

Ett måleriföretag förhandlade med Svenska Målareförbundet om inhyrning av tre namngivna arbetstagare för måleriarbete på ett visst projekt. Förbundet lade in veto mot inhyrningen och företaget bröt igenom det. Arbetsdomstolen kom fram till att företaget, när det bröt igenom vetot, inte ens borde ha förstått att förbundet menade att inhyrningen kunde antas medföra att bemanningsföretaget skulle komma att åsidosätta bemanningsavtalet, som förbundet men inte företaget och dess arbetsgivarorganisation var bundna av. Därför och då förbundet saknade fog för uppfattningen att inhyrningen skulle strida mot vad som var allmänt godtaget inom Måleriföretagen i Sveriges och förbundets avtalsområde avslogs förbundets talan om skadestånd för brott mot 39 § medbestämmandelagen. Däremot ålades företaget att betala skadestånd till förbundet för att det en vecka efter vetoförklaringen utan att på nytt förhandla med förbundet enligt 38 § medbestämmandelagen hyrde in ytterligare fem arbetstagare från samma bemanningsföretag för måleriarbete på samma projekt.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2023-06-28
StockholmDom nr 43/23
Mål nr A 35/22**KÄRANDE**

Svenska Målaresförbundet, Box 1113, 111 81 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Anne Alfredson, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Måleriföretagen i Sverige, Box 16286, 103 25 Stockholm
2. M.J. & Son Måleri i Borås AB
Ombud för båda: processchefen Karolina Löf och processjuristen Bengt
Johansson, SN Process Aktiebolag, 114 82 Stockholm

SAKEN

skadestånd för brott mot 38 och 39 §§ medbestämmandelagen

Bakgrund

Mellan Svenska Målaresförbundet (förbundet) och Måleriföretagen i Sverige gäller kollektivavtalen måleriavtalet och utbildningsavtalet. M.J. & Son Måleri i Borås AB (bolaget) bedriver målerirörelse och är genom medlemskap i Måleriföretagen i Sverige bundet av måleriavtalet.

Inför anlitaandet av bemanningsföretaget Kinds Roughnecks i Sexdrega AB (Roughnecks) för att med inhyrd arbetskraft utföra måleriarbete på bolagets projekt Bohus Ängar i Ytterby, påkallade bolaget den 5 maj 2021 förhandling med förbundet enligt 38 § medbestämmandelagen. Roughnecks var medlem i Kompetensföretagen och därmed bundet av bemanningsavtalet som Kompetensföretagen tecknat med samtliga förbund inom Landsorganisationen i Sverige. Roughnecks var inte bundet av måleriavtalet. Förbundet, men inte bolaget eller Måleriföretagen i Sverige, var bundet av bemanningsavtalet.

Förhandling ägde rum lokalt den 12 maj och centralt den 20 maj 2021. I samband med den centrala förhandlingen lade förbundet veto enligt 39 § medbestämmandelagen mot den av bolaget tilltänkta åtgärden att hyra in tre namngivna arbetstagare från Roughnecks för måleriarbete på projektet Bohus Ängar. Förbundet nämnde inte för bolaget något om bemanningsavtalet inför eller i samband med vetoförklaringen. Som skäl för vetot angav förbundet skriftligen följande.

M.J. & Son Måleri i Borås AB avser att hyra in tre stycken arbetstagare från Kinds Roughnecks I Sexdrega AB 559229-9647 som ska placeras på projekt Bohus Ängar, Olles Gata 1 Ytterby. De inhyrda arbetstagarna ska utföra måleriarbete.

Med anledning av M.J. & Son Måleri i Borås AB inte kan/vill visa upp utlärlingsbetyg eller andra uppgifter som Måleriavtalet stipulerar, för att styrka att den personal som ska hyras in är utbildade målare, kan åtgärden antas medföra att kollektivavtal åsidosätts alternativt att inhyrningen strider mot vad som är allmänt godtagat inom parternas avtalsområde.

Förbundet lägger därför veto mot den av M.J. & Son Måleri i Borås AB tilltänkta åtgärden.

Dagen därefter, den 21 maj 2021, tecknade bolaget, trots det lagda vetot, avtal med Roughnecks om inhyrning av arbetstagare för måleriarbete på projektet Bohus Ängar. De tre inhyrda arbetstagarna påbörjade måleriarbetet på projektet Bohus Ängar tre dagar senare, den 24 maj 2021. Arbetet omfattade in- och utvändigt målning av lägenheter och var i och för sig sådant arbete som enligt § 2 i måleriavtalet kräver viss yrkeskompetens för att få i avtalet angiven garantilön. De tre inhyrda arbetstagarna uppfyllde inte kravet på yrkeskompetens i § 2 i måleriavtalet och var inte lärlingar enligt utbildningsavtalet.

Den 26 maj 2021 meddelade bolaget förbundet per mejl att bolaget avsåg att utöka antalet inhyrda arbetstagare från Roughnecks som utförde måleriarbete på projektet Bohus Ängar med ytterligare fem namngivna personer. Dessa började sitt måleriarbete för bolaget på projektet Bohus Ängar följande dag, den 27 maj 2021.

Twisten

Twist har uppkommit om bolaget, genom att trots det lagda vetot låta de tre inhyrda arbetstagarna utföra måleriarbete för bolaget på projektet Bohus Ängar, har brutit mot 39 § medbestämmandelagen och därför ska betala förbundet skadestånd. Twisten i den delen gäller dels om den grunden för vetot, att inhyrningen kunde antas medföra att bemanningsavtalet åsidosattes, kan läggas till grund för yrkandet om skadestånd för att bolaget bröt igenom vetot, dels om förbundet saknade fog för sin ståndpunkt i fråga om vetot.

Twist har även uppkommit om bolaget, genom att inte på nytt förhandla med förbundet inför att antalet inhyrda arbetstagare som arbetade med måleriarbete för bolaget på projektet Bohus Ängar utökades några dagar senare, brutit mot 38 § medbestämmandelagen och därför ska betala förbundet skadestånd.

Kollektivavtalsregleringen och lagstiftning

Måleriavtalet

Måleriavtalet innehåller bl.a. följande bestämmelser.

§ 1 Allmänna grundregler

1. Allmänt

[...]

Mom. c) Allt arbete skall utföras väl och efter avtalsenligt givna föreskrifter. Arbetsgivaren bör under arbetets gång kontrollera utförandet och omedelbart påkalla rättelse, där så erfordras. Egenkontroll enligt av arbetsgivaren föreskrivet kvalitetssäkringssystem ingår som en del av arbetet.

[...]

§ 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 representanter för de lokala parterna godkänt arbetsprov styrkt sin yrkeskompetens skall i samband med ackord erhålla garantilön enligt följande lönetabla.

[...]

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

[...]

Utbildningsavtalet

Utbildningsavtalet innehåller bl.a. följande bestämmelse.

§ 1 Mål och syfte med utbildningen

En god och ändamålsenlig utbildning är av avgörande betydelse för måleri-branschens utveckling.

Detta utbildningsavtals syfte är:

- att säkerställa måleri-branschens kompetens och kunskapsförsörjning
- att tillförsäkra lärlingen en bred yrkeskunskap som utvecklar måleriyrket, och som ger företagen möjligheter att möta marknadens behov av måleritjänster.

Uthyrningslagen

Lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare (uthyrningslagen) innehåller följande bestämmelser.

Inledande bestämmelser

1 § Denna lag gäller arbetstagare som är anställda av bemanningsföretag i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning.

2 § Ett avtal är ogiltigt i den mån det

1. inskränker arbetstagares rättigheter enligt denna lag om inte något annat följer av 3 § [...]

[...]

3 § Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får avvikelser göras från 6 §, under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.

4 § Ett bemanningsföretag som är bundet av ett kollektivavtal enligt 3 § får tillämpa avtalet även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen. Detta gäller under förutsättning att arbetstagaren sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

Definitioner

5 § I denna lag avses med
[...]

3. grundläggande arbets- och anställningsvillkor: villkor som fastställts i kollektivavtal eller andra bindande generella bestämmelser som gäller hos kundföretaget och som avser

- a) arbetstidens längd, övertid, raster, vilotid, nattarbete, semester eller helgdagar,
- b) lön,
- c) skydd för barn och ungdomar, gravida, nyblivna mödrar och ammande kvinnor, eller
- d) skydd mot diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Skyldigheter för bemanningsföretag

Likabehandling

6 § Ett bemanningsföretag ska, under den tid en arbetstagares uppdrag i kundföretaget varar, tillförsäkra arbetstagaren minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om han eller hon hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete.

Bemanningsavtalet

Bemanningsavtalet innehåller följande.

Partsavsikt

[...]

Parterna är ense om att avtalet dels bidrar till en konkurrens på likvärdiga villkor mellan företagen i branschen och dels att avtalet ska säkerställa likvärdiga villkor mellan uthyrd personal och anställda vid kundföretagen.

[...]

§ 1 Avtalets tillämpningsområde – ikraftträdande

[...]

Mom 1 Tillämpningsområde m m

[...]

[...]

Under utbokad tid tillämpas för den anställde det, för det aktuella arbetet hos kunden, vid varje tidpunkt tillämpliga riksavtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor.

Paragraferna 10 till och med 22 ska alltid tillämpas oavsett om den anställde är utbokad eller inte. Under utbokning tillämpas kundens riksavtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor. Lönen ska dock beräknas enligt reglerna i § 4.

[...]

§ 2 Arbetets ledning – föreningsrätt

Mom 1 Arbetets ledning och fördelning

Med iakttagande av lagar och författningar och detta avtals bestämmelser har arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga och uppsäga arbetstagare samt att anställa arbetstagare oavsett om dessa är organiserade eller inte.

[...]

§ 4 Lön och ersättningar under utbokad tid

Mom 1 Lön och allmänna anställningsvillkor

Under utbokad tid tillämpas för den anställde det, för det aktuella arbetet hos kunden, vid varje tidpunkt tillämpliga riksavtalet avseende löner och allmänna anställningsvillkor.

För lön gäller dock bestämmelserna i § 4 mom 1 till 5 samt för vissa anställningsvillkor de bestämmelser som finns intagna i §§ 10–22 i detta avtal.

De innebär att §§ 10–22 ska alltid tillämpas oavsett om den anställde är utbokad eller inte. Under utbokning tillämpas kundens riksavtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor. Lönen ska dock beräknas enligt reglerna i § 4.

Mom 2 Huvudregel; Lön vid utbokad tid

Timlön/månadslön utges med motsvarande det genomsnittliga förtjänstläget (T+P) för jämförbara grupper hos kund. Med P avses prestationslön, ackord, premielön, bonus samt provision. Garanti enligt § 5 mom 2 får inte underskridas.

[...]

§ 10 Avtalets indelning

§§ 10–22 ska alltid tillämpas oavsett om den anställde är utbokad eller inte. Under utbokningen tillämpas kundens riksavtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor. Lönen ska dock beräknas enligt reglerna i § 4. För månadsavlönade gäller regler om avdrag vid frånvaro och sjuklön enligt § 14.

Medbestämmandelagen

Medbestämmandelagen innehåller följande.

Facklig vetorätt i vissa fall

38 § Innan en arbetsgivare beslutar att låta någon utföra visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att denne därvid ska vara arbetstagare hos honom, ska arbetsgivaren på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal för sådant arbete. Arbetsgivaren är vid förhandlingen skyldig att lämna den information om det

tilltänkta arbetet som arbetstagarorganisationen behöver för att kunna ta ställning i förhandlingsfrågan.

Första stycket gäller inte, om arbetet är av kortvarig och tillfällig natur eller kräver särskild sakkunskap och det inte är fråga om att anlita arbetstagare enligt lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare. Första stycket gäller inte heller om den tilltänkta åtgärden i allt väsentligt motsvarar en åtgärd som har godtagits av arbetstagarorganisationen. Om organisationen i ett särskilt fall begär det, är arbetsgivaren dock skyldig att förhandla innan han fattar eller verkställer ett beslut.

[...] I fråga om förhandling enligt första och andra styckena ska 14 § tillämpas.

Har förhandling begärts enligt första eller andra stycket är arbetsgivaren skyldig att på begäran av arbetstagarorganisationen lämna sådan information om det tilltänkta arbetet som organisationen behöver för att kunna ta ställning i frågan.

39 § Har förhandling enligt 38 § ägt rum och förklarar den centrala arbetstagarorganisationen eller, om en sådan inte finns, den arbetstagarorganisation som har slutit kollektivavtalet, att den av arbetsgivaren tilltänkta åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller att åtgärden på annat sätt strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde, får åtgärden inte beslutas eller verkställas av arbetsgivaren.

[...]

40 § Förbud enligt 39 § inträder inte, om arbetstagarorganisationen saknar fog för sin ståndpunkt. [...]

[...]

Yrkanden och inställning

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen förpliktar bolaget att till förbundet betala allmänt skadestånd med 200 000 kr för brott mot 39 § medbestämmandelagen och med 200 000 kr för brott mot 38 § medbestämmandelagen. På beloppen har yrkats ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 14 mars 2022) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena. Inget belopp avseende skadestånd har vitsordats som skäligt. Däremot har sättet att beräkna ränta vitsordats som skäligt i och för sig.

Arbetsgivarparterna har yrkat att ett allmänt skadestånd i vart fall ska jämkas, i första hand till noll.

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 käromålet

39 § medbestämmandelagen

Vid förhandlingarna med förbundet inför anlitandet av de tre inhyrda arbetstagarna begärde förbundet att bolaget skulle uppvisa utlärlingsbetyg eller annan dokumentation som styrkte att de arbetstagare som skulle hyras in uppfyllde kravet på yrkeskompetens i § 2 i måleriavtalet. Det gjorde bolaget inte.

Den tilltänkta åtgärden att hyra in de tre arbetstagarna från Roughnecks för måleriarbete kunde därför antas medföra ett åsidosättande av det i bemanningsavtalet uppställda kravet på likabehandling i form av tillämpning av kundföretagets riksavtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor på uthyrda arbetstagare. Det kravet enligt bemanningsavtalet innebar att Roughnecks var skyldigt att tillämpa kravet på yrkeskompetens i § 2 i måleriavtalet på de tre uthyra arbetstagarna.

I vart fall kunde det därför antas att den tilltänkta åtgärden skulle strida mot vad som var allmänt godtaget inom Måleriföretagen i Sveriges och förbundets avtalsområde.

Förbundet, som lade veto mot den tilltänkta åtgärden, saknade därför inte fog för sin ståndpunkt i fråga om vetot.

Förbundet får som grund för skadeståndsyrkandet åberopa även den ståndpunkten att den tilltänkta åtgärden kunde antas medföra ett åsidosättande av bemanningsavtalet, trots att förbundet inte för arbetsgivarparterna nämnde något om bemanningsavtalet inför eller i samband med vetoförklaringen.

Genom att trots vetot låta de tre inhyrda arbetstagarna utföra måleriarbete för bolaget på projektet Bohus Ängar bröt bolaget mot 39 § medbestämmandelagen och ska därför åläggas att betala allmänt skadestånd till förbundet.

38 § medbestämmandelagen

Genom att några dagar efter vetot låta ytterligare fem inhyrda arbetstagare från Roughnecks utföra måleriarbete för bolaget på projektet Bohus Ängar, utan att först förhandla om det med förbundet, bröt bolaget mot 38 § medbestämmandelagen. Bolaget ska därför åläggas att betala allmänt skadestånd till förbundet.

Jämkning

Det saknas skäl att jämka de yrkade skadestånden. Förbundet har haft samma inställning beträffande kravet på yrkeskompetens för målare sedan måleriavtalet kom till, och detta var känt för Måleriföretagen i Sverige. Någon positionsförändring har alltså inte skett. När bolaget tidigare anlidade bemanningsföretag förutsatte förbundet att bolaget hade kontrollerat att de inhyrda arbetstagarna levde upp till kravet på yrkeskompetens i § 2 i måleriavtalet.

Det som däremot har förändrats är det krav på bevis för yrkeskompetens som uppställs av förbundet i samband med förhandling enligt 38 § medbestämmandelagen. Förbundet har till följd av arbetsgivarnas ändrade uppträdande ändrat sin inställning till vilken information som behövs för att rätt kunna bedöma en inhyrning. För att kunna bedöma om det finns förutsättningar för veto behöver förbundet få klarhet kring de inhyrda arbetstagarnas yrkeskompetens.

Kravet på yrkeskompetens i måleriavtalet

Den som inte har utlärlingsbetyg och inte heller kan styrka sin yrkeskompetens på andra i § 2 Mom. a) 1 i måleriavtalet angivna sätt kan av ett företag som är bundet av måleriavtalet bara anställas som lärling enligt utbildningsavtalet. Måleriavtalet har haft denna innebörd sedan avtalets tillkomst 1947. Med utlärare avses någon som uppfyller kravet på yrkeskompetens i § 2 Mom. a) 1 i måleriavtalet.

Kravet på yrkeskompetens i § 2 i måleriavtalet innebär att bara utlärd målare får användas av företag som är bundna av måleriavtalet för att utföra måleriarbete, om det inte är fråga om lärlingar enligt utbildningsavtalet. Kravet på yrkeskompetens gäller således inte bara vid nyanställning. Om bolaget skulle använda egna arbetstagare för att utföra måleriarbetena på projektet Bohus Ängar, hade arbetstagarna enligt måleriavtalet alltså behövt vara antingen utlärd målare eller lärlingar enligt utbildningsavtalet.

Bestämmelserna i § 2 i måleriavtalet ger uttryck för kollektivavtalsparternas gemensamma intresse av att upprätthålla yrkeskompetensen på avtalsområdet. Arbetsgivarsidan har haft intresse av att arbetsgivare på avtalsområdet ska kunna åta sig alla olika typer av uppdrag inom måleri och prissätta sina tjänster utifrån den kvalitetsstämpel som det innebär att arbetet utförs av utlärd målare. Förbundet har haft intresse av att skydda förtjänsten för arbetstagare inom ramen för ackordssystemet enligt måleriavtalet.

Avtalsparternas gemensamma intresse av att upprätthålla yrkeskompetensen på avtalsområdet framgår också av § 1 första punkten Mom. c) i måleriavtalet och av 1 § i utbildningsavtalet.

Kollektivavtalsparterna är överens om att det i § 2 Mom. a) 1 i måleriavtalet finns ett krav på viss yrkeskompetens för att få utföra arbete som målare och få lön enligt måleriavtalet. På måleriavtalets område gäller därför att den som inte uppfyller kravet på yrkeskompetens inte får användas för måleriarbete, annat än som lärling enligt utbildningsavtalet, och inte heller har rätt till lön som målare enligt måleriavtalet. Någon annan möjlighet att få utföra arbete och få lön som målare finns inte enligt de kollektivavtal som parterna är bundna av.

Brott mot 39 § medbestämmandelagen

Förbundet har inte missbrukat vetorätten genom att i ond tro lägga veto mot den tilltänkta åtgärden. I stället har förbundet på objektiva grunder bedömt att den av bolaget tilltänkta åtgärden kan medföra fara för åsidosättande av bemanningsavtalet eller att åtgärden annars strider mot vad som är allmänt

godtaget inom måleriavtalets område. Förbundets ståndpunkt saknade inte fog. Bolaget fick därför inte verkställa den tilltänkta åtgärden, utan bröt mot 39 § medbestämmandelagen när bolaget ändå gjorde det.

Preklusion av likabehandlingsgrunden har inte inträtt

Den av förbundet åberopade grunden för att förbundet inte saknade fog för vetot, att den tilltänkta inhyrningen av arbetstagare kunde antas medföra att likabehandlingsprincipen avseende löner och allmänna anställningsvillkor i bemanningsavtalet åsidosattes, är inte prekluderad.

Det krävs inte mer av en arbetstagarorganisation som lägger veto än att den anger de huvudsakliga skälen för vetot. Förbundet uppfyllde sin skyldighet att upplysa arbetsgivarsidan om i vilka hänseenden förbundet menade att kollektivavtal kunde antas åsidosättas (AD 1978 nr 109). Förbundet redovisade nämligen de omständigheter som låg till grund för vetot vid de föregående lokala och centrala förhandlingarna och i den skriftliga vetoförklaringen. Förbundet nämnde då i och för sig inte något om bemanningsavtalet. Parterna är dock överens om att det i § 2 Mom. a) 1 i måleriavtalet fanns ett krav på yrkeskompetens för att få utföra arbete som målare och få lön enligt måleriavtalet.

Förbundet ville vid förhandlingarna ta del av utlärlingsbetyg eller annan dokumentation som styrkte att de arbetstagare som skulle hyras in var utlärd målare. Detta stod klart för arbetsgivarsidan. Förbundet tydliggjorde därmed vilket handlande från bolagets sida som krävdes för att undvika ett veto.

I AD 2021 nr 35, där förbundet formulerat vetot på samma sätt som i detta mål, kom Arbetsdomstolen till slutsatsen att Måleriföretagen i Sverige inte hade gjort sannolikt att vetot lagts i strid mot 39 § medbestämmandelagen.

Inhyrningen kunde antas medföra att bemanningsavtalet åsidosattes

Vid uthyrning av arbetstagare gäller en likabehandlingsprincip som innebär att en uthyrd arbetstagare ska vara tillförsäkrad minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om arbetstagaren hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete. Principen finns i artikel 5.1 i EU:s bemanningsdirektiv (Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG). I svensk lagstiftning finns principen i 6 § uthyrningslagen.

I bemanningsavtalet finns uttryck för likabehandlingsprincipen i bl.a. § 1 Mom I tredje stycket, § 4 Mom 1 första stycket och § 10, samt i en skrivning om partsavsikt i avtalets inledning. När arbetstagaren är uthyrd ska det för det aktuella arbetet hos kunden vid varje tidpunkt tillämpliga riksavtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor tillämpas.

När de uthyrda arbetstagarna utförde måleriarbete för bolaget var alltså Roughnecks enligt bemanningsavtalet skyldigt att tillämpa bestämmelserna i måleriavtalet om löner och allmänna anställningsvillkor på de uthyrda arbetstagarna, däribland kravet på yrkeskompetens i § 2 i måleriavtalet. Kravet på yrkeskompetens i § 2 i måleriavtalet är en bestämmelse om lön eller ett allmänt anställningsvillkor. Rubriken till § 2 i måleriavtalet är ”Garantilön, bestämmel-

ser vid tidarbete i samband med ackord, lägsta individuella tillägg samt sjuk- och helglön” och bestämmelsen finns under en flik benämnd ”Lön” i avtalstrycket.

Lönebestämmelsen i § 2 Mom. a) i måleriavtalet reglerar under vilka förutsättningar lön ska betalas enligt måleriavtalet. Av bestämmelsen framgår att ett uppfyllande av kravet på yrkeskompetens i § 2 Mom. a) 1 i måleriavtalet är en förutsättning för att få lön som målare enligt måleriavtalet, oavsett löneform. Roughnecks har därmed enligt § 4 Mom 1 i bemanningsavtalet varit skyldigt att tillämpa kravet på yrkeskompetens i § 2 Mom. a) 1 i måleriavtalet beträffande de arbetstagare som skulle hyras ut till bolaget för måleriarbete.

Redan eftersom bolaget inte kunde eller ville uppvisa dokumentation avseende yrkeskompetensen för de tre arbetstagare som skulle hyras in, kunde det antas att Roughnecks inte skulle tillförsäkra dessa arbetstagare lön och allmänna anställningsvillkor enligt kundföretagets riksavtal, dvs. måleriavtalet. Utan att uppfylla kravet på yrkeskompetens i § 2 Mom. a) 1 i måleriavtalet hade Roughnecks inte enligt bemanningsavtalet fått låta de tre arbetstagarna utföra måleriarbete för bolaget och avlöna dem som målare enligt måleriavtalet. Den tilltänkta åtgärden kunde därför antas medföra ett åsidosättande av skyldigheten enligt bemanningsavtalet att tillämpa kundföretagets riksavtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor (likabehandlingsprincipen). Av detta följer att förbundet på objektiva grunder bedömde att det fanns en risk för att kollektivavtalet för arbetet (bemanningsavtalet) skulle åsidosättas genom den tilltänkta åtgärden och att förbundet inte saknat fog för att lägga vetot.

Vid förhandlingarna inför vetot hänvisade förbundet till kravet på yrkeskompetens i § 2 i måleriavtalet och ställde frågor om de tre arbetstagare som bolaget avsåg att hyra in. Bolaget sade sig inte känna till om arbetstagarna hade genomgått utbildning till målare. Bolaget påstod emellertid att arbetstagarna hade mer än fyra års erfarenhet av måleriarbete, dock utan att visa något underlag om detta. Bolaget uppgav sig inte känna till var arbetstagarna hade arbetat tidigare. Arbetsgivarsidans inställning vid förhandlingarna får förstås så att bolaget, eller Roughnecks, inte behövde styrka yrkeskompetensen hos de arbetstagare som skulle hyras in, eftersom det inte finns något krav i bemanningsavtalet på att uthyrda arbetstagare som ska utföra måleriarbete ska vara utlärd målare eller lärlingar.

Vid förhandlingarna gav bolaget därmed i praktiken besked om att Roughnecks vid uthyrningen inte skulle komma att tillämpa kravet på yrkeskompetens i § 2 i måleriavtalet, dvs. att Roughnecks inte skulle komma att iaktta likabehandlingsprincipen i bemanningsavtalet avseende löner och allmänna anställningsvillkor i måleriavtalet. Det kunde också därför antas att bolagets tilltänkta inhyrning av arbetstagare från Roughnecks skulle medföra att likabehandlingsprincipen i bemanningsavtalet avseende löner och allmänna anställningsvillkor åsidosattes genom att kravet på yrkeskompetens i § 2 i måleriavtalet inte skulle iakttas av Roughnecks.

Det är riktigt att bolaget tidigare hade anlitat Roughnecks för inhyrning av arbetstagare för måleriarbete. Förbundet förutsatte då att de inhyrda arbets-

tagarna var utlärda målare. Sedan förbundet blivit varse att bolaget, liksom andra måleriföretag, inte på egen hand säkerställde att inhyrda arbetstagare var utlärda målare, har förbundet vid förhandlingar enligt 38 § medbestämmandelagen börjat efterfråga dokumentation av yrkeskompetensen för arbetstagare som ska hyras in.

Inhyrningen stred mot vad som var allmänt godtaget inom Måleriföretagen i Sveriges och förbundets avtalsområde

Den tilltänkta åtgärden, dvs. inhyrning av arbetstagare för måleriarbete som inte hade styrkt att kravet på yrkeskompetens i § 2 i måleriavtalet uppfyllts, stred mot vad som var allmänt godtaget inom Måleriföretagen i Sveriges och förbundets avtalsområde.

Parterna i måleriavtalet har, sedan detta avtal tecknades 1947, haft en gemensam uppfattning om att kollektivavtalet innebär att en förutsättning för arbete som målare inom kollektivavtalets tillämpningsområde, förutom beträffande lärlingar, är yrkeskompetens såsom den kommer till uttryck i måleriavtalet. Så har avtalet också tillämpats och denna avtalstillämpning har parterna på olika sätt upprätthållit allt sedan måleriavtalet tecknades.

Att yrkeskompetens är en förutsättning för arbete som målare inom måleriavtalets tillämpningsområde framgår bl.a. av existensen av det tidigare gällande servicearbetaravtalet som gällde mellan 1986 och 2020. Servicearbetaravtalet gällde för enklare måleriarbeten. Genom servicearbetaravtalet kunde enklare måleriarbeten utföras av arbetstagare som saknade yrkeskompetens enligt måleriavtalet. Detta ger uttryck för att kollektivavtalsparterna varit överens om att användande av icke utbildad arbetskraft på måleriavtalets område krävt ett särskilt kollektivavtal.

Måleriföretagen i Sverige och förbundet är alltså överens om att arbete enligt måleriavtalet bara får utföras av utlärda målare eller lärlingar enligt utbildningsavtalet. Måleriföretagen i Sverige och förbundet har också historiskt varit överens om att kravet på yrkeskompetens i § 2 Mom. a) 1 i måleriavtalet innebär att en arbetsgivare som utför måleriarbete med utbildad arbetskraft gör sig skyldig till kollektivavtalsbrott, något som följer av det partsgemensamma dokumentet ”Sammanfattning av domar, beslut och uttalanden” från 2019 som innehåller följande.

§ 2 TIMLÖN OCH BESTÄMMELSER VID TIDARBETE

[...]

Mom a): 1 och 2

Skadestånd med anledning av att målarmästare använt sig av icke yrkesutbildad 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)

Av detta följer att arbetsgivare som är bundna av måleriavtalet och som hyr in arbetskraft som inte uppfyller kravet på yrkeskompetens i § 2 Mom. a) 1 i måleriavtalet agerar i strid mot vad som är allmänt godtaget inom måleriavtalets område. Det strider således mot vad som är allmänt godtaget inom måleriavtalets område att använda utbildad arbetskraft för måleriarbeten, oavsett i vilken form arbetskraften anlitas. Det görs inte som grund för skadeståndsyrkandena gällande att bolaget brutit mot måleriavtalet.

Brott mot 38 § medbestämmandelagen

Syftet med en förhandling enligt 38 § medbestämmandelagen är i första hand att klargöra om det finns anledning för arbetstagarorganisationen att avge en vetoförklaring enligt 39 § medbestämmandelagen. Förhandlingen ska även ge arbetstagarorganisationen inflytande över de förhållanden som ska gälla för entreprenaden eller inhyrningen.

Vid förhandlingarna inför vetot angav bolaget att inhyrningen omfattade tre namngivna arbetstagare från Roughnecks för måleriarbete på projektet Bohus Ängar. Någon annat omfattades inte av förhandlingarna eller förbundets efterföljande veto. Förhandlingarna avsåg inte hela projektet Bohus Ängar som sådant och innefattade alltså inte eventuellt tillkommande från Roughnecks inhyrda arbetstagare för måleriarbete på projektet Bohus Ängar.

Bolaget var därför skyldigt att förhandla med förbundet enligt 38 § medbestämmandelagen när bolaget, efter den initiala inhyrningen av de tre namngivna arbetstagarna från Roughnecks för måleriarbete på projektet Bohus Ängar, avsåg att några dagar senare hyra in ytterligare fem arbetstagare från Roughnecks för måleriarbete på projektet Bohus Ängar.

Eftersom förbundet den 20 maj 2021 lagt veto mot inhyrningen av de tre arbetstagarna, måste det ha varit uppenbart för bolaget att förbundet hade ett intresse av att även få förhandla om den tilltänkta inhyrningen av ytterligare fem arbetstagare från samma bemanningsföretag för måleriarbete i samma projekt för att, om förbundet bedömde att det behövdes, kunna ingripa även mot den åtgärden. Vid en sådan förhandling skulle förbundet ha begärt dokumentation som styrkte arbetstagarnas yrkeskompetens.

Bolaget uppfyllde inte förhandlingsskyldigheten enligt 38 § medbestämmandelagen genom att den 26 maj 2021 informera förbundet om förändringen i arbetsstyrkan.

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

39 § medbestämmandelagen

Förbundet saknade fog för att det kunde antas att kollektivavtal kunde åsidosättas genom anlitan av bemanningsföretaget Roughnecks eller att inhyrningen skulle strida mot vad som var allmänt godtaget inom Måleriföretagen i

Sveriges och förbundets avtalsområde. Förbundets vetoförklaring saknade därför enligt 40 § medbestämmandelagen verkan, vilket innebär att bolaget inte var skyldigt att följa vetot eller betala skadestånd för brott mot 39 § medbestämmandelagen när det inte följde vetot.

Det fanns ingen reglering i måleriavtalet som förbjöd ett till det avtalet avtalsbundet företag att för måleriarbete anlita företag, t.ex. bemanningsföretag som hyr ut arbetstagare, som inte är bundna av det avtalet. Måleriavtalets bestämmelser är inte tillämpliga på bemanningsföretag som inte är bundna av det avtalet.

Förbundets ståndpunkt, att inhyrning av arbetstagare från Roughnecks för måleriarbete kunde antas medföra att likabehandlingsprincipen i bemanningsavtalet åsidosattes, framfördes inte vid förhandlingarna enligt 38 § medbestämmandelagen som avslutades den 20 maj 2021 eller i den skriftliga vetoförklaringen som förbundet överlämnade till bolaget samma dag. Förbundet åberopade först vid den centrala tvisteförhandlingen i oktober 2021 att inhyrningen kunde antas medföra ett åsidosättande av det i bemanningsavtalet uppställda kravet på likabehandling. Den grunden för vetot är således framställd för sent och kan därför inte läggas till grund för skadestånd för att bolaget bröt igenom vetot.

För det fall domstolen skulle finna att förbundets senare åberopade grund för vetot kan beaktas vid bedömningen av om bolaget kan bli skadeståndsskyldigt för att ha brutit igenom vetot, bestrids att åtgärden kunde antas medföra att kravet på likabehandling i bemanningsavtalet åsidosattes. Likabehandlingsprincipen i bemanningsavtalet innebär inte en skyldighet för bemanningsföretaget att tillämpa § 2 i måleriavtalet såvitt avser garantilön eller krav på yrkeserfarenhet eller yrkeskompetens vid nyanställning av målare.

Det bestrids även att inhyrningen av arbetstagare för måleriarbete som inte uppfyller något av kraven på yrkeskompetens eller yrkeserfarenhet i § 2 i måleriavtalet skulle strida mot vad som var allmänt godtaget inom avtalsområdet.

Förbundet hade aldrig tidigare framfört nu påstådda tolkningar av § 2 i måleriavtalet eller likabehandlingsprincipen i bemanningsavtalet till Måleriföretagen i Sverige respektive Kompetensföretagen. Förbundet hade än mindre upprätthållit en avtalstillämpning som innebär att en förutsättning för inhyrning av arbetskraft är att ett bolag måste styrka att inhyrd arbetskraft kan uppvisa intyg till styrkande av yrkeskompetens eller yrkeserfarenhet. Förbundet saknade därför fog för sin ståndpunkt att inhyrningen riskerade att åsidosätta kollektivavtal eller strida mot vad som var allmänt godtaget inom parternas avtalsområde.

38 § medbestämmandelagen

Bolaget är inte skyldigt att betala allmänt skadestånd till förbundet, eftersom bolaget inte har brutit mot 38 § medbestämmandelagen. Den primära förhandlingsskyldigheten enligt 38 § medbestämmandelagen inträder endast när en arbetsgivare avser att låta någon utföra visst arbete för dennes räkning. Någon

förhandlingsskyldighet inträder inte vid varje tillfälle som ett bemanningsföretag inom ramen för ett uppdragsavtal önskar ändra sin bemanning, eftersom det är bemanningsföretaget som självt bestämmer vilken bemanning som bemanningsföretaget vill placera hos sitt kundföretag.

Bolaget stod i begrepp att anlita bemanningsföretaget Roughnecks för att med inhyrd arbetskraft utföra arbete på projektet Bohus Ängar. Bolaget fullgjorde sin förhandlingsskyldighet inför inhyrningen. Lokal förhandling ägde rum den 12 maj 2021 och central förhandling ägde rum den 20 maj 2021. Bolaget slöt dagen därpå ett avtal med bemanningsföretaget Roughnecks på ett visst antal timmar. Antalet arbetstagare för uppdraget skulle variera under uppdragstiden. Bolaget kom inte därefter överens om något nytt avtal eller tilläggsavtal med Roughnecks, varför någon ytterligare förhandlingsskyldighet inte funnits.

Det fanns inte någon risk för att utökningen av antalet inhyrda arbetstagare skulle medför att lag eller kollektivavtal åsidosattes eller att utökningen på annat sätt skulle strida mot vad som var allmänt godtaget inom parternas avtalsområde.

Jämkning

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att bolaget brutit mot medbestämmandelagen i något avseende, ska det allmänna skadeståndet under alla förhållanden jämkas, i första hand till noll. Bolaget hade vid flera tidigare tillfällen anlitat bemanningsföretag, såväl Roughnecks som andra företag, för tillfälliga måleriuppdrag utan att förbundet hade frågat om de inhyrda arbetstagarnas yrkeskompetens. Förbundets nya inställning i fråga om inhyrda arbetstagares yrkeskompetens är en positionsförändring som inte var känd för bolaget eller Måleriföretagen i Sverige vid tidpunkten för inhyrningen.

Kravet på yrkeskompetens i måleriavtalet

Det är riktigt att måleriavtalet kräver att den som ska anställas av ett företag som är bundet av det avtalet för att utföra sådant måleriarbete som avsågs i projektet Bohus Ängar ska vara utlärd målare eller anställas som lärling enligt utbildningsavtalet. Kravet på yrkeskompetens gäller bara vid nyanställning. Att ett till måleriavtalet bundet måleriföretag låter en redan anställd arbetstagare fortsätta att utföra måleriarbete utan att han eller hon är utlärd målare, är inte ett (ytterligare) brott mot måleriavtalet.

Måleriavtalet uppställer inte något förbud mot inhyrning av arbetstagare för måleriarbete och innehåller inte något krav på att de inhyrda arbetstagarna ska uppfylla kravet på yrkeskompetens i § 2 Mom. a) 1 i måleriavtalet eller att måleriföretaget ska se till att de gör det.

Påstått brott mot 39 § medbestämmandelagen

Risk för åsidosättande av bemanningsavtalet kan inte läggas till grund för skadestånd för att bolaget bröt igenom vetot

Vid förhandlingarna inför vetot framförde förbundet inte något om åsidosättande av likabehandlingsprincipen avseende löner och allmänna anställningsvillkor i bemanningsavtalet eller över huvud taget något om bemanningsavtalet. Däremot framhöll förbundet kravet på yrkeskompetens i § 2 i måleriavtalet.

I samband med den centrala förhandlingen den 20 maj 2021 lämnade förbundet en skriftlig vetoförklaring enligt 39 § medbestämmandelagen. Arbetsgiversidan begärde i samband med det, och även vid de föregående förhandlingarna, att förbundet skulle precisera vilken lag eller vilket kollektivavtal som förbundet ansåg skulle åsidosättas samt vilken allmänt godtagen ordning på arbetsmarknaden som förbundet ansåg att bolaget skulle bryta mot med den tilltänkta inhyrningen.

I en ensidig protokollsanmärkning den 31 maj 2021, som bifogades protokollet över den centrala förhandlingen, preciserade förbundet grunden för sitt lagda veto och anförde följande.

Det kan därmed antas att de tre arbetarna inte uppfyller villkoren i §2 Mom. a) i Kollektivavtalet för Måleriyrket. Den av M.J. & Son Måleri i Borås AB tilltänkta åtgärden kan därmed antas medföra att Kollektivavtalet för Måleriyrket åsidosätts alternativt att åtgärden strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde.

Bolaget hade, vid sin bedömning av om det fanns förutsättningar för att den 24 maj 2021 bryta igenom vetot, att utgå från de omständigheter som förbundet anförde i samband med sin vetoförklaring, dvs. före den 31 maj 2021 då förbundet preciserade grunden för sitt veto.

Eftersom förbundet den 31 maj 2021 preciserade grunden för sitt veto, får förbundet inte därefter i domstol åberopa andra omständigheter som grund för att förbundet inte saknade fog för sin ståndpunkt i fråga om vetot. Dessa andra omständigheter är prekluderade. Preklusionsverkan följer av en allmän civilrättslig princip. Detta betyder att den av förbundet först vid den centrala tvisteförhandlingen i oktober 2021 framförda grunden för att förbundet inte saknat fog för sin ståndpunkt i fråga om vetot, att den tilltänkta inhyrningen av arbetstagare kunde antas medföra att likabehandlingsprincipen avseende löner och allmänna anställningsvillkor i bemanningsavtalet åsidosattes, inte får åberopas av förbundet och i vart fall inte kan grunda skyldighet att betala förbundet skadestånd för att bolaget bröt igenom vetot.

Inhyrningen kunde inte antas medföra att bemanningsavtalet åsidosattes

Förbundet saknade fog för sin ståndpunkt att inhyrning av arbetstagare från Roughnecks för måleriarbete kunde antas medföra att skyldigheten enligt

bemanningsavtalet att tillämpa kundföretagets riksavtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor (likabehandlingsprincipen) åsidosattes.

Likabehandlingsprincipen avseende löner och allmänna anställningsvillkor i bemanningsavtalet innebar inte en skyldighet för bemanningsföretag att vid nyanställning, eller uthyrning, av målare tillämpa kravet på yrkeskompetens i § 2 i måleriavtalet. Detta krav utgjorde inte en bestämmelse om lön eller ett anställningsvillkor enligt bemanningsavtalet, eftersom det inte kunde åberopas av den enskilde arbetstagaren. De arbetstagare som Roughnecks skulle hyra ut till bolaget för måleriarbete var vidare redan anställda hos Roughnecks.

Med uttrycket ”för den anställde” i 1 § Mom 1 tredje stycket och § 4 Mom 1 första stycket i bemanningsavtalet har kollektivavtalsparterna markerat att det inte är bemanningsföretaget som blir bundet av kundföretagets eventuella kollektivavtal utan att det handlar om att tillförsäkra en arbetstagare vissa förmåner under utbokad tid. I likhet med vad som gäller enligt bemanningsdirektivet och uthyrningslagen var det således enligt bemanningsavtalet den enskilde arbetstagarens grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle skyddas.

Bemanningsavtalet innebar således inte att bemanningsföretaget måste uppfylla kravet på yrkeskompetens i § 2 i måleriavtalet beträffande de uthyrda arbetstagare som ska utföra måleriarbete hos ett kundföretag som är bundet av måleriavtalet. Det låg enligt bemanningsavtalet inom bemanningsföretagets kontroll och arbetsledningsrätt att avgöra vilka arbetstagare som är tillgängliga och lämpliga för att bemanna ett uppdrag hos ett kundföretag. Kravet på yrkeskompetens i § 2 i måleriavtalet var nämligen inte ett sådant grundläggande arbets- eller anställningsvillkor för arbetstagare som omfattades av regleringen om likabehandling i uthyrningslagen eller bemanningsdirektivet. Det kravet omfattades därmed inte heller av skyldigheten enligt bemanningsavtalet att tillämpa kundföretagets riksavtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor. Kravet på yrkeskompetens i måleriavtalet var således inte en bestämmelse om lön eller ett sådant allmänt anställningsvillkor för arbetstagare i ett kundföretags riksavtal som ett bemanningsföretag måste följa enligt bemanningsavtalet. Inte heller utgjorde kravet på yrkeskompetens i § 2 i måleriavtalet en sådan rättighet hos kundföretaget som en inhyrd arbetstagare kan åberopa enligt uthyrningslagen.

Kravet i bemanningsavtalet på att kundens riksavtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor ska tillämpas innebar bara att de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren, enligt definitionen i 5 § uthyrningslagen, i riksavtalet skulle tillämpas. Bemanningsavtalet syftade inte till att med bestämmelserna om tillämpning av kundföretagets riksavtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor utvidga eller begränsa de villkor som bemanningsföretaget skulle följa enligt uthyrningslagen (och bemanningsdirektivet). Krav på kompetens vid nyanställning omfattas inte av definitionen av grundläggande arbets- och anställningsvillkor i 5 § uthyrningslagen.

Regleringen i § 2 i måleriavtalet innehöll två olika materiella bestämmelser, nämligen Mom. a) 1 som tillförsäkrade arbetstagare som omfattas av ackord en

garantilön och Mom. a) 3 som stipulerade viss yrkeskompetens för att en person ska kunna bli anställd som utlärare målare. Den del av bestämmelsen som föreskrev en garantilön vid ackord var en bestämmelse som omfattas av definitionen av grundläggande arbets- och anställningsvillkor i 5 § uthyrningslagen, dvs lön. Den del av bestämmelsen som stipulerade en viss yrkeskompetens för att kunna bli anställd som utlärare målare omfattas däremot inte av definitionen av grundläggande arbets- och anställningsvillkor i 5 § uthyrningslagen.

Förbundet hade inte tidigare gjort gällande den tolkning av likabehandlingsprincipen avseende löner och allmänna anställningsvillkor i bemanningsavtalet som nu görs gällande gentemot Kompetensföretagen och dess medlemsföretag. Förbundet hade inte heller upprätthållit en sådan avtalstillämpning.

Enligt § 4 Mom 2 i bemanningsavtalet skulle lön under utbokad tid, som huvudregel, bestämmas utifrån det genomsnittliga förtjänstläget (GFL) för jämförbara grupper hos kunden, dvs. i detta fall målare. Förbundet fick under de lokala förhandlingarna del av bolagets GFL och hade varken då eller vid den efterföljande centrala förhandlingen något att anmärka på fastställd GFL.

Mot denna bakgrund kan förbundet inte anses ha haft fog för sin ståndpunkt att inhyrning av arbetstagare från Roughnecks för måleriarbete kunde antas medföra att likabehandlingsprincipen avseende löner och allmänna anställningsvillkor i bemanningsavtalet åsidosattes.

Inhyrningen stod inte i strid mot vad som var allmänt godtaget inom Måleriföretagen i Sveriges och förbundets avtalsområde

Förbundets ståndpunkt, att inhyrning av arbetstagare för måleriarbete som inte uppfyller kravet på yrkeskompetens i § 2 i måleriavtalet skulle strida mot vad som är allmänt godtaget inom Måleriföretagen i Sveriges och förbundets avtalsområde, är inte korrekt. Förbundet saknade fog för den ståndpunkten.

Måleriavtalet hindrar inte att medlemmarna i Måleriföretagen i Sverige för måleriarbete anlitar inhyrda arbetstagare som inte är utlärda målare. Det skulle vara en fullständig nyhet inom avtalsområdet att tillämpa kravet på yrkeskompetens i § 2 i måleriavtalet på inhyrda arbetstagare. Förbundet hade inte tidigare vid förhandlingar enligt 38 § medbestämmandelagen avseende måleriarbete frågat om yrkeskompetensen för den icke anställda arbetskraften.

Det avsnitt av den sammanfattning av domar, beslut och uttalanden som förbundet återopat hänvisar till två avgöranden från 1949 och ett avgörande från 1951, innan det första riksavtalet på måleriområdet träffades 1955. Det framgår inte av sammanfattningen om skadestånd dömts ut för själva anställningen av utbildad arbetskraft eller om det varit fråga om ett perdurerande kollektivavtalsbrott.

Tidigare fanns det bestämmelser i måleriavtalet som uppställde krav på att en underentreprenör skulle vara bunden av måleriavtalet. I måleriavtalet fanns det från 1974 och fram till 2001 en protokollsanteckning som var fogad till § 6 Mom. b) och som löd enligt följande.

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

Bestämmelsen utmönstrades 2001 efter ett avgörande från Marknadsdomstolen den 8 juni 1989 (MD 1989:13). I detta avgörande fann Marknadsdomstolen att tillämpningen av bestämmelsen medförde sådan skadlig verkan att den stred mot konkurrenslagen.

Förbundet har på senare tid gjort en positionsförändring i fråga om yrkeskompetensen hos inhyrda arbetstagare. Inför den lokala förhandlingen anförde förbundet i ett mejl den 7 maj 2021 till bolaget följande.

Vi begär överläggning i frågan angående bemanning via Kinds Roughnecks. Målarerförbundet har gjort en positionsförändring och tolkning av avtalet. Vi vill vid förhandlingen se utbildnings/utlärlingsbetyg på dom tillänkta bemanningsmålarna.

D.S., ombudsman hos förbundets avdelning 4, anförde i ett mejl den 11 maj 2021 till A.O., verkställande direktör för företaget Celander Skaraborg som är medlem i Måleriföretagen i Sverige, följande.

Målarerförbundet har ändrat ställning i hur man ser på avtalet och vilka man kan anställa som Målare.

[...]

Vi kommer inte godkänna företag som UE, som anställer personer som inte är utbildade Målare enligt avtalet.

Bakgrunden till mejlet var att Celander Skaraborg i början av maj 2021 anmälde till förbundet att företaget avsåg att anlita några underentreprenörer för vissa uppdrag.

I protokollet över den lokala förhandlingen den 12 maj 2021 antecknades att förbundet uppgav att det inte är möjligt med bemanning ”enligt förbundets nya tolkning”.

Efter att den ovan nämnda bestämmelsen om underentreprenörer utmönstrades ur måleriavtalet 2001 har förbundet inte haft fog för att kräva att en underentreprenör ska vara bunden av måleriavtalet eller att en underentreprenör som inte är bunden av måleriavtalet ändå ska vara skyldig att tillämpa kravet på yrkeskompetens i § 2 Mom. a) 1 i måleriavtalet. Det krav på yrkeskompetens för inhyrda arbetstagare som förbundet numera ensidigt vill införa är inte heller en ordning som är, eller vid vetoförklaringen var, allmänt godtagen inom Måleriföretagen i Sveriges och förbundets avtalsområde.

Förbundet hade därför inte fog för sin ståndpunkt, att inhyrning av arbetstagare för måleriarbete som inte uppfyller kravet på yrkeskompetens i § 2 i måleriavtalet skulle strida mot vad som var allmänt godtaget inom Måleriföretagen i Sveriges och förbundets avtalsområde.

Påstått brott mot 38 § medbestämmandelagen

Bolaget förhandlade med förbundet frågan om inhyrning av arbetstagare från Roughnecks för måleriarbete på hela projektet Bohus Ängar. Det är i och för sig riktigt att bolaget vid förhandlingarna namngav tre arbetstagare som skulle hyras in. Först efter förhandlingarna, den 21 maj 2021, tecknade bolaget avtal med Roughnecks om det arbetet. Något nytt avtal eller tilläggsavtal med Roughnecks om det arbetet träffade inte bolaget, utan bolaget tillämpade det redan förhandlade, ursprungliga avtalet med Roughnecks när bolaget senare utökade antalet inhyrda arbetstagare från Roughnecks för måleriarbete på projektet Bohus Ängar.

Bolaget uppfattade att det lagda vetot avsåg inhyrning av arbetstagare från Roughnecks för måleriarbete på hela projektet Bohus Ängar.

Bolaget bröt således inte mot 38 § medbestämmandelagen genom att inte förhandla med förbundet inför inhyrningen av ytterligare fem arbetstagare från Roughnecks för måleriarbete på projektet Bohus Ängar.

Bolaget underrättade förbundet om förändringar i arbetsstyrkan genom att den 26 maj 2021 meddela vilka inhyrda arbetstagare från Roughnecks som vid tillfället arbetade på projektet Bohus Ängar. När arbetsstyrkan behövde utökas från tre till åtta personer informerade bolaget således förbundet om det.

Utredningen

Bevisningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran vittnesförhör hållits med K.A., samordningsansvarig avseende bemanningsavtalet för förbunden inom Landsorganisation i Sverige, och S.C., M.S. samt D.S., som är fackliga ombudsmän hos förbundet. På arbetsgivarparternas begäran har vittnesförhör hållits med Ö.L. och G.J., som tidigare var anställda hos Bemanningsföretagen (numera Kompetensföretagen), R.B., tidigare förhandlingschef hos Måleriföretagen i Sverige, P.T., förhandlare hos Måleriföretagen i Sverige, och J.T., bolagets verkställande direktör.

Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Yttranden från parterna i bemanningsavtalet

Inledning

Parterna i bemanningsavtalet har enligt 5 kap. 1 § andra stycket arbetstvist-lagen beretts tillfälle yttra sig och kommit in med yttranden.

Kompetensföretagen

Kompetensföretagen har yttrat i huvudsak följande.

Bemanningsavtalet mellan Kompetensföretagen och samtliga 14 LO-förbund reglerar, med något undantag, allt arbete som utförs av bemanningsanställda inom de 14 förbundens avtalsområden. Det är således ett brett avtal som reglerar de villkor som ska tillämpas för bemanningsanställda under såväl utbokad som ej utbokad tid.

Enligt bemanningsavtalet gäller samma likabehandlingsprincip som följer av artikel 5.1 i EU:s bemanningsdirektiv (Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG) och 6 § uthyrningslagen. Detta kommer till uttryck i avtalet i bl.a. § 1 Mom 1 stycke 3, § 4 Mom 1 stycke 1 och § 10 genom att följande anges: ”Under utbokad tid tillämpas för den anställde, det för det aktuella arbetet hos kunden, vid varje tidpunkt tillämpliga riksavtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor”. Det innebär att under den tid som en arbetstagares uppdrag i kundföretaget varar, ska bemanningsföretaget tillförsäkra den anställde den lön och de allmänna anställningsvillkor, som en arbetstagare hos kundföretaget åtnjuter. Det är således fråga om förmåner och andra anställningsvillkor ”för den anställde”.

I avtalets struktur ligger att den absoluta merparten av reglerna hämtar sitt innehåll från bemanningsavtalet medan regler om lön och arbetstid under utbokad tid hämtar sitt innehåll från kundens regelverk enligt § 4 Mom 1 respektive § 8 Mom 1.

Enligt § 4 Mom 2 i bemanningsavtalet fastställs aktuell lön för ett uppdrag som ett genomsnitt på fast och rörlig lön för kundens egen personal på arbetsplatsen, det genomsnittliga förtjänstläget, GFL. Därutöver hämtas arbetstidsreglerna från kundföretagets regelverk i de fall kundföretaget är bundet av ett kollektivavtal, annars delvis från regleringar i bemanningsavtalet. Övriga regler såsom semesterbestämmelser, pension, ledighet och kompetensutveckling regleras fullt ut enligt bemanningsavtalet.

Det är arbetsgivaren, alltså bemanningsföretaget, som fritt anställer och avgör om en anställd har kompetens för ett visst uppdrag enligt bemanningsavtalet. Det framgår av § 2 Mom 1 där arbetsgivarens rätt att fritt anställa och säga upp arbetstagare kommer till uttryck. Anställning görs helt enligt bemanningsavtalet på de anställningsformer som finns i Bemanningsavtalets §§ Mom 1.

Likabehandlingsprincipen i bemanningsavtalet innebär således inte någon skyldighet för bemanningsföretaget att tillämpa alla bestämmelser i kundens riksavtal under utbokad tid. Det är endast fråga om anställningsvillkor som den enskilde kan åberopa, såsom ob- eller övertidsersättning, och som inte särskilt regleras i bemanningsavtalet.

Förbunden inom Landsorganisationen i Sverige

Förbunden inom Landsorganisationen i Sverige har kommit in med ett gemensamt yttrande i huvudsak enligt följande.

Utgångspunkten är att bemanningsavtalet ska säkerställa likvärdiga villkor mellan uthyrd personal och anställda vid kundföretagen, vilket också framgår av sista stycket i den inledande partsavsikten i avtalet. Detta är ett uttryck för den likabehandlingsprincip som genomsyrar bemanningsavtalet.

Av § 1 Mom 1 tredje stycket och § 4 Mom 1 i bemanningsavtalet framgår att under utbokad tid tillämpas för den anställde det, för det aktuella arbetet hos

kunden, vid varje tidpunkt tillämpliga riksavtalet avseende löner och allmänna anställningsvillkor. Detta innebär att bemanningsföretaget, vid uthyrning av arbetskraft till ett kundföretag som är bundet av måleriavtalet, under utbokad tid ska tillämpa måleriavtalets bestämmelser om löner och andra anställningsvillkor på de uthyrda arbetstagarna.

Det finns två löneformer enligt måleriavtalet; dels ackord, dels tidlön. I såväl ackord som tidlön ingår garantilön som en beståndsdel. I tidlön ingår även ett individuellt tillägg som en beståndsdel. Den aktuella bestämmelsen i § 2 Mom. a) reglerar under vilka förutsättningar lön som målare enligt avtalet ska utgå och vilken garantilön och vilket minsta tillägg som ska utgå till kundföretagets målare. Det innebär att för att överhuvudtaget ha rätt till lön som målare enligt måleriavtalet måste arbetstagaren ha den kompetens som framgår i § 2 Mom. a). I konsekvens med detta gäller, enligt punkten 3, att en arbetstagare som inte har den kompetens som framgår i § 2 Mom. a) endast kan anställas i enlighet med utbildningsavtalet.

Eftersom bestämmelsen i § 2 Mom a.) i måleriavtalet reglerar vilken lön som ska utgå till arbetstagare som arbetar som målare på avtalsområdet, faller bestämmelsen in under begreppet löner och allmänna anställningsvillkor i bemanningsavtalet. Därigenom har det i målet aktuella bemanningsföretaget varit tvunget att tillämpa bestämmelsen i § 2 Mom a) i måleriavtalet på de arbetstagare som skulle hyras ut.

Domskäl

Twisten

Förbundet lade den 20 maj 2021 i samband med förhandlingar enligt 38 § medbestämmandelagen veto enligt 39 § samma lag mot den av bolaget tilltänkta åtgärden att hyra in tre namngivna arbetstagare från bemanningsföretaget Roughnecks för måleriarbete på projektet Bohus Ängar. Bolaget träffade dagen efter vetoförklaringen avtal om inhyrningen med Roughnecks och lät några dagar senare de tre inhyrda arbetstagarna påbörja måleriarbetet. Tvisten gäller om bolaget därigenom brutit mot 39 § medbestämmandelagen och därför ska betala skadestånd till förbundet. Tvisten i den delen gäller om förbundet är förhindrat att grunda skadeståndsyrkandet på att inhyrningen kunde antas medföra att bemanningsavtalet åsidosattes, eftersom förbundet inte i samband med vetoförklaringen nämnde något om åsidosättande av bemanningsavtalet, och om förbundet saknade fog för sin ståndpunkt i fråga om vetot i den mening som avses i 40 § medbestämmandelagen.

En vecka efter vetoförklaringen lät bolaget, utan att på nytt förhandla med förbundet enligt 38 § medbestämmandelagen, ytterligare fem inhyrda arbetstagare från Roughnecks påbörja måleriarbete på projektet Bohus Ängar. Parterna tvistar också om bolaget därmed bröt mot den nämnda bestämmelsen och därför ska betala skadestånd till förbundet.

Arbetsdomstolen väljer att börja med frågan om bolaget ska betala förbundet skadestånd för brott mot 39 § medbestämmandelagen för att därefter ta upp frågan om bolaget ska betala förbundet skadestånd för brott mot 38 § i samma lag.

Skadestånd för brott mot 39 § medbestämmandelagen

Rättsliga utgångspunkter

Om en kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisation anser att en av arbetsgivaren tilltänkt åtgärd, som innebär att någon tillåts utföra visst arbete för arbetsgivarens räkning eller i arbetsgivarens verksamhet utan att han eller hon därvid ska vara arbetstagare hos arbetsgivaren, kan antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller att åtgärden på annat sätt strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde, kan organisationen avge en vetoförklaring enligt 39 § medbestämmandelagen.

Ett förhållande kan i princip inte, enligt förarbetena till medbestämmandelagen, anses allmänt godtaget inom avtalsområdet om inte det är accepterat av arbetsmarknadsparterna inom branschen (prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 400). Även om vissa former för anlitande av ej anställd arbetskraft är tämligen vanligt förekommande, kan de inte anses allmänt godtagna om de är föremål för protester och kritik. Ändamålet med den fackliga vetorätten är att motverka att syftet med främst arbetsrättslig lagstiftning och kollektivavtal kringgås genom anlitande av hos uppdragsgivaren ej anställd arbetskraft. Det är vad som från denna synpunkt inte överensstämmer med allmänt godtaget bruk som är av betydelse.

En vetoförklaring mot en av arbetsgivaren tilltänkt åtgärd innebär att arbetsgivaren är förbjuden att besluta eller verkställa åtgärden. Gör arbetsgivaren det ändå, är arbetsgivaren skadeståndsskyldig gentemot den arbetstagarorganisation som gjort vetoförklaringen. Av 60 § medbestämmandelagen framgår att ett skadestånd kan sättas ned eller helt falla bort, om det är skäligt. Något förbud för arbetsgivaren till följd av vetoförklaringen – och därmed inte heller någon skadeståndsskyldighet om åtgärden beslutas eller verkställs – inträder dock inte, enligt 40 § medbestämmandelagen, om arbetstagarorganisationen saknar fog för sin ståndpunkt.

Med att arbetstagarorganisationen saknar fog för sin ståndpunkt åsyftas enligt förarbetena fall, i vilka vetorätten kan anses ha blivit missbrukad, dvs. om en organisations företrädare i ond tro har hävdat en vetorätt som inte grundas på de i lagen angivna förutsättningarna (prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 402, jämför s. 318). Vetorätten gäller nämligen endast om arbetstagarorganisationen på objektiva grunder bedömer att den tilltänkta åtgärden kan medföra fara för åsidosättande av lag eller av kollektivavtal för arbetet eller att åtgärden annars strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde. En arbetstagarorganisation som lägger ett veto måste kunna visa på positiva omständigheter som talar till förmån för den gjorda bedömningen; det räcker inte med bara antaganden (prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 498 och 533). I Arbetsdomstolens praxis har ansetts att uttrycket ”sakna fog” avser, förutom fall där det varit fråga om rent ovidkommande syften med vetot, fall där arbetstagarorganisationen har gjort sig skyldig till en kvalificerad missbedömning av föreliggande omständigheter eller av rättsläget (AD 1978 nr 109).

Av förarbetena framgår att en arbetstagarorganisation har att ange skäl för sin ståndpunkt i fråga om en vetoförklaring och att detta följer av 40 § medbestäm-

mandelagen (prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 401). Arbetsdomstolen gjorde i AD 1978 nr 109 bedömningen att det är nödvändigt att arbetsgivaren får klart för sig de skäl som arbetstagarorganisationen har haft till grund för sitt beslut om veto. Arbetstagarorganisationen måste därför – helst skriftligen – ange de huvudsakliga skälen för sitt beslut att i visst fall lägga ett veto. Det bör härvid i princip inte vara tillräckligt att ange endast de i lagtexten förekommande grunderna för rätten att utöva veto. Upplysning bör ges om i vilka hänseenden som man enligt arbetstagarorganisationens mening kan befara att lag eller kollektivavtal åsidosätts eller godtagen ordning inom avtalsområdet bryts. De angivna skälen ska också bedömas mot bakgrund av de förhandlingar i saken som har förekommit mellan parterna. I allmänhet bör arbetsgivaren ha rätt att vid sitt handlande utgå endast från de omständigheter som meddelas honom i samband med vetoförklaringen. Förekommer ytterligare överläggningar i saken mellan berörda parter innan arbetsgivaren tar ståndpunkt för sin del, bör dock arbetstagarorganisationen vara oförhindrad att återropa ytterligare omständighet. I en sådan situation bör dock krävas av organisationen att den med särskild tydlighet markerar sin ändrade ståndpunkt.

I AD 1979 nr 31 hade en arbetstagarorganisation lagt ett veto mot anlitande av en entreprenör, som arbetsgivaren därefter bröt igenom. Arbetstagarorganisationen krävde skadestånd för att vetot inte hade följts. Arbetsdomstolen konstaterade att det var ostridigt att arbetstagarorganisationen varken under förhandlingarna inför eller i ett brev med vetoförklaringen påtalat entreprenörens påstådda tidigare brott mot ett visst kollektivavtal. Den omständigheten kunde därför inte ligga till grund för Arbetsdomstolens bedömning av om vetot hade laga stöd. I målet hade vidare den ombudsman som för organisationens räkning undertecknat brevet med vetoförklaringen hörts och då sagt att vissa tidigare underlåtelser av entreprenören inte hade legat till grund för vetoförklaringen. Arbetsdomstolen fann att inte heller dessa omständigheter kunde ligga till grund för domstolens bedömning av om vetot hade laga stöd. Det hade i stället framkommit att ett befarat åsidosättande av en viss lag hade varit avgörande för vetoförklaringen, men det hade arbetsgivaren inte uppfattat. Frågan var då enligt Arbetsdomstolen om omständigheterna varit sådana att arbetsgiversidans företrädare hade bort förstå att vetot grundades på den omständigheten eller om arbetsgiversidan på annat sätt kunde lastas för den uppkomna situationen. Domstolen ansåg att så var fallet och uttalade bl.a. följande.

Lika väl som arbetstagersidan måste försöka klargöra de närmare grunderna för vetot så måste arbetsgiversidan iaktta största noggrannhet när det gäller att avgöra vilka omständigheter som åberopas till stöd för vetot i de fall arbetsgivaren ifrågasätter att ej följa vetot. Detta kan leda till att arbetsgiversidan i vissa fall bör kontakta arbetstagersidan för att fråga om eventuella oklarheter.

Åsidosättande av bemanningsavtalet

Förbundet anser att det i bemanningsavtalet uppställda kravet på likabehandling i form av tillämpning av kundföretagets riksavtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor på uthyrda arbetstagare innebar att Roughnecks var skyldigt att tillämpa kravet på yrkeskompetens i § 2 i måleriavtalet på de tre uthyrda arbetstagarna. Enligt förbundet kunde det antas att inhyrningen skulle medföra att Roughnecks åsidosatte den skyldigheten.

Arbetsgivarparterna har anfört att likabehandlingsprincipen i bemanningsavtalet inte innebär en skyldighet för bemanningsföretaget att tillämpa kravet på yrkeskompetens i § 2 i måleriavtalet. Det kunde därför enligt arbetsgivarparterna inte antas att inhyrningen skulle medföra att Roughnecks åsidosatte bemanningsavtalet.

Arbetsgivarparterna har emellertid i första hand invänt att förbundet inte som grund för skadeståndsyrkandet får åberopa att inhyrningen kunde antas medföra att bemanningsavtalet åsidosattes, eftersom förbundet inte i samband med vetoförklaringen nämnde något om åsidosättande av det kollektivavtalet. Förbundets ståndpunkt är att förbundet är oförhindrat att åberopa den nämnda omständigheten.

Arbetsdomstolen väljer att börja med att behandla de förhållanden under vilka bolaget handlade i strid mot vetoförklaringen.

Det är ostridigt att de som företrädde förbundet inför och vid vetoförklaringen varken i samband de förhandlingar som föregick vetoförklaringen eller i samband med att vetoförklaringen lämnades nämnde något om att inhyrningen kunde antas medföra att bemanningsavtalet åsidosattes eller över huvud taget någonting om det kollektivavtalet. Inte heller efter vetoförklaringen, innan bolaget dagen efter vetoförklaringen beslutade om inhyrningen genom att ingå avtal med bemanningsföretaget, nämnde förbundet något om åsidosättande av bemanningsavtalet.

I stället framgår entydigt av utredningen att den uppfattning som förbundet redovisade för bolaget inför och vid vetoförklaringen samt i samband med justeringen av protokollet över den centrala förhandlingen inför vetoförklaringen var att inhyrningen stred mot § 2 i måleriavtalet, eftersom förbundets företrädare då ansåg att ett av måleriavtalet bundet företag bröt mot det avtalet om det för måleriarbete använde inhyrd arbetskraft som inte uppfyllde kompetenskraven i den bestämmelsen. Detta är emellertid inte en uppfattning som förbundet nu grundar sin skadeståndstalan på, jämför AD 2021 nr 35 där den uppfattningen underkänts i ett interimistiskt beslut från augusti 2021 om en annan vetoförklaring av förbundet. Annat har inte framkommit än att det var först vid den centrala tvisteförhandlingen i oktober 2021, inför denna rättegång, som förbundet för arbetsgivarsidan klargjorde att den aktuella inhyrningen kunde antas medföra att bemanningsföretaget skulle komma att åsidosätta bemanningsavtalet.

Mot den bakgrunden finner Arbetsdomstolen utrett att bolaget inte när det i maj 2021 bröt igenom vetot ens borde ha insett att förbundet då även menade att inhyrningen kunde antas medföra att bemanningsföretaget skulle komma att åsidosätta bemanningsavtalet, som förbundet men inte bolaget, eller dess arbetsgivarorganisation, var bundet av.

Eftersom bolaget, när det bröt igenom vetot, inte ens borde ha förstått att förbundet då menade att inhyrningen kunde antas medföra att bemanningsföretaget skulle komma att åsidosätta bemanningsavtalet, kan den omständigheten inte läggas till grund för Arbetsdomstolens bedömning av om bolaget ska betala förbundet skadestånd för att det bröt igenom vetot. Arbetsdomstolen

behöver därför inte ta ställning till innebörden av bemanningsavtalet. Någon annan grund för att inhyrningen kunde antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosattes har förbundet inte åberopat. Bolaget ska därför inte åläggas att betala förbundet skadestånd för att det bröt igenom vetot såvitt det grundades på att inhyrningen kunde antas medföra att lag eller kollektivavtal för måleriarbetet åsidosattes.

Allmänt godtaget inom Måleriföretagen i Sveriges och förbundets avtalsområde

Förbundet har dock även gjort gällande att arbetsgivare som är bundna av måleriavtalet och som hyr in arbetskraft som inte uppfyller kravet på yrkeskompetens i § 2 i måleriavtalet agerar i strid mot vad som är allmänt godtaget inom måleriavtalets område, medan arbetsgivarparterna har motsatt uppfattning.

Förbundet har, som redan framgått, inte gjort gällande att det strider mot måleriavtalet att ett till måleriavtalet bundet företag hyr in arbetstagare för måleriarbete som inte uppfyller kravet på yrkeskompetens i § 2 i måleriavtalet. Vidare är parterna överens om att måleriavtalet inte hindrar inhyrning av arbetstagare för måleriarbete.

Det är ostridigt och i vart fall utrett att inhyrning av arbetstagare för måleriarbete förekommer inom måleriavtalets område efter att åtgärden i varje enskilt fall förhandlats med förbundet, som också har träffat bemanningsavtalet med Kompetensföretagen om sådan inhyrning. Annat är inte utrett än att förbundet, fram till våren 2021, vid förhandlingar om inhyrning inte i sig haft några invändningar mot det eller ställt några frågor om yrkeskompetensen hos de inhyrda. Det har också framkommit att parterna i måleriavtalet vid seklets början enades om att utmönstra ett förbud mot att anlita underentreprenörer som inte har avtal med förbundet (med krav på yrkeskompetens). Förbundet har vidare upplyst om att till 2020 gällde enligt servicearbetaravtalet mellan parterna i måleriavtalet att arbetstagare utan yrkeskompetens enligt § 2 i måleriavtalet fick anställas för att utföra visst måleriarbete.

Dessa omständigheter talar entydigt för att det inte kunde anses strida mot vad som var allmänt godtaget inom Måleriföretagen i Sveriges och förbundets avtalsområde att företag bundna av måleriavtalet anlitar icke anställd arbetskraft utan yrkeskompetens enligt § 2 i måleriavtalet för måleriarbete. De avgöranden från 1949 och 1951, då det ansågs straffbart med personaluthyrning, som förbundet hänfört sig till gällde, såvitt kan bedömas, inte inhyrda arbetstagare utan av avtalsbundna måleriföretag anställd personal och är därför inte relevanta när det gäller att bedöma vad som var allmänt godtaget i fråga om anlitandet av inhyrda arbetstagare.

Arbetsdomstolen finner därför att det inte är utrett att det funnits någon samsyn mellan parterna i måleriavtalet om att bara arbetstagare med yrkeskompetens enligt § 2 i måleriavtalet bör hyras in för måleriarbete. Bolagets tilltänkta åtgärd att hyra in arbetstagare som inte uppfyllde kompetenskraven i § 2 i måleriavtalet kunde därför inte anses strida mot vad som var allmänt godtaget inom måleriavtalets område. Förbundets motsatta ståndpunkt enligt vetoför-

klaringen får således anses ha saknat fog i den mening som avses i 40 § medbestämmandelagen. Bolaget var följaktligen oförhindrat att trots förbundets vetoförklaring i den delen besluta om och verkställa den tilltänkta inhyrningen.

Arbetsdomstolens slutsats

Den omständigheten att bolagets tilltänkta inhyrning kanske kunde antas medföra att bemanningsföretaget skulle komma att åsidosätta bemanningsavtalet får inte läggas till grund för Arbetsdomstolens bedömning av om bolaget ska betala förbundet skadestånd för att det bröt igenom förbundets vetoförklaring. Någon annan omständighet i fråga om åsidosättande av lag eller kollektivavtal har förbundet inte åberopat. Bolaget kan därför inte åläggas skadestånd för att det bröt igenom vetot såvitt det grundades på att den tilltänkta åtgärden kunde antas medföra att lag eller kollektivavtal för måleri-arbetet skulle åsidosättas.

Förbundets ståndpunkt vid vetoförklaringen om att bolagets tilltänkta inhyrning skulle strida mot vad som var allmänt godtagget inom Måleriföretagen i Sveriges och förbundets avtalsområde får anses ha saknat fog. Bolaget kan därför inte heller åläggas skadestånd för att den tilltänkta åtgärden stod i strid mot vad som var allmänt godtagget inom Måleriföretagen i Sveriges och förbundets avtalsområde.

Förbundets yrkande om skadestånd för brott mot 39 § medbestämmandelagen ska således avslås.

Skadestånd för brott mot 38 § medbestämmandelagen

Rättsliga utgångspunkter

Av 38 § första stycket medbestämmandelagen följer att en arbetsgivare, innan han beslutar att låta någon utföra visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att han eller hon därvid ska vara arbetstagare hos honom, på eget initiativ ska förhandla med den arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal för sådant arbete. Vidare gäller enligt bestämmelsen att arbetsgivaren vid förhandlingen är skyldig att lämna den information om det tilltänkta arbetet som arbetstagarorganisationen behöver för att kunna ta ställning i förhandlingsfrågan.

Av förarbetena framgår att Lagrådet framhöll att syftet med förhandlingar enligt den nämnda bestämmelsen är att ge den fackliga organisationen möjlighet att ingripa, om den av arbetsgivaren tilltänkta entreprenaden eller därmed jämförliga åtgärder kan antas medföra åsidosättande av lag eller kollektivavtal för arbetet eller annars strida mot vad som är allmänt godtagbart inom avtalsområdet. Det är alltså, uttalade Lagrådet vidare, sådana frågor som ska belysas vid förhandlingen. Departementschefen anslöt sig till Lagrådets uttalande (prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 497 och 533). Arbetstagarorganisationen ska följaktligen genom reglerna om förhandlingsskyldighet få tillfälle att undersöka om situationen är sådan att förutsättningar finns för veto. Av förarbetena framgår också att arbetsgivaren är skyldig att förhandla på nytt om han för visst arbete vill anlita någon annan än den som angivits vid förhandlingen eller om

han vill i inte betydelselös mån utvidga ett uppdrag (prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 398).

Parternas ståndpunkter

Förbundet anser att bolaget är skadeståndsskyldigt för brott mot 38 § medbestämmandelagen då bolaget, utan att först förhandla på nytt med förbundet, låtit ytterligare fem inhyrda arbetstagare från Roughnecks utföra måleriarbete på projektet Bohus Ängar, medan arbetsgivarparterna har motsatt uppfattning. Arbetsgivarparterna har inte gjort gällande att något undantag från förhandlingskyldigheten enligt 38 § medbestämmandelagen är tillämpligt.

Arbetsdomstolens bedömning

Det är ostridigt att bolaget vid förhandlingarna inför vetot namngav tre arbetstagare som bolaget avsåg att hyra in från Roughnecks för måleriarbete på projektet Bohus Ängar och att bolaget inte efter vetoförklaringen, som avsåg inhyrningen av de tre arbetstagarna, förhandlade på nytt med förbundet innan bolaget lät ytterligare fem inhyrda arbetstagare från samma bemanningsföretag utföra måleriarbete på samma projekt.

Av protokollet från den lokala förhandlingen den 12 maj 2021 framgår tydligt att den fråga som då var föremål för förhandling mellan parterna var bolagets tilltänkta åtgärd att hyra in tre personer för måleriarbete på projektet Bohus Ängar. Av samma protokoll framgår även att förbundet begärde dokumentation rörande dessa personers yrkeskompetens. Också av protokollet från den centrala förhandlingen den 20 maj 2021, och förbundets vetoförklaring senare samma dag, framgår att den tilltänkta inhyrningen avsåg tre personer.

Arbetsdomstolen konstaterar att bolaget således valde att förhandla om inhyrning av tre arbetstagare, som dessutom namngavs, från ett visst bemanningsföretag för måleriarbete på ett visst projekt. Bolaget kan därför inte genom förhandlingarna den 12 och 20 maj 2021 anses ha förhandlat sin åtgärd att den 27 maj 2021 låta sammanlagt åtta inhyrda arbetstagare från samma bemanningsföretag utföra måleriarbete på samma projekt. Att bolaget avseende inhyrningen bara träffade ett enda avtal med bemanningsföretaget eller att förbundet genom de genomförda förhandlingarna fick sådant underlag att det kunde avge en vetoförklaring avseende inhyrningen av tre arbetstagare ändrar inte den bedömningen.

Arbetsdomstolens slutsats är därför att bolaget bröt mot 38 § medbestämmandelagen när det, utan att förhandla på nytt med förbundet, mer än fördubblade antalet inhyrda arbetstagare på projektet. Bolaget är således skyldigt att betala förbundet allmänt skadestånd. Den åtgärd som bolaget inte förhandlade inför motsvarade den åtgärd som förbundet en vecka tidigare lagt veto mot. Därför kan det inte bli fråga om någon nedsättning av skadeståndet i förhållande till vad som brukar dömas ut. Arbetsdomstolen bestämmer det allmänna skadeståndet till 50 000 kr.

Rättegångskostnader

Förbundet har förlorat skadeståndstalan såvitt avser brott mot 39 § medbestämmandelagen, men har i huvudsak vunnit skadeståndstalan såvitt avser brott mot 38 § samma lag. Parterna får anses ha vunnit ömsom på sådant sätt att vardera parten bör bära sina rättegångskostnader.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Målarförbundet yrkande om allmänt skadestånd för brott mot 39 § medbestämmandelagen.
2. Arbetsdomstolen förpliktar M.J. & Son Måleri i Borås AB att till Svenska Målarförbundet betala allmänt skadestånd för brott mot 38 § medbestämmandelagen med 50 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 14 mars 2022, till dess betalning sker.
3. Vardera parten ska stå sina rättegångskostnader.

Ledamöter: Sören Öman, Peter Syrén, Berndt Molin, Anders Norberg, Johanna Torstensson, Sofie Rehnström och Elisabeth Mohlkert. Enhälligt.

Rättssekreterare: Robin Henningson