

# aktuell arbetsrätt

MÅNADSRAPPORT JUNI 2023

junirapporten innehåller följande domar

- AD 2023 nr 37, som handlar om arbetstagares rätt till lön, s 1
- AD 2023 nr 39, som handlar om avskedande vid felaktigt nyttjande av studieledighet, s 5
- AD 2023 nr 42, som handlar om hindrande av regionalt skyddsombud, s 15
- AD 2023 nr 43, som handlar om veto vid inhyrning av arbetskraft och primär förhandlingsskyldighet före inhyrning av arbetskraft, s 27

De Bästa Hälsningar



Tommy Iseskog



## Domar från Arbetsdomstolen juni 2023

### 1. AD 2023 nr 35

Tredskodom

### 2. AD 2023 nr 36

Tredskodom

### 3. AD 2023 nr 37

Fallet, som handlar om arbetstagares rätt till lön, refereras ingående på vita blad

### 4. AD 2023 nr 38

Tredskodom

### 5. AD 2023 nr 39

Fallet, som handlar om avskedande vid felaktigt nyttjande av studieledighet, refereras ingående på vita blad

### 6. AD 2023 nr 40

Tredskodom

### 7. AD 2023 nr 41

Tredskodom

### 8. AD 2023 nr 42

Fallet, som handlar om hindrande av regionalt skyddsombud, refereras ingående på vita blad

### 9. AD 2023 nr 43

Fallet, som handlar om veto vid inhyrning av arbetskraft och primär förhandlingskyldighet före inhyrning av arbetskraft, refereras ingående på vita blad

### 10. AD 2023 nr 44

Tredskodom



**ARBETSDOMSTOLEN**

DOM  
2023-06-14  
Stockholm

Dom nr 37/23  
Mål nr B 103/22

**KLAGANDE**

LC Luleå AB, 559139-2427, Storgatan 28, 972 32 Luleå  
Ombud: advokaten Jan Lindén, J.B.L. Advokater KB, Storgatan 11, 3 tr.,  
972 38 Luleå

**MOTPART**

Mohammed Raof Zangna, 19840331-1478, Gråsparvsvägen 16,  
724 70 Västerås  
Ombud och rättshjälpsbiträde: bitr. juristen Björn Lindahl,  
Norrlandsadvokaterna AB, Sjögatan 1 A, 891 60 Örnsköldsvik

**SAKEN**

lönetvist

**ÖVERKLAGAD DOM**

Luleå tingsrätts dom den 9 september 2022 i mål nr T 3685-20

---

Tingsrättens dom, se bilaga (uteslutes här).

**Yrkanden**

LC Luleå AB (bolaget) har yrkat att Arbetsdomstolen ska ogilla Mohammed Raof Zangnas talan i sin helhet. Bolaget har även yrkat att Arbetsdomstolen ska befria bolaget från skyldigheten att ersätta Mohammed Raof Zangnas rättshjälpskostnader i tingsrätten och i stället förplikta Mohammed Raof Zangna att betala bolagets rättegångskostnader i tingsrätten.

Mohammed Raof Zangna har bestritt ändring.

Båda parter har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

**Parternas talan och utredningen**

Arbetsdomstolen har avgjort målet utan huvudförhandling. Parterna har åberopat samma omständigheter och muntliga bevisning som i tingsrätten. Den muntliga bevisningen som tingsrätten tagit upp har Arbetsdomstolen tagit del av genom uppspelning av ljud- och bildupptagningarna av förhören i tingsrätten. Bolaget har i Arbetsdomstolen åberopat utdrag ur personalliggare, sammanställning av material ur personalliggare och lönebesked som skriftlig bevisning. Mohammed Raof Zangna har i Arbetsdomstolen åbero-

pat sammanställning av extratimmar, anställningsavtal och sjukintyg som skriftlig bevisning.

### **Domskäl**

#### *Septemberlönen och semesterersättning*

Som tingsrätten har redogjort för är parterna överens om att bolaget, i oktober 2020, betalade under anställningen intjänad semesterersättning samt lön för september 2019 till Mohammed Raof Zangna. Parterna är även överens om att Mohammed Raof Zangna därefter betalade samma belopp till Morteza Ghaffari Shesdeh, som var ställföreträdare för bolaget. Frågan Arbetsdomstolen har att ta ställning till är om Mohammed Raof Zangnas överföring till Morteza Ghaffari Shesdeh medför att bolaget ska förpliktas att på nytt betala lön och semesterersättning till Mohammed Raof Zangna.

Arbetsdomstolen konstaterar inledningsvis att ett aktiebolag och dess ställföreträdare är olika rättssubjekt. I speciella fall följer det av lag att en viss koppling mellan två rättssubjekt kan leda till att rättssubjekten svarar solidariskt för förpliktelser, vilket exempelvis gäller bolagsmän i ett handelsbolag (se 2 kap. 20 § lagen [1980:1102] om handelsbolag och enkla bolag). När sådana lagregler saknas ansvarar emellertid varje rättssubjekt enbart för sina egna förpliktelser (se Högsta domstolens avgörande i NJA 2022 s. 311).

Det är utrett att Mohammed Raof Zangna förde över pengarna till Morteza Ghaffari Shesdehs konto. Det är alltså inte bolaget som tagit emot pengarna. Bolaget, som ostridigt har betalat lön för aktuell månad och semesterersättning till Mohammed Raof Zangna samt, förmodligen, sociala avgifter, kan följaktligen inte förpliktas att på nytt betala samma belopp till honom. Att Mohammed Raof Zangna kan ha trott att bolagets betalning avsåg ett förlikningsbud medför inte att Arbetsdomstolen gör någon annan bedömning. Sammantaget innebär detta i fråga om lön att Mohammed Raof Zangnas talan mot bolaget ska avslås i den del den avser septemberlönen och att tingsrättens dom ska ändras i enlighet med det.

Vad gäller semesterersättningen instämmer Arbetsdomstolen i tingsrättens bedömning att Mohammed Raof Zangna har rätt till 11 467 kr i semesterersättning. Av det beloppet har bolaget redan betalat 11 150 kr till Mohammed Raof Zangna. Av samma skäl som redovisats avseende septemberlönen medför inte Mohammed Raof Zangnas överföring av pengar till Morteza Ghaffari Shesdeh att bolaget ska förpliktas att på nytt betala det belopp som det redan betalat till Mohammed Raof Zangna. Bolaget ska alltså enbart förpliktas att betala det återstående beloppet för semesterersättning,  $(11\,467 - 11\,150 =) 317$  kr, till Mohammed Raof Zangna, jämte ränta. Tingsrättens dom ska ändras i enlighet med detta.

### *Sjuklön och övertidsersättning*

Arbetsdomstolen gör ingen annan bedömning än den tingsrätten har gjort. Tingsrättens dom ska därmed stå fast i dessa delar.

### *Rättegångs- och rättshjälpskostnader*

Fördelningen av rättegångskostnaderna vid tingsrätten ska bestämmas utifrån den slutliga utgången i målet. Mohammed Raof Zangna har beloppsmässigt endast nått framgång med sin talan till cirka 25 procent. Bolaget ska därför befrias från skyldigheten att ersätta Mohammed Raof Zangnas rättshjälpskostnader vid tingsrätten och i stället ska Mohammed Raof Zangna förpliktas att betala hälften av bolagets rättegångskostnader vid tingsrätten. Bolagets rättegångskostnader uppgick till 87 000 kr. Mohammed Raof Zangna har vitsordat beloppet. Detta innebär att Mohammed Raof Zangna ska ersätta bolaget med 43 500 kr för dess rättegångskostnader vid tingsrätten.

Fördelningen av rättegångskostnaderna i Arbetsdomstolen ska göras med hänsyn till utgången här (18 kap. 15 § rättegångsbalken). I Arbetsdomstolen har bolaget beloppsmässigt vunnit bifall till sitt överklagande med cirka 70 procent eller drygt fyra sjättedelar. Arbetsdomstolen bedömer mot den bakgrunden att det är rimligt att Mohammed Raof Zangna ska förpliktas att betala drygt en tredjedel av bolagets rättegångskostnader i Arbetsdomstolen. Mohammed Raof Zangna, som har vitsordat bolagets rättegångskostnader i Arbetsdomstolen, ska därmed ersätta bolaget med drygt en tredjedel av 28 000 kr, 10 500 kr.

Björn Lindahl har begärt ersättning av allmänna medel för sitt uppdrag som rättshjälpsbiträde för arbete i 10,5 timmar. Den begärda ersättningen är skälig.

### **Domslut**

1. Med ändring av tingsrättens domslut punkten 1 a) förpliktar Arbetsdomstolen LC Luleå AB att betala Mohammed Raof Zangna sjuklön med 8 100 kr, jämte upplupen ränta med 793 kr och ränta enligt 6 § räntelagen på 8 100 kr från den 24 mars 2021 till dess betalning sker.
2. Med ändring av tingsrättens domslut punkten 1 c) förpliktar Arbetsdomstolen LC Luleå AB att betala Mohammed Raof Zangna semesterersättning med 317 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 11 467 kr från den 25 november 2019 till den 20 oktober 2020 och på 317 kr från den 19 oktober 2020 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen fastställer tingsrättens domslut punkten 1 b).

4. Med ändring av tingsrättens domslut punkten 3 befriar Arbetsdomstolen LC Luleå AB från att ersätta Mohammed Raoof Zangnas rättshjälpskostnader i tingsrätten och förpliktar Mohammed Raoof Zangna att ersätta LC Luleå AB för rättegångskostnader i tingsrätten med 43 500 kr, varav 42 500 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från den 9 september 2022 till dess betalning sker.
5. Arbetsdomstolen fastställer ersättning enligt rättshjälpslagen till Björn Lindahl för biträdet åt Mohammed Raoof Zangna i Arbetsdomstolen till, rätt räknat, 19 373 kr, varav 15 498 kr avser arbete och 3 875 kr mervärdesskatt.
6. Mohammed Raoof Zangna ska ersätta LC Luleå AB för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 10 500 kr för ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Anders Norberg och Sofie Rehnström. Enhälligt.

Rättssekreterare: Amanda Schmidt



**ARBETSDOMSTOLEN**

DOM  
2023-06-21  
Stockholm

Dom nr 39/23  
Mål nr A 90/22

**KÄRANDE**

Svenska Målareförbundet, Box 1113, 111 81 Stockholm  
Ombud: förbundsjuristen Linn Munthe, LO-TCO Rättsskydd AB,  
Box 1155, 111 81 Stockholm

**SVARANDE**

1. Måleriföretagen i Sverige, Box 16286, 103 25 Stockholm  
2. Stoby Måleri AB, 556128-9744, Okvägen 6, 281 51 Hässleholm  
Ombud för 1 och 2: advokaterna Josephine Gjerstad Medina och Julia Nordgren, Hannes Snellman Advokatbyrå AB, Box 7801,  
103 96 Stockholm

**SAKEN**

skadestånd p.g.a. avskedande

---

**Bakgrund**

Mellan parterna gäller kollektivavtal.

B.R., som är medlem i Svenska Målareförbundet (förbundet), har varit anställd på heltid som målare hos Stoby Måleri AB (bolaget) sedan 2010. Sedan januari 2019 har han varit tjänstledig för studier på helgfria fredagar, dvs. tjänstledig 20 procent av heltid. Den 10 november 2021 avskedades han från sin anställning under påståendet att han vilselett arbetsgivaren om skälen för tjänstledigheten och att han därmed beviljats tjänstledighet på felaktiga grunder.

Tvist har uppkommit om avskedandet var lagligen grundat.

**Yrkanden m.m.**

Förbundet har i första hand yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till B.R. betala

- a) ekonomiskt skadestånd med 649 377 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på
  - 24 713 kr från den 25 december 2021,
  - 35 697 kr per månad för perioden december 2021–april 2022 och på 36 480 kr per månad för perioden maj 2022–april 2023, från den 25 i

- varje efterföljande månad (med början från den 25 januari 2022),  
och
- 8 419 kr från den 25 juni 2023, allt till dess betalning sker, och
- b) allmänt skadestånd med 200 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 7 juli 2022, till dess betalning sker.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att det inte har funnits laga skäl för avskedandet men väl saklig grund för uppsägning, har förbundet i andra hand yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till B.R. betala

- a) ekonomiskt skadestånd med 128 304 kr, avseende utebliven uppsägningslön, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på
- 21 870 kr från den 25 december 2021,
  - 31 590 kr per månad för perioden december 2021–februari 2022 från den 25 i varje efterföljande månad, och
  - 11 664 kr från den 25 april 2022, allt till dess betalning sker, och
- b) ekonomiskt skadestånd med 16 680 kr, avseende uteblivna semesterlöneförmåner på uppsägningslönen, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 juni 2022 till dess betalning sker, samt
- c) allmänt skadestånd med 100 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 7 juli 2022, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet. Beräkningen av ränta har vitsordats, liksom lönebeloppen i sig upp till 80 procent av de yrkade beloppen. Något belopp avseende allmänt skadestånd har inte vitsordats. Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att bolaget är skadeståndsskyldigt har arbetsgivarparterna gjort gällande att skadestånden ska jämkas till noll eller det belopp domstolen finner skäligt.

Förbundet har bestritt att skadeståndet ska jämkas.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

---

### **Domskäl**

#### *Twisten*

B.R. har avskedats från sin tillsvidareanställning hos bolaget. B.R. har under en längre tid varit tjänstledig på deltid för studier. Enligt arbetsgivarparterna har han i verkligheten inte bedrivit några studier utan vilselett bolaget om grunden för tjänstledigheten. Förbundet har bestritt att B.R. har vilselett bolaget. Twisten avser om avskedandet har varit lagligen grundat eller om det i vart fall har funnits saklig grund för uppsägning.

### *Händelseförloppet*

Parterna är överens om följande.

B.R. har varit anställd som målare hos bolaget sedan 2010. Från januari 2019 har han varje år ansökt om, och beviljats, tjänstledighet för studier en dag i veckan.

Den 2 juni 2021 hade två företrädare för bolaget och B.R. ett möte, där B.R. bland annat fick frågor om sin studieledighet. Efter mötet begärde bolaget att B.R. skulle lämna in ett kursintyg från sin utbildning, vilket han gjorde i slutet av juni. I augusti 2021 kontaktade en företrädare för bolaget B.R:s studiehandledare. Efter det samtalet inledde bolaget under hösten 2021 en utredning om B.R:s frånvaro för studier. Den 1 november 2021 hölls ytterligare ett möte mellan företrädare för bolaget och B.R. Vid det mötet underrättades B.R. om att bolaget avsåg att avskeda honom. Bolaget gav dock B.R. möjligheten att inom en vecka inkomma med ytterligare handlingar som kunde styrka att han studerade. B.R. lämnade in ännu ett kursintyg den 9 november. Den 10 november 2021 verkställde bolaget avskedandet.

### *Rättsliga utgångspunkter*

Enligt 1 § lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning (studieledighetslagen) har arbetstagare, som vill undergå utbildning, rätt till behövlig ledighet från sin anställning. Bestämmelsen innebär att en arbetstagare har en i princip oinskränkt rätt till ledighet för studier (prop. 1974:148 s. 89 f.). Rätten till ledighet innebär också att det är arbetstagaren som ensam bestämmer vilken utbildning han eller hon vill genomgå samt hur studierna ska läggas upp och bedrivas. En arbetstagare som missbrukar ledigheten genom att använda den till annat än studier kan göra sig skyldig till brott mot anställningsavtalet (se Björknäs, H. m. fl., Ledighetslagarna – En kommentar [2023, version 2, Juno], kommentaren till 1 § studieledighetslagen).

Varken i lagen eller dess förarbeten finns det några uttryckliga begränsningar med hänsyn till arten av den utbildning som ska medföra ledighet. Tvärtom betonas i förarbetena att någon begränsning av utbildningens art inte görs och att i princip all slags utbildning, såväl allmän som facklig utbildning liksom yrkesutbildning, bör omfattas av lagen (prop. 1974:148 s. 61 och 90). Även om arbetstagaren själv får bestämma vad han eller hon vill studera och i vilken form detta ska ske, har i praxis uttalats att gränsen för lagens tillämpningsområde får dras utifrån det i lagen uppställda kravet på att det ska vara fråga om att ”undergå utbildning” (AD 1978 nr 73, se även AD 1982 nr 32). I det ligger att studierna ska utmärkas av en viss planmässighet, att syftet med verksamheten huvudsakligen ska vara att förmedla kunskaper och insikter i något avseende samt att utbildningens upplägg och organisation ska vara på förhand bestämd.

Självstudier räknas inte som utbildning i lagens mening, såvida inte också undervisning ingår genom att självstudierna varvas med undervisning som det kan göra vid distansstudier (prop. 1974:148 s. 61).

Enligt förarbetena till studieledighetslagen ankommer det på arbetstagaren att klargöra vilken utbildning som ledigheten ska avse, och det bör också kunna krävas att arbetstagaren anger vem som anordnar den utbildning arbetstagaren vill undergå och under vilken period denna ska äga rum (prop. 1974:148 s. 67). Även om det inte finns någon begränsning avseende ledighetens längd i lagen, framhålls i förarbetena att ledigheten inte får vara längre än som är nödvändigt för att uppnå det uppsatta studiemålet (prop. 1974:148 s. 66).

*Har B.R. klargjort vilken utbildning som ledigheten avsett?*

B.R. lämnade in ansökningar om tjänstledighet till bolaget i januari varje år under åren 2019–2021. I ansökningarna angavs som orsak till tjänstledigheten ”studier” eller ”kurs”.

Förbundet har gjort gällande att B.R. i samband med ansökningarna om tjänstledighet informerade bolaget om vad han studerade samt var, på vilket sätt och i vilken omfattning studierna bedrevs.

Arbetsgivarparterna har bekräftat att B.R. sedan 2019 ansökt om, och beviljats, tjänstledighet för studier en dag i veckan, men har bestritt att han i samband med ansökningarna lämnade närmare upplysningar om studierna.

B.R. har i förhöret med honom uppgett bl.a. följande. Han ser sig som teknisk analfabet och ville lära sig datorer från grunden i hopp om att efter pensioneringen kunna hitta ett kontorsarbete för att på så sätt dryga ut sin pension. A.K., som är gift med en gammal kollega till honom, arbetar med redovisning och hade flera år tidigare skött hans bokföring när han drev egen taxiverksamhet. Efter påstötningar från sin familj, som ville att han skulle vidareutbilda sig, ringde han upp A.K. och frågade om han fick gå i utbildning hos henne. Hon svarade att han fick det om hans arbetsgivare godkände det. I slutet av 2018 eller början av 2019 gick han därför till sin arbetsledare och frågade om han kunde vara tjänstledig på fredagar. Han fick till svar att det inte var några problem och att han bara skulle skriva en ansökan och lämna in till bolaget. Han skrev för hand en ansökan på kontoret. Det var ingen av bolagets företrädare som frågade något närmare om hans studier i samband med att han senare lämnade in de förtryckta blanketterna om tjänstledighet. Det var dock inget han uppfattade som konstigt, eftersom han i ledighetsansökningen hade skrivit ner all information om studierna. Det framgick tydligt att han ville lära sig datorer eftersom han inte kunde det och att han skulle ha nytta av det när han gick i pension. Han upplevde inte att han behövde precisera sig mer än han redan hade gjort i ledighetsansökningen och han fick också information från sin arbetsledare att om han ville vara fortsatt tjänstledig var det bara att ansöka om det på nytt.

För bolagets räkning beviljades ledighetsansökan för 2019 av C.F. och för 2020 och 2021 av J.S. De är båda anställda som projektledare hos bolaget och har berättat att B.R., i samband med att denne lämnade in ledighetsansökningarna, uppgav att han skulle läsa bokföring, redovisning och ekonomi, men att det inte var mer preciserat än så.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

De uppgifter som B.R. själv har berättat att han lämnade till bolaget i samband med att han ansökte om ledighet, överensstämmer i stora drag med vad bolagets företrädare har sagt sig uppfatta om studiernas innehåll och syfte. Det har emellertid inte blivit klarlagt att B.R. – som han själv påstått – därutöver lämnade några mer specifika uppgifter om studierna, varken före den första ansökan eller i samband med någon av de senare ansökningarna. Den handskrivna ansökan som B.R. beskrivit har inte återfunnits, och den arbetsledare som ska ha tagit emot den för bolagets räkning har inte kunnat identifieras. Arbetsdomstolen utgår därför i det följande från att bolaget, som arbetsgivarparterna påstått, beviljade ledigheten på grundval av de uppgifter som bolagets företrädare har sagt sig få, nämligen att B.R. skulle studera bokföring, redovisning och ekonomi. Mot bakgrund av den i stort sett oinskränkta rätt till ledighet för studier som tillkommer en arbetstagare framstår det inte som anmärkningsvärt att bolaget vid tidpunkterna för beviljandet av ledighetsansökningarna inte ifrågasatte B.R:s rätt till ledighet för studier, och att bolaget då inte heller försökte närmare utröna vad studierna skulle bestå i.

*Har B.R. haft rätt till ledighet enligt studieledighetslagen?*

Förbundet har gjort gällande att B.R. bedrev studier och praktik hos A.K. under åtta timmar varje fredag i enlighet med vad som framgår av de i målet åberopade kursintygen och att han därigenom förvärvat grundläggande datakunskap och kunskap om bokföring och administration.

Arbetsgivarparterna har invänt att kursintygen endast innehåller vaga och svepande formuleringar om såväl kursens upplägg som innehåll och att varken förbundet eller B.R. i något skede av processen förmått konkretisera utbildningens innehåll. Arbetsgivarparterna har vidare gjort gällande att det finns omständigheter, såsom att B.R. själv kunde bestämma när han skulle infinna sig hos PIAB och att det inte fanns ett slutdatum för studierna, som tyder på att det inte fanns något utbildningsschema eller någon kursplan och att det följaktligen inte rört sig om någon utbildningsverksamhet.

Av kursintyget från juni 2021 framgår bl.a. att det avser en pågående bokföringskurs. Under rubriken kursinnehåll anges ”bokförings- och faktureringsprogrammet Visma Spcs/Administration” och att det avser deltidstudier varje fredag angivna klockslag. Därefter följer en uppräkningslista av punkter som ”ekonomiska grundbegrepp”, ”vanligt förekommande affärshändelser”, ”mervärdesskatt” och ”fakturering”. Som kontaktperson och handledare anges A.K. Kursintyget från november 2021 innehåller i stort sett samma information som kursintyget från juni, med vissa tillägg, bl.a. om hur många

dagar studier har skett respektive år. I båda kursintygen sägs det att B.R. studerar i sin egen takt och i kursintyget från november har A.K. också angett att hon ”vägleder B.R. i sina studier hos mig”.

Av de uppgifter som B.R. lämnat i förhör angående sina studier framgår huvudsakligen följande. Han ville lära sig datorer från grunden. Den första tiden hos PIAB övade han med hjälp av A.K. framförallt på att skriva brev i Word. Han lärde sig momssatser för olika typer av verksamheter och började även att lära sig lite om Excel och bokföring, men det visade sig vara alltför komplicerat för honom. Han hade inget skrivet schema hos A.K., utan det var rätt fritt. Oftast brukade han sitta bakom A.K. halva dagen när hon lärde ut saker till honom och andra halvan av dagen brukade han läsa i böckerna och själv försöka öva på olika saker. A.K. var snäll och försökte hjälpa honom, men det visade sig att han hade ganska svårt för sig och A.K. var inte nöjd med hans prestation. Han har nu glömt bort nästan allt han lärde sig.

A.K. har berättat följande. Hon har arbetat med bokföring i över 50 år. När B.R. ringde och frågade henne om han fick studera hos henne sa hon ja, eftersom hon ville hjälpa honom. Tanken var att han skulle lära sig kontorsarbete och bokföring och framöver kunna arbeta lite hos henne. De började med grundläggande uppgifter och B.R. försökte först att lära sig hantera en dator, skriva mejl och brev, och även lite olika program. Hon introducerade B.R. för programmet Visma, men det gick inte alls bra. Han hade också jättesvårt att lära sig Excel, det gick inte alls. Han brukade sitta bredvid henne framför datorn och hon försökte då att förklara. Han bokförde aldrig något själv. Hennes uppfattning är att B.R. har ovanligt svårt att lära sig saker. Han lärde sig bara lättare saker inom bokföring. Det var jobbigt och ansträngande att ha B.R. hos sig.

D.K., som gjorde praktik hos A.K. under en period, har bekräftat det som A.K. har berättat om att B.R. hade svårt att lära sig saker. Hon har också uppgett att hon hörde hur A.K. kunde gå igenom en sak med B.R. ena fredagen för att nästa fredag behöva börja om igen. Hon har vidare förklarat att hon själv brukade arbeta med lite lättare ärenden på fredagar när B.R. var där, så att hon inte behövde belasta A.K. ytterligare just de dagarna.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Som redan redovisats innehåller varken studieledighetslagen eller dess förarbeten några uttryckliga begränsningar med hänsyn till arten av den utbildning som ger rätt till ledighet. Det står således den enskilde arbetstagaren fritt att själv bestämma vad han eller hon vill studera och i vilken form det ska ske. I praxis har det dock framhållits att utbildningen, för att det ska vara fråga om utbildning i lagens mening, måste utmärkas av en viss planmässighet och att utbildningens upplägg och organisation ska vara på förhand bestämd samt ha ett kunskapsförmedlande syfte.

Både B.R. och A.K. har berättat att målet med B.R:s studier var att han skulle lära sig grundläggande datakunskaper och kunskaper i bokföring med

förhoppningen att han skulle kunna arbeta med detta efter sin pensionering. Av utredningen har framgått att A.K. försökte lära B.R. de olika delarna i arbetet på kontoret. Ett kunskapsförmedlande syfte får därmed anses ha funnits. Mot bakgrund av det som har kommit fram om hur studierna i praktiken kom att genomföras, och att de helt utgick från B.R:s egen studietakt, saknas det emellertid enligt Arbetsdomstolens mening den planmässighet och det på förhand bestämda upplägg som krävs för att de studier han genomförde hos PIAB ska kunna betecknas som studier i studieledighetslagens mening. B.R:s egna uppgifter visar också att studierna varit praktiskt taget resultatlösa, trots att de ska ha pågått en dag i veckan i närmare tre års tid. Arbetsdomstolens slutsats är därför att B.R:s studier hos A.K. inte i och för sig berättigar till ledighet enligt studieledighetslagen.

*Har B.R. vilselett bolaget och har bolaget haft rätt att avskeda honom?*

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att B.R. vilselett bolaget under flera års tid genom att uppge studier som orsak till tjänstledigheten trots att han inte studerat. Vilseledandet har enligt arbetsgivarparterna skett avsiktligt och utgör ett allvarligt brott mot B.R:s centrala förpliktelser enligt anställningsavtalet och den allmänna lojalitetsplikten gentemot arbetsgivaren.

Förbundet har invänt att B.R. inte vilselett bolaget om skälen för tjänstledigheten och att B.R. inte haft någon anledning att tro något annat än att hans tjänstledigheter varit godkända av bolaget.

Av utredningen har följande framkommit.

Den 2 juni 2021 hade två företrädare för bolaget, dåvarande verkställande direktören S.O. och platschefen M.A., ett möte med B.R. Under mötet fick B.R. bland annat frågor om sin utbildning och hur länge han avsåg att fortsätta att studera. Både S.O. och M.A. har uppgett att de upplevde att de inte fick ärliga och raka svar från B.R. och att de därför bad B.R. komma in med ett kursintyg.

B.R. lämnade in ett kursintyg till bolaget i slutet av juni 2021. M.A. gick igenom intyget efter sommaren och ringde i augusti till A.K. för att fråga hur det gick med B.R:s studier. M.A. har berättat att A.K. inte kunde svara på några frågor alls och att han en kort stund efter att han hade lagt på med A.K. blev uppringd av B.R. som frågade varför han hade ringt till A.K. M.A. upplevde samtalet från B.R. som hotfullt.

Vad gäller samtalet i augusti till A.K. har hon för sin del uppgett att hon upplevde det som ett konstigt samtal och att hon inte förstod vem det var som ringde till henne.

Enligt arbetsgivarparterna ledde den samlade bild som bolaget hade fått från kursintyget och samtalen med A.K. och B.R. till att bolaget beslutade att inleda en utredning om B.R:s frånvaro för studier. Utredningen pågick under oktober. Den 1 november 2021 hade bolaget ytterligare ett möte med

B.R. Närvarande på det mötet var från bolagets sida HR-chefen M.M. och M.A. De har båda berättat att syftet med mötet var att förklara för B.R. att bolaget behövde mer bevis för att B.R. studerade och att de vid mötet ställde konkreta och enkla frågor om studierna, men att de återigen upplevde att de inte fick några svar på frågorna om studierna.

När det gäller mötena i juni och november har B.R. berättat att han inte uppfattade att de i första hand rörde hans studier, utan snarare hans sjukskrivningar. Han har också uppgett att han inte uppfattat att det var några andra handlingar som bolaget ville ha än de han lämnade in.

Vid mötet i november underrättades B.R. om att bolaget avsåg att gå vidare med ett avskedande, men ombads samtidigt att inkomma med ytterligare handlingar som styrkte hans studier. Den 9 november 2021 lämnade B.R. in ytterligare ett kursintyg. Den 10 november verkställde bolaget avskedandet.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Arbetsdomstolen har kommit fram till att B.R:s studier hos PIAB och A.K. inte har varit sådana att de i och för sig berättigat till ledighet enligt studieledighetslagen, eftersom studierna saknat planmässighet och ett på förhand bestämt upplägg, och inte heller gett något nämnvärt resultat. Trots att bolaget har kommit att ifrågasätta just detta har B.R. hållit fast vid att han faktiskt ägnade sig åt studier och hade rätt till ledighet på grund av sina studier. Förbundet har inte lagt något tolkningsföreträde i fråga om B.R:s rätt till studieledighet.

Även om B.R. inte uppfattat att mötena i juni och november 2021 i första hand handlade om hans studier, kan det inte ha undgått honom att företrädare för bolaget sedan juni vid olika tillfällen både ställt frågor om hans studier och begärt att han skulle komma in med information om utbildningen. Av hans egna uppgifter framgår att han varit medveten om att det inte fanns något klart uttalat mål eller något slutdatum för det han uppgett som studier och att det inte heller skedde någon uppföljning av resultatet av studierna. Detta får han anses medvetet ha undanhållit från bolaget.

Bolaget har fått viss kännedom om de rätta förhållandena först genom den utredning som bolaget gjorde med anledning av misstankarna mot B.R. i fråga om hans studier. Detta föranledde avskedandet. Arbetsdomstolen kan inte finna något stöd i utredningen för att det funnits något annat skäl till avskedandet, såsom B.R:s återkommande sjukskrivningar, än det som bolaget uppgett, nämligen att bolaget tappat förtroendet för B.R. med anledning av den utredning som bolaget genomfört.

Arbetsdomstolen kan inte komma till någon annan slutsats än att B.R., när hans uppgivna studier ifrågasatts, medvetet har vilselett bolaget om sina studier. Eftersom han inte haft rätt till ledighet och förbundet inte lagt något tolkningsföreträde, har han saknat giltigt skäl för sin frånvaro från arbetet. Enligt Arbetsdomstolens mening har agerandet inneburit att B.R. grovt har



åsidosatt sina åligganden mot bolaget. Det har därmed funnits laga skäl för avskedandet av honom.

### *Sammanfattande slutsatser*

Arbetsdomstolen har kommit fram till att B.R. inte har haft rätt till ledighet enligt studieledighetslagen och att han medvetet lämnat felaktiga uppgifter till bolaget om sina studier. Han har genom detta grovt åsidosatt sina åligganden mot bolaget. Skäl för avskedande har därmed förelegat. Detta innebär att förbundets talan ska avslås.

### *Rättegångskostnader*

Förbundet har förlorat målet och ska därför ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader.

Måleriföretagen har yrkat ersättning med 1 111 465 kr, varav 1 062 500 kr för ombudsarvode inklusive mervärdesskatt, 15 262 kr för bolagets eget arbete och tidsspillan samt 33 703 kr för utlägg.

Förbundet har överlämnat till Arbetsdomstolen att avgöra skäligheten av det yrkade beloppet.

Arbetsdomstolen anser att det begärda ombudsarvode, mot bakgrund av målets omfattning, framstår som alltför högt. Skäligt belopp för ombudsarvode uppgår enligt domstolens mening inte till mer än hälften av det yrkade beloppet. I övrigt är de yrkade beloppen skäliga.

### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Målareförbundets talan.
2. Svenska Målareförbundet ska ersätta Måleriföretagen i Sverige för rättegångskostnader med 580 215 kr, varav 531 250 kr för ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det först nämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Lars Dirke, Carina Gunnarsson, Kerstin G Andersson, Gunnar Ekbrant, Karl Pfeifer, Lenita Granlund och Kjell Svahn. Enhälligt.

Rättssekreterare: Lina Cajvert



**ARBETSDOMSTOLEN**

**DOM**  
2023-06-28

Dom nr 42/23  
Mål nr A 114/22

**KÄRANDE**

Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 106 32 Stockholm  
Ombud: förbundsjuristen Jessica Berlin, LO-TCO Rättsskydd AB,  
Box 1155, 111 81 Stockholm

**SVARANDE**

1. Föreningen Byggföretagen i Sverige, Box 5054, 102 42 Stockholm  
2. Kosmo Miljötjänst AB, 556754-1312, Hallonbergsvägen 9,  
174 53 Sundbyberg  
Ombud för 1 och 2: advokaten Erik Danhard, KANTER Advokatbyrå,  
Box 1435, 111 84 Stockholm

**SAKEN**

hindrande av skyddsombud

---

**Bakgrund**

Mellan parterna gäller kollektivavtal.

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

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

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

Parterna har tvisteförhandlat utan att ha kunnat enas.

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

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

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

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

Förbundet har bestritt att jämkning ska ske.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

---

### **Domskäl**

#### *Twisten*

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

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

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

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

### *Rättsliga utgångspunkter – arbetsmiljölagen*

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

Skyddsombudets uppdrag anges i 6 kap. 4 §.

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

### *Byggavtalets ”Bilaga K – Arbetsmiljöavtal”*

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

Arbetsgivarparterna har utvecklat detta i huvudsak enligt följande.

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

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

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

Av utredningen framgår följande.

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

Punkten 3.1, första stycket, har följande lydelse.

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

Punkten 3.4 har följande lydelse.

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

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

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

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

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

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

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

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

### Händelseförloppet

Följande är klarlagt om händelseförloppet.

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

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

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

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

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

### Parternas ståndpunkter

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

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

Den verksamhet som bolaget bedriver innebär att dess anställda arbetar vid ett stort antal olika arbetsplatser och vanligtvis endast befinner sig på respektive arbetsplats någon eller några timmar under en eller några dagar per vecka. Det finns väldigt få arbetsplatser där arbetstagarna befinner sig under en längre, sammanhängande tid. Det har bland annat på grund av detta varit oklart för bolaget vilken information som M.A. egentligen

efterfrågade. Bolaget skickade till att börja med över sin medarbetarhandbok till M.A. Vid samtalet den 13 april 2021 försökte N.T. förklara för M.A. att det inte gick att enkelt skicka en lista på arbetsplatser i syfte att kunna genomföra arbetsplatsbesök. Han försökte då också, tyvärr utan framgång, få till stånd ett möte på bolagets kontor för att gå igenom vilka uppgifter om arbetsplatserna som M.A. ville ha för att kunna göra besök på arbetsplatserna.

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



Bolagets allvarliga ekonomiska svårigheter, och åtgärder för att komma till rätta med dessa, var bolagets högsta prioritet under denna period. Bolaget gjorde samtidigt sitt bästa för att även tillmötesgå de krav som M.A. framförde gällande bolagets systematiska arbetsmiljöarbete. Detta kunde dock inte vara bolagets främsta prioritet under denna period.

### Arbetsdomstolens överväganden

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

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

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

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

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

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

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

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

### Arbetsgivarparternas ståndpunkt

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

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

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

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

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

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

### Förbundets ståndpunkt

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

### Arbetsdomstolens överväganden

En arbetsgivare som hindrar ett skyddsombud från att fullgöra sina uppgifter bryter mot 6 kap. 10 § arbetsmiljölagen, och blir enligt 6 kap. 11 § skyldig att ersätta skyddsombudet för uppkommen skada. Beträffande skyddsombud som har utsetts av en facklig organisation enligt 6 kap. 2 § arbetsmiljölagen – däribland sådana regionala skyddsombud som M.A. – gäller enligt 6 kap. 16 § arbetsmiljölagen också förtroendemannalagen. I 3 § förtroendemannalagen anges att en arbetsgivare inte får hindra en facklig förtroendemannan att fullgöra sitt uppdrag, och i 10 § förtroendemannalagen åläggs arbetsgivare som bryter mot detta att betala skadestånd till den berörda fackliga organisationen.

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

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

### *Sammanfattning och bedömning av bolagets skadeståndsskyldighet*

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

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

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

Arbetsgivarparterna har dels anført att bolagets underlåtenhet att översända listan över arbetsplatser tidigare än vad som skett har varit ursäktlig och att något skadestånd därför inte ska utgå, dels yrkat att ett skadestånd till M.A. under alla förhållanden ska jämkas. Som grund för att underlåtenheten varit ursäktlig har åberopats i allt väsentligt samma omständigheter som har

anförts till stöd för att bolagets handlande överhuvudtaget inte ska anses ha utgjort ett hindrande av skyddsombudets uppdrag. Som grund för jämkning har åberopats att M.A. ska anses ha varit medvållande till den uppkomna skadan. Detta medvållande ska enligt arbetsgivarparterna ha tagit sig uttryck genom M.A:s agerande i olika sammanhang såväl gentemot bolaget som i andra situationer i hans yrkesverksamhet. Arbetsgivarparterna har bland annat gjort gällande att M.A. inte i tillräcklig utsträckning har varit lyhörd för bolagets synpunkter och önskemål. Arbetsgivarparterna har vidare åberopat vittnesuppgifter från J.Ro., som har berättat om hur hon i sin egen- skap av företagsrådgivare har upplevt svårigheter i att samverka med M.A.

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

### Arbetsdomstolens överväganden

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

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

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

### *Rättegångskostnaderna*

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

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

**Domslut**

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

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

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

Rättssekreterare: Pontus Bromander



**ARBETSDOMSTOLEN**

DOM  
2023-06-28  
Stockholm

Dom nr 43/23  
Mål nr A 35/22

**KÄRANDE**

Svenska Målareförbundet, 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 Målareförbundet (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 godtaget 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.

### 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. Twisten gäller om bolaget därigenom brutit mot 39 § medbestämmandelagen och därför ska betala skadestånd till förbundet. Twisten 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 anlitan 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 anlitan 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 § medbestämmandelagen (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 åberopa ytterligare omständigheter. 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 anlitan 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 underlåtelse 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 arbetsgivar sidans företrädare hade bort förstå att vetot grundades på den omständigheten eller om arbetsgivar sidan på annat sätt kunde lastas för den uppkomna situationen. Domstolen ansåg att så var fallet och uttalade bl.a. följande.

Lika väl som arbetstagsidans måste försöka klargöra de närmare grunderna för vetot så måste arbetsgivar sidan 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 arbetsgivar sidan i vissa fall bör kontakta arbetstagsidans 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 vetoförklaringen 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 måleriarbetet skulle åsidosättas.

Förbundets ståndpunkt vid vetoförklaringen om att bolagets tilltänkta inhyrning skulle strida mot vad som var allmänt godtaget 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 godtaget 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 förhandlingsskyldigheten 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 inhyring 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 Målareförbundet yrkande om allmänt skadestånd för brott mot 39 § medbestämmandelagen.
2. Arbetsdomstolen förpliktar M.J. & Son Måleri i Borås AB att till Svenska Målareförbundet 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