

I måleriavtalet finns alternativa kompetenskrav för att en arbetsgivare ska få anställa en målare. Fråga bland annat om måleriavtalet innebär att det alternativa kravet på fyra års yrkeserfarenhet som målare enbart kan uppfyllas genom måleriarbete hos arbetsgivare som då varit bunden av måleriavtalet. Arbetsdomstolen har funnit att kravet kan uppfyllas genom arbete även hos arbetsgivare som inte varit bunden av måleriavtalet, att de i målet aktuella arbetstagarna uppfyllt detta krav och att företaget i fråga därför inte brutit mot kollektivavtalet.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2022-12-07
StockholmDom nr 52/22
Mål nr A 182/21**KÄRANDE**

Svenska Målarförbundet, Box 1113, 111 81 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Annett Olofsson, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Måleriföretagen i Sverige, Box 16286, 103 25 Stockholm
2. Jobbax AB, 559082-6011, Åstranden 5, 424 55 Angered
Ombud: processchefen Karolina Löf och arbetsrättsjuristen Bengt
Johansson, SN Process Aktiebolag, 114 82 Stockholm

SAKEN

skadestånd för kollektivavtalsbrott

Bakgrund

Mellan Måleriföretagen i Sverige och Svenska Målarförbundet (förbundet) gäller kollektivavtal, kollektivavtal för måleriyrket (måleriavtalet). Jobbax AB (bolaget) är genom medlemskap i Måleriföretagen i Sverige (Måleriföretagen) bundet av måleriavtalet.

I § 2 i måleriavtalet anges följande.

§ 2 Garantilön, bestämmelser vid tidarbete i samband med ackord, lägsta individuella tillägg samt sjuk- och helglön

Mom. a) 1. Arbetare, som kan förete utlärlingsbetyg eller styrka att hen arbetat som målare minst fyra år eller som genom utförande av ett genom kontroll av representeranter för de lokala parterna godkänt arbetsprov styrkt sin yrkeskompetens skall i samband med ackord erhålla garantilön enligt följande lönetabell.

/.../

3. Arbetare, som icke uppfyller något av de i första stycket stipulerade villkoren, kan endast anställas i enlighet med utbildningsavtalet.

S.D. och E.S. är anställda hos bolaget. De har inte utlärlingsbetyg och har inte utfört ett arbetsprov enligt regleringen i § 2 Mom. a) 1. i måleriavtalet.

Mellan parterna har uppstått tvist om bolaget brutit mot måleriavtalet genom att låta de två arbetstagarna utföra måleriarbete för bolagets räkning. Parterna är oeniga om innebörden av § 2 Mom. a) i kollektivavtalet, dels såvitt avser om det

alternativa kravet att arbetaren ska ha arbetat som målare i minst fyra år innebär att måleriarbetet ska ha utförts hos enbart företag bundna av måleriavtalet eller inte, dels om bestämmelsen är tillämplig på arbetstagare som anställts innan arbetsgivaren blivit bunden av måleriavtalet.

Parterna är också oeniga i frågan om de två arbetstagarna haft fyra års yrkeserfarenhet som målare och om det i vart fall finns skäl för jämkning av ett allmänt skadestånd på den grunden att arbetstagarna visat att de uppfyller kraven för ett godkänt arbetsprov.

Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Yrkanden och inställning

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till förbundet betala 200 000 kr i allmänt skadestånd, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 19 januari 2022, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt talan. De har inte vitsordat något belopp i allmänt skadestånd och yrkat att ett eventuellt allmänt skadestånd ska jämkas, i första hand till noll. De har vitsordat sättet att beräkna ränta.

Förbundet har bestritt jämkning.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har till stöd för sin talan anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Sammanfattning av grunderna för talan

S.D. och E.S. uppfyller inte något av de tre alternativa villkor som följer av § 2 Mom. a) i måleriavtalet för att kunna anställas och utföra måleriarbete. De har inte utlärlingsbetyg och har inte heller utfört ett arbetsprov i enlighet med regleringen. De har inte heller arbetat som målare i minst fyra år hos något företag som varit bundet av måleriavtalet.

Att arbetet ska ha utförts hos ett företag bundet av måleriavtalet följer av måleriavtalet. Att kollektivavtalet har den innebörden framgår av avtalshistoriken, avtalets systematik och avtalstillämpningen.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att måleriavtalet inte innebär att arbete som målare i fyra år ska vara utfört hos enbart företag bundna av måleriavtalet har de två arbetstagarna inte uppfyllt kravet på fyra års arbete som målare i andra företag.

Regleringen i bestämmelsen om de alternativa kompetenskraven för att få utföra måleriarbete gäller alla arbetstagare hos arbetsgivaren, oavsett om anställningen skett före eller efter att arbetsgivaren blivit bunden av måleriavtalet.

Trots att de två arbetstagarna inte uppfyllt något av kompetenskraven har de, under tid som bolaget har varit bundet av måleriavtalet, utfört måleriarbete för bolagets räkning. Bolaget har därigenom brutit mot måleriavtalet och är därmed skyldigt att betala allmänt skadestånd till förbundet.

Det är inte visat att arbetstagarna i praktiken hade den yrkeskompetens som krävs och att de skulle ha klarat ett arbetsprov i enlighet med måleriavtalets reglering. Någon grund för jämkning av det allmänna skadeståndet finns därför inte.

Yrkesutbildning – utbildningsavtalet

Målare är en yrkestitel. Yrkesutbildning sker i enlighet med det mellan parterna gällande utbildningsavtalet, som finns fogat till de allmänna villkoren i måleriavtalet.

Det är riktigt som arbetsgivarparterna anfört att målare inte är en s.k. skyddad yrkestitel. En arbetsgivare kan dock inte låta vem som helst utföra måleriarbete.

Förbundet och Måleriföretagen är överens om att en god och ändamålsenlig utbildning är av avgörande betydelse för måleribranschens utveckling. Utbildningsavtalets syfte är att säkerställa måleribranschens kompetens och kunskapsförsörjning och att tillförsäkra lärlingen en bred yrkeskunskap som utvecklar måleriyrket och som ger företagen möjligheter att möta marknadens behov av måleritjänster (§ 1 i utbildningsavtalet). Arbetsgivaren har det övergripande ansvaret för utbildningen varvid en allsidig och gedigen yrkesutbildning genomförs i enlighet med en utbildningsplan (§ 10 i utbildningsavtalet).

Yrkesutbildning till målare sker genom en företagsförlagd eftergymnasial utbildning i form av en lärlingsanställning, antingen efter avslutat byggprogram med inriktning måleri eller som individuell utbildning.

Efter genomgången utbildning, 6 800 timmar eller efter 5 950 timmar och godkänt gesällprov, övergår lärlingsanställningen till en tillsvidareanställning inom ramen för måleriavtalet. Lön enligt § 2 i måleriavtalet utgår från och med närmast följande löneperiod. 6 800 timmar motsvarar arbete under ungefär fyra år, se § 11 i utbildningsavtalet.

Endast arbetade timmar som en lärling utfört hos företag bundna av måleriavtalet får räknas som fullgjorda enligt utbildningsavtalet. En lärling som har arbetat ett visst antal timmar hos ett sådant avtalsbundet företag och som sedan byter till en arbetsgivare som inte är bunden av måleriavtalet får alltså inte tillgodoräkna sig de arbetade timmarna utförda hos den sistnämnda arbetsgivaren. Om lärlingen därefter tar anställning hos ett företag bundet av måleriavtalet får lärlingen tillgodoräkna sig dessa. Det är endast på ett företag bundet av måleriavtalet det kan säkerställas att lärlingen får tillräckligt god erfarenhet av måleriarbete. Det är endast hos sådana avtalsbundna företag som det finns en garanti för att lärlingen lär sig yrket av arbetstagare som uppfyller kompetenskraven i § 2 i måleriavtalet.

Servicearbetaravtalet

Genom 1986 års servicearbetaravtal träffade Måleriföretagen och förbundet ett avtal avseende enklare måleriarbeten. Det tillkom på Måleriföretagens initiativ.

Avtalet reglerade enklare måleriarbeten som kunde utföras av arbetstagare som inte hade yrkeskompetens enligt § 2 Mom. a) i måleriavtalet. I utbyte infördes en särskild fond benämnd måleriutveckling. Avtalet om måleriutveckling sades upp av Måleriföretagen år 2011.

Lönenivåerna på servicearbetaravtalets område var lägre än på måleriavtalets område. Detta ledde så småningom till att arbetsgivare började använda servicearbetare även för andra måleriarbeten än sådana enklare arbeten som omfattades av servicearbetaravtalet, vilket innebar att måleriavtalet lönedumpades. Förbundet sade därför upp servicearbetaravtalet som löpte ut den 30 november 2020. Måleriföretagen ville ha kvar servicearbetaravtalet.

Efter att servicearbetaravtalet har upphört att gälla finns inte längre någon möjlighet för arbetsgivare på måleriavtalets avtalsområde att använda icke utbildad arbetskraft för enklare måleriarbeten.

Kravet på yrkeskompetens

Tre alternativa krav

Av § 2 Mom. a) i måleriavtalet följer att den som ska anställas som målare ska uppfylla något av tre alternativa krav på yrkeskompetens.

I första hand gäller att den som ska anställas ska ha utlärlingsbetyg, dvs. bevis på genomgången yrkesutbildning enligt utbildningsavtalet.

Den som inte kan förete utlärlingsbetyg kan styrka sin yrkeskompetens genom att visa att han eller hon arbetat som målare i minst fyra år. Endast tid då arbetstagaren arbetat som målare hos företag som är bundet av måleriavtalet räknas. Fyra års arbete som målare hos sådant företag motsvarar en genomgången lärlingsutbildning, dvs. 6 800 timmar.

Den arbetstagare som inte kan förete utlärlingsbetyg och inte heller kan visa att han eller hon arbetat som målare i minst fyra år hos företag bundet av måleriavtalet, kan styrka sin yrkeskompetens genom ett arbetsprov som godkänts av representanter för de lokala parterna.

Ett arbetsprov sker genom kontroll av representanter för de lokala parterna. De lokala parterna representeras av Måleriföretagen lokalt samt av en ombudsman på förbundets lokalavdelning. De lokala parterna kommer först överens om hur arbetsprovet ska gå till. När arbetsprovet har genomförts gör de en gemensam bedömning av om arbetsprovet ska godkännas.

En arbetstagare som inte klarar arbetsprovet kan anställas som lärling och valideras in i lärlingssystemet till ett visst antal timmar. Validering sker då enligt utarbetade anvisningar av Måleribranschens Yrkesnämnd (MYN), se § 4.2 med anmärkning i utbildningsavtalet. Sådan validering är kostnadsfri för arbetstagaren. Vid validering beaktas kunskap som erhållits i arbete hos såväl avtalsbundna som icke avtalsbundna arbetsgivare.

Avtalshistorik

Regleringen i § 2 Mom. a) i måleriavtalet har funnits sedan måleriavtalets tillkomst någon gång på 1940–1950-talet. Gesällprov har funnits i sekler.

Mellan arbetsmarknadens parter i Sverige och Norge finns ett Avtal om ”Ömsesidigt erkännande av fack- eller yrkesutbildning inom bygg- och anläggningsteknik”. Avtalet är träffat i december 2008 och baseras på ”Överenskommelse mellan Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige om en nordisk utbildningsgemenskap på sekundärnivå av den 4 mars 1992”. Förbundet och Måleriföretagen (tidigare Målaremästarna) är parter i 2008 års avtal. Innan förbundet och Måleriföretagen ingick avtalet hade de granskat den norska yrkesutbildningen för att säkerställa att den höll tillräckligt hög kvalitet. Av punkten 2 i avtalet framgår att det bland annat bygger på godkända kompetensplattformar/yrkesbeskrivningar som utarbetats av parterna. Normal utbildningsgång i Sverige anges i punkten 2.11 i avtalet. Av punkten 4.1 i avtalet framgår att lärlingar kan utföra sin praktik i Norge eller Sverige och får då, under vissa förutsättningar, tillgodoräkna sig praktiktiden.

Överenskommelsen visar att förbundet och Måleriföretagen historiskt haft en samsyn när det gäller vilka kompetenskrav som gäller för att en arbetstagare ska anses vara yrkeskompetent målare enligt § 2 Mom. a) i måleriavtalet. Endast utbildning och erfarenhet som håller tillräckligt hög kvalitet har av kollektivavtalsparterna ansetts godtagbar. Kollektivavtalsparternas gemensamma strävan avseende måleriarbetets kvalitet framgår också av § 1 Mom. b) och c) i måleriavtalet.

Det är först efter att servicearbetaravtalet upphört som Måleriföretagen intagit ståndpunkten att arbete hos företag som inte är bundna av måleriavtalet ska få tillgodoräknas.

Arbetsgivarparterna har påstått att Måleriföretagens uppfattning hela tiden varit att yrkeserfarenhet kan styrkas genom att en arbetstagare genomfört måleri-arbeten under minst fyra år såväl hos företag som är avtalsbundna som hos företag som inte är avtalsbundna. Måleriföretagen har aldrig tidigare kommunicerat denna påstådda uppfattning med förbundet.

Det är riktigt, som arbetsgivarparterna uppgett, att § 6 Mom. b) har utmönstrats ur måleriavtalet och att det finns ett avgörande från Marknadsdomstolen som avser den bestämmelsen och att Marknadsdomstolen förbjöd Målaremästarna att försvåra för näringsidkare utan någon anställd (enmansföretag och handelsbolag) eller näringsidkare som arbetar med hjälp endast av lärling att åta sig arbetsobjekt över viss storlek. Den tidigare regleringen i § 6 avsåg dock en helt annan del av måleriavtalet och saknar relevans för tolkningen av § 2 Mom. a). Det går inte av den utmönstrade bestämmelsen att dra slutsatsen att när kollektivavtalsparterna varit överens om att en omständighet ska gälla enbart avseende företag bundna av måleriavtalet, har det uttryckligen framgått av avtalet.

Ordalydelse och systematik

Att endast tid då arbetstagaren arbetat som målare hos företag bundet av måleriavtalet räknas in i de fyra år som en arbetstagare ska visa att han eller hon arbetat som målare kan inte utläsas direkt ur måleriavtalet. Bestämmelsen måste dock tolkas i enlighet med den systematik som finns i måleriavtalet och utbildningsavtalet. Kravet på minst fyra års arbete som målare är ämnat att motsvara en genomgången lärlingsutbildning. Eftersom lärlingsutbildning enligt utbildningsavtalet endast kan genomgåas hos företag bundna av måleriavtalet följer av systematiken i måleriavtalet och utbildningsavtalet att så även gäller kravet på minst fyra års arbete som målare.

En tolkning i enlighet med förbundets uppfattning är också den naturliga och mest ändamålsenliga tolkningen av bestämmelsen med hänsyn till kollektivavtalsparternas gemensamma strävan att säkerställa måleribranschens kompetens- och kunskapsförsörjning. En tolkning i enlighet med arbetsgivarparternas ståndpunkt skulle direkt motverka säkerställandet av denna kompetens- och kunskapsförsörjning.

När en arbetsgivare som är bunden av måleriavtalet anställer någon som målare, ska hans eller hennes yrkeskompetens kontrolleras vid tidpunkten för avtalet om anställning. När en målare har arbetat fyra år hos en arbetsgivare som är bunden av måleriavtalet, behöver någon kontroll av yrkeskompetensen inte göras igen. Det förekommer också att en målare kan uppvisa gesällbrev.

Att endast arbete som målare hos företag bundna av måleriavtalet räknas utgör en garanti för att arbetstagaren får de yrkeskunskaper som krävs för att betraktas som yrkeskompetent enligt måleriavtalet. Endast hos sådant avtalsbundet företag finns det med säkerhet arbetstagare som har yrkeskompetens enligt § 2 Mom. a). Det är genom att arbeta tillsammans med dessa yrkeskompetenta arbetskamrater som en ännu ej utlärdd arbetstagare kan få en bred yrkeskunskap.

Som framgår av rubriken till § 2 i måleriavtalet samt av bestämmelsens placering i måleriavtalet, är § 2 en bestämmelse om löneskydd. Den syftar till att skydda förtjänsten för den enskilde arbetstagaren inom ramen för ackordssystemet. Ackord är den obligatoriska löneformen. Överenskommelse om annan löneform kan träffas, men om så inte sker är löneformen ackord.

Det är arbetsgivaren som genom sin arbetsledningsrätt bestämmer vilka arbetstagare som tillsammans ska utföra arbete på ett visst objekt. För den enskilde arbetstagaren är förtjänsten per timme på ackordsarbete i hög grad beroende av arbetskamraternas yrkeskompetens. Om en arbetstagare, som inte uppfyller kompetenskraven i § 2 Mom. a), omfattas av ackordet kommer arbetet att ta längre tid, dels för att den inte utlärd arbetstagaren inte arbetar lika effektivt som de utlärd arbetstagarna, dels för att de utlärd arbetstagarna får lägga tid på att instruera den arbetstagare som inte är utlärd. Då arbetet tar längre tid sjunker förtjänsten per timme på ackordsarbetet för alla arbetstagare som omfattas av ackordet.

När det gäller lärlingar finns regler i utbildningsavtalet (§ 9 punkterna 1 och 2) som syftar till att neutralisera effekten av att arbetet tar längre tid om en lärling deltar i ackordet.

Förtjänsten per timme försämras avsevärt för den utlärd målaren om ackordet omfattar en icke utlärd målare som inte är lärling.

Avtalstillämpning

Avtalet har inte, med förbundets kännedom, tillämpats i enlighet med arbetsgivarparternas uppfattning, dvs. att erfarenhet av arbete som målare har räknats oavsett om arbetet utförts hos en arbetsgivare som är bunden av måleriavtalet eller inte. I de fall det har kommit till förbundets kännedom att arbetstagare har utfört måleriarbete utan att ha yrkeskompetens enligt den tolkning som förbundet gör gällande, har förbundet påkallat tvisteförhandling för kollektivavtalsbrott.

Förbundet har inte "vid en mängd tillfällen" haft befogad anledning misstänka att anställda har utfört måleriarbete utan att ha yrkeserfarenhet från avtalsbundet företag, men trots detta underlåtit att agera. Än mindre har förbundet haft kännedom om sådana förhållanden utan att agera.

När det gäller Örstig Måleri AB kan konstateras att det är avdelningsombudsmän som yttrat sig över anställningserbjudandena. Möjligen har avdelningen brustit i sin avtalsbevakning. Det innebär dock inte att förbundet skulle ha haft kännedom om att anställda utfört måleriarbete utan att ha erfarenhet från företag bundet av måleriavtalet. För det fall det skulle ha kommit till förbundets kännedom att icke utlärd arbetskraft användes för att utföra måleriarbete hade förbundet initierat påkallande av tvisteförhandling.

Det nu gällande utbildningsavtalet tillkom år 2011. Dessförinnan hade parterna ett system med lokala yrkesutbildningsnämnder. Avdelningsombudsmannen

T.Ö., Målarettan, var under åren 1998–2008 förbundets lokala representant i den lokala yrkesutbildningsnämnden. I denna egenskap genomförde han under denna period ett antal arbetsprov tillsammans med R.H. som var lokal representant för arbetsgivarorganisationen. Arbetsproven initierades oftast av företag som kontaktade avdelningen för att få fastställt om en viss anställd var utlärd målare eller inte. T.Ö. och R.H. var överens om att en anställd endast kunde anses som utlärd enligt fyraårsregeln om den anställda hade utfört arbete hos företag som var bundet av måleriavtalet. Om den som skulle bedömas hade erfarenhet av arbete hos en arbetsgivare som inte var bunden av måleriavtalet beaktades inte den tiden enligt fyraårsregeln. Den anställda fick då i stället avlägga ett arbetsprov. Om den anställda inte klarade arbetsprovet fick han eller hon valideras in som lärling på ett visst antal timmar.

EU-rätten

Denna tvist handlar inte om arbetstagares fria rörlighet inom EU.

EU-rättens regler om fri rörlighet ska inte tillämpas på förhållandena i detta mål. De två arbetstagarna är inte unionsmedborgare, dvs. medborgare i någon medlemsstat i EU. De har inte rört sig mellan olika medlemsstater i EU.

Som arbetsgivarparterna konstaterat gäller § 2 Mom. a) oavsett nationalitet. Under alla omständigheter bestrids det att syftet med bestämmelsen, eller effekten av den, skulle vara att utestänga arbetstagare i strid med den fria rörligheten för arbetstagare inom EU. För en arbetstagare som inte uppfyller kravet på fyra års arbete som målare är det, som framgår nedan, enkelt att avlägga ett arbetsprov för att få sin yrkeskompetens bedömd. Det är kostnadsfritt för den enskilde arbetstagaren att genomföra ett arbetsprov.

Påståendet att arbetstagarna har fyra års erfarenhet som målare

För det fall Arbetsdomstolen skulle komma fram till att kravet på fyra års arbete som målare inte behöver ha utförts hos arbetsgivare som är bunden av måleriavtalet kan det inte vitsordas att någon av de två arbetstagarna har fyra års yrkeserfarenhet som målare hos icke avtalsbunden arbetsgivare.

Bestämmelsen omfattar alla arbetstagare hos arbetsgivaren

Arbetsgivarparterna har påstått att kravet på yrkeskompetens i § 2 Mom. a) i måleriavtalet enbart gäller vid nyanställning, efter att arbetsgivaren blivit bunden av måleriavtalet. Det är felaktigt.

Måleriföretagen och förbundet har varit överens om att kravet på yrkeskompetens i bestämmelsen innebär att en arbetsgivare som utför måleriarbete med utbildad arbetskraft gör sig skyldig till kollektivavtalsbrott. Det är själva användandet av icke yrkesutbildad arbetskraft som innebär ett brott mot kollektivavtalet. Detta gäller oavsett om den som inte är yrkesutbildad anställts före eller efter den tidpunkt som arbetsgivaren blivit bunden av måleriavtalet.

Om Arbetsdomstolen bifaller käromålet, och bolaget fortsätter att även därefter låta icke yrkeskompetent arbetskraft utföra måleriarbete, är det fråga om ytterligare kollektivavtalsbrott.

Om en arbetstagare utan yrkeskompetens har anställts som järnmålare (för att det har rått brist på utbildade målare) och arbetsgivaren inte längre åtar sig att behandla järnkonstruktioner, måste arbetstagaren skaffa sig yrkeskompetens enligt § 2 Mom. a) för att kunna arbeta som målare. Utan yrkeskompetens får arbetstagaren utföra andra arbetsuppgifter än att måla.

I det partsgemensamma dokumentet "Sammanfattning av domar, beslut och uttalanden" från år 2019 sägs följande.

§ 2 TIMLÖN OCH BESTÄMMELSER VID TIDARBETE

/.../

Mom a): 1 och 2

Skadestånd med anledning av att målarmästare använt sig av icke yrkes-utbildad arbetskraft för utförande av sådana arbeten som icke är medgivna för nämnda arbetskraft

I samtliga fall har Centrala Yrkesnämnden beslutat ålägga respektive målarmästare att utge skadestånd med belopp, vars storlek bedömts från fall till fall.

(1/04.03 och 02.06.49 samt 19.01.51)

Tidigare förbundsordföranden L.L. var lokal ombudsman under perioden den 1 januari 1982–31 mars 1986. Han började arbeta på förbundet centralt i april 1986. I sin egenskap av tidigare avdelningsombudsman har han erfarenhet av fall där arbetsgivare som tecknat hängavtal haft redan anställda som inte varit yrkeskompetenta och där dessa anställda har kunnat fortsätta att utföra måleriarbete genom att de har anställts som lärlingar eller genom att de har fått genomföra ett arbetsprov. Han har också erfarenhet av ett arbetsprov som en man från Finland genomförde. Arbetsprovet utföll på så sätt att mannen inte ansågs ha yrkeskompetens och han placerades därför som lärling.

Jämkningsyrkandet och påståendet att arbetstagarna är yrkeskompetenta

Parterna är överens om att de två arbetstagarna inte genomfört arbetsprov i enlighet med måleriavtalet. De åtgärder och bedömningar som gjorts av J.B. innebär inte att det är visat att arbetstagarna skulle ha blivit godkända om de utfört ett arbetsprov i enlighet med måleriavtalets reglering. Det e-postmeddelande som skickats från förbundets lokalavdelning förändrar inte detta faktum.

Det hade varit enkelt att ordna så att de båda arbetstagarna hade fått avlägga ett arbetsprov enligt kollektivavtalet. Trots detta togs inga initiativ för att sådana arbetsprov skulle avläggas.

Det är alltså inte visat att arbetstagarna i praktiken hade den yrkeskompetens som krävs och att de skulle ha klarat ett arbetsprov i enlighet med måleriavtalets reglering. Någon grund för jämkning av det allmänna skadeståndet finns inte.

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av bestridandegrunderna

Bolaget har inte brutit mot måleriavtalet och är därför inte skyldigt att betala allmänt skadestånd till förbundet.

Regleringen i § 2 Mom. a) i måleriavtalet om vilka som får anställas för att utföra måleriarbete gäller endast vid nyanställning. Bestämmelsen omfattar alltså inte arbetstagare som redan är anställda hos arbetsgivaren och arbetar som målare vid den tidpunkt då arbetsgivaren blir bunden av måleriavtalet. Eftersom de två arbetstagarna redan var anställda och arbetade med måleriarbete för bolaget när det blev bundet av kollektivavtalet är regleringen inte tillämplig såvitt avser dem.

§ 2 Mom. a) i måleriavtalet innehåller inte något krav på att endast yrkeserfarenhet från ett företag bundet av måleriavtalet får tillgodoräknas. Det framgår varken av ordalydelsen, avtalets systematik, någon gemensam partsavsikt eller parternas avtalstillämpning. Dessutom strider det mot EU:s diskrimineringsförbud och den fria rörligheten för arbetstagare inom EU.

Båda arbetstagarna har arbetat som målare i över fyra år hos företag i sina respektive hemländer. Arbetstagarna uppfyller därmed kravet på minst fyra års erfarenhet av måleriarbete.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att bolaget brutit mot måleriavtalet finns det grund för jämkning av det allmänna skadeståndet eftersom båda arbetstagarna har den yrkeskompetens som krävs för att bli godkända efter ett arbetsprov enligt måleriavtalet.

Bolaget och avtalsbundenhet

Bolaget bildades år 2016. Företagets verksamhet omfattar alla förekommande arbeten inom trädgårdsbranschen, byggbranschen, städbranschen, måleri-branschen samt inköp och försäljning av dess tillhörande produkter och maskiner, och därmed förenlig verksamhet. Bolaget har ca 30 anställda.

I slutet av januari 2021 anlitas bolaget som underentreprenör av Kviberg Måleri och Entreprenad AB (Kvibergs Måleri). Förbundet vände sig till Kvibergs Måleri och krävde att alla underentreprenörer skulle omfattas av kollektivavtal. Kvibergs Måleri uppmanade därför bolaget att teckna kollektivavtal. Bolaget tog därför kontakt med förbundet i avsikt att teckna ett hängavtal med förbundet. Bolaget upplevde att förbundet förhållade ärendet, varför bolaget

valde att ansöka om medlemskap i Måleriföretagen. Den 1 mars 2021 blev företaget medlem i Måleriföretagen och därmed bundet av måleriavtalet.

Kravet på yrkeskompetens

Tre alternativa krav

Av § 2 Mom. a) i måleriavtalet följer att för kunna bli anställd som målare och utföra måleriarbete ska arbetstagaren antingen ha utlärlingsbetyg eller ha arbetat som målare minst fyra år eller ha avlagt ett godkänt arbetsprov.

Målare är inte en skyddad yrkestitel. Vem som helst får alltså kalla sig målare, och titeln lyder inte under någon form av reglering och står inte heller under någon tillsyn.

Avtalstexten och systematiken

Av avtalstexten, § 2 Mom. a) i måleriavtalet, framgår inte att arbetstagaren måste ha arbetat som målare i minst fyra år hos en arbetsgivare som är bunden av måleriavtalet.

Det finns en systematik i bestämmelsen på så sätt att de alternativa förutsättningarna samtliga syftar till att en utlärare ska ha antingen tillräcklig tidsmässig erfarenhet eller kunna visa sin yrkesskicklighet. En arbetstagare med utlärlingsbetyg har antingen avlagt ett godkänt gesällprov eller utfört 6 800 utbildningstimmar. En arbetstagare kan i annat fall visa att han eller hon uppfyller villkoren genom att antingen avlägga ett godkänt arbetsprov eller visa att han eller hon arbetat med måleriarbeten i minst fyra års tid, vilket motsvarar 6 800 utbildningstimmar.

Yrkeserfarenhetskravet i måleriavtalet ska inte tolkas mot bakgrund av utbildningsavtalet. Det rör sig om två olika avtal. I utbildningsavtalet framgår uttryckligen att det avser lärlingsutbildning hos till måleriavtalet bundna företag. Motsatsvis framgår det inte av måleriavtalet att kravet på arbete som målare i minst fyra år innebär ett krav på att arbetet ska ha genomförts på ett företag bundet av måleriavtalet.

Det bestrids att arbetstagare som inte uppfyller kompetenskravet i bestämmelsen alltid skulle dra ner ackordet. Förbundets resonemang om arbetstagares förtjänst vid ackord är rent hypotetiskt och spekulativt.

Det är dessutom så att mer än 80 procent av alla arbetade timmar hos de avtalsbundna företagen ersätts med tidlön enligt branschstatistik från Målerifakta och Måleriportalen.

Partsavsikt och avtalshistorik

Det finns inte någon gemensam partsavsikt om att bestämmelsen i fråga har den innebörd som förbundet påstått. Bestämmelsen ska således tolkas enligt sin ordalydelse.

Om parterna avsett att endast yrkeserfarenhet på företag bundna av måleriavtalet ska få tillgodoräknas för att uppfylla arbetsvillkoret, borde detta uttryckligen ha angetts i avtalstexten.

Det har tidigare funnits bestämmelser i måleriavtalet med krav på att arbetsgivaren skulle vara bunden av måleriavtalet, som uttryckligen framgått av avtalstexten. I måleriavtalet fanns det, under åren 1974–2001, en protokollsanteckning som var fogad till § 6 Mom. b) i avtalet med följande lydelse.

Protokollsanteckning

Måleriföretag kan anlita underentreprenör. Underentreprenör för måleriarbete skall vara avtalsbunden till Svenska Målarförbundet. Oavsett antalet underentreprenörer får endast ett undantag förekomma på arbetsplatsen.

År 2001 utmönstrades bestämmelsen med anledning av ett avgörande från Marknadsdomstolen den 8 juni 1989 (MD 1989:13). I avgörandet fann Marknadsdomstolen att tillämpningen av ovan nämnda bestämmelse medförde sådan skadlig verkan att den stred mot konkurrenslagen.

Det kan således konstateras att parterna i fallet med underentreprenörer uttryckligen angav i måleriavtalet att dessa endast fick vara företag som var bundna av måleriavtalet. När parterna varit överens om en sådan förutsättning har detta således även skrivits in i avtalet.

Måleriföretagens uppfattning har hela tiden varit att yrkeserfarenhet enligt bestämmelsen kan styrkas genom att arbetstagaren utfört måleriarbeten under minst fyra år såväl hos företag som är avtalsbundna som hos företag som inte är avtalsbundna. Det är inte korrekt att det var först efter att servicearbetaravtalet upphört som Måleriföretagen intog ståndpunkten att arbete hos företag som inte är bundna av måleriavtalet ska få tillgodoräknas.

Avtalstillämpning

Avtalet har också tillämpats på det sättet att yrkeserfarenhet som målare hos även arbetsgivare som inte varit bundna av måleriavtalet tillgodoräknats arbetstagaren.

Förbundet har tecknat hängavtal med flera utländska bolag. Anställda hos dessa bolag har sedan kunnat arbeta i Sverige med arbetsuppgifter som faller in under måleriavtalet, utan att förbundet har krävt skadestånd eller framfört att kompetenskravet i avtalet inte skulle vara uppfyllt.

Förbundet har vid en mängd tillfällen haft befogad anledning misstänka att anställda har utfört måleriarbete utan att ha yrkeserfarenhet från måleriavtalsbundet företag. Förbundet har trots detta inte agerat eller påkallat tvisteförhandling i frågan.

Som exempel kan nämnas Örstig Måleri AB som anställde ett antal asylsökande. Processen att söka arbetstillstånd gick till på så sätt att arbetsgivaren erbjöd de berörda en anställning och därefter inhämtades ett yttrande från den fackliga organisationen som skulle yttra sig över om de erbjudna anställningsvillkoren var i nivå med de villkor som följer av kollektivavtalet. Ansökningarna har godkänts av förbundet. Förbundet har alltså tillämpat måleriavtalet så att det accepterat att yrkeserfarenhet kan förvärfvas hos företag som inte är bundna av måleriavtalet.

Förbundet har uppgett att avdelningsombudsmannen T.Ö. genomfört ett antal arbetsprov tillsammans med lokal representant för arbetsgivarorganisationen och att parterna där var överens om att en arbetstagare som arbetat fyra år hos företag som inte varit bundna av måleriavtalet inte var yrkeskompetent. En lokal representant från Måleriföretagen har dock inte behörighet att bestämma den centrala arbetsgivarorganisationens tolkning av en bestämmelse. Måleriföretagen har för övrigt inte heller haft kännedom om att en lokal representant skulle ha varit överens med T.Ö. om en sådan hantering av arbetsprov som angetts.

I strid med EU-rätten

En tolkning av § 2 i måleriavtalet på sätt som förbundet har gjort gällande skulle strida mot EU:s diskrimineringsförbud och den fria rörligheten av arbetstagare inom EU.

Av artikel 145 i Fördraget om den Europeiska unionens funktionssätt följer att den fria rörligheten för arbetstagare inom unionen innebär att all diskriminering av arbetstagare från medlemsstater på grund av nationalitet ska avskaffas vad gäller anställning, lön och övriga arbets- och anställningsvillkor.

I förordningen (EU) nr 492/2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen förtydligas diskrimineringsförbudet såvitt avser anställning i kapitel 1 avsnitt 1. Av artikel 3 b) i det avsnittet följer att regler – enligt lagar, andra författningar eller praxis i en medlemsstat – inte ska gälla när reglernas uteslutande eller huvudsakliga syfte eller effekt, även om de gäller oavsett nationalitet, är att utestänga medborgare i andra medlemsstater från den erbjudna anställningen. I artikel 7 punkten 4 anges att diskriminerande villkor ska vara ogiltiga.

Fördraget och förordningen har direkt effekt vilket innebär att även kollektivavtal ska tolkas EU-konformt. Detta gäller oavsett om tvisten rör en EU-medborgare eller inte.

Förbundets tolkning innebär att endast arbetstagare som arbetat som målare minst fyra år hos måleriavtalsbundna företag kvalificerar sig för anställning som målare. En utländsk arbetstagare kan därmed inte kvalificera sig för anställning

oavsett hur lång erfarenhet från måleriyrket som han eller hon har. En svensk arbetstagare har däremot möjlighet att kvalificera sig för anställning genom att ha haft anställning hos måleriavtalsbundet företag. 67 procent av måleriföretagen i Sverige omfattas av kollektivavtal. Om bestämmelsen skulle tolkas som förbundet gör gällande är dess huvudsakliga syfte eller i vart fall effekt att utesluta medborgare i andra medlemsstater från anställning, även om den gäller oavsett nationalitet.

Arbetstagarna har fyra års yrkeserfarenhet

E.S. anställdes hos bolaget som trädgårdsanläggare den 18 december 2017 och S.D. som trädgårdsanläggare den 21 november 2019.

De två arbetstagarna arbetade inledningsvis med olika inom bolaget förekommande arbetsuppgifter, främst trädgårdsanläggning. Eftersom båda hade målar-kompetens började bolaget även att lägga offerter på måleriarbeten. Sedan den 25 januari 2020 har de arbetat i huvudsak med måleriarbete.

E.S. har i sitt hemland Kosovo arbetat som målare i drygt sju år. S.D. har i sitt hemland Montenegro arbetat som målare i över fyra år. Han har även drivit ett eget måleriföretag i sitt hemland.

Båda arbetstagarna uppfyller således ett av villkoren i § 2 Mom. a) i måleriavtalet, dvs. det om yrkeserfarenhet som målare i minst fyra år.

E.S. och S.D., som är de enda målarna hos bolaget, arbetar på tidlön. Det finns således inga andra målare i företaget vars ackordslön skulle kunna påverkas.

Bestämmelsen gäller enbart vid nyanställning

Av § 2 Mom. a) 3. i måleriavtalet framgår att arbetstagare som inte uppfyller något av kraven i punkten 1. endast kan *anställas* i enlighet med utbildningsavtalet. Bestämmelsen innebär alltså inte ett förbud att låta arbetstagare arbeta som målare om de redan är anställda hos arbetsgivaren vid den tidpunkt då arbetsgivaren blir bunden av måleriavtalet. Avtalet kan inte ha en sådan retro-aktiv verkan.

Det är alltså själva anställandet av icke yrkeskompetent arbetskraft för måleriarbete, som i förekommande fall utgör brott mot måleriavtalet i nu berört hänseende, inte användandet.

I det partsgemensamma dokumentet "Sammanfattning av domar, beslut och uttalanden" från år 2019 framgår dels att en arbetsgivare i vissa fall äger rätt att anställa icke yrkesutbildad arbetskraft för att utföra arbetsuppgifter som faller in under måleriavtalet, dels att arbetsgivare kan få dispens av de lokala parterna från kravet på yrkeskompetens vid nyanställning.

§ 2 TIMLÖN OCH BESTÄMMELSER VID TIDARBETE

Brist på utbildade målare

För behandling av järnkonstruktioner, äger arbetsgivare rätt att anställa icke yrkesutbildad arbetskraft, då brist råder på utbildade målare. För utvändig målning kan, i de fall då brist på utbildade målare råder, de lokala parterna medge rätt för avtalsbunden arbetsgivare att anställa icke yrkesutbildad arbetskraft. (3/72)

Av parternas avtalstillämpning följer således att om en icke yrkesutbildad arbetstagare har haft rätt att bli anställd enligt måleriavtalet finns ingen skyldighet för arbetsgivaren att säga upp arbetstagaren även om dispensgrunden inte längre är aktuell.

Avtalstillämpningen har varit den att en arbetsgivare gör sig skyldig till kollektivavtalsbrott vid ett tillfälle om denne anställer en arbetstagare, utan att de i § 2 stipulerade villkoren är uppfyllda. Det är däremot inte fråga om ett perdurerande avtalsbrott att låta en arbetstagare som inte uppfyller kompetens- eller yrkeslivs-erfarenhetskraven fortsätta arbeta med arbetsuppgifter som faller under måleriavtalet.

Förbundet har hänvisat till L.L:s erfarenheter som avdelningsombudsman av fall där man låtit icke yrkeskompetenta anställda hos arbetsgivare som tecknat hängavtal arbeta vidare genom att anställa dem som lärlingar eller låta dem genomföra arbetsprov. Även här får påpekas att en lokal representant från Måleriföretagen inte har behörighet att bestämma den centrala arbetsgivarorganisationens tolkning av en bestämmelse.

Grund för jämkning då arbetstagarna har erforderlig yrkeskompetens

Om domstolen skulle komma fram till att bolaget brutit mot måleriavtalet finns det grund för jämkning av det allmänna skadeståndet eftersom båda arbetstagarna har den yrkeskompetens som krävs för att bli godkända efter ett arbetsprov enligt måleriavtalet.

Den 1 juni 2021 hölls en förhandling mellan förbundet och Kvibergs Måleri, där parterna enades om att S.D. skulle utföra ett arbetsprov samt att arbetsprovet skulle mynna ut i ett gesällprov administrerat av Kvibergs Måleri.

J.B. är vd för Kvibergs Måleri. Han är av Måleribranschens Yrkesnämnd utsedd till granskningsman med behörighet att göra gesällprov. Han har även den kompetens som erfordras för att granska arbetsprov.

Den 30 juni 2021 skickade J.B. ett mejl till förbundet där han meddelade att S.D. som anställd hos bolaget är att betrakta som fullgod målare gällande alla i målaryrkets utbildningsavtal förekommande moment. Den 1 juli 2021 meddelade förbundet att den anställda avlagt ett godkänt arbetsprov och därmed kunde ses som målare.

Det arbetsprov som S.D. genomförde var inte ett arbetsprov i enlighet med § 2 Mom. a) 1. i måleriavtalet. Han har dock genom det arbetsprov han gjort visat att han har den yrkeskompetens som krävs för att arbeta som utlärare enligt måleriavtalet.

J.B. har även haft möjlighet att granska E.S:s arbete och kunnat konstatera att även han skulle bli godkänd på ett arbetsprov. Då E.S. blev sjukskriven gjordes dock aldrig något arbetsprov.

Utredningen i målet

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med avtalssekreteraren P.S. samt vittnesförhör med före detta förbundsordföranden L.L. och avdelningsombudsmannen T.Ö. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med E.S., S.D., vd:n för Kviberg Måleri och Entreprenad AB J.B. och före detta förhandlingschefen R.B. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Twisten

E.S. och S.D. är anställda hos bolaget och har utfört måleriarbete för bolagets räkning. Frågan är om bolaget brutit mot måleriavtalet genom att låta de två arbetstagarna utföra sådant arbete.

Parterna är oeniga om innebörden av § 2 Mom. a) i måleriavtalet.

Av bestämmelsen framgår att den som anställs som målare måste uppfylla något av tre alternativa krav. Det är tvistigt om det alternativa kravet – att arbetaren ska ha arbetat som målare i minst fyra år – kan uppfyllas endast genom arbete hos företag bundna av måleriavtalet. Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att kravet kan uppfyllas även genom arbete hos företag som inte är bundna av måleriavtalet, är det tvistigt om de två arbetstagarna har fyra års yrkeserfarenhet som målare hos sådan arbetsgivare.

Parterna är också oeniga i frågan om kollektivavtalsbestämmelsen ska tillämpas på arbetstagare som anställts innan arbetsgivaren blivit bunden av måleriavtalet.

Det är slutligen tvistigt om det, för det fall bolaget brutit mot måleriavtalet, finns skäl att jämka ett allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott.

Arbetsdomstolen inleder med att pröva den första av de ovannämnda tvistefrågorna.

Kravet på minst fyra års yrkeserfarenhet

Den tvistiga bestämmelsen

I § 2 Mom. a) 1. i måleriavtalet anges att den som 1) kan förete utlärlingsbetyg eller 2) kan styrka att hen arbetat som målare minst fyra år eller 3) genom utförande av ett genom kontroll av representanter för de lokala parterna godkänt

arbetsprov har styrkt sin yrkeskompetens, ska i samband med ackord erhålla garantilön enligt en lönetabla. Så långt är bestämmelsen en lönebestämmelse. I § 2 Mom. a) 3. anges att arbetare, som inte uppfyller något av de i första stycket stipulerade villkoren, endast kan anställas i enlighet med utbildningsavtalet.

Ett av de alternativa kraven för att en arbetsgivare enligt måleriavtalet ska få anställa en arbetstagare som målare är alltså att arbetstagaren dessförinnan arbetat som målare i minst fyra år. Parterna är dock oeniga i frågan om målaren enbart kan tillgodoräknas tid som han eller hon utfört måleriarbete hos arbetsgivare som då varit bunden av måleriavtalet. Enligt förbundet har bestämmelsen den innebörden, medan arbetsgivarparterna har motsatt ståndpunkt.

Arbetsdomstolen kan inledningsvis konstatera att det av förbundet angivna kravet inte anges i avtalstexten.

Partsavsikt och avtalstillämpning

Parterna är överens om att den omtvistade bestämmelsen funnits i måleriavtalet sedan dess tillkomst, vilket synes ha varit någon gång på 1940- eller 1950-talet. Någon utredning till stöd för att den gemensamma partsavsikten varit att bestämmelsen skulle ha just den innebörd som respektive part i målet påstått, finns inte.

Parterna har hävdats motsatta uppfattningar om hur den omtvistade bestämmelsen har tillämpats, dvs. om tid som målare hos arbetsgivare som inte är bunden av måleriavtalet tillgodoräknats eller inte.

Förbundets avtalssekreterare P.S. och före detta förbundsordföranden L.L. samt avdelningsombudsmannen T.Ö. har bekräftat förbundets uppfattning att endast yrkeserfarenhet hos avtalsbundet företag beaktats. T.Ö. har berättat att han under ett antal år kring millennieskiftet hade hand om arbetsprov på lokal nivå tillsammans med R.H. från Måleriföretagen, och att de – när det var fråga om att bedöma yrkeserfarenhet – endast beaktade erfarenhet från företag bundna av måleriavtalet. Arbetsgivarparterna har invänt att vad en lokal representant för Måleriföretagen kan ha uttalat eller gjort för bedömningar inte innebär att arbetsgivarorganisationen därmed godtagit den tillämpningen. Enligt arbetsgivarparterna har avtalstillämpningen varit den motsatta, där förbundet vid fler tillfällen godtagit yrkeserfarenhet från icke avtalsbundet företag och bland annat hänvisat till en ansökan om arbetstillstånd.

Arbetsdomstolen finner sammantaget att det inte, genom utredningen i målet, är utrett att det finns en sådan gemensam och av kollektivavtalsparterna känd och erkänd avtalstillämpning, som kan ge ledning för bedömningen.

Avtalets ordalydelse och systematik

Med de bedömningar som Arbetsdomstolen gjort återstår att bedöma vilken slutsats som går att dra i tolkningsfrågan av bestämmelsens ordalydelse och systematiken i avtalet.

Som redan anförts inledningsvis framgår det inte av avtalstexten att kravet, på att arbetaren ska ha utfört måleriarbete i minst fyra år, ska ha förvärvats hos ett företag som är bundet av måleriavtalet.

Förbundet har sammanfattningsvis anført att stöd för förbundets uppfattning i tolkningsfrågan går att finna i den systematik som återfinns i måleriavtalet och utbildningsavtalet.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Genom de alternativa krav som finns i § 2 Mom. a) i måleriavtalet har kollektivavtalsparterna kommit överens om att vissa krav på yrkeskompetens ska gälla för den som anställs för måleriarbete enligt avtalet. De alternativa kraven har enligt parterna funnits i kollektivavtalet sedan lång tid tillbaka och framstår som likställda. Arbetaren ska antingen kunna förete utlärlingsbetyg, dvs. ha genomgått lärlingsutbildning, styrka sin yrkeskompetens genom godkänt arbetsprov eller styrka att han eller hon arbetat minst fyra år som målare.

Parterna är överens om att det finns ett samband mellan måleriavtalets krav på yrkeskompetens och utbildningsavtalet, på så sätt att de 6 800 timmar som krävs som mest enligt utbildningsavtalet tidsmässigt motsvarar fyra års yrkeserfarenhet. Förbundet menar att eftersom lärlingsutbildningen ska genomföras på ett företag som är bundet av måleriavtalet, måste även arbetet som målare i fyra år ha utförts på sådant företag, för att säkerställa att det arbete som utförts motsvarar måleribranschens krav på yrkeskompetens.

Enligt Arbetsdomstolens mening talar denna koppling mellan de angivna regleringarna i viss mån för förbundets ståndpunkt. Avtalsbestämmelsen i fråga är dock till ordalydelsen otvetydig. Något uttryckligt krav i avtalstexten på att de fyra årens yrkesverksamhet som målare ska ha förvärvats hos enbart måleriavtalsbundet företag finns inte. Enligt Arbetsdomstolens mening måste det då finnas andra omständigheter som med styrka talar för att bestämmelsen, trots sin ordalydelse, ska ha en annan innebörd. Det förhållandet att lärlingsutbildningen enligt utbildningsavtalet endast kan genomgåas hos måleriavtalsbundet företag ger enligt Arbetsdomstolens mening inte tillräckligt stöd för att tolka in ett motsvarande krav i § 2 Mom. a) i måleriavtalet avseende kravet på fyra års yrkeserfarenhet. Inte heller den omständigheten att bestämmelsen i grunden är en lönebestämmelse och förbundets resonemang om en försämrad förtjänst per timme för utlärd målare om arbetet utförs på ackord tillsammans med en person utan erfarenhet från avtalsbunden arbetsgivare som inte är lärling, ger tillräckligt stöd för en sådan slutsats.

Sammanfattande bedömning

Arbetsdomstolen har gjort bedömningen att den systematik som återfinns i måleriavtalet och utbildningsavtalet inte ger tillräckligt stöd för att, trots ordalydelsen, tolka in att kravet på fyra års måleriarbete ska ha förvärvats hos enbart måleriavtalsbundet företag. Det är inte heller utrett att detta varit

den gemensamma partsavsikten eller att det funnit en sådan av kollektivavtalsparterna godkänd och etablerad avtalstillämpning.

Arbetsdomstolen finner därmed inte visat att § 2 i måleriavtalet ska tolkas så att den innebär att det alternativa kravet på arbete som målare i minst fyra år ska ha utförts enbart hos måleriavtalsbunden arbetsgivare. Kravet på minst fyra års yrkeserfarenhet kan med andra ord uppfyllas även genom arbete hos arbetsgivare som inte varit bunden av måleriavtalet.

Vid denna bedömning finns inte anledning att därutöver pröva påståendet att förbundets tolkning av bestämmelsen skulle strida mot EU-rätten.

Har de två arbetstagarna arbetat som målare i minst fyra år?

Parterna är överens om att de två arbetstagarna inte har arbetat som målare i minst fyra år hos någon till måleriavtalet bunden arbetsgivare. Frågan är då om de har haft sådan yrkeserfarenhet från annan arbetsgivare.

E.S. och S.D. har båda hörts inför rätten. E.S. har berättat att han har arbetat som målare i sju år, varav fem år på heltid, i sitt hemland Kosovo. S.D. har uppgett att han arbetat som målare fyra år, och att han därutöver drivit eget måleriföretag i ett och ett halvt år, i sitt hemland Montenegro. Båda har även berättat om hur måleriarbete går till.

Arbetsdomstolen saknar anledning att ifrågasätta E.S:s och S.D:s under sanningsförsäkran lämnade uppgifter. Deras uppgifter vinner även stöd i de intyg som givits in. I det ena intyget anges att S.D. under perioden den 1 februari 2014–13 mars 2018 varit anställd som målare hos företaget NPN "Euroing". I det andra intyget anges att E.S. under perioden den 12 maj 2010–22 juli 2017 har arbetat som målare hos företaget "INSIDE" SH.P.K.

Det är enligt Arbetsdomstolens mening därmed visat att båda arbetstagarna uppfyller det i § 2 Mom. a) i måleriavtalet uppställda kravet på att arbetaren ska ha arbetat som målare i minst fyra år.

Slutsats och rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär att bolaget inte har brutit mot måleriavtalet genom att låta E.S. och S.D. utföra måleriarbete för bolagets räkning. Arbetsdomstolen saknar därvid anledning att pröva den andra av arbetsgivarparterna åberopade bestridandegrunden, att kollektivavtalsbestämmelsen inte är tillämplig på arbetstagare som anställts innan arbetsgivaren blivit bunden av måleriavtalet.

Av det ovan anförda följer att förbundets talan ska avslås. Förbundet ska därmed förpliktas att ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader. De av arbetsgivarparterna yrkade beloppen har vitsordats av förbundet och ska därmed dömas ut.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Målares förbunds talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Svenska Målares förbundet att ersätta Måleriföretagen i Sverige och Jobbax AB för rättegångskostnader med 162 468 kr (exklusive moms), varav 157 780 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, Anna Middelman, Kurt Eriksson, Gunnar Ekbrant, Dennis Lager, Ewa Edström och Hanna Björknäs. Enhälligt.

Rättssekreterare: Pontus Bromander