

Fråga om en arbetsgivare gjort sig skyldig till kollektivavtalsbrott genom att underlåta att anvisa två målare personalutrymmen i form av vid respektive arbetsplats uppställd personalbod.

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2019-02-13  
StockholmDom nr 10/19  
Mål nr A 24/18**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. Lödde Måleri AB, 556786-8996, Transportvägen 12,  
246 42 Löddeköpinge  
Ombud för båda: advokaten Annika Elmér, EmpLaw Advokater AB,  
Humlegårdsgatan 4, 114 46 Stockholm

**SAKEN**

allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott

---

**Bakgrund**

Mellan Måleriföretagen i Sverige (Måleriföretagen) och Svenska Målareförbundet (förbundet) gäller kollektivavtal (måleriavtalet). Lödde Måleri AB (bolaget) är medlem i Måleriföretagen. T.T. och T.H. var anställda hos bolaget vid tiden för de aktuella händelserna. T.H. är fortfarande anställd där. De är båda medlemmar i förbundet.

Myresjöhus AB har bedrivit nyproduktion av hus på arbetsplatserna Saltviksvägen i Löddeköpinge och Flädersgatan i Eslöv. Bolaget har såsom entreprenör åt Myresjöhus AB låtit T.T. och T.H. utföra måleriarbete i husen; T.T. på Saltviksvägen den 7–9 mars 2017 och T.H. på Flädersgatan den 15 februari–21 mars 2017. Vid var och en av arbetsplatserna har det under dessa perioder funnits en personalbod – även kallad byggbod.

Twisten gäller om bolaget i enlighet med § 9 i arbetsmiljöavtalet har anvisat T.T. och T.H. att använda den personalbod som fanns på respektive arbetsplats som måltids- och klädrum med tvättmöjligheter (personalutrymme) i arbetsmiljöavtalets mening. Annat har inte påståtts än att personalbodarna i och för sig uppfyllde kraven på personalutrymme enligt arbetsmiljöavtalet. Om domstolen skulle finna att bolaget inte har gjort detta och därmed brutit mot kollektivavtalet, råder tvist om skadestånd ska utgå och i så fall med vilket belopp.

Till måleriavtalet i dess lydelse till och med den 30 april 2017 fanns bifogat ett arbetsmiljöavtal. Det sistnämnda avtalet innehöll bl.a. följande bestämmelser.

### **§ 1 Gemensamma utgångspunkter, mål och inriktning**

Arbetsmiljölagen förutsätter att arbetsgivare och arbetstagare samverkar för att uppnå en bra arbetsmiljö. Måleribranschens företag har många gemensamma arbetsmiljöfrågor beroende på bl.a. produktionsteknik, arbetsorganisation och skiftande arbetsplatser. Olika yrkesgrupper samt flera arbetsgivare är ofta verksamma på arbetsplatserna, vilket leder till samordningsproblem.

Utvecklingen inom måleribranschen med ny utrustning, nya metoder, nya material och nya konstruktioner innebär ständigt nya arbetsmiljöförutsättningar.

Parternas gemensamma syfte med detta avtal är att medverka till att minska sjukfrånvaro, arbetsolyckor, arbetssjukdomsfall och arbetsrelaterade sjuk- eller aktivitetsersättningar. Detta kan åstadkommas genom en helhetssyn på arbetsmiljöfrågorna, som en integrerad del av företagets produktionsprocess.

Parterna är genom detta avtal överens om att samarbetet i företagen mellan arbetsgivaren och de anställda skall utvecklas och stärkas. Samverkan sker i företagets skyddsorganisation enligt 6 kap i Arbetsmiljölagen. Företagets skyddsorganisation skall samarbeta med företagets MB-organisation.

Parterna noterar att ansvaret för arbetsmiljöfrågorna definieras i gällande lagstiftning på området.

### **§ 2 Samverkan mellan de centrala parterna**

Parterna är ense om att det centrala arbetsmiljörådet arbetar utifrån inriktningen i § 1.

Arbetsmiljörådets huvuduppgift är att handlägga arbetsmiljöfrågor av branschgemensam övergripande natur.

I arbetsmiljörådet skall beslut om partsgemensamma arbetsgrupper i särskilda frågor kunna fattas.

I arbetsmiljörådet ingår två representanter från vardera parten. Beslut skall tas i enighet.

### **§ 3 Samverkan i företagen**

Det övergripande arbetsmiljö-, anpassnings- och rehabiliteringsansvaret i det enskilda företaget ligger på företagsledningsnivå om inte annat följer av lagenligt beslut om delegation.

Utgångspunkt för samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare i dessa frågor är företagets skyddsorganisation. Skyddsombud utses bland de anställda vid företaget av lokal facklig organisation. Där skyddsombud

saknas utgörs arbetstagarnas representation av det regionala skyddsombudet. Respektive skyddsombud har rätt att verka inom hela företagets verksamhetsområde. Samarbete skall även ske med företagets MB-organisation. Skyddsronder skall genomföras gemensamt.

...

### § 9 Personalutrymmen

1. Det åligger arbetsgivaren att anvisa måltids- och klädrum med tvättmöjligheter enligt nedanstående alternativ. Omklädningsrum ska vara skilda för män och kvinnor om de behöver använda rummen samtidigt. Arbetsgivaren skall också tillhandhålla hygienartiklar som t ex tvål, rengöringsmedel, skyddskräm och handdukar.

1. Bodar – exempelvis vid byggarbetsplatser.
2. Fasta personalutrymmen – för större fastigheter – eller gemensamma för flera hus.
3. Tillfälliga personalutrymmen – exempelvis tvättstuga som inreds just för det aktuella arbetet.
4. Husvagnsmodellen.

Protokollsanteckning:

*Beträffande utformningen av ovanstående fyra alternativ hänvisas till parternas gemensamma broschyr "Äta, tvätta sig och byta om".*

...

### § 10 Tvister

Tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal handläggs i enlighet med § 14 i måleriavtalet.

---

### Yrkanden

Förbundet har yrkat att Lödde Måleri AB ska betala allmänt skadestånd med 100 000 kr till förbundet och med 25 000 kr till var och en av T.T. och T.H. På beloppen har yrkats ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning till dess betalning sker. Stämningen delgavs bolaget den 22 februari 2018.

Arbetsgivarparterna har bestritt förbundets yrkanden. Inga belopp har vitsordats men däremot har sättestat beräknat ränta vitsordats. Arbetsgivarparterna har vidare, för det fall Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget brutit mot kollektivavtalet, yrkat att skadeståndet ska jämkas till noll.

Förbundet har bestritt jämkning.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

---

Parterna har till utveckling av sin talan anfört i huvudsak följande.

## **Förbundet**

### *Kollektivavtalsregleringen*

Förbundet har alltid lagt fokus på arbetsmiljön, däribland frågor om personalutrymmen. Det fanns bestämmelser om personalutrymmen i kollektivavtalet redan 1951. Bestämmelsen om personalutrymmen har i dess nuvarande form funnits i kollektivavtalet sedan 1986. I måleriavtalet för perioden 1 april 1995–31 mars 1997 fanns den i § 11 Mom. c).

Under 1960-talet fanns en nationell företagshälsovård vid namn Bygghälsan. Under 1970–1990-talen hade byggbranschen ett gemensamt arbetsmiljöavtal som bl.a. reglerade företagshälsovård. Detta avtal upphörde dock 1993 samtidigt som Bygghälsan avvecklades. Bestämmelsen om personalutrymmen i § 11 Mom. c) i dåvarande måleriavtalet fanns dock alltså kvar.

Inför avtalsförhandlingarna 1995 hade förbundet tillsatt en arbetsmiljökommitté, varvid man bl.a. hade arbetat fram en kravspecifikation avseende arbetsmiljön. L.L., som var förbundets ansvarige för arbetsmiljöfrågorna och som sedermera blev förbundsordförande, skötte förhandlingarna i förhållande till arbetsgivarorganisationen. Arbetsgivarorganisationen företrädde vid förhandlingarna av T.B. Förbundet ville ha in bestämmelser om företagshälsovård, forskning och utveckling samt branschanpassa bestämmelserna i kollektivavtalet efter bl.a. arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Parterna enades bl.a. om att föra in samverkansbestämmelser i ett arbetsmiljöavtal. Detta byggde på arbetsmiljölagen och på att parterna skulle samverka för att uppnå en god arbetsmiljö. Eftersom det hade förekommit diskussioner om vem som hade ansvaret för arbetsmiljön, skrevs det in i arbetsmiljöavtalet att detta ansvar låg på arbetsgivaren. Arbetsgivarorganisationen krävde att skyddsorganisationen skulle handhas av företagets MB-organisation, vilket förbundet inte kunde gå med på. Man enades om att samverkan skulle ske inom skyddsorganisationen i enlighet med 6 kap. arbetsmiljölagen samt att de centrala parterna skulle samverka i branschövergripande frågor om arbetsmiljön.

Under avtalsförhandlingarna 1995 överlämnade arbetsgivarorganisationen ett förslag till arbetsmiljöavtal. Detta avtalsförslag, som byggde på Svenska Byggnadsarbetareförbundets arbetsmiljöavtal, låg till grund för de fortsatta förhandlingarna.

Vid avtalsförhandlingarna 1995 enades man om ett arbetsmiljöavtal, som införlivades med måleriavtalet. Avtalsparterna förändrade inte bestämmelserna om personalutrymmen i § 11 Mom. c) och reglerna om samverkan fördes in på ett helt annat ställe. Parterna diskuterade inte om samverkansreglerna skulle förändra tolkningen av bestämmelserna om personalutrymmen eller andra arbetsmiljöregler. Man diskuterade inte heller om samverkansreglerna skulle påverka rätten till skadestånd om personalutrymmen inte anvisades.

Under avtalsrörelsen 2010 tillsattes efter medling en arbetsgrupp med syfte att se över parternas förslag inom arbetsmiljöområdet. Direktiven var att se över § 1 Mom. b) i måleriavtalet, som har följande lydelse. ”Arbetsplatsen skall av arbetsgivaren anordnas så att arbetet kan utföras utan hinder med målsättningen högsta möjliga kvalitet under säkra förhållanden.” Arbetsgruppen skulle bl.a. hantera frågor om företagshälsovård, boendestandard, måleriavtalets §§ 10 och 11 samt regler om hälsoundersökningar i utbildningsavtalet. En målsättning och ambition inom arbetsgruppen var att sammanföra bestämmelser om arbetsmiljöfrågor i ett nytt arbetsmiljöavtal. I november 2011 enades parterna om ett arbetsmiljöavtal, som trädde i kraft den 1 januari 2012. Man flyttade då över ett antal punkter, däribland § 11 c), från måleriavtalet till arbetsmiljöavtalet. Den partsgemensamma broschyren ”Så här ska ni se ut”, som hade funnits sedan 1986, ersattes med en ny broschyr som heter ”Äta, tvätta sig och byta om” och som används än i dag. Parterna var ense om att ändringarna huvudsakligen var redaktionella. Det infördes i vart fall inga materiella ändringar av betydelse för den nu aktuella tvisten. Det som tidigare gällt avseende arbetsgivarens skyldighet att tillhandahålla personalutrymmen, skulle fortfarande gälla. Samverkansbestämmelserna skulle följaktligen inte ha någon påverkan på frågan om personalutrymmen. Vid förhandlingarna medverkade T.B. från arbetsgiversidan och J.S. från förbundet.

#### *Arbetena på Saltviksvägen i Löddeköpinge*

T.T. hade vid den aktuella tidpunkten varit anställd som målare hos bolaget i tre–fyra år. Han har numera bytt anställning. Han var relativt självgående vid planeringen av måleriarbetet. Han fick ordna personalutrymmen själv när han utförde arbeten inom Ystads kommun. Han ordnade t.ex. tillgång till ett personalutrymme inne i en färghandel, vilket hans arbetsledare tyckte var bra. Han har vid något enstaka tillfälle använt en personalbod men det var i så fall inte bolaget som anvisade denna.

I början av mars 2017 skulle T.T. måla på ett objekt på Saltviksvägen i Löddeköpinge. Det var ett Myresjöhus och entreprenören var JNi Bygg. T.T. fick inga anvisningar i förväg. Ingen från bolaget hade varit med ute på plats och anvisat personalutrymmen innan arbetet påbörjades. Han blev bara tillsagd att åka dit och måla. När han kom till arbetsplatsen den 7 mars 2017 fanns där redan en annan målare, som inte var anställd hos bolaget utan hos ett bemanningsföretag. Inne i själva huset som skulle målas fanns uppställt ett bord, två stolar och en mikrovågsugn. Bolaget visste inte vem som hade ställt dit dessa saker. Lödde Måleri AB:s logga fanns dock på möblerna. Av

detta drar förbundet slutsatsen att föremålen ställts dit av någon från bolaget. Det fanns tillgång till vatten genom en slang men varken vask eller tillgång till tvål. Den andre målaren hade tvingats byta om inne på objektet och han hade sina privata tillhörigheter i en plastpåse. Inte heller han hade blivit anvisad något personalutrymme. Utanför huset stod visserligen en äldre personalbod från 1950- eller 1960-talet och en överfylld bajamaja men varken T.T. eller den andre målaren hade blivit anvisade att använda den boden. De hade inte heller fått någon nyckel och skulle därför inte ha kunnat komma in i boden även om de hade blivit anvisade den.

T.T. tyckte inte att det var i sin ordning att sitta inne på objektet och byta om. Han kontaktade därför förbundsombudsmannen T.W. och hörde sig för om vad som gällde beträffande lunchrum och omklädningsrum.

T.W. kom till arbetsplatsen dagen därpå. Han konstaterade att målarna inte hade blivit anvisade personalutrymmen och att de inte hade tillgång till de personalutrymmen som fanns där i form av personalboden. Han kontaktade därför bolagets företrädare, arbetsledaren R.N., och framförde dessa synpunkter.

Efter diskussion och sedan T.W. åkt därifrån, kontaktades han återigen av T.T. som sade att han och den andre målaren hade fått information från bolaget om att de skulle åka in till bolaget för att äta och byta om. Bolagets lokaler ligger fem till tio minuters bilväg från objektet på Saltviksvägen.

Dagen därefter flyttades T.T. av oklar anledning från Saltviksvägen till en annan arbetsplats. Från att tidigare ha kunnat åka direkt till respektive objekt och arbeta, blev han därefter tvungen att åka till firman med egen bil, byta till firmans bil och sedan åka ut till respektive objekt och vice versa på hemvägen.

Förbundet och T.T. har ingen uppfattning om hur det sett ut på objektet på Saltviksvägen sedan T.T. lämnat den arbetsplatsen eller om den bemanningsanställde målaren då fått tillgång till något personalutrymme. Så länge T.T. var där blev han dock inte anvisad något personalutrymme och han fick inte heller tillgång till något sådant.

#### *Arbetena på Flädergatan i Eslöv*

T.H. har varit anställd hos bolaget i nio år. Det har under denna tid övervägande funnits tillgång till personalutrymmen men det är han själv som har ordnat dessa. De gånger personalutrymmen har saknats har han ifrågasatt detta. Bolaget har dock lagt stort ansvar på målarna att själva ordna personalutrymmen. Ibland har det gått att lösa, ibland inte. Ibland har målaren fått telefonnummer till någon som man kan ringa och fråga om det finns utrymmen att sitta i eller blivit tillsagd att kontakta vaktmästare eller någon annan. Någon gång kan det ha hänt att företrädare för bolaget har varit ute på arbetsplatsen och anvisat personalutrymmen. Även där det har funnits en personalbod, har bolaget lagt ansvaret på målaren för att tala med byggbolaget och fråga om den fick användas.

Objektet på Flädersgatan i Eslöv var även det ett Myresjöhus och entreprenören hette Buildab. T.H. hade inte arbetat med den entreprenören tidigare. T.H. hade varit på objektet sedan mitten av februari 2017. Ingen från bolaget hade anvisat honom personalutrymmen innan han kom dit. När han anlände var snickarna inte riktigt klara med arbetet och någon snickare fanns kvar. Det fanns en personalbod även där. Vid ett eller möjligen två tillfällen satt T.H. inne i personalboden, nämligen när snickarna var där. I övrigt satt han inne på objektet. Där inne i huset fanns bord och stolar bland allt byggmaterial som skulle målas. Det var rörigt där. T.H. hade själv med sig en stol som han hade fått i julklapp eller sommargåva från bolaget. Han hade med sig stolen för att ha något annat än en trave färgburkar att sitta och äta på.

T.W. besökte T.H. på Flädersgatan den 13 mars 2017. När T.W. kom dit gjorde han ungefär samma iakttagelser som han gjort på Saltviksvägen, nämligen att det stod en personalbod utanför men att det inte fanns något personalutrymme anvisat.

T.W. försökte få kontakt med R.N. men lyckades inte med det utan fick i stället tala med en annan arbetsledare. Därefter fick T.H. tillgång till den personalbod som stod utanför. Han hade då suttit i några veckor inne på själva objektet.

#### *Sammanfattning av grunderna för käromålet*

Bolaget har i egenskap av arbetsgivare för T.T. och T.H. varit skyldigt att enligt § 9 i det i måleriavtalet intagna arbetsmiljöavtalet anvisa dem personalutrymmen på Saltviksvägen i Löddeköpinge respektive Flädersgatan i Eslöv, innan arbetena på respektive arbetsplats påbörjades. Detta har bolaget inte gjort.

Bolaget har i enlighet med det ovan anförda brutit mot kollektivavtalet och är därför skyldigt att betala allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott till såväl arbetstagarna som förbundet. Det finns inte skäl att jämka skadeståndet.

#### **Arbetsgivarparterna**

##### *Kollektivavtalsregleringen*

Samverkan inom ramen för 6 kap. arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrift 2001:1 är framåtsyftande. Målare har en speciell arbetssituation med skiftande arbetsplatser över tid. Målaren kommer ofta till arbetsplatsen före arbetsgivarens företrädare. Arbetstagarna har ett ansvar för att rapportera brister till arbetsgivaren, som då ska vidta åtgärder.

Av arbetsmiljöbestämmelserna i § 11 i måleriavtalet i dess lydelse den 1 april 1995–13 mars 1997 framgår i skilda delar, t.ex. avseende ansvar för skyddsutrustning, att arbetsgivare och arbetstagare har ett delat ansvar för



den dagliga arbetsmiljön. I en i anslutning till bestämmelsen intagen protokollsanteckning uttalas bl.a. att parterna är ense om att arbetsmiljöfrågorna är en gemensam angelägenhet även inom det enskilda företaget. Att det finns ett ömsesidigt samverkansansvar mellan arbetsgivare och arbetstagare framgår även av §§ 1 och 3 i arbetsmiljöavtalet. Samverkansbestämmelserna fanns kvar i måleriavtalet när arbetsmiljöavtalet tillkom 1995. Det är i och för sig riktigt att kollektivavtalsparterna inte diskuterade om skadeståndsskyldigheten förändrades när arbetsmiljöavtalet infördes. De skyldigheter till samverkan som kommer till uttryck i arbetsmiljöavtalet påverkar emellertid bedömningen av skadeståndsskyldigheten liksom alla andra bestämmelser i arbetsmiljöavtalet.

### *Lödde Måleri AB*

Lödde Måleri AB grundades av målaren R.NI. 2009. Han anställde målare relativt snart därefter och tecknade hängavtal med förbundet våren 2010. Bolaget har således alltsedan dess tillämpat måleriavtalet och dess regler om personalutrymmen samt andra arbetsmiljöbestämmelser. Bolaget har drygt 30 anställda målare och vänder sig huvudsakligen till kommersiella kunder men även till vissa privatpersoner.

### *Arbetena på Saltviksvägen i Löddeköpinge och Flädergatan i Eslöv*

T.T. utförde måleriarbeten i ett hus på Saltviksvägen i Löddeköpinge den 7–9 mars 2017. T.H. utförde måleriarbeten i huset på Flädergatan i Eslöv under perioden 15 februari–21 mars 2017. Ansvarig byggtreprenör var JNI Bygg respektive Buildab. Arbetena avsåg nyuppförda Myresjöhus. Bolaget har under åren haft ett stort antal sådana uppdrag och har det alltjämt. Både T.T. och T.H. hade erfarenhet i närtid av hur sådana arbeten normalt planerades och utfördes, inklusive nyttjandet av personalutrymmen.

Ansvarig arbetsledare för dessa arbeten var R.N. Det ålåg honom att planera arbetets utförande, hålla kontakter med snickare och andra yrkespersoner samt säkerställa att det fanns personalutrymmen för de målare som skulle arbeta på objekten. Vid denna tidpunkt var det praxis att byggtreprenören ställde en personalbod till förfogande för samtliga yrkeskategorier som skulle arbeta på arbetsplatsen, såsom kakelsättare, snickare och målare. En sådan bod var vanligen låst. Eftersom arbetstagare från de olika yrkeskategorierna oftast går om varandra ligger nyckeln vanligen gömd på visst ställe. I detta fall stod en personalbod utanför var och en av de aktuella arbetsplatserna, vilket kontrollerades av R.N. när han var på plats en vecka innan respektive arbete skulle påbörjas. Båda bodarna uppfyllde kraven på personalutrymmen enligt § 9 i arbetsmiljöavtalet. R.N. anvisade både T.T. och T.H. personalbod i samband med att han gick igenom med var och en av dem vilket arbete som skulle utföras. De här anvisningarna skedde muntligt till T.T. och T.H.

T.T. är en erfaren målare som hade arbetat i andra nyuppförda Myresjöhus kort tid innan han påbörjade arbetet på Saltviksvägen i Löddeköpinge. Han kände alltså till rutinerna för användning av personalbodar som

personalutrymmen vid uppförande av Myresjöhus. R.N. gav T.T. muntliga instruktioner om arbetet och dess förutsättningar, inklusive användandet av personalutrymmen, kort tid innan arbetet påbörjades den 7 mars 2017. R.N. var också på plats den dagen.

Den 8 mars 2017 blev R.N. kontaktad av T.W. från förbundet, som påstod att han inte hittade nyckeln till personalboden på Saltviksvägen. R.N. åkte dit, tog fram nyckeln som låg på det vanliga gömstället och låste upp boden.

Ägaren till huset på Saltviksvägen hade behörighet att själv installera el och hade i det syftet ställt in bord och stolar i huset. Bolagets logotyp fanns inte på stolarna.

T.H. är även han en mycket erfaren målare. Innan han påbörjade arbetet på Flädersgatan i Eslöv hade han arbetat på ett annat Myresjöhusprojekt för samma entreprenör, som hade tillhandahållit en personalbod som T.H. hade utnyttjat som personalutrymme. Han var alltså väl insatt i rutinerna för användning av personalutrymmen. Kort tid innan det att arbetet på Flädersgatan påbörjades fick även han, på samma sätt som T.T., muntliga anvisningar av R.N. om arbetet och dess förutsättningar, inklusive användandet av personalutrymmen.

Den 13 mars 2017 blev R.N. återigen kontaktad av T.W., denna gång avseende objektet på Flädersgatan. Även här var det fråga om ett problem med att hitta nyckeln till personalboden. R.N. kontaktade byggentreprenören. Det visade sig att en av snickarna hade råkat ta med sig nyckeln hem. R.N. såg till att nyckeln kom tillbaka på sin plats och att T.H. fick tillgång till personalboden.

#### *Bolagets agerande m.m.*

Bolaget arbetar aktivt med arbetsmiljöfrågor och har inte tidigare haft tvist om personalutrymmen. Kommersiellt sett har bolaget säkerställt att det finns personalutrymmen i enlighet med § 9 arbetsmiljöavtalet. Det är byggentreprenören som tillhandahåller byggbodar, som kan utnyttjas av respektive yrkeskategori. I de undantagsfall, där entreprenören inte har tillhandahållit personalbod, har bolaget gjort det. I och med att byggentreprenörerna i nu aktuella fall tillhandahöll personalbod, var bolaget inte skyldigt att tillhandahålla något annat personalutrymme. Bolaget iordningsställde inte personalutrymmen inne i arbetsobjekten.

På båda arbetsplatserna var det påtalade problemet att det inte gick att komma in i personalbodarna. Det var således fråga om ett tillgänglighetsproblem. Att det inte gick att komma in i bodarna, innebär dock inte att bolaget inte hade anvisat dessa som personalutrymmen.

#### *Eventuellt skadestånd ska jämkas*

Om Arbetsdomstolen skulle finna bolaget inte har anvisat personalutrymmen i enlighet med arbetsmiljöavtalet och att det finns grund för skadestånd, så ska skadeståndet jämkas i första hand till noll. Skälet till jämkning är

följande. Bolaget har kommersiellt säkerställt att det fanns personalbod på båda arbetsplatserna. Bolaget har inte haft för avsikt att åsidosätta arbetstagarernas intressen i detta sammanhang, vilket utvisas just av att bolaget har säkerställt tillgång till personalutrymmen i form av en personalbod på respektive arbetsplats. Vidare har T.T. och T.H. själva haft ett visst ansvar för sin arbetsmiljö. Det hade ålegat T.T. och T.H. enligt deras enskilda anställningsavtal att kontakta sina arbetsledare, om det fanns oklarheter om personalbodarna eller bara för att få veta var nyckeln fanns. Det var nämligen uppenbart att det stod ett lämpligt personalutrymme utanför respektive arbetsplats.

T.T. och T.H. har på eget initiativ valt att använda ett annat utrymme på arbetsplatsen i stället för personalboden, trots att frågan enligt arbetsmiljöavtalet i första hand ska lösas genom lokal samverkan. Så snart bolaget har fått vetskap om att de inte utnyttjade de planerade personalutrymmena, har bolaget rättat till avvikelserna.

#### *Sammanfattning av grunderna för svaromålet*

Bolaget har anvisat T.T. och T.H. personalutrymmen på Saltviksvägen i Löddeköpinge respektive Flädergatan i Eslöv i enlighet med § 9 i arbetsmiljöavtalet.

Bolaget har således inte brutit mot kollektivavtalet och någon skyldighet att betala skadestånd finns därför inte.

Om Arbetsdomstolen skulle finna bolaget inte har anvisat personalutrymmen i enlighet med arbetsmiljöavtalet och att det finns grund för skadestånd, så ska skadeståndet jämkas i första hand till noll av följande skäl. Bolaget hade säkerställt att det fanns personalbod på båda arbetsplatserna. Arbetstagarerna hade själva visst ansvar för sin arbetsmiljö och skyldighet att kontakta arbetsgivaren, om de inte fick tillgång till personalutrymmena. Bolaget har så snart det fått vetskap om avvikelserna, rättat till dessa.

#### **Utredningen**

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med T.T. och T.H. samt vittnesförhör med ombudsmannen T.W., tidigare förbundsordföranden L.L. och den centrala ombudsmannen J.S. På arbetsgivarparternas begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med bolagets verkställande direktör och ställföreträdare R.NI. samt vittnesförhör med arbetsledaren R.N. och den tidigare företagsrådgivaren T.B. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

## **Domskäl**

### *Twisten*

Twisten rör i första hand om bolaget har uppfyllt sin skyldighet enligt § 9 i arbetsmiljöavtalet att anvisa T.T. och T.H. personalutrymmen vid de aktuella arbetsplatserna på Saltviksvägen respektive Flädergatan i februari och mars 2017. Om domstolen skulle finna att bolaget inte har gjort detta och därmed brutit mot kollektivavtalet, råder tvist om skadestånd ska utgå och i så fall med vilket belopp.

*Har bolaget anvisat T.T. och T.H. personalutrymmen vid de aktuella arbetsplatserna?*

Av § 9 i arbetsmiljöavtalet framgår att det åligger arbetsgivare att anvisa måltids- och klädrum (personalutrymme).

Förbundet har påstått att T.T. och T.H. inte har blivit anvisade personalutrymmen innan de påbörjade de aktuella målningsarbetena.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att bolaget har anvisat T.T. och T.H. att använda den personalbod, som fanns utanför respektive arbetsplats, som personalutrymmen. Arbetsgivarparterna har vidare gjort gällande att det har funnits en rutin, i vart fall vid uppförande av sådana Myresjöhus som det här var fråga om, att nyckeln till personalboden låg gömd på ett särskilt ställe och att både T.T. och T.H. kände till denna rutin och gömstället.

Det är ostridigt att det har funnits en personalbod vid båda aktuella arbetsplatser. Annat har inte gjorts gällande än att bodarna i och för sig uppfyllde de krav som ställs på personalutrymmen enligt arbetsmiljöavtalet.

Enligt Arbetsdomstolens mening är det klart att huvudförpliktelsen i den aktuella bestämmelsens begrepp ”anvisa”, är att se till att det finns personalutrymmen tillgängliga som arbetstagarna också kan använda. I detta får anses ligga ett ansvar för att på lämpligt sätt anordna, och i den utsträckning det är behövligt, upplysa om vilka personalutrymmen som finns och hur arbetstagaren får tillträde till dessa. I bestämmelsen kan inte sägas ligga ett formkrav där arbetsgivaren vid alla tillfällen uttryckligen måste informera om var personalutrymmen finns och hur arbetstagarna får tillträde till dessa. Det kan finnas tillfällen när det är självklart för arbetstagarna vad som är personalutrymmen och hur tillträde till dessa sker.

Förbundet har till stöd för sin talan att personalutrymmen inte anvisats åberopat i huvudsak de uppgifter som har lämnats av T.T. och T.H. samt av förbundsombudsmannen T.W., som var den som från förbundets sida åkte ut och inspekterade arbetsplatserna, när T.T. och T.H. var där.

T.T., som enligt vad som är upplyst anställdes hos bolaget år 2013, har uppgett att rutinen vid bolaget var att målarna själva ordnade med sina personalutrymmen och att det före incidenten på Saltviksvägen aldrig hade hänt att bolaget anvisat honom ett personalutrymme. T.T. har som ett

exempel nämnt att han själv hade ordnat så att han fick äta lunch inne i en färgbutiks lokaler.

T.H., som enligt egen uppgift anställdes vid bolaget för åtta och ett halvt år sedan, har uppgett att det oftast finns personalbodar på plats vid större arbeten men att man vid mindre arbeten ibland blir tilldelad ett personalutrymme och ibland måste ordna det själv. Han har även uppgett att han vid det första arbetet på ett Myresjöhus blev anvisad en bod, som han fick nycklar till, men att det fanns andra tillfällen då det inte funnits någon bod och då han fått lösa det själv. T.H. har vidare uppgett att om han kände en snickare så visste han att man kunde använda dennes bod men att om det kom en ny snickare var det inte alltid klart att han fick använda boden. Han fick då ringa in och kontrollera om han därefter fick använda boden.

Enligt arbetsgivarsidan är det byggentreprenören som vanligen tillhandahåller byggbodas som kan utnyttjas av respektive yrkeskategori. I de undantagsfall, där byggentreprenören inte har tillhandahållit personalbod, har bolaget gjort det.

Bolagets verkställande direktör, R.NI., har uppgett följande. Vid arbeten på Myresjöhus är det alltid ett krav i offerten att kunden ska tillhandahålla personalutrymmen. Bolaget kontrollerar alltid i förväg att det finns personalutrymmen. Det är ett krav inom bolaget att det ska hållas ett startmöte inför varje projekt och att det är vid detta möte som arbetstagarna blir anvisade sitt personalutrymme av arbetsledaren. Med hänsyn till det stora antalet projekt per år vore det fel av honom att säga bestämt att startmöte har förekommit på alla arbetsplatser.

T.T. har uppgett bl.a. följande om arbetsplatsen på Saltviksvägen. När han kom till arbetsplatsen i ett hus på Saltviksvägen i Löddeköpinge den 7 mars så arbetade redan en annan målare där. I stora rummet stod ett bord, två stolar och en mikrovågsugn och på golvet låg en plastpåse. T.T. frågade den andre målaren om plastpåsen och fick svaret att ”det är där jag byter om”. Det var bolagets bord, stolar och mikrovågsugn, som brukade flyttas runt mellan olika arbetsplatser. T.T. kände igen dem och dessutom fanns det klistermärken med orden ”Lödde Måleri” på föremålen. Det stod en personalbod utanför huset men varken T.T. eller den andre målaren hade nyckel till boden. De var inte heller informerade om att de fick lov att använda den. T.T. ringde till ombudsmannen T.W. och frågade om det var ok som situationen var på arbetsplatsen. T.W. kom förbi följande dag och kontaktade då R.N. T.T. blev därefter bortplockad från objektet på Saltviksvägen men han fortsatte att vara anställd hos bolaget. T.T. har inte fått nyckeln till byggboden på Saltviksvägen. R.N. var inte på arbetsplatsen på Saltviksvägen den 7 mars.

T.H. har uppgett bl.a. följande om arbetsplatsen på Flädersgatan. Han minns inte om han anvisades personalutrymme dagen innan han började arbetet på Flädersgatan. Han kan inte heller minnas om han anvisades personalutrymme när han var på plats på Flädersgatan. Det fanns dock en personalbod vid arbetsplatsen på Flädersgatan. Det har funnits byggbod på alla

Myresjöhusbyggen, som han arbetat på, förutom ett. Alla gånger utom en, var det byggherren som satte dit personalbodarna. Den här gången var det en för honom ny byggherre, som uppförde Myresjöhuset och han visste inte vilken ordning denne hade beträffande personalboden. Han sökte efter nyckeln på de ställen där nyckeln brukade gömmas men hittade den inte. Boden var öppen när snickarna var där men låstes när de försvann. Han utgick då från att det var deras bod. När han inte längre hade tillgång till personalboden fick han sitta och äta inne i huset på sin egen medhavda stol. Han hade även med sig en mikrovågsugn så att han skulle kunna laga mat om snickarna var borta. I mitten av mars kontaktades han av T.W. som kom ut till Flädersgatan. Denne undrade varför de satt och åt inne på objektet och T.H. sade att det var för att snickarna inte var där. T.H. blev sedan kontaktad av R.N., som kom till arbetsplatsen. R.N. ringde snickaren och fick klarlagt att det var denne som hade nyckeln till personalboden. Nästa dag fick T.H. tillgång till personalboden. Han fick också veta var nyckeln till boden fanns gömd, vilket han inte hade fått information om tidigare. Det tog tre till fem dagar innan han fick tillgång till bodnyckeln.

T.W. har vid sitt förhör i allt väsentligt bekräftat de uppgifter som T.T. och T.H. har lämnat i berörda delar.

Arbetsgivarparterna har till stöd för talan i denna del åberopat bl.a. förhör dels med R.NI., dels med arbetsledaren R.N. som var den som hade ansvaret för de aktuella arbetsplatserna.

R.NI. har uppgett att han själv inte var inblandad i de aktuella händelserna men att R.N. har sagt till honom att denne anvisade T.T. och T.H. personalbodarna.

R.N. har uppgett bl.a. följande. Bolaget har 400–500 projekt per år. Han är arbetsledare för en tredjedel av dessa arbeten. Det är han som ansvarar för att det finns personalutrymmen för de målare som han arbetsleder. Han informerar dem om dessa. När det gäller arbeten på Myresjöhus åker han alltid ut till varje sådan arbetsplats. En vecka innan ett arbete ska börja åker han ut till arbetsplatsen och kontrollerar bl.a. att det finns personalutrymmen. Det är i regel så att nycklar till personalbodarna alltid ligger gömda på ett visst ställe. Bolaget har kommit överens om detta med byggtreprenörerna. – Han åkte till Saltviksvägen den 7 mars varvid T.T. fick nycklar till huset, muntlig anvisning om personalutrymmet samt ritningar och uppgift om vad han skulle göra för arbete på huset. T.H. kände till rutinerna vid arbeten på Myresjöhus. – Vad gäller Flädersgatan så var R.N. där med T.H. Han gick igenom samma procedur som han alltid brukar med arbeten på Myresjöhus. Han informerade T.H. om var personalbodens nyckel, som snickarna hade hand om, fanns gömd. – När T.W. kontaktade honom angående Saltviksvägen åkte han direkt dit ut och tog fram personalbodensnyckeln, som låg gömd där den brukade ligga. Han anvisade därefter på nytt T.T. att använda personalboden. Proceduren var densamma vid Flädersgatan, förutom att där hade en av snickarna fått med sig nyckeln hem av misstag. Han har inte ställt i ordning något personalutrymme inne på de två aktuella arbetsplatserna. Det var husets ägare som ställt stolar och bord i

huset på Saltviksvägen. Det har hänt att målarna ibland sätter sig på andra ställen än de bolaget har anvisat. Det har också hänt att målarna fått ordna sina personalutrymmen själva.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Vid en avvägning av de olika ovan redovisade berättelserna kan till att börja med konstateras, att R.NI. vare sig enligt egen eller andras uppgifter själv har varit inblandad eller delaktig i de aktuella händelserna på ett sådant sätt att han kan lämna uppgifter av betydelse för bedömningen av vad som faktiskt har hänt i just dessa fall.

R.N. har uppgett att han den 7 mars var på Saltviksvägen och att T.T. då fick muntlig anvisning om personalutrymmet. Mot detta står T.T:s tydliga uppgifter att R.N. inte kom till arbetsplatsen den dagen och inte heller informerade honom om att han fick använda den personalbod som fanns på arbetsplatsen eller var nyckeln till den fanns.

När det gäller arbetsplatsen på Flädersgatan så har R.N. uppgett att han var där med T.H. och informerade denne om var personalbodens nyckel fanns gömd. T.H. har inte kunnat minnas om han anvisades personalutrymmet men har däremot uppgett att han förgäves sökte efter nyckeln på den plats där han visste att den brukade vara gömd.

Med tanke på den stora mängd projekt som R.N. synes ha haft hand om – han har själv uppgett att det förekom mellan 400 och 500 projekt per år och att han var arbetsledare för en tredjedel av dessa – kan det mot T.T:s klara uttalande inte uteslutas att R.N. minns fel.

Redan det faktum att T.T. sett behov av att kontakta T.W. angående förhållandena på arbetsplatsen på Saltviksvägen, liksom att T.H. rent faktiskt inte utnyttjade förefintlig personalbod när T.W. kom ut till hans arbetsplats på Flädersgatan, talar i sig för att ingen av dem hade blivit informerad om att använda respektive personalbod. I samma riktning talar att T.H. hade med sig en egen mikrovågsugn och en egen stol som han kunde sitta på när han skulle äta.

I linje med det ovan anförda finner Arbetsdomstolen att T.T:s och T.W:s uppgifter ska läggas till grund för bedömningen i målet. Det är därmed klarlagt att T.T. inte uttryckligen informerades om att han skulle använda den personalbod som stod utanför arbetsplatsen och att han inte heller informerades om var nyckeln var gömd.

Trots att T.H. inte kunnat minnas om han informerades om personalutrymmen före arbetets början eller när han befann sig på arbetsplatsen, finner Arbetsdomstolen med hänsyn till omständigheterna på arbetsplatsen utrett, att han i vart fall inte uttryckligen informerades om hur han skulle få tillträde till personalboden.

Det är, som ovan nämnts, ostridigt att det fanns godtagbara personalbodar på båda arbetsplatserna. Arbetsdomstolen konstaterar att bolaget därmed

fullgjort sin huvudförpliktelse att säkerställa att det fanns personalutrymmen på de aktuella arbetsplatserna. Av R.N:s uppgifter och agerande synes framgå att det för honom närmast varit självklart att de personalbodar, som stod utanför varje arbetsplats, också skulle användas av arbetstagarna. Detta har emellertid arbetstagarna uppenbarligen inte förstått. Bolaget har därmed brutit i den tydlighet som kunnat krävas. Bolaget borde ha informerat arbetstagarna dels om att de skulle använda de personalbodar, som fanns uppställda, dels om var nycklarna till bodarna fanns. Genom att inte göra detta har bolaget, enligt Arbetsdomstolens mening, brutit i sin information till arbetstagarna om att de skulle använda dessa bodar och om var nycklarna till bodarna fanns.

Det nyss sagda leder till slutsatsen att varken T.T. eller T.H. har blivit anvisade personalutrymme i arbetsmiljöavtalets mening. Bolaget har därför bolaget brutit mot § 9 i det i måleriavtalet intagna arbetsmiljöavtalet.

*Ska bolaget betala skadestånd?*

Genom att underlåta att anvisa T.T. och T.H. personalutrymmen har bolaget brutit mot kollektivavtalet och därmed i och för sig ådragit sig skyldighet att betala allmänt skadestånd till såväl arbetstagarna som förbundet.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att skadeståndet ska jämkas i första hand till noll av följande skäl. Bolaget har inte haft för avsikt att åsidosätta arbetstagarnas intressen i detta sammanhang, vilket utvisas av att bolaget har säkerställt tillgång till personalutrymmen i form av en personalbod på respektive arbetsplats. Vidare har T.T. och T.H. själva haft ett visst ansvar för sin arbetsmiljö samt en skyldighet enligt sina anställningsavtal och den allmänna arbetsrättsliga lojalitetsplikten att kontakta arbetsgivaren om de inte fick tillgång till personalutrymmena. De har trots detta på eget initiativ valt att använda ett annat utrymme på arbetsplatsen i stället för personalboden, trots att frågan enligt arbetsmiljöavtalet i första hand ska lösas genom lokal samverkan. Så snart bolaget har fått vetskap om att T.T. och T.H. inte utnyttjade de planerade personalutrymmena, har bolaget rättat till avvikelserna.

Förbundet har bestritt att det föreligger skäl för jämkning.

Arbetsdomstolen gör följande överväganden.

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. Det har även slagits fast att en arbetsgivare som uppsåtligen bryter mot sina förpliktelser ska kunna ådömas betydande skadeståndsbelopp (se bl.a. prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 302 f.). Skadeståndsbedömningen ska i övrigt på sedvanligt sätt ske efter en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i målet (se AD 2009 nr 54).



Som Arbetsdomstolen ovan uttalat är huvudförpliktelsen i den aktuella bestämmelsen att se till att det finns personalutrymmen tillgängliga som arbetstagarna också kan använda och att i detta får anses ligga ett ansvar för att på lämpligt sätt anordna, och i den utsträckning det är behövligt, upplysa om vilka personalutrymmen som finns och hur arbetstagaren får tillträde till dessa. Det är i dessa senare avseenden som bolaget har brustit.

Arbetsgivarparterna har, som ovan angetts, i detta sammanhang lagt arbetstagarna till last att de inte kontaktat bolaget och påtalat svårigheterna med tillgången till personalutrymmen vid de aktuella arbetsplatserna. Arbetsgivarparterna har härvid bl.a. hänfört sig till de bestämmelser om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare i arbetsmiljöfrågor, som återfinns i §§ 1–3 i arbetsmiljöavtalet.

I § 1 i arbetsmiljöavtalet konstateras till att börja med att arbetsmiljölagen förutsätter att arbetsgivare och arbetstagare samverkar för att uppnå en bra arbetsmiljö. I stycke tre anges vidare att parternas gemensamma syfte med avtalet är att medverka till att minska sjukfrånvaro, arbetsolyckor, arbetsjukdomsfall och arbetsrelaterade sjuk- eller aktivitetsersättningar. I § 3 klargörs bl.a. att det övergripande arbetsmiljöansvaret i det enskilda företaget ligger på företagsledningsnivå, om inte annat följer av lagenligt beslut om delegation.

Av avtalstexten framgår således att samverkansbestämmelserna i huvudsak är framåtsyftande och att det huvudsakliga ansvaret för arbetsmiljön ligger på arbetsgivaren. Det framstår med hänsyn till detta som främmande att låta samverkansbestämmelserna få betydelse för en arbetsgivares skyldighet att betala skadestånd för ett redan inträffat kollektivavtalsbrott, även om detta i sig skulle ha avseende på arbetsmiljön, försåvitt det inte kan klarläggas att kollektivavtalsparterna avsett att ge kollektivavtalet en sådan innebörd.

Beträffande måleriaavtalets historik har arbetsmiljöbestämmelser bl.a. behandlats vid två avtalsrörelser, åren 1995 och 2010, varvid dock även har upplysts att bestämmelser om både samverkan och personalutrymmen har funnits i kollektivavtal redan före 1995. Det har inte framkommit att kollektivavtalsparterna i något skede skulle ha avsett eller diskuterat att samverkansbestämmelserna skulle kunna ha någon betydelse för möjligheten att döma ut skadestånd vid brott mot kollektivavtalet. Företagsrådgivaren T.B., som företrädde arbetsgiversidan vid avtalsförhandlingarna 1995 och 2010, har visserligen uppgett att enligt hans uppfattning kan samverkansbestämmelsen i § 1 påverka nivån på ett skadestånd men det har inte framkommit att denna uppfattning skulle grundas på en gemensam partsavsikt. J.S., som förhandlade för förbundet under avtalsförhandlingarna 2010, har på sin sida anfört att någon sådan uppfattning inte framförts förrän i det nu aktuella målet.

Arbetsdomstolen finner med beaktande av det ovan anförda att samverkansbestämmelserna i arbetsmiljöavtalet inte har direkt betydelse för bedömningen av bolagets skadeståndsskyldighet. Skadeståndsbedömningen ska

dock på sedvanligt sätt ske efter en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i målet, därvid även arbetstagarnas ageranden ingår.

Såvitt avser bedömningen av vilket skadestånd som bör betalas, beaktar Arbetsdomstolen att avtalsbestämmelserna om personalutrymmen har funnits under lång tid och har tillmätts stor vikt av kollektivavtalsparterna samt att det är av stor betydelse för den enskilde arbetstagaren att arbetsgivaren fullgör sin skyldighet att anvisa personalutrymmen på ett fullgott sätt. Bolagets underlåtenhet att informera arbetstagarna om att de skulle använda de personalbodnar, som stod uppställda på arbetsplatserna, och dess underlåtenhet att informera om var nycklarna fanns, har haft negativa effekter för de båda berörda arbetstagarna. Även om bolaget vid andra tillfällen kan ha underlåtit att anvisa personalutrymmen, finns det inte nu något som tyder på att underlåtenheterna har varit avsiktliga från bolagets sida. Efter påpekande från förbundsombudsmannen vidtog bolaget omgående åtgärder för att komma till rätta med dessa två situationer.

Det finns enligt Arbetsdomstolens mening inte skäl att, vid bedömningen av vilket belopp som ska betalas, göra skillnad mellan de båda nu berörda arbetstagarna.

Sammantaget finner Arbetsdomstolen att bolaget bör åläggas att betala allmänt skadestånd med 40 000 kr till förbundet och med 10 000 kr till var och en av T.T. och T.H.

#### *Rättegångskostnaderna*

Trots att de allmänna skadestånden bestämts till lägre belopp än vad som yrkats, bör förbundet ändå betraktas som fullt ut vinnande part. Arbetsgivarparterna ska därvid förpliktas att ersätta förbundet för dess rättegångskostnader, i den mån dessa skäligen varit påkallade för tillvaratagande av förbundets rätt.

Förbundet har yrkat ersättning med, rätt summerat, 238 385 kr, varav 166 600 kr för arbete, 3 285 kr för tidsspillan, 42 471 kr för mervärdeskatt och 26 029 kr för kostnader för förhörspersoners inställelse vid huvudförhandlingen. Arbetsgivarparterna har vitsordat det sistnämnda beloppet. Arbetsdomstolen finner att övriga kostnader får anses skäligen.

#### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen förpliktar Lödde Måleri AB att betala allmänt skadestånd med 40 000 kr till Svenska Målareförbundet och med 10 000 kr till var och en av T.T. och T.H. På beloppen ska löpa ränta enligt 6 § räntelagen från den 22 februari 2018 till dess betalning sker.

2. Måleriföretagen i Sverige och Lödde Måleri AB ska med hälften vardera ersätta Svenska Målareförbundet för rättegångskostnad med 238 385 kr, varav 166 600 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda

beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Dag Ekman, Christer Måhl, Claes Frankhammar (skiljaktig), Gabriella Forssell (skiljaktig), Gerald Lindberg och Staffan Holmertz.

Rättssekreterare: Pontus Bromander

**Ledamöterna Claes Frankhammars och Gabriella Forssells skiljaktiga mening**

Vid bedömningen av om bolaget har anvisat T.T. och T.H. att använda de aktuella personalbodarna som personalutrymmen, står arbetstagarnas uppgifter mot i första hand den berättelse som har lämnats av R.N. Den sistnämndes uppgifter om att han har anvisat personalutrymmen åt T.T. och T.H., vinner stöd av vad R.NI. har uppgett om rutiner och praxis i bolaget vid start och genomförande av projekt. Vidare ska beaktas att såväl T.T. och T.H. hade erfarenhet av bolagets rutiner samt att T.H. rent faktiskt utnyttjat den personalbod som fanns på plats utanför hans arbetsplats på Flädergatan. Vid en samlad avvägning anser vi att förbundet inte har styrkt att bolaget underlåtit att anvisa T.T. och T.H. personalutrymmen, innan arbetena på respektive arbetsplats påbörjades. De förhållandena att T.T. måhända inte till en början haft klart för sig var nyckeln till personalboden låg gömd, samt att en snickare av misstag råkat få med sig nyckeln till personalbod utanför T.H:s arbetsplats hem, ändrar inte denna bedömning.

Av anförda skäl anser vi att bolaget har inte brutit mot kollektivavtalet.

Överröstade i denna fråga, anser vi dock att förhållandena varit sådana att de yrkade skadestånden ska jämkas till noll.

I övrigt är vi ense med majoriteten.