

aktuell arbetsrätt

MÅNADSRAPPORT JANUARI 2024

januarirapporten innehåller följande domar

- AD 2024 nr 1, som handlar om avskedande vid påstående om sexuellt ofredande, s 1
- AD 2024 nr 11, som handlar om kollektivavtalsbrott och skadestånd vid kollektivavtalsbrott, s 3

De Bästa Hälsningar



Tommy Iseskog

Domar från Arbetsdomstolen januari 2024

1. AD 2024 nr 1

Fallet, som handlar om avskedande vid påstående om sexuellt ofredande, refereras ingående på vita blad

2. AD 2024 nr 2

Tredskodom

3. AD 2024 nr 3

Tredskodom

4. AD 2024 nr 4

Förlikning

5. AD 2024 nr 5

Tredskodom

6. AD 2024 nr 6

Tredskodom

7. AD 2024 nr 7

Tredskodom

8. AD 2024 nr 8

Tredskodom

9. AD 2024 nr 9

Tredskodom

10. AD 2024 nr 10

Tredskodom

11. AD 2024 nr 11

Fallet, som handlar om kollektivavtalsbrott och skadestånd vid kollektivavtalsbrott, refereras ingående på vita blad

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2024-01-10
Stockholm

Dom nr 1/24
Mål nr B 30/23

KLAGANDE

Taxi Tjutebro AB, 556974-2512, Gamla Tågarpsvägen 846, 267 77 Ekeby
Ombud: juristerna Michael Jensen och Jakob Lindholm, Arbetsrättsbyrån
MBL 11, Medicon Village, 223 81 Lund

MOTPART

A.A.A.

Ombud och biträde enligt rättshjälpslagen: advokaten Michael Pålsson,
Advokatfirman Juhlin & Partners KB, c/o Mottagningskontor Lund,
Henckels Torg 4, 252 36 Helsingborg

SAKEN

skadestånd med anledning av avskedande

ÖVERKLAGAT AVGÖRANDE

Helsingborgs tingsrätts dom den 13 februari 2023 i mål nr T 3134-22

Tingsrättens dom, se bilaga (uteslutes här).

Yrkanden m.m.

Taxi Tjutebro AB (bolaget) har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska ogilla A.A.A:s talan, med undantag för medgivna 10 000 kr i allmänt skadestånd. Bolaget har vidare yrkat att det ska befrias från skyldigheten att ersätta A.A.A. för rättegångskostnader i tingsrätten och för egen del yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i både tingsrätten och Arbetsdomstolen.

A.A.A. har i första hand bestritt ändring och i andra hand gjort gällande att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att i vart fall betala honom 30 000 kr i ekonomiskt skadestånd och 5 000 kr i allmänt skadestånd. Han har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Målet har avgjorts utan huvudförhandling. Parterna har till stöd för sin talan i Arbetsdomstolen anfört detsamma som antecknats i tingsrättens dom. Parterna har i Arbetsdomstolen åberopat samma bevisning som i tingsrätten. Arbetsdomstolen har tagit del av ljud- och bildinspelningarna av förhören i tingsrätten.

Domskäl

Arbetsdomstolen kommer till samma slutsats som tingsrätten när det gäller frågan om det funnits skäl att skilja A.A.A. från hans anställning. Det har därmed funnits varken skäl att avskeda A.A.A. eller saklig grund för att säga upp honom. I fråga om det ekonomiska skadeståndet konstaterar Arbetsdomstolen att A.A.A. har gjort vad han har kunnat för att hitta en annan anställning. I likhet med tingsrätten anser Arbetsdomstolen därmed att A.A.A. har rätt till ekonomiskt skadestånd. Även i fråga om det allmänna skadeståndets storlek och rättegångskostnaderna i tingsrätten kommer Arbetsdomstolen till samma slutsatser som tingsrätten.

Tingsrättens dom ska därmed fastställas.

Vid denna utgång har bolaget förlorat målet också i Arbetsdomstolen. Bolaget ska därför förpliktas att betala A.A.A:s rättegångskostnader i Arbetsdomstolen. Den av rättshjälpsbiträdet begärda ersättningen för arbetet i Arbetsdomstolen är skälig.

Domslut

1. Arbetsdomstolen fastställer tingsrättens dom i överklagade delar.
2. Arbetsdomstolen fastställer ersättning enligt rättshjälpslagen till Michael Pålsson med 29 059 kr. Av beloppet avser 23 247 kr ombudsarvode och 5 812 kr mervärdesskatt.
3. Taxi Tjutebro AB ska ersätta A.A.A:s rättshjälpskostnader i Arbetsdomstolen enligt den fördelning som Rättshjälpsmyndigheten bestämmer.

Ledamöter: Sören Öman, Ulrika Stenbeck Gustavson, Albin Falkmer, Antje Dederling, Karl Pfeifer, Malin Sjunnebo och Dag Andersson. Enhälligt.

Rättssekreterare: Lina Cajvert

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2024-01-31
Stockholm

Dom nr 11/24
Mål nr A 108/21

KÄRANDE

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

SVARANDE

1. Föreningen Byggföretagen i Sverige (för ej talan), Box 5054, 102 42 Stockholm
2. APM Construction SIA, 502071-7129, LV 40103514056, Zeltinu iela, 63, LV-1035, Riga, Lettland
Ombud för 2: advokaten Annika Elmér, Gro Advokatbyrå, Box 16126, 103 23 Stockholm

SAKEN

allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott m.m.

Bakgrund

APM Construction SIA (bolaget) är ett lettiskt byggbolag som startade sin verksamhet 2012. Under perioden den 1 januari 2019–25 november 2020 utförde bolaget byggnadsarbeten i bl.a. Skåne. Bolaget utförde arbetet med egna anställda med hemvist i Lettland. Under 2019 och 2020 hade bolaget 82 årsarbetstagare (i genomsnitt 41 årsarbetstagare per år).

Mellan Föreningen Byggföretagen i Sverige (Byggföretagen) och Svenska Byggnadsarbetareförbundet (förbundet) gäller kollektivavtal. Från och med 2013 var bolaget bundet av byggavtalet genom hängavtal med förbundet. Bolaget sade upp hängavtalet 2016, då bolaget i stället blev medlem i Byggföretagen. Bolaget var medlem i Byggföretagen till och med den 31 december 2018. Bolaget var därigenom bundet av byggavtalet till och med den 25 november 2020.

Förbundet har inte haft några medlemmar anställda hos bolaget under den period som är aktuell i målet, dvs. den 1 januari 2019–25 november 2020.

Tvisten

Tvist har uppstått mellan parterna om bolaget under perioden den 1 januari 2019–25 november 2020 gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott genom att inte iaktta byggavtalets olika ersättningsregler i form av timlön, övertidsersättning, ersättning för obekväm arbetstid, helglön, ersättning för arbetstidsförkortning och semesterlön samt byggavtalets regler om arbetstidens förläggning och

övertid. Parterna är även oense om skadestånd kan utgå på grund av kollektivavtalsbrott, då kollektivavtalets förhandlingsordning inte var tillämplig och om storleken på ett eventuellt skadestånd.

Yrkanden och inställning

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till förbundet betala allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott med

1. 17 300 000 kr för brott mot byggavtalets bestämmelser om timlön,
2. 1 900 000 kr för brott mot byggavtalets bestämmelser om övertidsersättning och ersättning för obekväm arbetstid,
3. 1 300 000 kr för brott mot byggavtalets bestämmelser om helglön,
4. 700 000 kr för brott mot byggavtalets bestämmelser om arbetstidsförkortning,
5. 4 700 000 kr för brott mot byggavtalets bestämmelser om semesterlön,
6. 100 000 kr för brott mot byggavtalets bestämmelser om arbetstidens förläggning,
7. 100 000 kr för brott mot byggavtalets bestämmelser om övertid.

Förbundet har yrkat ränta enligt 6 § räntelagen från delgivning av stämning, den 28 september 2021, till dess betalning sker.

Bolaget har i första hand yrkat att Arbetsdomstolen ska avvisa förbundets talan.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att talan inte ska avvisas, har bolaget bestritt förbundets talan. Bolaget har medgett att det i strid med byggavtalet inte har betalat någon ersättning för arbetstidsförkortning eller ersättning för helglön. Bolaget har vitsordat sättet att beräkna arbetstidsförkortningen respektive helglönen vid heltidsarbete i Sverige i och för sig.

Bolaget har inte vitsordat några belopp avseende allmänna skadestånd, men har vitsordat sättet att beräkna räntan.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att bolaget är skadeståndsskyldigt, har bolaget yrkat att skadestånden ska jämkas till noll.

Förbundet har bestritt bolagets avvsningsyrkande samt att det föreligger jämkningsskäl.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Domskäl

Bakgrund och tvisten

Bolaget, som är ett lettiskt byggbolag, tecknade ett s.k. hängavtal till byggavtalet år 2013. Hängavtalet upphörde att gälla år 2016 då bolaget blev medlem i Byggföretagen. Efter att Byggföretagen ändrat sina medlemsvillkor upphörde bolagets medlemskap den 31 december 2018. Bolaget var dock bundet av byggavtalet till och med den 25 november 2020.

Under perioden den 1 januari 2019–25 november 2020 utförde bolaget byggnadsarbeten på byggprojekt i bl.a. Skåne. Arbetet utfördes med bolagets egna anställda, vilka hade hemvist i Lettland. År 2020 inledde förbundet ett granskningsärende avseende de anställningsvillkor som tillämpades av bolaget för arbetstagarna på byggprojekten i Skåne. Förbundet hade inga medlemmar bland arbetstagarna.

Enligt förbundet fick det av bolaget del av underlag för granskningen i form av lönespecifikationer (dock ej för hela 2019), anställningsbevis och laglönelistor, som innehöll uppgifter om bl.a. villkoren för bolagets samtliga arbetsställen i Skåne för åren 2019 och 2020. Förbundet fick dock inte bl.a. efterfrågade inbetalningar på individnivå till Fora, anställningsbevis på lettiska eller laglönelistor för 2019. Enligt förbundet visar det material som förbundet fick del av, att bolaget inte följt byggavtalet på flera punkter.

Bolaget har medgett att det under den period som är aktuell i målet varit skyldigt att tillämpa bestämmelserna i byggavtalet. Bolaget har dock anfört att det länge var oklart för bolaget om kollektivavtalet gällde trots att medlemskapet i Byggföretagen hade upphört, eftersom förbundet först i april 2020 bekräftade att så var fallet. Bolaget har vidare gjort gällande att det, trots osäkerheten avseende avtalsbundenheten, har fullföljt sina förpliktelser gentemot arbetstagarna enligt byggavtalet, såväl som följt de regler som följer av lettisk rätt. Bolaget har därutöver anfört att förbundet fått del av allt granskningsunderlag som efterfrågats.

Mellan parterna är tvistigt om bolaget gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott genom att inte iaktta byggavtalets regler om arbetstidens förläggning och övertid samt byggavtalets olika ersättningsregler i form av timlön, övertidsersättning, ersättning för obekvämlig arbetstid, helglön, ersättning för arbetstidsförkortning och semesterlön.

Därutöver råder tvist om förbundets talan ska avvisas på grund av bristande talerätt och om storleken på ett eventuellt skadestånd.

Ska förbundets talan avvisas?

Bolaget har i första hand yrkat att Arbetsdomstolen ska avvisa förbundets talan. Som skäl för avvisningsyrkandet har bolaget sammanfattningsvis anfört att förbundet saknar talerätt, eftersom frågorna i målet inte har tvisteförhandlats enligt vare sig byggavtalet eller medbestämmandelagen. Bolaget har därvid gjort gällande att eftersom kollektivavtal inte var tillämpligt när förbundet väckte talan mot bolaget, hade förbundet inte möjlighet att begära förhandling enligt kollektivavtalet, dvs. inte möjlighet att rättsligt kvalificera talan om allmänt skadestånd.

Arbetsdomstolen kom i beslut den 17 maj 2022 fram till, att eftersom det inte fanns någon skyldighet för förbundet att påkalla förhandling enligt vare sig medbestämmandelagen eller byggavtalets förhandlingsordning, det inte fanns skäl för att avvisa förbundets talan.

Det som bolaget nu fört fram föranleder ingen annan bedömning. Bolagets yrkande om avvisning ska därmed lämnas utan bifall.

Har bolaget agerat i strid med byggavtalets arbetstidsregler?

I § 2 i byggavtalet finns regler om arbetstid. Av punkten 1.1 och 1.4 följer bl.a. att ordinarie arbetstid är 40 timmar per helgdagsfri vecka och att den ordinarie arbetstiden är åtta timmar per dag, måndag till och med fredag, kl. 06.30–17.00. Genom skriftlig överenskommelse med en representant för arbetslaget kan arbetstiden förläggas på annat sätt under tiden måndag till och med söndag med början tidigast kl. 05.00 och slut senast kl. 24.00. Arbetstiden kan i sådana fall läggas ut med i genomsnitt 40 timmar per vecka, beräknat på en fyraveckorsperiod (totalt 160 timmar).

Av § 2 punkten 1.3 framgår bl.a. att nyss nämnda bestämmelser inte utgör hinder för att arbetsgivaren och enskild arbetstagare träffar en individuell överenskommelse om annan ordinarie arbetstidsförläggning för arbetstagaren. Sådan individuell arbetstidsöverenskommelse kan vara tidsbegränsad eller gälla tillsvidare och arbetstiden kan då förläggas måndag till och med söndag mellan kl. 05.00 och kl. 24.00. Överenskommelsen ska vara skriftlig, om den gäller under en period om fyra veckor eller längre tid.

Det är ostridigt att bolagets anställda i viss utsträckning arbetade även på lördagar, dvs. utanför den ordinarie arbetstiden. Att så var fallet framgår även av tidrapporter för april, juni och juli 2020 som åberopats av båda parter, och har bekräftats i förhör av bolagets ägare, D.Z.. Bolaget har uppgett att det var en förutsättning för många av de anställda att de fick arbeta även på lördagar, eftersom de då kunde vara lediga och åka hem till Lettland en vecka per månad. Till stöd för att bolaget inte agerade i strid med byggavtalets arbetstidsregler har bolaget åberopat skriftliga överenskommelser om arbetstidens förläggning. D.Z. har uppgett att dessa överenskommelser undertecknades av en representant som de övriga arbetstagarna valt, vilket bekräftats av den tidigare projektledaren vid bolaget, A.P. Både D.Z. och A.P. har vidare uppgett att de skriftliga överenskommelserna kompletterades av individuella rotationsscheman, som uppdaterades månatligen och fanns uppsatta på varje arbetsplats. Bolaget har vidare gjort gällande att det under alla förhållanden hade träffats muntliga överenskommelser om arbetstidens förläggning mellan bolaget och enskilda arbetstagare och att då förbundet inte haft några medlemmar anställda hos bolaget, kunde just dessa arbetstagare träffa muntliga överenskommelser om avvikelser i byggavtalet utan hinder av 27 § medbestämmandelagen.

Förbundet har bestritt att de skriftliga överenskommelserna faktiskt utgör arbetstidsöverenskommelser i byggavtalets mening, eftersom de inte undertecknats av en representant för arbetstagarna. Om Arbetsdomstolen skulle finna att det träffats sådana överenskommelser, står dessa, enligt förbundets mening, i strid med byggavtalet eftersom de inte innehåller ett dagligt schema, ett angivande av veckoarbetstidsmättet och eller ett fast fyraveckorsschema.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

D.Z:s och A.P:s uppgifter om att de skriftliga överenskommelserna undertecknades av representanter för arbetstagarna får i och för sig godtas. Enligt Arbetsdomstolens mening kan dock överenskommelserna inte i övrigt anses uppfylla de krav på sådana överenskommelser som följer av byggavtalet. Överenskommelserna framstår som en sorts ramavtal utan närmare detaljer om vilka arbetsvillkor som gäller för de berörda arbetstagarna. Att, som bolaget enligt egen uppgift gjort, sätta upp scheman med arbetstagarnas närmare arbetstider på arbetsplatsen, kan inte heller anses utgöra en överenskommelse om arbetstidens förläggning. Bolaget har heller inte visat att det ingåtts muntliga överenskommelser mellan bolaget och arbetstagarna, som uppfyller byggavtalets krav.

Arbetsdomstolen finner således visat att bolaget inte följt byggavtalets regler om ordinarie arbetstid och om arbetstidens förläggning.

Har bolaget agerat i strid med byggavtalets övertidsregler?

Som framgått ovan är ordinarie arbetstid enligt byggavtalet 40 timmar per helgdagsfri vecka, och arbetstiden kan läggas ut i genomsnitt 40 timmar per vecka beräknat på en fyraveckorsperiod (totalt 160 timmar).

I § 2 punkten 6.1 i byggavtalet finns bestämmelser om förläggning av och ersättning för övertidsarbete. Av denna bestämmelse följer bl.a. följande. När arbetet av särskilda skäl kräver det, kan arbete utföras på övertid. Innan sådant övertidsarbete utförs, ska överenskommelse träffas mellan arbetsledning och berörd arbetstagarare.

Förbundet har anfört följande. Särskilda skäl för att arbeta övertid föreligger inte. Bolaget kom inte överens med arbetstagarna om att de skulle arbeta övertid. Bolaget förlade kontinuerligt, utan överenskommelse med arbetstagarna, deras arbetstider måndag–lördag varje vecka. Arbetstagarna arbetade vid flera tillfällen mer än 40 timmar per helgdagsfri vecka. Till stöd för sitt påstående har förbundet åberopat tidrapporter från bolaget avseende månaderna april, juni och juli 2020.

Bolaget har invänt och anfört följande. Det förekom inte något övertidsarbete, eftersom bolaget hade träffat överenskommelser med representanter för arbetslagen avseende förläggning av arbetstiden i enlighet med § 2 punkten 1.1 byggavtalet. Arbete utfördes som utgångspunkt åtta timmar per dag, måndag till fredag. I vissa projekt, och om önskemål fanns, kunde dock arbete utföras på lördagar. Arbetstagarna arbetade inte mer än 160 timmar per månad.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Av tidrapporterna framgår bl.a. följande. Vid arbetsplatserna Aktern, Halvslaget, Helgonagården, Domstolen, Sockerbruket, Solkatten och Kronetorp KV4 arbetade 41 arbetstagarare på långfredagen den 10 april och 29 arbetstagarare annandag påsk, den 13 april. Vid arbetsplatserna Domstolen, Sockerbruket, Solkatten, Kronetorp KV4, Vellinge och Aktern arbetade 22 arbetstagarare på nationaldagen den 6 juni och 52 arbetstagarare på midsommaraftonen den 19 juni.

Vidare framgår av D.Z:s uppgifter att bolaget under den omtvistade tiden synes ha tillämpat samma struktur för arbetstidens förläggning. Det vill säga, att de anställda i viss utsträckning utförde arbete utöver det ordinarie arbetstidsmåttet, för att sedan vara lediga en längre period. Detta får också stöd i de arbetstidsöverenskommelser som bolaget åberopat, som är daterade både åren 2019 och 2020, och som alla anger att arbetstiden kan förläggas måndag till och med söndag mellan kl. 05.00 och kl 24.00.

Av ovan nämnda tidrapporter och genom D.Z:s uppgifter finner Arbetsdomstolen visat att visst övertidsarbete förekommit. För att övertidsarbete ska få utföras krävs både att det förelegat särskilda skäl för detta, och att överenskommelse om övertidsarbete träffats. Arbetsdomstolen har i det föregående kommit fram till att några giltiga överenskommelser om arbetstidens förläggning inte hade träffats. Arbete som utfördes utöver det ordinarie arbetstidsmåttet utgör således övertidsarbete. Bolaget har inte påstått att det skulle föreligga några särskilda skäl som fordrat övertidsarbete. Arbetsdomstolen finner därmed visat att bolaget inte följt byggavtalets regler om övertid.

Har bolaget betalat avtalsenlig timlön?

Förbundet har gjort gällande följande. Bolaget gjorde en förtjänst om 17 182 500 kr genom att utbetala felaktig lön. Beloppet motsvarar skillnaden mellan vad bolaget borde ha betalat i timlön och vad som faktiskt betalades under den i målet aktuella perioden. Timlönen ska i första hand vara 208 kr från och med den 1 maj 2020, och dessförinnan 204 kr, enligt en lokal överenskommelse mellan parterna. I andra hand ska den centralt fastställda utbetalningslönenivån på orten tillämpas, vilket var 191 kr per timme för år 2019 och 194 kr per timme för år 2020. Fördelningstalet 0,88 ska tillämpas på alla arbetstagares löner. Uträkningen av vad bolaget betalat i lön är baserad på vad bolaget betalat i sociala avgifter i Lettland under år 2019. Det är riktigt att uträkningen inte med säkerhet kan sägas utvisa vad bolaget betalade i timlön till de anställda som omfattats av förbundets granskning. Denna brist är dock ett resultat av att bolaget underlät att delge förbundet underlag som var nödvändigt för att göra en fullständig granskning av bolaget, och borde därmed falla tillbaka på bolaget.

Bolaget har gjort gällande följande. De sociala avgifterna kan inte läggas till grund för en beräkning av bolagets utgående löner i Skåne under den aktuella perioden eftersom de sociala avgifterna avsåg samtliga bolagets anställda, dvs. även administrativ personal i Lettland och arbetstagare som var anställda på projekt utanför Skåne. Det är inte riktigt att bolaget underlät att delge förbundet underlag som förbundet efterfrågade. Den åberopade löneöverenskommelsen är ogiltig eftersom den inte undertecknades av båda parter under den tid som byggavtalet var gällande mellan parterna. De lönenivåer som gällde enligt byggavtalet var 186 kr per timme till och med den 30 april 2019, och därefter 191 kr per timme under tiden den 1 maj 2019–30 april 2020. Det är riktigt att fördelningstalet 0,88 ska tillämpas på alla arbetstagares löner. Arbetstagarna hade en individuell rätt att kräva och driva talan mot bolaget för utfäende av eventuell lön.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Förbundet har till stöd för sitt påstående om att för låga löner betalades återoplat uppgifter i bolagets årsredovisningar för år 2019, som hämtats från den lettiska kreditupplysningsjätten Lursoft. Därutöver har bolaget återoplat vittnesförhör med ombudsmannen J.D., som deltog i granskningsärendet, och som uppgett bl.a. följande. Trots att förbundet vid upprepade tillfällen begärde granskningsunderlag och kompletteringar från bolaget, gav bolaget inte förbundet allt det underlag som förbundet efterfrågade. När förbundet exempelvis fick del av lönespecifikationer var de på lettiska och innehöll konstiga tecken, samt saknade vissa relevanta uppgifter. Förbundet ansåg sig därför nödgat att använda andra metoder för att räkna ut bl.a. vad bolaget betalat i lön till sina anställda.

Bolaget har till stöd för sitt påstående om att avtalsenliga löner betalats återoplat tidrapporter för april, juni och juli 2020 samt lönespecifikationer och banköverföringar från bolaget till ett antal anställda under 2019 och 2020.

Det är, enligt Arbetsdomstolens mening, svårt att utifrån det presenterade underlaget få en överblick över vad bolaget betalade i timlön. Enligt domstolens mening får dock underlaget anses visa att timlöner, som överstiger lönenivåerna enligt såväl löneöverenskommelsen som de centralt fastställda utbetalningsnivåerna, betalades under de perioder och till de anställda som underlaget avser. Någon fullständig bedömning av vilka löner som betalades till bolagets anställda under den i målet aktuella perioden går emellertid inte att göra utifrån det presenterade underlaget.

Arbetsdomstolen finner i och för sig att J.D:s vittnesmål ger stöd för förbundets påstående att bolaget brast i att medverka i granskningen. Det kan vidare ifrågasättas varför bolaget inte, om avtalsenliga löner faktiskt betalades, har kunnat presentera ett fullständigt underlag till stöd för detta. På grund av det bristande underlaget råder det, enligt Arbetsdomstolens mening, osäkerhet om bolaget betalade avtalsenliga löner. Någon skadeståndsskyldighet, avseende kollektivavtalsbrott eller brott mot 22 § utstationeringslagen på grund av underlåtenhet att överlämna granskningsunderlag, har emellertid inte gjorts gällande av förbundet. Enligt Arbetsdomstolens mening kan inte det bristfälliga löneunderlaget, tillsammans med uppgifter från bolagets årsredovisning, anses ge ett tillräckligt stöd för att bolaget betalade för låga löner. Ännu mindre kan det anses vara klarlagt att skillnaden mellan avtalade och utbetalade löner uppgår till det belopp som förbundet påstått.

Sammantaget finner Arbetsdomstolen det därmed inte visat att bolaget inte skulle ha betalat avtalsenlig timlön. Vid denna utgång finns det inte skäl att bedöma vilken lönenivå parterna ska anses ha avtalat.

Har bolaget betalat övertidsersättning och ersättning för obekvämt arbetstid i enlighet med byggavtalets regler?

Av § 2 punkten 6.1 byggavtalet framgår när övertidsersättning ska utgå, och att övertidsersättning betalas med 30, 50, 70 eller 100 procent av utgående lön, beroende på när övertiden infaller.

Av § 2 punkten 5 byggavtalet framgår att obekvämt arbetstid infaller under olika tidpunkter på dygnet och ersätts per timme med 20, 40 eller 70 procent av utgående lön. Det framgår vidare att ersättning för obekvämt arbetstid inte utges vid övertidsarbete.

Förbundet har gjort gällande att övertidsarbete och arbete på obekvämt arbetstid förekommer med i genomsnitt 20 timmar per månad och arbetstagar, och att bolaget underlåtit att betala ersättning för sådant arbete med i genomsnitt 91 kr per timme (50 procent av timlönen), totalt motsvarande ett belopp om 1 790 880 kr.

Bolaget har gjort gällande att övertidsarbete inte utfördes. Enligt bolaget förekommer det emellertid att arbetstagar arbetade på obekvämt arbetstid men bolaget betalade då kollektivavtalsenlig ersättning för detta. Bolaget har också anfört att arbetstagar hade en individuell rätt att kräva och driva talan mot bolaget för utfäende av eventuell övertids- eller ob-ersättning.

Till stöd för att ersättning för arbete på obekvämt arbetstid betalades har bolaget åberopat tidrapporter, lönespecifikationer och banköverföringar. Vidare har D.Z. i förhör under sanningsförsäkran uppgett att den av posterna på de lettiska lönespecifikationerna som översatts till "övrig ersättning" avser ersättning för obekvämt arbetstid. Enligt bolaget är det riktigt att ersättning för övertid och obekvämt arbetstid ska beräknas som 50 procent av timlönen.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Såvitt gäller ersättning för arbete på obekvämt arbetstid framgår det inte av underlaget i målet vilka tider de anställda har arbetat. Vidare har bolaget åberopat underlag som ger stöd för att ersättning för arbete på obekvämt arbetstid i vart fall i viss mån har utgått. Mot denna bakgrund finner Arbetsdomstolen det inte, i strid med bolagets förnekande, visat att bolaget underlåtit att utge sådan ersättning.

Vad gäller övertidsersättningen har Arbetsdomstolen i det föregående funnit att bolaget inte följt byggavtalets regler om övertid genom att ett antal arbetstagar arbetat långfredagen, annandag påsk, nationaldagen och midsommaraftonen 2020 och genom att bolaget har tillämpat en struktur för arbetstidens förläggning där arbetstagar i viss utsträckning utfört arbete utöver det ordinarie arbetstidsmåttet, för att sedan vara lediga en längre period.

Med hänsyn till den begränsade utredningen i målet kan det dock svårligen slås fast exakt hur många timmar övertidsarbete som utförts. Att enskilda arbetstagar har haft en individuell rätt att i efterhand kräva ersättning enligt utstationeringslagen, innebär inte att bolaget varit undantaget från skyldigheten enligt byggavtalet att utge sådan ersättning.

Sammantaget finner Arbetsdomstolen därmed visat att bolaget inte betalat övertidsersättning i enlighet med byggavtalets bestämmelser men att det inte är visat att bolaget underlåtit att betala ersättning för arbete på obekvämt arbetstid i enlighet med byggavtalets bestämmelser.

Har bolaget betalt helglön i enlighet med byggavtalets bestämmelser?

Av § 4 punkten 4.1 byggavtalet framgår bl.a. följande. Helglön utges för trettondagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelsfärdsdag, nationaldagen, midsommarafton, julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton och nyårsdagen som infaller på en vardag (måndag till fredag). Vid heltidsarbete ska helglön utges för åtta timmar och motsvara utgående timlön för åtta timmar oavsett om arbetstagaren skulle ha arbetat fler eller färre antal timmar aktuell dag. Helglön utges inte när arbete utförs på helglöneberättigad dag. Om enstaka arbetstimmar utförs på helgdag, dock högst två timmar per helgdag, utges både lön för arbetad tid och helglön för åtta timmar. Utförs arbete mer än två timmar reduceras helglöneersättningen i förhållande till arbetad tid. Vid lägre arbetstidsmått än heltid utbetalas helglön i förhållande till arbetstidsmättet. Helglön utges under förutsättning att den anställde för arbetsgivarens räkning arbetat för denne gällande full arbetstid närmst före och efter helgdagen. Viss närmare angiven frånvaro jämställs som arbetad tid.

Av § 4 punkten 4.2 framgår att för månadsavlönade ingår helglön i månadslönen.

Helglön enligt § 4 punkten 4.1 utgör således ersättning till den som har timlön, och som inte arbetar på någon av nämnda helgdagar, till skillnad från den som har månadslön och får sin månadslön trots att ovannämnd helgdag infaller under månaden.

Förbundet har gjort gällande följande. Vid granskningen konstaterades att bolaget inte betalat någon helglön överhuvudtaget under åren 2019 och 2020. Förutsatt att det i genomsnitt infaller tio helgdagar per år skulle bolaget ha betalat helglön till 82 årsarbetstagare med 183 kr per timme under åtta timmar per dag under tio helgdagar/år, sammanlagt 1 200 480 kr.

Bolaget har anfört följande. Det är riktigt att det inte betalade någon helglön till de anställda. Många av arbetstagarna arbetade inte heltid i Sverige, och hade därför inte rätt till helglön. Vidare hade de anställda en individuell rätt att kräva och driva talan mot bolaget för utfående av eventuell helglön. Förbundet kan inte därutöver också ha rätt att erhålla motsvarande belopp i form av allmänt skadestånd. Sättet att beräkna helglönen vid heltidsarbete i Sverige är i och för sig riktig.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Förbundet har till stöd för sitt påstående om utebliven helglön åberopat tidrapporter från bolaget för april, juni och juli 2020. Därutöver har förbundet åberopat förhör med ombudsmannen J.D., till styrkande av hur förbundets granskning av bolaget gått till och hur den uteblivna helglönen beräknats.

År 2020 inföll långfredagen den 10 april, annandag påsk måndagen den 13 april, nationaldagen lördagen den 6 juni och midsommaraftonen fredagen den 19 juni.

Av tidrapporterna framgår att 45 arbetstagare vid arbetsplatserna Domstolen, Sockerbruket, Solkatten, Kronetorp KV4, Vellinge och Aktern inte arbetade den 6 juni. Av de 45 arbetstagare, som inte arbetade den 6 juni, hade 19 arbetstagare arbetat vardagen närmast före och närmast efter helgdagen. En arbetstagare, nr 2 (JÄ.) vid arbetsplatsen Vellinge hade arbetat åtta timmar torsdagen den 5 juni och åtta timmar lördagen den 7 juni. De övriga hade arbetat åtta timmar torsdagen den 5 juni och åtta timmar måndagen den 8 juni. De hade således rätt till helglön för den nationaldagen den 6 juni 2020.

Av tidrapporterna framgår vidare att, av de arbetstagare som inte arbetade på långfredagen, hade arbetstagaren nr 1 (JE.), vid arbetsplatsen Kronetorp KV4, arbetat åtta timmar vardagen närmast före och närmast efter långfredagen nämligen den 9 och den 13 april. Han hade således rätt till helglön.

Ett antal arbetstagare arbetade kortare tid än åtta timmar på nationaldagen, midsommarafton och långfredagen. Det framgår inte av utredningen om de hade rätt till reducerad helglön för dessa dagar.

För övriga arbetstagare framgår det inte av utredningen att någon av dem skulle ha haft rätt till helglön eftersom de antingen inte avstod från arbete under aktuell helgdag eller för att det inte framgick om de arbetat för var och en gällande full arbetstid närmst före och efter helgdagen.

Av utredningen framgår således att bolaget inte betalat helglön för 20 arbetstagare avseende den 6 juni 2020 och en arbetstagare för långfredagen den 10 april. Av utredningen framgår inte att övriga arbetstagare haft rätt till helglön för långfredagen den 10 april, annandag påsk måndagen den 13 april, nationaldagen lördagen den 6 juni och midsommaraftonen fredagen den 19 juni.

Bolaget har invänt att många av arbetstagarna inte arbetade heltid i Sverige. Av byggavtalets bestämmelser framgår dock att vid lägre arbetstidsmått än heltid, utbetalas helglön i förhållande till arbetstidsmättet.

Att enskilda arbetstagare har haft en individuell rätt att i efterhand kräva ersättning för helglön enligt utstationeringslagen, innebär inte att bolaget varit undantaget från skyldigheten enligt byggavtalet att utge sådan ersättning.

Sammanfattningsvis kommer Arbetsdomstolen fram till att bolaget i strid med byggavtalets bestämmelser inte betalt helglön för 20 arbetstagare för nationaldagen, fredagen den 6 juni 2020, och för en arbetstagaren långfredagen den 10 april 2020.

Har bolaget följt byggavtalets bestämmelser om arbetstidsförkortning?

Det är ostridigt mellan parterna att bolaget inte betalat någon ersättning för arbetstidsförkortning till sina anställda under åren 2019 och 2020.

Förbundet har gjort gällande att bolaget därmed ska anses ha underlåtit att betala ersättning till 82 arbetstagare för 40 timmar med 183 kr per timme, totalt 600 240 kr.

Enligt bolaget är det riktigt att ersättning för arbetstidsförkortning ska betalas enligt byggavtalet. Bolaget har dock invänt att underlåtenheten att betala ersättning för arbetstidsförkortning inte föranleder någon skadeståndsskyldighet för bolaget mot förbundet, eftersom de enskilda arbetstagarna har haft en individuell rätt enligt 21 § utstationeringslagen att kräva bolaget på denna ersättning. Vidare har bolaget anfört att inte samtliga utstationerade arbetstagare arbetade på heltid i Sverige och att långt ifrån alla utstationerade arbetstagare i Sverige arbetade på ett sådant sätt som ger rätt till arbetstidsförkortning.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Av § 4 punkten 8.1 första stycket i byggavtalet följer att heltidsanställd arbetstagare som arbetat hela perioden den 1 april–31 mars intjänar rätt till arbetstidsförkortning med 40 timmar per år för intjänandeåret som börjar efter den 1 april. Av andra stycket följer att vid annan sysselsättningsgrad än heltid intjänas arbetstidsförkortning i proportion härtill.

Av § 4 punkten 8.4 byggavtalet följer bl.a. att om anställning upphör utan att arbetstidsförkortning har tagits ut eller om intjänad arbetstidsförkortning inte har tagits ut vid uttagsårets utgång, erhåller arbetstagare istället ersättning med utgående lön vid uttagsårets utgång eller tidpunkten för anställningens upphörande.

Parterna är överens om att byggavtalets regler om arbetstidsförkortning är tillämpliga i målet, att bolaget haft 82 årsarbetstagare under 2019–2020 och att bolaget inte har betalat någon ersättning för arbetstidsförkortning. Redan på grund av bolagets egna uppgifter – att inte samtliga utstationerade arbetstagare arbetade på heltid i Sverige och att långt ifrån alla utstationerade arbetstagare i Sverige arbetade på ett sådant sätt som ger rätt till arbetstidsförkortning – kan man, enligt domstolens mening, dra slutsatsen att ett antal av arbetstagarna har haft rätt till ersättning för arbetstidsförkortning. Att enskilda arbetstagare har haft en individuell rätt att i efterhand kräva ersättning för arbetstidsförkortning, innebär inte att bolaget varit undantaget från skyldigheten enligt byggavtalet att utge sådan ersättning.

Vid dessa förhållanden får det, enligt Arbetsdomstolens mening, anses utrett att bolaget inte följt byggavtalets bestämmelser i denna del.

Har bolaget underlåtit att betala semesterlön?

Enligt förbundet har bolaget inte betalat någon semesterlön alls till anställda under åren 2019 och 2020. Vid en sammanräkning av semesterunderlaget (månadslön, ersättning för obekvämt arbetstid, övertidsersättning, arbetstidsförkortning och helglön) har förbundet kommit fram till att bolaget enligt byggavtalets bestämmelser borde ha betalat semesterlön med 4 554 671 kr.

Bolaget har bestritt förbundets påstående och invänt att bolaget betalade semesterförmåner enligt både byggavtalet och lettisk lagstiftning. Till stöd för sin invändning har bolaget åberopat lönespecifikationer och banköverföringar. Bolaget har också åberopat förhör under sanningsförsäkran med D.Z., som

bekräftat att semesterlön betalades och förklarat var på lönespecifikationerna detta framgår.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Enligt bilaga I § punkten 1 byggavtalet uppgår semesterlön och semesterersättning till 13 procent av semesterlöneunderlaget. I semesterlöneunderlaget ingår månadslön samt övertids- och andra lönetillägg.

Bolaget har presenterat underlag till stöd för att semesterlön åtminstone i viss mån, och till vissa anställda betalades. Förbundet har inte presenterat något underlag som, mot bolagets nekande, visar att semesterlön inte betalades i enlighet med byggavtalets regler.

Arbetsdomstolen finner därmed inte visat att bolaget inte skulle ha betalt semesterförmåner enligt byggavtalets bestämmelser.

Skadeståndsskyldighet för kollektivavtalsbrott

Arbetsdomstolen har funnit att bolaget inte tillämpat byggavtalets regler om arbetstid och övertid på rätt sätt samt i viss utsträckning inte betalat avtalsenlig övertidsersättning, helglön och ersättning för arbetstidsförkortning (yrkandena 2 (del av), 3, 4, 6 och 7). Genom att inte göra det har bolaget gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott och ådragit sig skyldighet att betala allmänt skadestånd till förbundet.

Jämkning

Bolaget har yrkat, om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget är skadeståndsskyldigt, att skadestånden ska jämkas till noll. Som skäl för jämkningsyrkandet har bolaget fört fram sammanfattningsvis följande. Bolagets anställda har haft en individuell rätt enligt utstationeringslagen att kräva lön och andra ersättningar av bolaget. Det är därför oskäligt att tillerkänna förbundet en rätt till allmänt skadestånd motsvarande ett slags ekonomiskt skadestånd. Det har vidare förelegat en stor osäkerhet för bolaget om det var bundet av kollektivavtalet efter det att bolagets medlemskap i Byggföretagen hade upphört, eftersom förbundet inte förrän våren 2020 bekräftade att så var fallet. Därutöver överstiger de av förbundet yrkade skadestånden vida etablerad praxis. Bolaget har inte heller gjort den vinst förbundet gjort gällande.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Arbetsdomstolen ifrågasätter inte att det varit osäkert för bolaget om kollektivavtalet alltså gällde efter utslutningen från Byggföretagen. Eftersom bolaget gjort gällande att det trots osäkerheten tillämpat byggavtalet fullt ut, finner dock Arbetsdomstolen inte att detta förhållande utgör något skäl för jämkning. I aktuellt fall har förbundet inte haft några medlemmar anställda hos bolaget. Inte heller det förhållandet, att bolagets utstationerade arbetstagare enligt 21 § utstationeringslagen tidigare haft en självständig rätt att framställa krav grundade på

byggavtalet mot bolaget, utgör, enligt Arbetsdomstolens mening, skäl för jämning. Bolaget har inte gjort gällande att några sådana krav på ytterligare ersättning framställts.

Arbetsdomstolen finner således inte att det som bolaget framfört utgör skäl för att jämka det allmänna skadeståndet.

Skadeståndets storlek

Arbetsdomstolen har funnit att bolaget i viss utsträckning inte betalat avtalsenlig övertidsersättning och helglön, underlåtit att betala ersättning för arbetstidsförkortning samt inte tillämpat byggavtalets regler om övertid och arbetstid på rätt sätt (del av yrkande 2 samt yrkandena 3, 4, 6 och 7). Domstolen har dock inte funnit visat att bolaget gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott genom att inte betala korrekt timlön, ersättning för arbete på obekväm arbetstid och semesterlön (yrkandena 1, del av 2 och 5).

Enligt Arbetsdomstolens mening har de kollektivavtalsbrott bolaget gjort sig skyldigt till sådant samband med varandra att ett gemensamt skadeståndsbelopp bör bestämmas för dessa.

Det allmänna skadeståndets uppgift är att, där det är behövligt, effektivt avhålla från avsteg från vad lag och avtal innehåller. En viktig princip har angetts vara att det inte i något fall ska te sig lönsamt för en arbetsgivare att sätta arbetstagarnas rätt åt sidan från vad lag och avtal innehåller (se bl.a. prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 302). I enlighet med detta synsätt har Arbetsdomstolen i några fall dömt ut allmänt skadestånd med ett belopp beräknat på den vinst som arbetsgivaren beräknats ha gjort genom en oriktig tillämpning av regler om övertidsersättning (se AD 2018 nr 78 med däri gjorda hänvisningar). Av domstolens praxis framgår emellertid att skadeståndsbedömningen även i situationer där det är visat att arbetsgivaren gjort en förtjänst genom en oriktig lag- eller avtalsstillämpning, på sedvanligt sätt måste ske efter en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i målet (se AD 1978 nr 78 med däri gjorda hänvisningar).

I detta fall är det inte utrett vilken vinst bolaget kan ha gjort genom att tillämpa byggavtalet felaktigt. Det är dock genom J.D:s uppgifter klarlagt att detta bl.a. har berott på att bolaget inte medverkade fullt ut vid granskningen.

Förbundet har för brott mot kollektivavtalets bestämmelser om övertidsersättning (och ersättning för obekväm arbetstid, som lämnats utan bifall) yrkat 1 900 000 kr. För brott mot bestämmelsen om helglön har förbundet yrkat skadestånd med 1 300 000 kr, för brott mot bestämmelserna om arbetstidsförkortning med 700 000 kr, för brott mot bestämmelserna om övertid med 100 000 kr och för brott mot bestämmelserna om arbetstid med 100 000 kr.

Det har genomgående i målet varit förenat med svårigheter att fastställa vilka anställningsvillkor som tillämpats av bolaget, och i vilken mån bolaget har följt byggavtalets regler. På samma sätt är det svårt att utreda vilken eventuell vinst bolaget kan ha gjort genom att agera i strid med byggavtalet.

Arbetsdomstolen gör bedömningen att det allmänna skadeståndet – ersättning för den ideella skada som förbundet har åsamkats – för bolagets avtalsbrott bör bestämmas till 750 000 kr.

Ränta

Ränta på det allmänna skadeståndet ska, i enlighet med bolagets vitsordande, utgå från dagen för delgivning av stämning.

Rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har funnit att bolaget gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott på vissa av de punkter som förbundet gjort gällande, och att bolaget ska betala 750 000 kr i allmänt skadestånd, mot yrkade 26 100 000 kr. Förbundet har således vunnit endast en liten del av det allmänna skadestånd som yrkats och utredning har åberopats i fråga om det allmänna skadeståndets storlek. De yrkade allmänna skadestånden har vida överstigit de skadeståndsnivåer som framgår av tidigare praxis. Sett enbart till det utdömda beloppet är förbundet den huvudsakligen tappande parten. Sammantaget får förbundet anses ha förlorat målet till större del, varför förbundet ska förpliktas att ersätta bolaget för rättegångskostnader.

Bolaget har yrkat ersättning med 1 029 197 kr, varav 991 450 kr avser ombudsarvode och 37 747 kr avser utlägg. Förbundet har vitsordat 600 000 kr för ombudsarvode och vitsordat yrkat belopp avseende utlägg.

Förbundet har emellertid anfört att en viss del av förbundets kostnader har rört bolagets yrkande om avvisning av förbundets talan och framhållit att detta yrkande avslagits av domstolen i ett särskilt beslut.

Eftersom Arbetsdomstolen i särskilt beslut avslagit yrkandet om avvisning, har målet i den delen inte heller avgjorts genom det beslutet. Talan har således prövats även i den delen och, som framgått, avgjorts – till största delen – till förbundets nackdel. Det förhållandet, att bolaget inte har haft framgång med sin invändning om rättegångshinder, innebär, enligt Arbetsdomstolens mening, inte att det finns grund för att frångå huvudregeln om förlorande parts ansvar för motpartens rättegångskostnad (jfr AD 2008 nr 8).

Med hänsyn till utgången i målet bör förbundet förpliktas att ersätta bolagets rättegångskostnad med tre fjärdedelar, dvs. 771 898 kr, varav 743 588 kr avser ombudsarvode. Den ersättning som bolaget har yrkat är skälig.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår APM Construction SIA:s yrkande om att Svenska Byggnadsarbetareförbundets talan ska avvisas.

2. Arbetsdomstolen förpliktar APM Construction SIA att till Svenska Byggnadsarbetareförbundet betala allmänt skadestånd med 750 000 kr för

kollektivavtalsbrott, jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från den 28 september 2021 till dess betalning sker.

3. Svenska Byggnadsarbetareförbundet ska ersätta APM Construction SIA för dess rättegångskostnad med 771 898 kr, varav 743 588 kr avser ombudsarvode jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Carina Gunnarsson, Kerstin G Andersson, Dennis Lager, Lars Askelöf, Ann-Marie Stenberg Carlsson (skiljaktig) och Ella Niia (skiljaktig).

Rättssekreterare: Alice Burén

Ledamöterna Ann-Marie Stenberg Carlssons och Ella Niias skiljaktiga mening.

Till skillnad från majoriteten anser vi att förbundets sätt att beräkna vad bolaget har betalat i timlön till arbetstagare i Skåne under den i målet aktuella perioden får godtas. Bolaget har underlåtit att överlämna nödvändigt granskningsunderlag till förbundet. Förbundet har därmed inte haft något annat alternativ än att lägga uppgifter från offentliga källor till grund för sin granskning av bolaget. Vi menar att det sätt som förbundet lagt uppgifterna till grund för sin uträkning på ett tillräckligt tillförlitligt sätt utvisar att bolaget underlåtit att betala avtalsenliga löner och därmed sammanhängande ersättningar.

Överröstade i denna del är vi i övrigt ense med majoriteten.