den delen av texten eller att han närmare skulle ha förklarat att det var den delen av texten som var relevant för bolagets åtagande och inte resten av texten, utan berättat att han hänvisat till texten på svenska, redovisad ovan.

Med beaktande av hur texten i det engelska dokumentet är formulerad och hur den är rubricerad är det enligt Arbetsdomstolens mening, förståeligt att M.M. drog slutsatsen att det Byggnads Skåne önskade var att arbetstagarna skulle valideras för erkännandeintyg. Det är inte klarlagt att M.M. förstått att det på svenska fanns två olika dokument, varav endast det ena var översatt till engelska. Varken J.D. eller M.M. har uppgett att de diskuterat olika former av validering eller att de närmare diskuterat vad som skulle valideras och hur valideringen skulle gå till. Med beaktande av dessa omständigheter finner Arbetsdomstolen inte annat utrett än att M.M. inte förstod att det var någon annan form av validering än för erkännandeintyg som J.D. avsåg med kravet på validering. Den ståndpunkten får också stöd av de obestridda uppgifterna om att hon för bolagets räkning direkt efter avtalsslutet agerat för att få erkännandeintyg till stånd, inte praktisk teoretisk validering.



I avtalstexten anges dock att valideringen ska ske av ett av BYN godkänt valideringsföretag. Detta talar, som redan anförts, för att med avtalet avsågs just en praktisk teoretisk validering, eftersom det bara är vid sådan validering som ett valideringsföretag är inblandat.

Såvitt avser själva avtalstexten är den på svenska och Arbetsdomstolen utgår från att det är J.D. som har formulerat den. Det finns inget påstående om att den vid avtalsslutet översattes i skrift till engelska eller polska. Det är oklart i vilken utsträckning den muntligen översattes. M.M. har uppgett att hon litade på J.D. och att avtalstexten formulerades så att den rätt återspeglade vad de kommit överens om, enligt henne.

Även om M.M. muntligen fick texten översatt till sig på polska är det inte rimligt att ställa kravet att hon därav borde ha förstått att den avsåg någon annan form av validering än för erkännandeintyg. För att förstå det av enbart avtalstexten, utan att ha fått det förklarad för sig, måste en läsare av texten ha mycket goda kunskaper om det svenska valideringssystemet inom avtalsområdet. Det finns inget i utredningen som talar för att M.M. hade sådana kunskaper. Det kan inte heller krävas att hon borde ha haft det. Hon hade genom informationen på engelska upplysts om att ansökan om erkännandeintyg skulle skickas till BYN. Det är inte rimligt att kräva att hon med anledning av uttrycket ”utav BYN godkänt valideringsföretag” borde ha förstått att det var fråga om någon annan form av validering än för erkännandeintyg.

Byggnads Skåne har i en löneförhandling framställt ett krav mot en utländsk arbetsgivare om validering av resterande arbetstagare på en viss arbetsplats i syfte att en sådan i vart fall skulle göra det möjligt att därefter åstadkomma betalning med fördelningstalet 1,0. Byggnads Skåne har inte i avtalstexten uttryckligen preciserat att validering skulle avse en praktiskt teoretisk validering. Om det var det Byggnads Skåne ville åstadkomma hade detta kunnat anges i avtalstexten. Av utredningen får anses utrett att J.D. inte heller under förhandlingarna närmare redogjorde för vilken form av validering som avsågs, hur den skulle gå till, omfattningen av den och kostnaderna för den. Med beaktande av att han förhandlade med ett utländskt företag med begränsad erfarenhet av svensk arbetsmarknad, som varit biträdd av BI men vid avtalsslutet inte längre var det, och var den som av parterna var bäst insatt i vilka valideringar som förekommer inom avtalsområdet hade det, enligt Arbetsdomstolens mening, varit rimligt att han klargjorde vilken form av validering som avsågs och innebörden därav.

### Slutsats

Mot bakgrund av det anförda finner Arbetsdomstolen utrett att det inte fanns någon gemensam partsavsikt om att bolaget skulle ombesörja att arbetstägarna skulle valideras i form av praktisk teoretisk validering. Ordet valideras i avtalstexten anger inte heller närmare vilken validering det skulle vara fråga om. Avtalstexten om valideringen i sin helhet är tvetydig och motsägelsefull. Däremot talar avtalstexten, i den delen den anger att valideringen

skulle ske av ett av BYN godkänt valideringsföretag, för att det som avsågs från Byggnads Skånes sida var en praktisk teoretisk validering och inte validering för erkännandeintyg. Arbetsdomstolen har som redovisats ovan dock inte funnit att bolaget genom M.M. förstått det eller borde ha förstått det. Enligt Arbetsdomstolens mening var, med hänsyn till att det fråga om ett utländskt bolag utan större erfarenhet av arbete i Sverige, omständigheterna vid avtalsslutet sådana att det ålegat Byggnads Skåne att klargöra att det som avsågs var praktisk teoretisk validering samt innebörden av en sådan och inte validering för erkännandeintyg, som den skriftliga information som bolaget fick del av på engelska huvudsakligen handlade om.

Arbetsdomstolens slutsats är att det inte är utrett att kollektivavtalet har den innebörd som Byggnads Skåne har gjort gällande, nämligen att bolaget genom punkterna om validering i det lokala kollektivavtalet åtagit sig att validera resterande arbetstagare genom att ombesörja att de genomgick en praktisk teoretisk validering. Bolaget har alltså inte varit skyldigt att ombesörja att arbetstagarna i fråga genomgick den formen av validering. Bolaget har således inte brutit mot det lokala kollektivavtalet i den delen. Byggnads Skånes talan ska därmed avslås.

#### *Rättegångskostnader*

Byggnads Skåne är tappande part och ska därmed ersätta bolagets rättegångskostnader, till den del de varit skäligen för att tillvarata bolagets rätt.

Bolaget har, som yrkandet om ersättning för rättegångskostnader slutligt bestämts, yrkat ersättning med sammanlagt 1 728 741 kr, varav 1 671 400 kr för ombudsarvode (exklusive mervärdesskatt), 3 034 kr för utlägg, 30 468 kr avseende hotell- och resekostnader för förhörspersoner och 23 839 kr för arbete utfört av F.G.

Bolaget har uppgett att yrkat ombudsarvode avser arbete dels i 529,05 timmar, dels 28 timmar för huvudförhandlingen avseende två ombud samt att av beloppet för ombudsarvode hänför sig 1 100 000 kr till den del av talan som Byggnads Skåne frånfallit.

Byggnads Skåne har överlämnat bedömningen av skäligheten av ersättningen avseende F.G. och ombudsarvodet till rättens prövning, och ifrågasatt nödvändigheten av att bolaget företräts av två ombud vid huvudförhandlingen. Hotell- och resekostnaderna för förhörspersonerna har vitsordats, utom såvitt avser vittnet M.G.A., eftersom bolaget under huvudförhandlingen frånfallit förhöret med henne. Yrkade belopp för utlägg har vitsordats, utom såvitt avser 1 524 kr för telefonkonferens.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Målet har varit komplext och avsett flera rättsfrågor och pågått under närmare två och ett halvt år. Byggnads Skåne har justerat sin talan två gånger, varav den sista gången strax före den i januari 2016 utsatta huvudförhandlingen, vilket ledde till att den fick ställas in. Grunderna för käromålet har

modifierats under handläggningens gång och till sist frånfallits i stora delar. Det har förekommit omfattande skriftväxling och en hel del bevisning. Ombuden har företrätt ett bolag med säte i Polen. Målet har gällt krav på allmänt skadestånd om inledningsvis 800 000 kr, varvid gjorts gällande att ekonomisk förtjänst ska beaktas och innefattat påståenden om diskriminering på grund av nationalitet i strid med EU-rätten, som frånfallits.

De angivna omständigheterna talar för att målet krävt och gjort det befogat med ett omfattande ombudsarbete. Arbetsdomstolen bedömer trots det att det inte varit skäligt att lägga ned fullt så mycket arbete som redovisats i form av antal timmar. Enligt Arbetsdomstolens mening får bolaget, med hänvisning till målets karaktär och omfattning, vara skäligen tillgodosett med 1 200 000 kr för ombudsarvode. Yrkade belopp avseende hotell- och resekostnader, utlägg och eget arbete finner domstolen skäliga och nödvändiga för att ta tillvara bolagets rätt.

### **Domslut**

1. Byggnads Skånes talan avslås.
2. Byggnads Skåne ska ersätta Lambda Spolka Akcunja för rättegångskostnader med 1 257 338 kr, varav 1 200 000 kr för ombudsarvode, med ränta på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Anna Middelman, Kerstin G. Andersson, Charlott Richardson, Ari Kirvesniemi, Erland Olausson och Håkan Löfgren. Enhälligt.

Rättssekreterare: Eva Lärfars Persson