

En bestämmelse i ett kollektivavtal (det s.k. måleriavtalet) ger legitimerade ombud från organisationerna rätt att för kontroll av avtalets efterlevnad besöka arbetsplatserna och erhålla nödvändiga upplysningar. Tvist har uppkommit om en arbetsgivare, som underlåtit att inför en årlig utläggningsförhandling och lönerevision på begäran från Svenska Målareförbundet lämna ut vissa begärda personaluppgifter, därigenom har brutit mot den aktuella kollektivavtalsbestämmelsen. Arbetsdomstolen har funnit att kollektivavtalsbestämmelsen har den innebörden att rätten till upplysningar är avhängig av att begäran görs i samband med ett arbetsplatsbesök. Eftersom de uppgifter som begärts ut i detta fall inte har begärts i samband med något arbetsplatsbesök, var arbetsgivaren alltså redan av detta skäl inte skyldig att ge förbundet de begärda uppgifterna.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2023-08-30Dom nr 46/23
Mål nr A 137/21**KÄRANDE**

Svenska Målarförbundet, Box 1113, 111 81 Stockholm

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

1. Måleriföretagen i Sverige, Box 16286, 103 25 Stockholm

2. TPM Industrimålning Aktiebolag, 556264-9953, Utmarksvägen 25,
802 91 GävleOmbud: arbetsrättsjuristerna Henrik Olander och Bengt Johansson,
SN Process Aktiebolag, 114 82 Stockholm**SAKEN**

kollektivavtalsbrott

Bakgrund

Mellan Svenska Målarförbundet (förbundet) och Måleriföretagen i Sverige (Måleriföretagen) gäller bl.a. kollektivavtal för måleriyrket (måleriavtalet).

TPM Industrimålning Aktiebolag (bolaget) är medlem i Måleriföretagen och därigenom bundet av måleriavtalet.

Bolaget bedriver måleriverksamhet i Gävle med omnejd och arbetar med större målerientreprenader vid underhållsarbeten av bl.a. produktionslokaler och industrilokaler. Bolagets uppdrag inom industrimålning innefattar bl.a. rostskyddsmålning, byggnadsmålning, linjemålning och blästring. I januari 2021 arbetade 21 personer hos bolaget, varav åtminstone 16 var arbetare som omfattades av måleriavtalet. En av arbetarna var utlärd målare.

I enlighet med måleriavtalet genomförs årligen på företagsnivå s.k. utläggningsförhandlingar, där utläggning av löneökningar för de utlärdna målarna förhandlas. Beträffande andra yrkesgrupper som omfattas av måleriavtalet hålls ingen förhandling, utan lönerevision görs med ett fast belopp för varje arbetstagare.

Med anledning av den årliga utläggningsförhandlingen skickade förbundet den 11 januari 2021 en förhandlingsframställning till bolaget. Förbundet avsåg att, samtidigt med den årliga utläggningsförhandlingen gällande målarna, utföra en lönerevision för övriga yrkesgrupper hos bolaget. Till

förhandlingsframställningen bifogade förbundet en blankett där bolaget uppmanades att för icke utlärd målare fylla i yrkesgrupp, för- och efternamn, lön vid revisionstillfället och ny utgående lön efter revisionen. Ett förhandlingssammanträde hölls per telefon den 19 februari 2021. Vid detta sammanträde redovisade bolaget endast lönen för den utlärd målaren.

Förbundet har gjort gällande att bolaget brutit mot måleriavtalet genom att inte lämna de begärda uppgifterna om övriga arbetstagare som omfattades av måleriavtalet. Arbetsgivarparterna har bestritt detta och anfört att bolaget enligt måleriavtalet inte var skyldigt att lämna uppgifterna till förbundet och att bolaget i vart fall enligt dataskyddsförordningen har varit förhindrat att lämna ut uppgifter om namn och lön på utanförstående arbetstagare. Arbetsgivarparterna har även invänt att förbundet inte gjorde klart för bolaget att uppgifterna om de övriga arbetstagarna begärdes för kontroll av efterlevnaden av måleriavtalet.

Kollektivavtalsregleringen

Måleriavtalet innehåller bl.a. följande bestämmelser.

§ 10 Arbetets ledning. Ordningsregler m.m.

...

Mom c punkt 4

Med arbetsplats avses det hus eller annan byggnad, där arbetet utföres.

...

Mom d punkt 2

Legitimerade ombud från organisationerna äger att för kontroll av avtalets efterlevnad besöka arbetsplatserna och erhålla nödvändiga upplysningar.

Mom d punkt 3

Legitimerade ombud för arbetareorganisationen äger rätt att för dess medlemmars räkning uppbära fordringar hos arbetsgivare samt att, då tvister eller andra skäl föreligger rörande avtalets tillämpning, få del av å arbetet lämnade avlöningsnotor och ackordsräkningar.

...

§ 17 Giltighetstid

...

Mom b

Som integrerande delar av detta avtal ingår ackordsprislista, utbildningsavtal, avtal för materialarbetare, avtal för rotskyddsmålare och avtal om anställningsskydd, överenskommelse om företagsanpassad MB-

organisation inom måleriavtalets område, överenskommelse om permission samt arbetsmiljöavtalet för måleribranschen.

Yrkanden m.m.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till förbundet betala allmänt skadestånd med 100 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 12 oktober 2021, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandet, men vitsordat sättet att beräkna ränta som skäligt i och för sig. Arbetsgivarparterna har i andra hand yrkat att det allmänna skadeståndet ska jämkas.

Förbundet har bestritt jämkning av skadeståndet.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Förbundet

Sammanfattning av grunderna

Av § 10 mom d punkt 2 i måleriavtalet följer att förbundet för kontroll av avtalets efterlevnad har rätt att erhålla nödvändiga upplysningar.

Förbundet begärde att bolaget skulle redovisa bl.a. vad arbetstagarna arbetade med, vilka och hur många de var, vilka löner de hade, om de hade rätt löner utifrån måleriavtalet och om de hade fått korrekta löneökningar. I enlighet med § 10 mom d punkt 2 i måleriavtalet var bolaget skyldigt att lämna förbundet dessa uppgifter om alla arbetstagare som omfattades av måleriavtalet.

Bestämmelsen är inte inskränkt till att omfatta upplysningar vid arbetsplatsbesök och inte heller till sådana uppgifter som framgår av avtalet om Måleriavtalet och statistikavtalet.

Bolaget lämnade de begärda uppgifterna om den utlärda målaren till förbundet, men inte om de övriga arbetstagare som omfattades av måleriavtalet. Bolaget bröt därigenom mot den nämnda bestämmelsen i måleriavtalet och ska därför betala allmänt skadestånd till förbundet.

Det finns inget hinder enligt dataskyddsförordningen mot att lämna ut uppgifterna. Behandlingen av personuppgifter är nödvändig för att bolaget ska

kunna fullgöra den rättsliga förpliktelse som följer av § 10 mom d punkt 2 i måleriavtalet.

Förhandlingsframställningen och förhandlingen

Den 11 januari 2021 skickade förbundet en förhandlingsframställning till bolaget. Av förhandlingsframställningen framgår att förbundet begärde årlig utläggningsförhandling för den utlärdade målaren och lönerevision för övriga yrkesgrupper samt avsåg att kontrollera kollektivavtalets efterlevnad.

Förhandlingssammanträde hölls den 19 februari 2021. Sammanträdet hölls per telefon, på grund av den då rådande pandemin. Från förbundet medverkade ombudsmännen L.B. och F.A. De klargjorde för bolaget att syftet med förhandlingen var utläggning och avtalskontroll. De begärde att få löneuppgifter om alla arbetstagare som omfattades av måleriavtalet. Bolaget vägrade först att lämna de uppgifter som förbundet begärde, såväl för den utlärdade målaren som för övriga arbetstagare som omfattades av måleriavtalet. Bolaget lämnade dock till slut uppgifter om den utlärdade målaren. Förbundet kunde konstatera att denne fått rätt lön.

Förbundet ville även få del av uppgifter och handlingar avseende övriga arbetstagare som omfattades av måleriavtalet, bl.a. vad de arbetade med, vilka och hur många de var, vilka löner de hade, om de hade rätt löner enligt måleriavtalet och om de hade fått korrekta löneökningar.

Bolaget begärde att få veta vilka arbetstagare som var medlemmar i förbundet. Förbundet lämnade inte de begärda uppgifterna till bolaget. Bolaget är nämligen skyldigt att tillämpa kollektivavtalet även på utanförstående arbetstagare. Vid en avtalskontroll är det därför inte nödvändigt för förbundet att uppge vilka som är medlemmar.

Förbundet hade och har medlemmar anställda hos bolaget. Förbundet hade även anmälda förtroendevalda på bolaget. Bolaget hade kännedom om detta.

Eftersom förbundet inte fick några uppgifter överhuvudtaget om övriga arbetstagare som omfattades av måleriavtalet, påkallade förbundet tvisteförhandling om kollektivavtalsbrott samma dag.

Förbundet har i tidigare utläggningsförhandlingar och lönerevisioner fått del av de begärda uppgifterna från bolaget.

Avtalshistorik

Semesterkassan

År 1938, omkring 15 år efter införandet av den omtvistade bestämmelsen i § 10 mom d punkt 2 i måleriavtalet, bildades semesterkassan. Det fördes då inga diskussioner om någon förändring eller annan tolkning av bestämmelsen i måleriavtalet.

Förbundet kunde genom semesterkassan grovt kontrollera kollektivavtalets efterlevnad, men det fanns inga möjligheter att kontrollera att uppgifterna i semesterkassan stämde med verkligheten och semesterkassan var därför inte tillräcklig för en sådan kontroll.

Semesterkassans verksamhet anmäldes sedermera till dåvarande Datainspektionen, som beslutade att semesterkassan fick hantera personuppgifter men inte sprida uppgifter om icke-medlemmar till förbundet.

Vid avtalsförhandlingarna 2010, som gick till medling, överlämnades till en arbetsgrupp att utreda om parterna skulle avveckla eller behålla semesterkassan.

Arbetsgruppen kom fram till att semesterkassan behövde avvecklas till följd av EU-rättsliga regler, och i juni 2012 avtalades om detta samt om införande av Måleriportalen och statistikavtalet.

Måleriportalen och statistikavtalet

Måleriportalen infördes alltså 2012 och ägs gemensamt av kollektivavtalsparterna. Semesterkassan hade utgjort underlag för statistik och förhandling. Kollektivavtalsparternas syfte med Måleriportalen var att ersätta denna funktion.

När avtalet om Måleriportalen träffades fördes inga diskussioner eller förhandlingar om § 10 mom d punkt 2 i måleriavtalet.

I Måleriportalen samlas vissa uppgifter om löner på ett ställe. Alla medlemmar i Måleriföretagen ska varje månad på individnivå registrera utbetald lön för arbetad tid, helglön och arbetstidsförkortning i Måleriportalen. Förbundet har genom Måleriportalen tillgång till de registrerade uppgifterna. Uppgifterna om de som inte är medlemmar i förbundet är dock avidentifierade.

Det går inte att genom Måleriportalen kontrollera om respektive arbetsgivare har levererat korrekta uppgifter, t.ex. om rätt antal personer är angivna, vilka arbetsuppgifter arbetstagarna har, om arbetstagarna arbetar som utlärd målare eller om de ska definieras som övriga arbetstagare. Beträffande arbetstagare som inte är medlemmar i förbundet går det inte utifrån uppgifterna i Måleriportalen att avgöra vilka arbetstagarna är och om de har korrekta löner.

De uppgifter som ska redovisas enligt statistikavtalet är på aggregerad nivå och inte på individnivå. Kollektivavtalsparternas avsikt med statistikavtalet är att underlätta och hjälpa kollektivavtalsparterna att göra beräkningar om förändringar och kostnader samt att ange vilka komponenter som kan vara föremål för förändringar, dvs. kostnadsberäkna avtalsförändringar.

Syftet med statistikavtalet är inte att det ska användas för avtalskontroll, och det är inte heller möjligt att utföra avtalskontroll utifrån de uppgifter som statistikavtalet ger förbundet tillgång till.

Övriga avtal är en del av måleriavtalet

Arbetsgivarparternas påstående, att måleriavtalets lönebestämmelser inte innehåller något erfarenhetstillägg eller några lönetrappor baserade på yrkeserfarenhet i branschen, är felaktigt. Av § 17 mom b i måleriavtalet framgår att som integrerande delar av avtalet ingår ackordsprislista, utbildningsavtal, avtal för materialarbetare, avtal för rostskyddsmålare och avtal om anställningsskydd, samt flera andra avtal som anges i bestämmelsen. De angivna avtalen är en del av måleriavtalet.

Av § 8.2 i utbildningsavtalet framgår att en lärling har rätt till övertidsersättning med olika belopp beroende på hur långt lärlingen har kommit i sin utbildningsperiod, och av § 9 framgår att en lärling har rätt till olika ersättningar beroende på hur långt lärlingen har kommit i sin utbildning.

Av § 4 i kollektivavtalet för materialarbetare följer att materialarbetare i lönehänseende delas in i två grupper och att till grupp I hänförs materialarbetare med minst ett års vana av material- eller förrådsarbete vid måleriföretag. Av en lönetabell på efterkommande sida framgår att lönenivån är olika beroende på vilken yrkesvana materialarbetaren har.

Av § 3 i kollektivavtalet för rostskyddsmålare följer att såväl ålder som yrkeserfarenhet har betydelse för lönesättningen.

Det är tydligt att det i samtliga ovan angivna kollektivavtal är fråga om ett erfarenhetstillägg eller en lönetrappsmodell.

Kollektivavtalsbestämmelsens innebörd och tillämpning

Bestämmelsen om kontroll av avtalsefterlevnad i § 10 mom d punkt 2 i måleriavtalet har funnits oförändrad i kollektivavtalet under lång tid och har funnits samtidigt som semesterkassan var gällande mellan parterna. Bestämmelsen har under denna tid tillämpats på det sätt som förbundet gör gällande i målet.

Bestämmelsen innebär, utan inskränkningar, en besöksrätt och en upplysningsrätt, innefattande en rätt för förbundets företrädare att få del av handlingar, när förbundet önskar kontrollera hur avtalet efterlevs på arbetsplatsen. Rätten gäller oavsett var förbundets företrädare befinner sig när begäran framställs.

Bestämmelsen innebär att arbetsgivare bundna av måleriavtalet är skyldiga att för samtliga arbetstagare som omfattas av måleriavtalet lämna ut de handlingar, t.ex. löneuppgifter, som förbundet begär för att kunna kontrollera efterlevnaden av kollektivavtalet. Kollektivavtalsparternas avsikt

med bestämmelsen var inte att den rätten skulle vara begränsad och av ordalydelsen framgår inga begränsningar.

Förbundet har sedan bestämmelsen infördes på 1920-talet begärt och fått del av löneuppgifter för alla arbetstagare som omfattas av måleriavtalet. Möjligheten till effektiv avtalskontroll skulle avsevärt försvåras om förbundet inte skulle få de upplysningar som förbundet begär.

Arbetsgivarparterna har anfört att bestämmelsen inte innefattar någon annan skyldighet för arbetsgivaren än att göra arbetsplatsen tillgänglig för besök, och att förbundets rätt att få upplysningar begränsas till frågor till arbetsledaren avseende tillgänglighet till arbetsplatsen. Inom kollektivavtalsområdet finns över 200 000 arbetsplatser. Om arbetsgivarparterna har rätt i sin tolkning, kan det komma att få konsekvenser för tillämpningen av bestämmelsen. Förbundets legitimerade ombud kan då komma att besöka samtliga dessa arbetsplatser innebärande att företrädare för arbetsgivare har att besvara och efterkomma förbundets begäran att få del av handlingar och svar på sina frågor. Det är inte en rimlig, praktisk eller ändamålsenlig tolkning av bestämmelsen. Det är inte heller på det sättet som parterna har hanterat frågan. Förbundet har fått del av uppgifter för avtalskontroll genom att besöka bolagens kontor och där begära uppgifter och handlingar.

Bestämmelsen i § 10 mom d punkt 3 i måleriavtalet ger förbundet rätt att, då tvist eller andra skäl föreligger rörande avtalets tillämpning, få del av avlösningsnotor och ackordsräkningar. Dessa är inte tillräckliga uppgifter för att göra en avtalskontroll.

Måleriportalavtalet och statistikavtalet har inte ersatt bestämmelsen om kontroll av avtalsefterlevnad i måleriavtalet. Kollektivavtalsparterna har inte kommit överens om att måleriportalavtalet eller statistikavtalet ska ersätta eller på annat sätt påverka § 10 mom d punkt 2. Om Måleriföretagen hade den uppfattningen när måleriportalavtalet eller statistikavtalet träffades, hade det ankommit på den organisationen att klargöra detta för förbundet. Så skedde inte.

Eftersom förbundet inte från bolaget fick del av löneuppgifter för andra yrkesgrupper än utlärda målare, framtogs förbundet sin rätt och möjlighet att granska och kontrollera efterlevnaden av måleriavtalet för samtliga arbetstagare som omfattas av detsamma.

Dataskyddsförordningen

Det finns rättslig grund för att lämna ut begärda uppgifter. Behandlingen av personuppgifter är nödvändig för att bolaget ska kunna fullgöra den rättsliga förpliktelsen som följer av § 10 mom d punkt 2 i måleriavtalet.

Enligt 2 kap. 1 § dataskyddslagen får personuppgifter behandlas med stöd av artikel 6.1 c i dataskyddsförordningen, om behandlingen är nödvändig

för att den personuppgiftsansvarige ska kunna fullgöra en rättslig förpliktelse som följer av bl.a. kollektivavtal. Den omtvistade bestämmelsen är tillräckligt tydlig för att grunda en rättslig förpliktelse. Behandlingen av personuppgifter i form av ett utlämnande är nödvändig för att fullgöra den rättsliga förpliktelsen att lämna de nödvändiga handlingar som förbundet önskar för att kunna kontrollera avtalets efterlevnad. Det är inte möjligt att kontrollera efterlevnaden med stöd av Måleriportalen eller statistikavtalet.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att bolaget till följd av dataskyddsförordningen skulle vara förhindrat att lämna ut uppgifter avseende arbetstagar som inte är medlemmar i förbundet. Dataskyddsförordningen skulle med andra ord, även enligt arbetsgivarparterna, inte hindra att bolaget lämnar ut uppgifter gällande förbundets medlemmar.

Förbundet har fortfarande flera medlemmar samt förtroendevalda anställda hos bolaget.

Förbundet genom S.C. och Måleriföretagen i Sverige genom den tidigare förhandlingschefen R.B. träffades under 2018, troligen strax före sommaren, för att diskutera ett antal olika ärenden och tvister. Bland dessa var det flera ärenden som rörde frågan om hur mycket information och personuppgifter som medlemsföretagen behövde lämna ut till förbundet i samband med utläggningsförhandling och lönerevision, och då även i förhållande till dataskyddsförordningen. Parterna, genom R.B. och S.C., var överens om att ingen onödig information skulle lämnas ut och enades om att Måleriföretagens medlemsföretag skulle lämna ut uppgifter på yrkesgrupp, för- och efternamn, lön före lönerevision och ny utgående lön efter lönerevision, för såväl medlemmar i förbundet som för de som inte är medlemmar i förbundet.

Det bestrids att R.B. skulle ha framhållit att förbundet endast har rätt till uppgifter avseende medlemmar i förbundet.

Parterna var även överens om att ett utlämnande och behandling av personuppgifter på ovan angivet sätt inte stod i strid med dataskyddsförordningen.

Dokumentet ”Lönelista Utläggingsförhandling” och ”Lönelista Lönerevision” är upprättade utifrån överenskommelsen mellan S.C. och R.B.

Efter att Måleriföretagen fått en ny förhandlingschef, C.H., ville Måleriföretagen inte längre stå för den överenskommelse som S.C. träffat med R.B.

Förbundet klargjorde syftet med sin begäran

Vid förhandlingssammanträdet den 19 februari 2021 klargjorde ombudsmännen L.B. och F.A. för bolaget att ett syfte med förhandlingen var avtalskontroll.

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av grunderna

Bolaget var enligt § 10 mom d punkt 2 i måleriavtalet inte skyldigt att lämna de begärda uppgifterna till förbundet.

Bestämmelsen i § 10 mom d punkt 2 i måleriavtalet innebär endast en rätt för förbundet och Måleriföretagen att besöka arbetsplatserna, dvs. arbetsgivarernas kunder där måleriarbetet utförs, och vid sådana besök ställa frågor till arbetstagarna som utför arbete på plats och eventuella arbetsgivarföreträdare som kan finnas där. Bestämmelsen ger inte förbundet någon rätt att få ut handlingar från bolaget.

Även om det skulle följa en upplysningsrätt enligt § 10 mom d punkt 2 måleriavtalet på det sätt som förbundet påstår ska eventuella skyldigheter enligt bestämmelsen i måleriavtalet tolkas i enlighet med vad parterna varit överens om när avtalet om införande av Måleriportalen och statistikavtalet slöts. De upplysningar som förbundet har rätt till enligt § 10 mom d punkt 2 – beträffande sådana uppgifter som finns i Måleriportalen och statistikavtalet – kan aldrig vara mer omfattande än vad de avtalen medger. Förbundet har sedan 1930-talet haft rätt att få ut upplysningar om lön genom semesterkassan och sedan år 2012 genom avtalet om Måleriportalen och statistikavtalet.

Förbundet klargjorde inte för bolaget att begäran avsåg löneuppgifter för att kontrollera måleriavtalets efterlevnad. Bolaget förstod inte att förbundet ville att bolaget skulle redovisa uppgifter om de övriga arbetstagare som omfattades av måleriavtalet för att kontrollera måleriavtalets efterlevnad, eftersom uppgifterna begärdes inom ramen för en lönerrevision och utläggningsförhandling och då förbundet har tillgång till löneuppgifterna genom Måleriportalen.

Dessutom hindrar dataskyddsförordningen att bolaget lämnar ut uppgifter om namn och lön på utanförstående arbetstagare till förbundet. Bestämmelsen i § 10 mom d punkt 2 i måleriavtalet innebär inte ett sådant uttryckligt och preciserat kollektivavtalsstöd som krävs för att sätta dataskyddsförordningens integritetsskydd avseende icke-medlemmar åt sidan. Uppgifter om oorganiserades namn är inte nödvändiga för att förbundet ska kunna kontrollera avtalets efterlevnad. Det räcker med aidentifierade uppgifter om lön för att kontrollera att avtalets lönebestämmelser följs.

Förhandlingsframställningen och förhandlingen

Förbundet skickade den 11 januari 2021 en förhandlingsframställning till bolaget av vilken det framgick att syftet med framställningen var att genomföra den årliga utläggningsförhandlingen, ta del av den årliga lönekartläggningen samt kontrollera att bolaget betalade premier och avgifter till Fora.

Till förhandlingsframställningen bifogade förbundet bl.a. en blankett där bolaget uppmanades att fylla i yrkesgrupp, för- och efternamn, lön vid revisionstillfället och ny utgående lön efter revisionen.

Förhandlingssammanträde genomfördes den 19 februari 2021 per telefon. Förbundet begärde att få löneuppgifter för samtliga arbetstagare som omfattades av måleriavtalet. Bolaget bad då att förbundet skulle uppge vilka medlemmar som förbundet företrädde i lönerevisionen i syfte att klargöra vilka arbetstagare förbundet hade rätt att förhandla för. Detta gjorde förbundet inte. För att genomföra en korrekt lönerevision lämnade bolaget därför endast muntligen uppgifter om den utlärdas målarens lön, som var den enda som bolaget med säkerhet visste omfattades av lönerevisionen. Förbundet ställde inte några ytterligare frågor i samband med telefonmötet och angav inte heller att begäran om upplysningar om övriga yrkeskategoriers löner gjordes i syfte att granska måleriavtalets efterlevnad.

I en förhandlingsframställning, daterad samma dag, påkallade förbundet lokal tvisteförhandling.

Måleriportalen och statistikavtalet

Den tidigare kollektivavtalsreglerade semesterkassan blev ifrågasatt utifrån EU-rättsliga bestämmelser. Dels uppstod frågan om det var förenligt med personuppgiftslagen att, utan samtycke, samla in uppgifter om personer som inte var medlemmar i förbundet. Dels uppstod frågan om det stred mot föreningsfriheten att tvinga oorganiserade att betala till en organisation som dessa arbetstagare inte var medlemmar i.

Som ett resultat av avtalsförhandlingarna 2010 tillsattes en partsgemensam arbetsgrupp i syfte att teckna en ny överenskommelse avseende branschens statistikhantering. I gruppens arbetsuppgifter ingick att göra en bedömning av vilka upplysningar som förbundet kunde få tillgång till i syfte att kontrollera avtalets efterlevnad utan att bryta mot det integritetsskydd för utanförstående arbetstagare som fanns i personuppgiftslagen. Resultatet blev att kollektivavtalsparterna den 13 juni 2012 tecknade kollektivavtalet om införandet av Måleriportalen (måleriportalavtalet) och statistikavtalet.

Måleriportalen ägs gemensamt av Måleriföretagen och förbundet. Av såväl måleriportalavtalet som statistikavtalet framgår att portalen har till uppgift att för samtliga företag i måleribranschen fungera som en ”port” för all redovisning som på kollektivavtalsmässiga grunder ska ske. För att förenkla för företagen har man samlat det på ett ställe.

Alla företag som är medlemmar i Måleriföretagen ska varje månad registrera utbetald lön för arbetad tid, helglön och arbetstidsförkortning i Måleriportalen. Redovisningen sker på individnivå inom 14 dagar efter att lönen betalats. Förbundet kan överföra uppgifterna från Måleriportalen, vilket

innebär att förbundet via portalen har tillgång till löneuppgifter för alla arbetstagare hos bolaget som omfattas av måleriavtalet.

När det gäller arbetstagare som inte är medlemmar i förbundet har förbundet endast tillgång till avidentifierade uppgifter om utbetald lön varje månad. Måleriavtalets lönebestämmelser innehåller inte något om erfarenhetstillägg eller lönetrappor baserade på yrkeserfarenhet i branschen. Det enda förbundet har att granska är om lägsta lönen i kollektivavtalet följs samt om arbetstagarnas löner höjts enligt lönerevision. Förbundet har således inte något berättigat intresse av identifierbara uppgifter om utanförstående arbetstagare.

Förbundet har sammanfattningsvis genom Måleriportalen löpande tillgång till alla nödvändiga uppgifter för att kontrollera måleriavtalets efterlevnad såvitt avser lön. Tidigare hade förbundet tillgång till motsvarande uppgifter via arbetsgivarnas löpande redovisningar till semesterkassan.

Övriga avtal är inte en del av måleriavtalet

Parterna har olika uppfattning om vad orden ”som integrerande delar av detta avtal” i § 17 mom b i måleriavtalet har för rättslig betydelse.

Ackordsprislistan, utbildningsavtalet, avtalet för materialarbetare, avtalet för rostskyddsmålare och avtalet om anställningsskydd, överenskommelsen om företagsanpassad MB-organisation inom måleriavtalets område, överenskommelsen om permission samt arbetsmiljöavtalet för måleribranschen är inte en del av måleriavtalet. Det är fråga om fristående och självständiga kollektivavtal mellan samma avtalsparter som i delar hänvisar till att vissa bestämmelser i måleriavtalet är tillämpliga.

Beträffande utbildningsavtalet och kollektivavtalet för materialarbetare görs inga hänvisningar till § 10 mom d punkt 2. Den bestämmelsen är således inte tillämplig på de arbetstagare som omfattas av avtalen. Bolaget hade inte vid den i tvisten aktuella tidpunkten någon rostskyddsmålare som omfattades av kollektivavtal för rostskyddsmålare.

Kollektivavtalsbestämmelsens innebörd och tillämpning

Bestämmelsen i § 10 mom d punkt 2 i måleriavtalet innebär inte en oinskränkt upplysningsrätt. Bestämmelsen innefattar inte någon annan skyldighet för arbetsgivaren än att göra arbetsplatsen tillgänglig för besök. Förbundets rätt att få upplysningar begränsas till frågor avseende tillgänglighet till arbetsplatsen, som kan besvaras av arbetsledare på plats. Bestämmelsen var därför inte tillämplig i den situation som var aktuell när begäran gjordes.

Ovanstående tolkning av § 10 mom d punkt 2 i måleriavtalet vinner stöd av mom d punkt 4 i samma paragraf, där det anges att ”[m]ed arbetsplats avses det hus eller annan byggnad, där arbetet utföres.” Det handlar således inte

om en rätt för förbundet att komma till arbetsgivarens kontor och ställa frågor, utan om en rätt för förbundet att besöka arbetsplatserna, dvs. hos företags kunder, och vid sådana besök ställa frågor till arbetstagarna och eventuella arbetsledare som utför arbete på plats.

Bestämmelsen i § 10 mom d punkt 2 i måleriavtalet finns under en rubrik benämnd ”Arbetets ledning, Ordningsregler m.m.”. Arbetsgivarens arbetsledningsrätt ska således inte hindra förbundet från att ställa frågor till arbetstagarna på betald arbetstid. Förbundet måste dock i minsta möjliga mån inverka på arbetets behöriga gång. Representanter från förbundet får t.ex. inte ta bort de anställda från produktionen för att hålla ett möte.

Vidare framgår av bestämmelsens ordalydelse att den inte ger förbundet någon rätt att få ut handlingar. Förbundets rätt att få ut handlingar regleras av en annan bestämmelse, nämligen § 10 mom d punkt 3, som har funnits i avtalet lika länge som § 10 mom d punkt 2.

Bestämmelsen i § 10 mom d punkt 2 ger alltså inte förbundet en rätt att inom ramen för en löneförhandling eller tvisteförhandling begära handlingar och upplysningar på det sätt som förbundet gör gällande. I en förhandling gäller de specifika förhandlingsregler som finns i medbestämmandelagen om t.ex. parter skyldighet att utförligt motivera sina ståndpunkter och editiionsplikt i det fall motparten åberopar en handling. En oinskränkt rätt att i en sådan situation få alla handlingar som förbundet önskar och en rätt att få svar på alla frågor som förbundet önskar ställa skulle kraftigt försvaga arbetsgivarens förhandlingsposition.

Bestämmelsen har inte tillämpats på det sätt som förbundet gör gällande. Förbundet har inte behövt efterfråga löneuppgifter från Måleriföretagens medlemmar, eftersom förbundet löpande haft tillgång till sådana uppgifter genom semesterkassan och senare Måleriportalen.

Avsikten med bestämmelsen i § 10 mom d punkt 2 i måleriavtalet har aldrig varit att reglera förbundets rätt till lönegranskning, eftersom denna rätt reglerats genom semesterkassan som nu har ersatts av måleriportalavtalet och statistikavtalet. Den bestämmelsen i måleriavtalet är därför inte tillämplig i den situation som förbundets talan avser.

Måleriportalavtalet och statistikavtalet har företräde framför måleriavtalet, eftersom dessa kollektivavtal träffats senare än bestämmelsen om kontroll av avtalsefterlevnad i måleriavtalet och innebär en precisering av den upplysningsskyldighet om löner som bolaget kunde tänkas ha haft enligt måleriavtalet.

Förbundet hade redan genom Måleriportalen tillgång till de löneuppgifter som förbundet behövde för att kunna kontrollera måleriavtalets efterlevnad när förbundet begärde uppgifterna av bolaget i januari 2021. Detta görs dock inte gällande som en självständig grund för bestridandet.

Förbundet klargjorde inte syftet med sin begäran

Vid tidpunkten för begäran klargjorde inte förbundet för bolaget att begäran avsåg löneuppgifter för att kontrollera måleriavtalets efterlevnad.

Bolaget förstod inte att syftet med de begärda uppgifterna var kontroll av måleriavtalets efterlevnad, eftersom uppgifterna begärdes inom ramen för en förhandling om lönerevision. Förbundet uppgav i samband med begäran endast att löneuppgifterna begärdes i syfte att genomföra den årliga utläggningsförhandlingen. Det har ålegat förbundet att klargöra för bolaget att syftet med begäran var kontroll av måleriavtalets efterlevnad.

Om bolaget hade förstått vilka uppgifter förbundet bad om, hade bolaget dock hänvisat förbundet till Måleriportalen.

Dataskyddsförordningen

Dataskyddsförordningen hindrar att bolaget lämnar ut uppgifter om namn och lön på utanförstående arbetstagare till förbundet.

En utgångspunkt enligt dataskyddsförordningen är att en arbetsgivare inte får behandla personuppgifter – i form av löneuppgifter för identifierbara anställda – om det inte finns en laglig grund härför.

Det är riktigt att en klar och tydlig rättslig förpliktelse som följer av ett kollektivavtal utgör en sådan laglig grund. Arbetsgivarparterna bestrider emellertid, på de grunder som redan framförts, att det skulle följa en sådan tydlig rättslig förpliktelse av § 10 mom d punkt 2 i måleriavtalet. På samma grunder bestrids även att bolaget gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott.

Även om Arbetsdomstolen skulle finna att förbundet haft rätt att få ut sammanställda löneuppgifter enligt nämnda bestämmelse i måleriavtalet framgår det av ordalydelsen att det endast kan vara fråga om nödvändiga upplysningar. Uppgifter om oorganiserades namn är inte nödvändiga för att förbundet ska kunna kontrollera avtalets efterlevnad. Det räcker med avidentifierade uppgifter om lön för att kontrollera att avtalets lönebestämmelser följs. Bestämmelsen i § 10 i måleriavtalet kan därför under inga omständigheter anses innebära en tydlig kollektivavtalad förpliktelse att lämna ut identifierbara löneuppgifter om oorganiserade arbetstagare.

Uppgifterna är således inte nödvändiga för att fullgöra en rättslig förpliktelse som följer av måleriavtalet. För att utgöra en rättslig förpliktelse krävs att regleringen och syftet med densamma är tillräckligt tydlig och precis. Bolaget var på grund av dataskyddsförordningen därför förhindrat att lämna ut identifierbara uppgifter om lön i avsaknad av information från förbundet om vilka som var dess medlemmar.

Det finns, såvitt bolaget känner till, ingen arbetstagare hos bolaget som är medlem i förbundet. En av arbetstagarna är dessutom materialarbetare och omfattas därför inte av måleriavtalet.

Genom statistikavtalet har parterna kommit överens om vilka uppgifter som förbundet behöver för att kontrollera avtalets efterlevnad såvitt avser löner. Enligt statistikavtalet har förbundet inte rätt att få upplysningar om namn och lön avseende utanförstående arbetstagare utan endast rätt till avidentifierade löneuppgifter i den utsträckning som behövs för lönegranskning. De begärda uppgifterna har således inte varit nödvändiga för att tillgodose ett ändamål som rör ett berättigat intresse hos förbundet.

Det finns ingen överenskommelse om utlämnande av löneuppgifter på det sätt som förbundet påstår.

R.B. och S.C. var inte överens om att Måleriföretagens medlemsföretag skulle lämna ut uppgifter om yrkesgrupp, för- och efternamn, lön före lönerrevision och ny utgående lön efter lönerrevision. R.B. och S.C. diskuterade visserligen vilka uppgifter som skulle lämnas ut i samband med lönerrevision för målare, den enda yrkesgrupp som omfattas av lokal lönerrevision. R.B. framhöll i dessa diskussioner att förbundet i samband med lokal lönerrevision endast hade rätt till uppgifter om namn och lön på sina egna medlemmar som de företräder i en sådan utläggningsförhandling. Vid dessa diskussioner var aldrig § 10 mom d punkt 2 i måleriavtalet på tal. Det är förbundet som har utformat dokumenten ”Lönelista Lönerrevision för övriga yrkesgrupper” och ”Lönelista Utläggförhandling”.

Utredningen

På förbundets begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med förbundsordföranden M.J. och vice ordföranden och förhandlingschefen P.S., samt vittnesförhör med ombudsmännen L.B., T.W., P.F., J.S. och S.C. På begäran av arbetsgivarparterna har hållits förhör under sanningsförsäkran med bolagets ägare I.H. samt vittnesförhör med f.d. förhandlingschefen R.B., förhandlaren vid Måleriföretagen P.T., och f.d. leveransansvarig för Måleriportalen C.N. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Twisten

Parterna tvistar i första hand om innebörden och omfattningen av den upplysningsplikt som åvilar arbetsgivaren enligt § 10 mom d punkt 2 i måleriavtalet.

Förbundet har gjort gällande att bolaget bröt mot den angivna kollektivavtalsbestämmelsen genom att inte inför den årliga utläggningsförhandlingen

och lönerevisionen 2021 lämna ut begärda uppgifter om yrkesgrupp, för- och efternamn samt in- och utgående lön även för icke utlärd målare och oavsett medlemskap i förbundet. Arbetsgivarparterna har invänt att kollektivavtalsbestämmelsen inte innebär någon skyldighet att lämna ut uppgifter av det slag som förbundet begärde.

Parterna är därutöver oense dels om förbundet gjorde klart för bolaget att uppgifterna begärdes för kontroll av efterlevnaden av måleriavtalet, dels om bolaget enligt dataskyddsförordningen har varit förhindrat att lämna ut uppgifter om namn och lön på utanförstående arbetstagare.

Arbetsdomstolen inleder med att pröva om den aktuella kollektivavtalsbestämmelsen innebär en skyldighet för bolaget att lämna ut de begärda uppgifterna. Om den frågan besvaras nekande, behöver domstolen inte pröva övriga tvistefrågor.

Innebar kollektivavtalsbestämmelsen en skyldighet för bolaget att lämna ut de begärda uppgifterna?

Parternas ståndpunkter

I § 10 mom d punkt 2 i måleriavtalet anges att legitimerade ombud från organisationerna äger att för kontroll av avtalets efterlevnad besöka arbetsplatserna och erhålla nödvändiga upplysningar.

Förbundet har hävdat att bestämmelsen innebär en oinskränkt besöks- och upplysningsrätt, och att den medför en skyldighet för arbetsgivaren att för samtliga arbetstagare som omfattas av måleriavtalet lämna ut de handlingar, t.ex. löneuppgifter, som förbundet begär för att kunna kontrollera efterlevnaden av måleriavtalet.

Arbetsgivarparterna har invänt att bestämmelsen inte innebär någon oinskränkt upplysningsrätt. Enligt arbetsgivarparterna innefattar bestämmelsen inte någon annan skyldighet för arbetsgivaren än att göra arbetsplatsen tillgänglig för besök, varvid förbundets rätt att få upplysningar begränsas till frågor avseende tillgänglighet till arbetsplatsen som kan besvaras av arbetsledare på plats.

Finns det en gemensam partsavsikt eller partspraxis?

Utgångspunkten vid tolkningen av ett kollektivavtal är att det i första hand är parternas gemensamma avsikt vid avtalets ingående som bestämmer avtalets innehåll. En gemensam partspraxis, som har godkänts eller i vart fall varit känd för och godtagits av de avtalsslutande organisationerna, kan ge ledning vid avtalstolkningen.

Parterna är överens om att kollektivavtalsbestämmelsen tillkom redan på 1920-talet. Det har inte lagts fram någon utredning till belysande av vad kollektivavtalsparterna när bestämmelsen tillkom kan ha haft för gemensam

uppfattning om bestämmelsens innebörd såvitt avser den nu aktuella tvistefrågan.

Båda partssidorna har hävdats att bestämmelsen har tillämpats i enlighet med deras respektive uppfattning i tvistefrågan. Deras respektive ståndpunkter har i allt väsentligt bekräftats av förhörspersonerna. Förbundets ombudsmän M.J., L.B., T.W. och P.F. har alla gett uttryck för att det aldrig tidigare har varit några problem med att få uppgifter av det slag som begärts från bolaget i målet. P.T., förhandlare hos Måleriföretagen, har däremot angett att förbundet i det nu aktuella fallet begärde mer uppgifter än normalt, medan R.B., f.d. förhandlingschef hos Måleriföretagen, har uppgett att han under den tid han själv arbetat med dessa frågor inte har hört att förbundet begärt uppgifter om samtliga anställda med stöd av den nu berörda kollektivavtalsbestämmelsen.

Utredningen i denna del ger enligt Arbetsdomstolens mening intryck av att förbundets förfrågningar om löneuppgifter har bemötts på olika sätt vid olika tider och av olika arbetsgivare, utan att det kan dras några närmare slutsatser om vad arbetsgivarnas bedömningar i de olika fallen har grundats på. Det har i vart fall inte framkommit något som talar för att det skulle råda en branschpraxis som visar att det finns en bred samsyn i fråga om den berörda kollektivavtalsbestämmelsens innebörd.

Parterna har även uppehållit sig vid vilken betydelse som bör tillmätas den omständigheten att förbundet kan få tillgång till vissa uppgifter genom den s.k. Måleriportalen, som har ersatt den tidigare semesterkassan, samt uppgifter som redovisas i enlighet med det mellan parterna gällande statistikavtalet. Parterna har bl.a. redovisat olika uppfattningar om i vilken omfattning dessa uppgifter gör det möjligt för förbundet att kontrollera måleriavtalets efterlevnad. Redan av det förhållandet att såväl semesterkassan som Måleriportalen och statistikavtalet har tillkommit i tiden efter införandet av § 10 mom d punkt 2 i måleriavtalet följer dock, enligt Arbetsdomstolens mening, att inget av dem kan tillmätas någon särskild betydelse vid tolkningen av kollektivavtalsbestämmelsens innebörd.

Arbetsdomstolen kommer sammanfattningsvis fram till att det inte har klarlagts någon gemensam partsavsikt som kan läggas till grund för bedömningen av tolkningsfrågan. Det har inte heller visats föreligga någon sådan avtalstillämpning eller gemensam praxis, som har godtagits eller tyst accepterats av de avtalsslutande organisationerna och som på den grunden kan ge ledning för avtalstolkningen. Bedömningen av kollektivavtalsbestämmelsens innebörd får därmed göras med utgångspunkt från bestämmelsens ordalydelse och vad som möjligen därutöver kan utläsas av måleriavtalets övriga innehåll och systematik.

Avtalstexten och systematiken i avtalet

Förbundet har anfört att det inte av bestämmelsens ordalydelse framgår någon begränsning av upplysningsrätten på det sätt som arbetsgivarparterna har hävdad.

Arbetsgivarparterna anser att bestämmelsen uttryckligen reglerar en rätt till upplysningar endast vid besök på arbetsplatserna. De har anfört att denna tolkning vinner stöd av mom d punkt 4 i samma paragraf, där det anges att "[m]ed arbetsplats avses det hus eller annan byggnad, där arbetet utföres." Arbetsgivarparterna har vidare framhållit att det framgår av bestämmelsens ordalydelse att den inte ger förbundet någon rätt att få ut handlingar, utan att denna rätt regleras av en annan bestämmelse, nämligen § 10 mom d punkt 3, som har funnits i avtalet lika länge som § 10 mom d punkt 2. De har även framfört att den sistnämnda bestämmelsen inte ska ges den innebörden att den ger förbundet en rätt att inom ramen för en löne- eller tvisteförhandling begära handlingar och upplysningar på det sätt som förbundet gör gällande. En sådan rätt skulle nämligen, enligt arbetsgivarparterna, kraftigt försvaga arbetsgivarens förhandlingsposition.

Förbundet har mot detta anfört att om begreppet "arbetsplats" i kollektivavtalsbestämmelsen skulle ges den innebörd som arbetsgivarparterna gör gällande, så skulle detta kunna få konsekvenser för bestämmelsens tillämpning. Förbundets legitimerade ombud skulle då kunna komma att besöka samtliga arbetsplatser inom kollektivavtalsområdet – enligt förbundet över 200 000 – för att få del av handlingar och svar på sina frågor. Detta är, enligt förbundet, inte en rimlig, praktisk eller ändamålsenlig tolkning av bestämmelsen. Såvitt avser bestämmelsen i § 10 mom d punkt 3 i måleriavtalet, ger denna förbundet rätt att, då tvist eller andra skäl föreligger rörande avtalets tillämpning, få del av avlöningsnotor och ackordsräkningar. Dessa är enligt förbundet inte tillräckliga uppgifter för att göra en avtalskontroll. Förbundet har även framfört att möjligheten till effektiv avtalskontroll skulle avsevärt försvåras om förbundet inte fick de upplysningar som förbundet begär.

Arbetsdomstolen gör följande överväganden.

Kollektivavtalsbestämmelsen i § 10 mom d punkt 2 i måleriavtalet ger legitimerade ombud från organisationerna rätt att för kontroll av avtalets efterlevnad besöka arbetsplatserna och erhålla nödvändiga upplysningar.

Så som avtalstexten är formulerad talar den för att rätten att få nödvändiga upplysningar är kopplad till rätten att besöka arbetsplatserna, dvs. att då få nödvändiga upplysningar för kontroll av avtalets efterlevnad.

Även om det inte blivit närmare belyst vilka överväganden som kan ha legat bakom införandet av bestämmelsen, måste det beaktas att den tillkom redan på 1920-talet och har kvarstått oförändrad sedan dess. Formuleringen lägger, enligt Arbetsdomstolens mening, tyngdpunkten på rätten att besöka

arbetsplatserna. Rätten att erhålla upplysningar får därför uppfattas som knuten till själva besöket och begränsad till vad som är nödvändigt för att säkerställa möjligheten att kontrollera avtalets efterlevnad på arbetsplatsen. I samma riktning talar den omständigheten att bestämmelsen enligt sin ordalydelse gäller för såväl arbetsgivar- som arbetstagarorganisationen. Det ter sig främmande att arbetsgivarorganisationen, utan samband med ett arbetsplatsbesök, skulle ha en så långtgående rätt till uppgifter från arbetsgivaren som förbundet för sin del gör gällande. Avtalsbestämmelsen framstår i stället som en bestämmelse om rätt att få tillträde till enskilda arbetsplatser och där få de aktuella uppgifterna. Avtalets systematik ger inte underlag för att tolka bestämmelsen så att den skulle ge en vidare rätt till upplysningar och information om arbetsgivarens verksamhet i syfte att kontrollera avtalsefterlevnaden.

Det som förbundet har anfört om möjligheterna till en effektiv avtalskontroll, och hur en sådan skulle kunna komma att gå till i framtiden vid en tolkning i enlighet med arbetsgivarparternas uppfattning, kan enligt Arbetsdomstolens mening inte föranleda någon annan bedömning av avtalstextens innebörd.

Arbetsdomstolens slutsats

Arbetsdomstolens slutsats är att bestämmelsen inte kan ges den innebörd som förbundet har gjort gällande. För att ha rätt att få nödvändiga upplysningar för att kontrollera kollektivavtalets efterlevnad krävs att det sker i samband med ett arbetsplatsbesök.

De uppgifter som förbundet har begärt att få från bolaget har inte begärts i samband med något arbetsplatsbesök. Bolaget var alltså inte skyldigt att ge förbundet de begärda uppgifterna redan av det skälet.

Med denna bedömning saknas det anledning att behandla övriga tvistefrågor.

Sammanfattning och bedömning

Av Arbetsdomstolens slutsats följer att bolaget inte har brutit mot § 10 mom d punkt 2 i måleriavtalet. Förbundets talan ska därför avslås.

Rättegångskostnader

Förbundet har förlorat och ska därför ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader. Det råder inte någon tvist om det yrkade beloppet.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Målareförbundets talan.

2. Arbetsdomstolen förpliktar Svenska Målarförbundet att ersätta Måleriföretagen i Sverige och TPM Industrimålning Aktiebolag för deras rättegångskostnader med 256 020 kr, allt avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Lars Dirke, Anna Middelman, Kurt Eriksson, David Johnsson, Per Hidesten, Madelene Johansson Engman (skiljaktig) och Torbjörn Hagelin (skiljaktig).

Rättssekreterare: Pontus Bromander

Domsbilaga
i mål nr A 137/21

**Ledamöterna Madelene Johansson Engmans och Torbjörn Hagelins
skiljaktiga mening**

Den aktuella bestämmelsen är 100 år gammal. Vi håller inte med majoriteten om att tyngdpunkten i bestämmelsen skulle ligga i rätten att besöka arbetsplatserna. Vi menar att syftet med bestämmelsen är att kontrollera avtalets efterlevnad. Det framgår av bestämmelsen att syftet är att kontrollera avtalets efterlevnad och för att kunna göra detta så äger förbundets legitimerade ombud rätt att besöka arbetsplatserna och erhålla nödvändiga uppgifter. När bestämmelsen skrevs fanns det möjlighet att kontrollera avtalets efterlevnad ute på varje arbetsplats. I dag finns många av de handlingar som behövs för att kontrollera avtalets efterlevnad inte längre tillgängliga ute på arbetsplatserna. Arbetsplatserna är ofta små, kanske en eller två målare som arbetar tillsammans hos en privatperson eller vid en bostadsproduktion. Det finns sällan någon arbetsledning på plats. De uppgifter som förbundet behöver för att kontrollera avtalets efterlevnad finns numera på ett kontor.

Tillämpningen av avtalsbestämmelsen har utvecklats i takt med detta vilket vi, till skillnad mot majoriteten, menar framgick genom vittnesmålen. Förbundet behöver inte längre åka ut till en arbetsplats för att kontrollera löner och andra anställningsvillkor utan besöker eller kontaktar företagets kontor för att få tillgång till dessa uppgifter. Den tolkning som majoriteten förordar är inte ändamålsenlig, praktisk eller ens möjlig i dagens läge eftersom uppgifterna som förbundet efterfrågar inte längre finns ute på arbetsplatserna. Såväl förbundets förhörspersoner som bolagets ägare I.H. har berättat att förbundet tidigare utan problem fått de uppgifter som de har begärt. Förbundets ombudsman S.C. har också berättat om samtal som förevarit mellan honom och Måleriföretagens förhandlingschef R.B., där man muntligen kom överens om en ordning för hur uppgiftslämningen skulle gå till. Vi menar att det har funnits en gemensam praxis som kollektivavtalsparterna har godtagit och som innebär att förbundet har rätt att få del av de begärda uppgifterna utan samband med besök på en arbetsplats. Kollektivavtalsbestämmelsen ska tolkas i enlighet med detta, vilket innebär att bolaget var skyldigt att lämna de begärda uppgifterna till förbundet.

Överröstade i denna del är vi i fråga om rättegångskostnaderna ense med majoriteten.