

aktuell arbetsrätt

MÅNADSRAPPORT AUGUSTI 2023

augustirapporten innehåller följande dom

- AD 2023 nr 46, som handlar om kollektivavtalstolkning – gemensam partsvilja och ordalydelseprincipen, s 1

De Bästa Hälsningar



Tommy Iseskog

Dom från Arbetsdomstolen augusti 2023

1. AD 2023 nr 46

Fallet, som handlar om kollektivavtalsstolkning – gemensam partsvilja och ordalydelseprincipen, refereras ingående på vita blad

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2023-08-30

Dom nr 46/23
Mål nr A 137/21

KÄRANDE

Svenska Målareförbundet, 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 Gävle
Ombud: arbetsrättsjuristerna Henrik Olander och Bengt Johansson,
SN Process Aktiebolag, 114 82 Stockholm

SAKEN

kollektivavtalsbrott

Bakgrund

Mellan Svenska Målareförbundet (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, byggnadmålning, linjemålning och blästring. I januari 2021 arbetade 21 personer hos bolaget, varav åtminstone 16 var arbetare som omfattades av måleriavtalet. En av arbetarna var utlörd målare.

I enlighet med måleriavtalet genomförs årligen på företagsnivå s.k. utläggningsförhandlingar, där utläggning av löneökningar för de utlärda 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 förhandlings-sammanträde 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 anför 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 rostskyddsmålare 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.

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 hävdad 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 hävdad att bestämmelsen har tillämpats i enlighet med deras respektive uppfattning i tvistefrågan. Deras respektive ståndpunkter har i allt väsentligt bekräftats av förhörsparterna. 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 avtalslutande 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 förbun-

det, 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 Målareförbundet 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

**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.