

Ett städföretag som har mottagit en begäran från ett regionalt skyddsombud om att få uppgift om bolagets arbetsplatser har dröjt sex veckor med att lämna ut de begärda uppgifterna. Arbetsdomstolen har kommit fram till att det inte har funnits någon skyldighet för skyddsombudet att anmäla och överlägga enligt ett i kollektivavtal intaget arbetsmiljöavtal i frågan om den begärda informationen. Arbetsdomstolen har ansett att bolaget genom dröjsmålet har hindrat skyddsombudet från att fullgöra sina uppgifter och har ålagt bolaget att betala skadestånd. Arbetsdomstolen har dömt ut skadestånd både till det regionala skyddsombudet, som var anställd hos en facklig organisation, och till den fackliga organisationen.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2023-06-28Dom nr 42/23
Mål nr A 114/22**KÄRANDE**

Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 106 32 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Jessica Berlin, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm**SVARANDE**

1. Föreningen Bygghöretagen i Sverige, Box 5054, 102 42 Stockholm

2. Kosmo Miljötjänst AB, 556754-1312, Hallonbergsvägen 9,
174 53 SundbybergOmbud för 1 och 2: advokaten Erik Danhard, KANTER Advokatbyrå,
Box 1435, 111 84 Stockholm**SAKEN**

hindrande av skyddsombud

Bakgrund

Mellan parterna gäller kollektivavtal.

M.A. är medlem i Svenska Byggnadsarbetareförbundet och av förbundet utsett regionalt skyddsombud för att hantera arbetsmiljöfrågor hos Kosmo Miljötjänst AB. Bolaget är ett Stockholmsbaserat städföretag vars verksamhet består av bland annat byggstädning, grovstädning, kontorsstädning och trappstädning.

Twist har uppkommit om bolaget har hindrat M.A. i dennes uppdrag som regionalt skyddsombud och facklig förtroendeman genom att inte i tid lämna honom uppgift om bolagets arbetsplatser. M.A. hade vid flera tillfällen under perioden den 16 mars – 14 april 2021 bett om att få uppgift om bolagets arbetsplatser och fick en första sådan först den 27 april 2021. För bedömning av frågan om uppgifterna lämnats i tid är parterna oense om M.A. har varit skyldig att enligt byggavtalets ”Bilaga K – Arbetsmiljöavtal” till bolaget anmäla och begära överläggning i frågan om de begärda uppgifterna

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att bolaget är skadeståndsskyldigt är det tvistigt om både förbundet och M.A. har rätt till allmänt skadestånd.

Parterna har tvisteförhandlat utan att ha kunnat enas.

Yrkanden m.m.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att betala allmänt skadestånd med 75 000 kr till M.A. och med 150 000 kr till förbundet. På beloppen har yrkats ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 13 september 2022, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet. Inga belopp avseende skadestånd har vitsordats som skäliga i sig, men beräkningen av ränta har vitsordats.

Arbetsgivarparterna har vidare yrkat att ett eventuellt skadestånd till M.A. ska jämkas, i första hand till noll.

Förbundet har bestritt att jämkning ska ske.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Förbundet

Sammanfattning av grunderna för käromålet

M.A. begärde av bolaget att det skulle lämna uppgifter till honom om bolagets arbetsplatser, vilket bolaget inte gjorde i tid. Bolaget har därigenom hindrat honom i hans uppdrag som skyddsombud och facklig förtroendeman.

Bolaget har brutit mot såväl 6 kap. 6 och 10 §§ arbetsmiljölagen som 3 § förtroendemannalagen. Bolaget är därför skyldigt att betala allmänt skadestånd till såväl M.A. som förbundet. Skadeståndsskyldigheten följer av 6 kap. 10 och 11 §§ arbetsmiljölagen såvitt avser M.A. och av 3 och 10 §§ förtroendemannalagen såvitt avser förbundet.

Det finns inget hinder mot att allmänt skadestånd betalas till både förbundet och skyddsombudet

Bolagets underlåtenhet, att inte tidigare än som skedde tillmötesgå skyddsombudets begäran om uppgifter om bolagets arbetsplatser, har inte varit ursäktlig. Det finns heller inte skäl för jämkning av skadeståndet till M.A. på grund av medvållande.

Skyddsombud och facklig förtroendeman

Den 22 februari 2021 utsåg förbundet M.A., som är anställd hos förbundet, till regionalt skyddsombud för att hantera arbetsmiljöfrågor hos bolaget.

I egenskap av skyddsombud utsedd av förbundet är M.A. även facklig förtroendeman och omfattas därför av förtroendemannalagen.

Händelseförloppet

Den 22 februari 2021, samma dag som M.A. anmälde till bolaget som regionalt skyddsombud, kallades bolaget till ett möte den 4 mars 2021 för att se över det systematiska arbetsmiljöarbetet och för att hitta en samverkan för fortsatt arbete. I denna kallelse angavs bl.a. att M.A. ville besöka bolagets alla arbetsplatser.

Det kom dock inte att äga rum något möte den 4 mars 2021, utan detta möte flyttades till den 15 mars samma år.

Den 15 mars 2021 hölls ett digitalt möte mellan bolaget och Byggnads Stockholm-Gotland för att gå igenom bolagets systematiska arbetsmiljöarbete. Vid mötet framförde M.A. för första gången att han ville ha en lista på bolagets arbetsplatser för att kunna besöka dessa. Detta framgår av protokollsanteckningarna från mötet, som skickades till bolaget den 16 mars 2021.

I protokollet finns angivet ett antal punkter som M.A. ville att bolaget skulle återkoppla till honom inom två veckor. Bolaget uppfyllde dock inte detta, utan skickade den 22 mars 2021 endast över en kopia av bolagets medarbetarhandbok. Detta motsvarade inte den efterfrågade informationen.

Den 1 april 2021 skickade M.A. ett mejl till bolaget där han kommenterade medarbetarhandboken och bad om uppgift om bolagets samtliga arbetsplatser.

Den 13 april 2021 ringde M.A. till bolaget för att återigen begära en lista på arbetsplatserna. Han fick då svaret att bolaget inte kunde skicka en lista på arbetsplatser, som förbundet begärt, men att Byggnads region var välkomna till bolagets kontor. M.A. uppfattade att han med detta välkomnades att gå skyddsrund på kontoret, vilket inte var vad det som efterfrågades.

Dagen efter, den 14 april, skickade M.A. en påminnelse per mejl till bolaget om att han ville ha en förteckning med information om bolagets samtliga arbetsplatser.

Begäran om uppgiften om bolagets arbetsplatser skickades alltså till bolaget i skriffter den 16 mars, den 1 april och den 14 april 2021. Först sedan förbundet den 22 april 2021 skickat en lokal förhandlingsframställan om brott mot arbetsmiljölagen, översände bolaget den 27 april 2021 en lista över arbetsplatserna.

Bolaget har brutit mot arbetsmiljölagen och förtroendemannalagen

Det följer av 6 kap. 6 § arbetsmiljölagen att ett skyddsombud har rätt att fortlöpande ta del av alla handlingar och upplysningar, till exempel om arbetsställen, som finns hos arbetsgivaren och som behövs för skyddsombudets verksamhet. En förutsättning för rätten att få del av handlingarna är att dessa har betydelse för skyddsombudets verksamhet och att de finns hos arbetsgivaren (prop. 1973:130 s. 157). Det är skyddsombudet som avgör om den begärda informationen är av sådan betydelse. Arbetsgivaren är skyldig att på begäran av skyddsombudet låta denne få ta del av informationen.

Enligt arbetsmiljölagen får ett skyddsombud inte hindras i sitt arbete. Ett skyddsombud som är utsett av den fackliga organisationen är även facklig förtroendeman och får enligt 3 § förtroendemannalagen inte hindras att fullgöra sitt uppdrag.

Att inte ge ett skyddsombud den information som skyddsombudet begärt och behöver för att utföra uppdraget utgör ett sådant försvårande av hans eller hennes uppgift att det utgör ett hinder enligt 3 § förtroendemannalagen.

Bygghavtalets "Bilaga K – Arbetsmiljööavtal"

Bygghavtalets Bilaga K – Arbetsmiljööavtal är framför allt ett avtal som syftar till en fungerande och välutvecklad arbetsmiljöorganisation på de arbetsplatser där bygghavtalet gäller. Kännetecknande för avtalets regler är att de syftar till ett system för samverkan i arbetsmiljöfrågor för att arbetsmiljöarbetet på bästa sätt ska kunna organiseras och fungera.

Parterna förfogar inte över förtroendemannalagen eller arbetsmiljölagen genom Bilaga K, punkterna 3.1 och 3.4. Skadeståndsskyldigheten för brott mot Bilaga K, punkten 3.4, gäller helt andra situationer, nämligen när parterna gemensamt efter överläggning ska vända sig till Arbetsmiljöverket. Detta framgår bland annat av Sveriges Byggindustriers kommentar i cirkulär nr 1/2013 till Bilaga K punkten 3.4.

Det framgår att parternas avsikt inte har varit att genom Bilaga K i punkterna 3.1 eller 3.4 förfoga över vare sig 6 kap. arbetsmiljölagen eller förtroendemannalagen. Om ett skyddsombud hindras så sker det när handlingen företas, exempelvis genom att vägra tillträde när ett skyddsombud besöker arbetsplatsen eller – som i detta fall – när arbetsgivaren vägrar lämna ut handlingar och information om företagets arbetsställen efter begäran från ett

skyddsombud. Det hindrandet går sedan inte att läka i en överläggning i enlighet med Bilaga K punkten 3.4, eftersom den regleringen tar sikte på hur arbetsgivaren ska planera och organisera arbetet så att arbetstagaren inte utsätts för fysisk eller psykisk belastning som kan medföra ohälsa eller olycksfall.

Bolaget är skyldigt att betala skadestånd till både förbundet och M.A.

Förtroendemannalagen trädde ikraft den 1 juli 1974. Lagen innehöll då ingen regel om regionala fackliga förtroendemän. Regeln om regionala fackliga förtroendemän och deras tillträdesrätt infördes med verkan fr.o.m. den 1 januari 1991.

Lagen gäller inte bara regionala förtroendemän som är anställda hos en arbetsgivare och som även har fackliga uppgifter på andra arbetsplatser på orten eller i regionen. Lagen gäller även fackliga ombudsmän anställda hos en arbetstagarorganisation när de utför arbetsuppgifter som ingår i det lokala fackliga arbetet på en arbetsplats (prop. 1989/90:157 s. 10 f. och 21).

En annan ändring i förtroendemannalagen som gjordes med verkan fr.o.m. den 1 januari 1991 var att även ett centralt fackförbund hade rätt att utse en facklig förtroendeman (prop. 1989/90:157 s. 21).

För att säkerställa förtroendemännens rättigheter finns en skadeståndssanktion i 10 § förtroendemannalagen. Bryter en arbetsgivare mot lagen har både förtroendemannen och dennes fackliga organisation rätt till allmänt skadestånd. Skadestandsregeln gäller även om en regional facklig förtroendeman skulle vägras tillträde till en arbetsplats där de medlemmar arbetar som ingår i förtroendemannens uppdrag att bevaka och stödja. Uttrycket "arbetsgivare" i 10 § första stycket förtroendemannalagen syftar på den arbetsgivare hos vilken förbundets medlemmar arbetar och som förtroendemannens uppdrag gäller.

Att skadestandsfrågor inte särskilt behandlades i förarbetena till förtroendemannalagen i fråga om regionala fackliga förtroendemän får antas bero på att det redan fanns en skadeståndssanktion i 10 § förtroendemannalagen som bl.a. gäller brott mot 3 § förtroendemannalagen.

Genom att bolaget är bundet av kollektivavtal med förbundet är också förtroendemannalagen tillämplig. Detta följer av 6 kap. 16 § arbetsmiljölagen och innebär att även förbundet har rätt till allmänt skadestånd.

Det finns ingen grund för jämkning

Det finns ingen grund för jämkning av skadeståndet till M.A. Han har inte varit medvällande.

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Bolaget mottog begäran om att lämna ut information om dess arbetsplatser först den 16 mars 2021 och skickade över en lista på arbetsplatser den 27 april samma år. Informationen har inte skickats över med sådan fördröjning att M.A. har hindrats i sitt uppdrag som skyddsombud.

Vid bedömningen av om den begärda informationen har skickats över i tid ska även beaktas att M.A. inte har uppfyllt sin skyldighet enligt byggavtalets ”Bilaga K – Arbetsmiljöavtal” att anmäla och överlägga i frågan om den begärda informationen.

I vart fall har bolagets underlåtenhet att tillmötesgå skyddsombudets begäran tidigare än vad som skett varit ursäktlig.

Om bolaget är skadeståndsskyldigt, har inte både förbundet och M.A. rätt till skadestånd.

Ett eventuellt skadestånd till M.A. ska jämkas enligt skadeståndsrättsliga principer om medvållande.

Bakgrund

Bolaget är ett städföretag baserat i Stockholm. Verksamheten består i huvudsak av byggstädning, såsom bodstädning, grovstädning och slutstädning på byggarbetsplatser, men även av kontorsstädning, trappstädning och andra typer av städuppdrag. År 2021 hade bolaget cirka 90 anställda.

Den typ av verksamhet som bolaget bedriver innebär att dess anställda arbetar vid ett stort antal olika arbetsplatser, och att arbetstagarna vanligtvis befinner sig på respektive arbetsplats endast någon eller några timmar under en eller några dagar per vecka. Det finns väldigt få arbetsplatser där arbetstagarna befinner sig under en längre, sammanhängande tid.

Bolaget var under våren 2021 i en mycket svår situation. Till följd av covid 19-pandemin minskade bolagets orderingång kraftigt under vintern 2020/2021 och våren 2021, vilket medförde att bolaget hamnade i ett akut pressat ekonomiskt läge.

Bolaget hade samtidigt flera pågående ärenden med förbundet, varav följande kan noteras.

Med risk för att annars komma att behöva säga upp en stor del av arbetsstyrkan, gjorde bolaget under våren 2021 upprepade försök att träffa ett lokalt kollektivavtal om korttidsarbete med Byggnads Stockholm-Gotland. Förbundet avböjde dock att träffa en sådan överenskommelse. Bolaget gick till följd härav miste om nästan tre miljoner kronor i statligt stöd.

Bolaget, som samtidigt behövde se över och förbereda för alternativa åtgärder för att komma till rätta med de ekonomiska svårigheterna, begärde den 8 april 2021 förhandling med förbundet avseende potentiella uppsägningar på grund av arbetsbrist avseende 59 arbetstagare. På begäran av förbundet var bolaget nödgat att under april 2021 vidta åtgärder och ta fram underlag inför arbetsbristförhandlingen. Några arbetsbristuppsägningar behövde dock aldrig genomföras, då bolagets orderingång senare började stiga igen.

Bolaget har vidare arbetat med att ta fram omfattande underlag till förbundet med anledning av lönegranskningsärenden som avsett skilda perioder, samt under denna period behövt hantera olika personalincidenter.

Bolagets allvarliga ekonomiska svårigheter, och åtgärder för att komma till rätta med dessa, har varit bolagets högsta prioritet under denna period. Härtill har kommit tidskrävande arbete med anledning av andra förfrågningar från förbundet. Situationen vid bolaget under våren 2021 var alltså besvärlig.

Samtidigt som det kritiska arbetet med att försöka komma till rätta med den ekonomiska situationen pågick, gjorde bolaget sitt bästa för att även tillmötesgå de krav som M.A. framförde gällande bolagets systematiska arbetsmiljöarbete. Detta har dock, av ovan beskrivna och förklarliga verksamhetskritiska skäl, inte kunnat vara bolagets främsta prioritet under denna period.

Händelseförloppet

Det är korrekt att Byggnads Stockholm-Gotland den 22 februari 2021 gjorde en anmälan av regionalt skyddsombud till bolaget. Det är vidare korrekt att det regionala skyddsombudet M.A. samma dag skickade en mötesbegäran till bolaget gällande bolagets systematiska arbetsmiljöarbete.

I mötesbegäran listade M.A. de frågeområden han ville diskutera vid mötet, och angav att han i nästa steg även ville besöka bolagets alla arbetsplatser. Mötesbegäran innehåller alltså ingen begäran om information om bolagets arbetsplatser, utan endast en upplysning om att M.A. framöver skulle komma att vilja besöka dessa.

Det inbokade mötet den 4 mars flyttades så att det i stället ägde rum den 15 mars 2021.

Det hölls alltså den 15 mars 2021 ett digitalt möte mellan bolaget och M.A., för att gå igenom bolagets systematiska arbetsmiljöarbete. Av protokollet från mötet, vilket skickades till bolaget den 16 mars 2021, framgår att M.A. ansåg att arbetsmiljöarbetet borde ses över och att dokumentation och svar samt uppgift om företagets samtliga arbetsplatser skulle skickas till M.A. inom två veckor.

Den 16 mars 2021 var alltså första gången som M.A. begärde att få information om bolagets arbetsplatser.

Den 22 mars 2021 skickade bolaget som ett första steg sin medarbetarhandbok till M.A. Medarbetarhandboken innehåller bl.a. olika riktlinjer och policys rörande bolagets arbetsmiljöarbete. Bolaget har inte fått någon återkoppling på detta från M.A.

Vid samtal mellan bolaget och M.A. den 13 april 2022 försökte bolaget bland annat förklara för M.A. att det inte går att enkelt skicka en lista på arbetsplatser i syfte att kunna genomföra arbetsplatsbesök. Bolaget försökte vidare få till stånd ett möte på bolagets kontor för att gå igenom vilka uppgifter om arbetsplatserna som M.A. ville ha för att kunna göra besök på arbetsplatserna.

Något sådant möte kom dock aldrig till stånd. I stället valde förbundet att den 22 april 2021 göra en lokal förhandlingsframställan avseende brott mot 6 kap. arbetsmiljölagen med anledning av att bolaget inte lämnat ut listan över arbetsplatser.

I ett försök att tillmötesgå förbundet skickade bolaget den 27 april 2021 över en lista på arbetsplatser innehållande namn och adress för samtliga arbetsplatser.

Under den lokala förhandlingen visade det sig – såsom tidigare förutsetts av bolaget – att M.A. behövde fler uppgifter än enbart namn och adress till arbetsplatserna. Under förhandlingen diskuterades vilka ytterligare uppgifter M.A. ville ha, något som bolaget alltså redan den 13 april 2021 efterfrågat och försökt få till stånd ett möte om. Bolaget skickade därefter uppdaterade listor på arbetsplatser den 10 juni och den 8 oktober 2021.

Bakgrunden till problemen med listan på arbetsplatser

Såsom har beskrivits ovan arbetar bolagets anställda vid ett stort antal olika arbetsplatser. Det är mycket ovanligt att arbetstagarna befinner sig på samma arbetsplats under en längre tid, utan det handlar om arbetsplatser där arbetstagarna befinner sig någon eller några timmar under en eller några dagar per vecka. En lista med enbart arbetsplatsernas namn och adresser utan angivande av ytterligare information – såsom karaktären på arbetsplatsen och under vilka timmar på vilka dagar arbetstagarna kommer att befinna sig på respektive arbetsplats etc. – skulle således inte ha varit till någon nytta för att genomföra besök på arbetsplatserna.

Att ta fram en mer specificerad lista är tidskrävande. Bolaget hade inte någon sådan färdig lista i något datasystem utan en sådan lista måste upprättas manuellt utifrån uppgifter i en rad olika pärmar. Arbetsplatser och tider ändras därtill ofta, vilket gör att en sådan lista snabbt blir inaktuell. Innan bolaget gav sig i kast med detta arbete önskade bolaget därför att vid ett möte få ett förtydligande från M.A. om vilka uppgifter som han ansåg behövliga för att kunna genomföra besöken. Bolaget ville även försäkra sig om att det skulle finnas anställda på plats vid de tidpunkter som besöken var

tänkta att äga rum. Från bolagets sida var det av vikt att listan på arbetsplatser hanterades på ett smidigt och lämpligt sätt redan från början, utan onödiga och tidskrävande arbetsinsatser från bolagets sida.

Byggavtalets "Bilaga K – Arbetsmiljöavtal"

I byggavtalet har Föreningen Byggföretagen i Sverige (Byggföretagen) och Svenska Byggnadsarbetareförbundet uttryckligen avtalat om procedurregler i arbetsmiljöfrågor. Dessa framgår av avtalets "Bilaga K – Arbetsmiljöavtal", som reglerar hur samverkan ska ske mellan parterna i sådana frågor.

Av punkten 3.4 i Bilaga K följer att överläggning ska ske i arbetsmiljöfrågor. Ett skyddsombud som anser att arbetsgivaren inte har fullgjort sina skyldigheter i en arbetsmiljöfråga ska anmäla detta till arbetsgivaren, varefter överläggning ska ske. Överläggningen ska protokollföras.

M.A:s begäran om att få del av listan på arbetsplatser har skett som en del av hans översyn av bolagets arbetsmiljöarbete och faller således inom ramen för Bilaga K. M.A. har inte följt de gemensamt beslutade procedurreglerna om att anmäla och överlägga frågan om listan på arbetsplatserna, och han har således inte uppfyllt sin skyldighet enligt byggavtalet.

Såsom redovisats ovan är det i stället bolaget som på eget initiativ har försökt att få till stånd ett möte för att diskutera denna lista, dvs. en överläggning som rätteligen skulle ha påkallats av skyddsombudet. Denna begäran har dock inte hörtsammats av M.A.

Bolaget har inte ådragit sig skadeståndsskyldighet för att ha hindrat M.A. i utförandet av hans uppdrag som skyddsombud

Bolaget har den 27 april 2021 skickat över en lista på arbetsplatser innehållande namn och adress för samtliga arbetsplatser. Detta har inte skett med sådan fördröjning efter M.A:s begäran att han har hindrats i utförandet av sitt uppdrag som skyddsombud.

Till stöd för att den begärda informationen har skickats över i tid åberopas även att M.A., såsom ovan utvecklats, inte har uppfyllt sin skyldighet enligt byggavtalets Bilaga K att anmäla och överlägga i frågan om den begärda informationen. Under sådana omständigheter kan det aldrig vara fråga om ett hindrande enligt 6 kap. 10 § arbetsmiljölagen och 3 § förtroendemannalagen.

I vart fall har bolagets underlåtenhet att tillmötesgå skyddsombudets begäran tidigare än vad som skett varit ursäktlig. Något skadestånd ska därför inte utgå även om bolagets handlande skulle ha inneburit hinder för skyddsombudet i teknisk mening.

Bolaget befann sig i en akut pressad ekonomisk situation vid den tidpunkt då M.A. framställde sin begäran avseende bolagets systematiska arbetsmiljöarbete, inklusive listan på arbetsplatser. Arbetet för att komma till rätta med den ekonomiska situationen var verksamhetskritiskt och av högsta prioritet för bolaget. Bolaget har därtill haft att lämna information till

förbundet i andra ärenden, vilket har krävt betydande och tidskrävande arbetsinsatser. Allt detta har förbundet varit väl medvetet om.

Någon skadeståndsskyldighet för bolaget föreligger därför inte.

Bolaget är i vart fall inte skyldigt att betala skadestånd till både förbundet och M.A.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget är skadeståndsskyldigt, har inte både förbundet och M.A. rätt till skadestånd. För sådant fall ska Arbetsdomstolen avslå ett av skadeståndsyrkandena, och då i första hand det yrkande som avser skadestånd till M.A.

Den händelse som ligger till grund för förbundets skadeståndsyrkanden är densamma som den som avser M.A., nämligen bolagets åtgärd att inte tillhandahålla den begärda listan på arbetsplatser.

Frågan om skadestånd i den nu berörda situationen hanterades inte av lagstiftaren när frågan om regionala förtroendemän, inklusive regionala skyddsombud, reglerades i förtroendemannalagen (se prop. 1989/90:157).

M.A. har utfört sina uppgifter och uppdrag som ett led i sin anställning hos förbundet. Förbundet bär enligt skadeståndsrättsliga principer ett principalansvar för M.A:s åtgärder i tjänsten. Det finns alltså ingen separat, personlig skada för M.A. Skadan är en och samma för förbundet och dess anställda M.A.

I det nu berörda hänseendet är det en väsentlig skillnad i förhållande till när skyddsombudet är anställd av arbetsgivaren och har ett uppdrag som förtroendevald för den fackliga organisationen.

Om en facklig organisation har rätt till skadestånd enligt förtroendemannalagen, kan något personligt skadestånd alltså inte utgå till en förtroendeman som är anställd av den fackliga organisationen.

Förbundets yrkande om skadestånd till endera M.A. eller förbundet ska därför ogillas även på denna grund. I första hand ska det anspråk som avser M.A. ogillas.

Ett eventuellt skadestånd till M.A. ska jämkas

Som arbetsgivarparterna förstår saken gör förbundet gällande att M.A. skulle ha åsamkats en personlig skada, i vart fall en skada av annan art än den som åsamkats förbundet.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att det föreligger en sådan personlig skada för M.A. måste denna bedömas enligt skadeståndsrättsliga principer, inkluderande frågan om medvållande. Ett skadestånd till M.A. ska jämkas på följande grunder.

M.A. har iklätt sig dubbla roller som inte har varit förutsett i det tillämpliga regelverket. Han har varit regionalt skyddsombud med uppgift att

tillsammans med berörda företag samverka för en god arbetsmiljö genom att komma med förslag och i sista hand krav i olika hänseenden. Förslagen och kraven ska enligt arbetsmiljölagen behandlas i samverkan, där enighet ska försöka uppnås om den lämpligaste åtgärden. Samrådet ska vidare följa den rutin som följer av byggavtalet, Bilaga K. M.A. har samtidigt varit förhandlingsombudsman, med uppgift att ställa företag till ansvar skadeståndsmässigt för överträdelser av regler. Han har tagit aktiv del i att driva skadeståndsanspråket till sig själv genom att delta i tvisteförhandlingar. Han har vidare begärt uppgift om utfört övertidsarbete med åberopande av arbetstidslagen avseende åren 2019–2021. Uppgiften har uppenbarligen samband med det lönegranskningsärende från förbundets sida som har pågått. Detta granskningsärende är föremål för hantering i Arbetsdomstolen i mål nr A 132/22.

M.A. har bortsett från rimliga invändningar från bolagets sida i den svåra situation som har förelegat. Han har inte i tillräcklig utsträckning varit lyhörd för bolagets synpunkter och önskemål utan har genom ett oresonligt sätt sett till att skapa en rättstvist. Detta har han gjort trots att han känt till bolagets bekymmersamma situation under det aktuella tidsskedet. Han har inte velat agera i enlighet med byggavtalets Bilaga K.

Det sistnämnda förhållningssättet är ett genomgående drag i just M.A:s sätt att agera regionalt skyddsombud. Byggföretagen Öst har egna erfarenheter av detta och har mottagit rapporter från medlemsföretag och från medarbetare vid dessa företag, om hur M.A. agerar på ett kränkande sätt, skapar oreda om vilka krav som ställs och motverkar ett arbetsmiljöarbete i samförstånd. Hans agerande mot bolaget följer ett mönster.

Med hänsyn till det ovan anförda yrkas att ett eventuellt skadestånd till M.A. jämkas, i första hand till noll.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med M.A. samt vittnesförhör med arbetsmiljöansvarige J.R., ombudsmannen U.K. och avtalssekreteraren T.H. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med bolagets kvalitets-, miljö- och HR-ansvarige N.T., dess verksamhetsansvarige E.M., Byggföretagens vice vd och förhandlingschef M.Å., samt företagsrådgivaren vid Byggföretagen Öst J.Ro. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Tvisten

Parterna är överens om att M.A. skriftligen den 16 mars, den 1 april och den 14 april 2021 begärde att bolaget skulle lämna honom uppgifter om bolagets samtliga arbetsplatser. Först den 27 april 2021 fick han en sådan lista.

Parterna tvistar om bolaget därigenom har hindrat M.A. från att fullgöra sina uppgifter som regionalt skyddsombud och facklig förtroendeman.

Enligt arbetsgivarparterna har M.A. enligt vissa bestämmelser i byggavtalets ”Bilaga K – Arbetsmiljöavtal” varit skyldig att till bolaget anmäla och begära överläggning i frågan om de begärda uppgifterna och eftersom han inte gjort det kan bolagets agerande inte anses innebära ett hindrande. Förbundets ståndpunkt är att arbetsmiljöavtalet inte varit tillämpligt i den aktuella situationen.

Om domstolen skulle komma fram till att bolaget är skadeståndsskyldigt är det tvistigt om både förbundet och skyddsombudet har rätt till allmänt skadestånd. Vidare tvistar parterna om det finns skäl att jämka ett eventuellt skadestånd till M.A.

Rättsliga utgångspunkter – arbetsmiljölagen

Regler om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare på arbetsmiljöområdet finns i 6 kap. arbetsmiljölagen. Syftet med reglerna är att främja den lokala skyddsverksamheten på en arbetsplats och att ge skyddsombuden, som företräder arbetstagarna, tillfredsställande handlingsmöjligheter i deras arbete för att åstadkomma en bra arbetsmiljö.

Skyddsombudets uppdrag anges i 6 kap. 4 §.

I 6 kap. 6 § anges att skyddsombud har rätt ta del av de handlingar och erhålla de upplysningar i övrigt som behövs för ombudets verksamhet. En vägran utan saklig grund att tillhandahålla handlingar eller lämna upplysningar kan vara ett hinder för skyddsombudet att fullgöra sin uppgift och därmed vara skadestandsgrundande för arbetsgivaren enligt 6 kap. 10 § (se prop. 1976/77:149 s. 340).

Byggavtalets ”Bilaga K – Arbetsmiljöavtal”

Arbetsgivarparterna har bland annat anfört att det vid bedömningen av om den information som M.A. begärt av bolaget har skickats över i tid ska beaktas att M.A. inte har uppfyllt sin skyldighet enligt byggavtalets ”Bilaga K – Arbetsmiljöavtal” att anmäla och överlägga i frågan om den begärda informationen.

Arbetsgivarparterna har utvecklat detta i huvudsak enligt följande.

Av Bilaga K punkten 3.4 följer att överläggning ska ske i arbetsmiljöfrågor. Ett skyddsombud som anser att arbetsgivaren inte har fullgjort sina skyldigheter i en arbetsmiljöfråga ska anmäla detta till arbetsgivaren, varefter överläggning ska ske. M.A:s begäran om att få del av listan på arbetsplatser har skett som en del av hans översyn av bolagets arbetsmiljöarbete och faller således inom ramen för Bilaga K. M.A. har inte följt de gemensamt beslutade procedurreglerna om att anmäla och överlägga frågan om listan på arbetsplatserna, och han har således inte uppfyllt sin skyldighet enligt byggavtalet.

Det är i stället bolaget som på eget initiativ har försökt att få till stånd ett möte för att diskutera denna lista, dvs. en överläggning som rätteligen skulle ha påkallats av skyddsombudet. Denna begäran om ett möte har dock inte hörsammats av M.A.

Förbundet har invänt att byggavtalets Bilaga K inte varit tillämplig i den aktuella situationen och att det alltså inte har funnits någon skyldighet för M.A. att till bolaget anmäla och begära överläggning i frågan.

Av utredningen framgår följande.

De bestämmelser i arbetsmiljöavtalet i Bilaga K till byggavtalet som arbetsgivarparterna har hänfört sig till är punkterna 3.1 och 3.4. Båda punkterna ligger under avsnitt 3, som har rubriken ”Samverkan i företagen”.

Punkten 3.1, första stycket, har följande lydelse.

Arbetsgivaren ansvarar enligt lag och detta avtal för en säker och tillfredsställande arbetsmiljö. Detta innebär bl.a. att arbetsgivaren ska organisera och planera arbetet så att arbetstagaren inte utsätts för fysisk eller psykisk belastning som kan medföra ohälsa eller olycksfall.

Punkten 3.4 har följande lydelse.

Anser skyddsombud, MB-grupp/kontaktombud eller, där sådan saknas, berörd Byggnads region att arbetsgivaren inte fullgjort sina skyldigheter enligt punkten 3.1 första stycket ska anmälan härom skyndsamt göras till arbetsgivaren.

Arbetsgivaren ska snarast möjligt överlägga med skyddsombud, MB-grupp/kontaktombud eller, där sådan saknas, berörd Byggnads region om de åtgärder som ska vidtas. Vid överläggningen ska protokoll upprättas och justeras av parterna. Kan enighet inte uppnås vid överläggningen ska parterna, senast inom fem (5) dagar från det att överläggningen avslutades, gemensamt vända sig till Arbetsmiljöverkets tillsynsmyndighet på orten för slutgiltigt avgörande i frågan.

Underlåtenhet att fullgöra överläggningsskyldigheten enligt andra stycket ovan, eller att inte fullgöra åtgärder som gemensamt beslutats vid sådan överläggning eller med anledning av slutligt avgörande från Arbetsmiljöverket, utgör kollektivavtalsbrott. Om arbetsgivare har drabbats av straff eller annan påföljd enligt Arbetsmiljölagen på grund av sådan underlåtenhet ska allmänt skadestånd inte utgå.

Parterna är överens om att arbetsmiljöavtalet, Bilaga K, tillkom 1995 med tanken att stärka kommunikationen mellan arbetstagare och arbetsgivare i syfte att motverka olycksfall, och att regeln om överläggningsskyldighet i punkten 3.4 tillkom efter avtalsrörelsen 2013 på begäran av förbundet. Avtalssekreteraren T.H., som har hörts på förbundets begäran och som har berättat att han var med vid avtalsförhandlingarna 2013, har uppgett att partsavsikten inte var att ge rätt till överläggning i den i målet aktuella situationen. Denna uppgift vinner stöd av vad ombudsmannen U.K. har uppgett om att denne aldrig har hört att en situation som den här aktuella ska överläggas som ett arbetsmiljöproblem. Byggföretagens vice vd och

förhandlingschef M.Å., som har hörts på arbetsgivarparternas begäran har berättat om hur regeln om överläggning i arbetsmiljöfrågor infördes i avtalsrörelsen 2013. Han har inte uttalat sig i frågan om det finns en överläggningsskyldighet i den aktuella situationen.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Det framgår av bilaga K punkten 3.4 att det som kan föranleda en överläggning i arbetsmiljöfrågor enligt avtalsbestämmelsen är att någon på arbetsgarsidan anser att arbetsgivaren inte har fullgjort sina skyldigheter enligt punkten 3.1 första stycket, dvs. att ansvara för en säker och tillfredsställande arbetsmiljö, bland annat genom att organisera och planera arbetet så att arbetstagaren inte utsätts för fysisk eller psykisk belastning som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Det framgår enligt Arbetsdomstolens mening tydligt av ordalydelsen att överläggningsskyldigheten tar sikte på påstådda brister i arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön. Formuleringen av avtalsbestämmelserna talar starkt emot att överläggningsskyldigheten skulle gälla i en situation, där ett regionalt skyddsombud i inledningsskedet av sitt uppdrag efterfrågar grundläggande uppgifter om arbetsgivarens verksamhet. Det finns inget i utredningen som motsäger detta.

Enligt Arbetsdomstolens mening var därför bestämmelserna om överläggning i arbetsmiljöfrågor i byggavtalets Bilaga K inte tillämpliga när skyddsombudet begärde uppgift om bolagets arbetsplatser. Det har alltså inte funnits någon skyldighet för M.A. att till bolaget anmäla och begära överläggning i fråga om begäran om dessa uppgifter.

Har bolaget hindrat M.A. från att fullgöra sina uppgifter som skyddsombud?

Händelseförloppet

Följande är klarlagt om händelseförloppet.

Den 22 februari 2021, samma dag som M.A. anmälde som regionalt skyddsombud, kallades bolaget till ett möte för att se över det systematiska arbetsmiljöarbetet och för att hitta en samverkan för fortsatt arbete. I kallelsen angavs bland annat att M.A. ville besöka bolagets alla arbetsplatser.

Mötet hölls via Teams den 15 mars 2021. I protokollsanteckningarna från mötet, som skickades till bolaget den 16 mars 2021, angavs bland annat att uppgifter om företagets samtliga arbetsplatser skulle mejlas till M.A. inom två veckor. Oavsett vad som kan ha sagts i frågan vid själva mötet, är det alltså klarlagt att bolaget senast den 16 mars 2021 fick en begäran om att få uppgifter om bolagets samtliga arbetsplatser.

Den 22 mars 2021 skickade bolaget över en kopia på bolagets medarbetarhandbok. Denna innehöll ostridigt inte de efterfrågade uppgifterna om bolagets arbetsplatser.

Den 1 april 2021 skickade M.A. ett mejl till bolaget där han bland annat på nytt begärde att få uppgifter om bolagets samtliga arbetsplatser. Begäran upprepades därefter dels vid ett telefonsamtal den 13 april 2021 mellan M.A. och N.T., som var kvalitets-, miljö- och HR-ansvarig vid bolaget, dels i ett nytt mejl från M.A. till bolaget den 14 april 2021.

I en handling daterad den 22 april 2021 begärde förbundet lokal tvisteförhandling med krav på skadestånd på grund av att M.A. hade hindrats att fullgöra sina uppgifter som skyddsombud genom att han inte fått upplysning om företagets arbetsplatser. Fem dagar senare, den 27 april 2021, översände bolaget en lista över sina arbetsplatser. Denna kom senare att kompletteras med två nya listor under juni och oktober 2021, med uppdaterade och i vissa delar utökade upplysningar om bolagets arbetsplatser.

Parternas ståndpunkter

Förbundet har hävdade att bolaget har hindrat M.A. att fullgöra sina uppgifter som skyddsombud genom att inte förrän den 27 april 2021 översända en lista över sina arbetsplatser till honom.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att informationen om bolagets arbetsplatser inte har skickats över till M.A. med sådan fördröjning att han hindrats i sitt uppdrag som skyddsombud. Arbetsgivarparterna har till stöd för denna ståndpunkt anfört i huvudsak följande.

Den verksamhet som bolaget bedriver innebär att dess anställda arbetar vid ett stort antal olika arbetsplatser och vanligtvis endast befinner sig på respektive arbetsplats någon eller några timmar under en eller några dagar per vecka. Det finns väldigt få arbetsplatser där arbetstagarna befinner sig under en längre, sammanhängande tid. Det har bland annat på grund av detta varit oklart för bolaget vilken information som M.A. egentligen efterfrågade. Bolaget skickade till att börja med över sin medarbetarhandbok till M.A. Vid samtalet den 13 april 2021 försökte N.T. förklara för M.A. att det inte gick att enkelt skicka en lista på arbetsplatser i syfte att kunna genomföra arbetsplatsbesök. Han försökte då också, tyvärr utan framgång, få till stånd ett möte på bolagets kontor för att gå igenom vilka uppgifter om arbetsplatserna som M.A. ville ha för att kunna göra besök på arbetsplatserna.

Vidare befann sig bolaget under våren 2021 i en mycket svår situation, med ett akut pressat ekonomiskt läge till följd av covid 19-pandemin och därav följande minskad orderingång. Sedan ett försök att få ut statligt stöd för s.k. korttidspermittering hade misslyckats då förbundet vägrat träffa avtal om detta, inledde bolaget förfarande för att säga upp omkring två tredjedelar av personalstyrkan på grund av arbetsbrist. Dessa uppsägningar kom dock inte att behöva verkställas. Samtidigt hade bolaget att hantera såväl en lönegranskning som ett flertal konfliktfyllda personalärenden.

Bolagets allvarliga ekonomiska svårigheter, och åtgärder för att komma till rätta med dessa, var bolagets högsta prioritet under denna period. Bolaget gjorde samtidigt sitt bästa för att även tillmötesgå de krav som M.A.

framförde gällande bolagets systematiska arbetsmiljöarbete. Detta kunde dock inte vara bolagets främsta prioritet under denna period.

Arbetsdomstolens överväganden

Som har redovisats ovan mottog bolaget en begäran om att få uppgifter om bolagets samtliga arbetsplatser i vart fall senast den 16 mars 2021. Trots att denna begäran därefter upprepades i mejl och telefonsamtal vid tre olika tillfällen under de följande veckorna, var det inte förrän sex veckor efter den första begäran som bolaget – efter att några dagar tidigare ha mottagit en förhandlingsframställan om hindrande av skyddsombud – översände en lista över arbetsplatser.

Arbetsgivarparterna har anført att det förhållandet att enbart ett fåtal av bolagets arbetsplatser är kontinuerligt bemannade har inneburit svårigheter med att upprätta en lista och oklarheter i fråga om vilken information som efterfrågades. Arbetsdomstolen har dock svårt att se några oklarheter, eftersom M.A:s begäran redan från början har varit klar och tydlig till sin innebörd. Det har inte heller framförts några bärande skäl till varför det skulle ha förelegat svårigheter att ta fram en lista över bolagets arbetsplatser. Den informationen måste bolaget uppenbarligen ha tillgänglig för att överhuvudtaget kunna bedriva en fungerande verksamhet.

Av E.M:s vittnesmål har också framgått att han, sedan bolaget väl mottagit förhandlingsframställan, utan några större svårigheter kunde ge N.T. underlag för att presentera en lista på bolagets arbetsplatser inom några dagar. E.M. har själv endast gjort den reservationen att han inte kunde i förväg ange att de hade personal på just de arbetsplatserna en viss dag, men då detta inte har varit någon förutsättning i skyddsombudets begäran har det inte utgjort ett godtagbart skäl att dröja med att tillmötesgå begäran.

Arbetsgivarparterna har lyft fram att det har kunnat dröja flera månader efter den 27 april innan M.A. besökte en viss arbetsplats. Detta saknar dock enligt Arbetsdomstolens mening betydelse vid bedömningen av om dröjsmålet med att skicka över listan har utgjort ett hindrande av skyddsombudet.

Arbetsdomstolen anser inte heller att bolagets pressade ekonomi och andra händelser under den aktuella perioden, som gjorts gällande av arbetsgivarparterna, har utgjort godtagbara skäl för att dröja så länge som blev fallet med att tillmötesgå skyddsombudets begäran.

Uppgifter om en arbetsgivares arbetsplatser måste uppfattas som en nödvändig förutsättning för att ett skyddsombud överhuvudtaget ska kunna utföra sitt uppdrag. M.A. och J.R. har båda betonat vikten av att kunna komma ut och inspektera arbetsplatserna. Det har varit fråga om grundläggande och relevanta uppgifter som M.A. har efterfrågat, när han har begärt att få uppgifter om bolagets arbetsplatser. Genom att lämna ut uppgifterna först efter sex veckor, och först efter det att förbundet gjort en förhandlingsframställan om brott mot arbetsmiljölagen, har bolaget enligt Arbetsdomstolens mening hindrat M.A. från att fullgöra sina uppgifter som skyddsombud.

Innan Arbetsdomstolen övergår till att ta ställning till om bolaget ska betala skadestånd för detta, prövar domstolen arbetsgivarparternas invändning om att både förbundet och M.A. inte har rätt till skadestånd.

Har både förbundet och M.A. rätt till allmänt skadestånd?

Arbetsgivarparternas ståndpunkt

Om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget är skadeståndsskyldigt, har arbetsgivarparterna gjort gällande att allmänt skadestånd inte ska utgå till både förbundet och M.A. Till grund för detta har arbetsgivarparterna anfört i huvudsak följande.

Den händelse som ligger till grund för förbundets båda skadeståndsyrkanden är densamma, nämligen bolagets åtgärd att inte tillhandahålla skyddsombudet den begärda listan på arbetsplatser.

Frågan om skadestånd i den nu berörda situationen berördes inte av lagstiftaren när frågan om regionala förtroendemän, inklusive regionala skyddsombud, reglerades i förtroendemannalagen. Frågan får då avgöras enligt allmänna skadeståndsrättsliga principer.

M.A. har utfört sina uppgifter och uppdrag som ett led i sin anställning hos förbundet. Förbundet har enligt skadeståndsrättsliga principer ett principalansvar för M.A:s åtgärder i tjänsten. Det finns ingen separat, personlig skada för M.A. Skadan är en och samma för förbundet och dess anställda M.A. Det är en skillnad i förhållande till när skyddsombudet är anställd av arbetsgivaren och har ett uppdrag som förtroendevald för den fackliga organisationen.

Om en facklig organisation har rätt till skadestånd enligt förtroendemannalagen, kan något skadestånd alltså inte utgå till en förtroendeman som är anställd av den fackliga organisationen.

Förbundets yrkande om skadestånd ska därför avslås såvitt avser endera M.A. eller förbundet. I första hand yrkas att det anspråk som avser M.A. ska avslås.

Förbundets ståndpunkt

Förbundet har sammanfattningsvis gjort gällande att de berörda lagreglerna i arbetsmiljölagen och förtroendemannalagen ger både förbundet och M.A., i egenskap av regionalt skyddsombud och facklig förtroendeman, rätt till skadestånd.

Arbetsdomstolens överväganden

En arbetsgivare som hindrar ett skyddsombud från att fullgöra sina uppgifter bryter mot 6 kap. 10 § arbetsmiljölagen, och blir enligt 6 kap. 11 § skyldig att ersätta skyddsombudet för uppkommen skada. Beträffande skyddsombud som har utsetts av en facklig organisation enligt 6 kap. 2 § arbetsmiljölagen – däribland sådana regionala skyddsombud som M.A. – gäller enligt 6 kap.

16 § arbetsmiljölagen också förtroendemannalagen. I 3 § förtroendemannalagen anges att en arbetsgivare inte får hindra en facklig förtroendeman att fullgöra sitt uppdrag, och i 10 § förtroendemannalagen åläggs arbetsgivare som bryter mot detta att betala skadestånd till den berörda fackliga organisationen.

När ett regionalt skyddsombud hindras från att fullgöra sina uppgifter, ger lagstiftningen alltså en rätt till skadestånd för såväl skyddsombudet som den fackliga organisationen. Det finns inte något stöd i lagen för att i detta avseende göra åtskillnad mellan regionala skyddsombud som är anställda hos arbetsgivaren, och sådana som är anställda hos den fackliga organisationen. Det framstår för övrigt inte heller som en ändamålsenlig rättstillämpning att behandla ett regionalt skyddsombud, anställd hos en facklig organisation, annorlunda i skadeståndsrättsligt hänseende jämfört med ett skyddsombud anställd hos arbetsgivaren.

Det anförda leder Arbetsdomstolen till slutsatsen att både förbundet och M.A. har rätt till allmänt skadestånd.

Sammanfattning och bedömning av bolagets skadeståndsskyldighet

Arbetsdomstolen har kommit fram till att bolaget, genom att dröja med att lämna ut uppgifter om dess arbetsplatser från det att begäran framställdes i mitten av mars 2021 till den 27 april samma år, har hindrat M.A. från att fullgöra sina uppgifter som regionalt skyddsombud.

Bolaget är på grund av detta skyldigt att betala skadestånd till såväl förbundet som M.A.

Förbundet har yrkat allmänt skadestånd med 150 000 kr till förbundet och med 75 000 kr till M.A.

Arbetsgivarparterna har dels anfört att bolagets underlåtenhet att översända listan över arbetsplatser tidigare än vad som skett har varit ursäktlig och att något skadestånd därför inte ska utgå, dels yrkat att ett skadestånd till M.A. under alla förhållanden ska jämkas. Som grund för att underlåtenheten varit ursäktlig har åberopats i allt väsentligt samma omständigheter som har anförts till stöd för att bolagets handlande överhuvudtaget inte ska anses ha utgjort ett hindrande av skyddsombudets uppdrag. Som grund för jämkning har åberopats att M.A. ska anses ha varit medvållande till den uppkomna skadan. Detta medvållande ska enligt arbetsgivarparterna ha tagit sig uttryck genom M.A:s agerande i olika sammanhang såväl gentemot bolaget som i andra situationer i hans yrkesverksamhet. Arbetsgivarparterna har bland annat gjort gällande att M.A. inte i tillräcklig utsträckning har varit lyhörd för bolagets synpunkter och önskemål. Arbetsgivarparterna har vidare åberopat vittnesuppgifter från J.Ro., som har berättat om hur hon i sin egen skap av företagsrådgivare har upplevt svårigheter i att samverka med M.A.

Förbundet har bestritt såväl att bolagets dröjsmål med att översända lista över arbetsplatser har varit ursäktlig, som att det skulle föreligga grund för jämkning.

Arbetsdomstolens överväganden

Arbetsdomstolen kan inte finna några omständigheter, som innebär att bolagets underlåtenhet att översända listan över arbetsplatser tidigare än vad som skett har varit ursäktlig. Det saknas alltså skäl att avslå skadeståndstalan eller sätta ned skadeståndet på denna grund.

Det har inte heller framkommit några omständigheter som ger anledning att jämka skadeståndet till M.A. Utredningen visar enligt Arbetsdomstolens mening inte att M.A. har agerat på ett sådant sätt att hans rätt till skadestånd ska påverkas.

Arbetsdomstolen bestämmer skadestånden till 25 000 kr vardera åt förbundet och M.A.

Rättegångskostnaderna

Vid denna utgång ska arbetsgivarparterna åläggas att ersätta förbundet för dess rättegångskostnader.

Förbundet har yrkat ersättning med 320 050 kr, varav 254 540 kr för ombudsarvode, 1 500 kr för tidspillan och 64 010 kr för mervärdesskatt. Arbetsgivarparterna har vitsordat beloppen som skäligen i och för sig.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Kosmo Miljötjänst AB att betala allmänt skadestånd till Svenska Byggnadsarbetareförbundet med 25 000 kr och till M.A. med 25 000 kr, jämte ränta på beloppen enligt 6 § räntelagen från den 13 september 2022 till dess betalning sker.

2. Arbetsdomstolen förpliktar Föreningen Byggföretagen i Sverige och Kosmo Miljötjänst AB att med hälften vardera ersätta Svenska Byggnadsarbetareförbundet för rättegångskostnader med 320 050 kr, varav 318 175 kr avser ombudsarvode inklusive mervärdesskatt, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Lars Dirke, Anna Middelman, Kurt Eriksson, Dennis Lager, Anders Norberg, Elisabeth Haug och Håkan Löfgren. Enhälligt.

Rättssekreterare: Pontus Bromander