

Ett måleriföretag har planerat att utföra vissa måleriarbeten genom att hyra in arbetskraft från ett bemanningsföretag. Svenska Målareförbundet har lagt veto mot den tilltänkta åtgärden. Måleriföretagen i Sverige har ansökt om säkerhetsåtgärd och att Arbetsdomstolen, med stöd av 15 kap. 3 § rättegångsbalken, interimistiskt ska förklara att vetot saknar verkan. Arbetsdomstolen har avslagit ansökan.

ARBETSDOMSTOLEN**BESLUT**
2021-08-11
StockholmBeslut nr 35/21
Mål nr A 105/21**SÖKANDE**

Måleriföretagen i Sverige, Box 16286, 103 25 Stockholm
Ombud: advokaterna Erik Danhard och Elin Pettersson, Kanter
Advokatbyrå, Box 1435, 111 84 Stockholm

MOTPART

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

SAKEN

säkerhetsåtgärd enligt 15 kap. 3 § rättegångsbalken

Bakgrund

M. J. & Son Måleri i Borås AB (bolaget) är genom medlemskap i Måleriföretagen i Sverige (Måleriföretagen) bundet av kollektivavtal för måleriyrket (måleriavtalet) i förhållande till Svenska Målareförbundet (förbundet).

Bolaget övervägde att anlita ett bemanningsföretag, PJ Asfalt & Transport AB (PJ), och hyra in två till fyra arbetstagare för att genomföra visst måleriarbete. PJ är ett auktoriserat bemanningsföretag och bundet av avtalet för bemanningsföretag arbetare mellan Kompetensföretagen och samtliga LO-förbund (bemanningsavtalet).

Frågan om att hyra in arbetskraft från PJ förhandlades enligt 38 § medbestämmandelagen. Vid den centrala förhandlingen lade förbundet veto mot bolagets anlitande av PJ.

Till stöd för vetoförklaringen har förbundet i målet anfört följande. Den tilltänkta åtgärden – inhyrningen av arbetstagare – kan antas medföra att det i måleriavtalet uppställda kravet på att arbetskraft som ska utföra måleriarbete ska vara utlärda målare eller i övrigt uppfylla kravet på yrkeskompetens enligt § 2 Mom. a) 1 i måleriavtalet åsidosätts. Alternativt kan det antas att det i bemanningsavtalet uppställda kravet på likabehandling och därmed krav på tillämpning av måleriavtalets krav på yrkeskompetens åsidosätts. I vart fall strider den tilltänkta åtgärden mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde.

I den ovan angivna bestämmelsen i måleriavtalet anges att arbetare, som kan förete utlärlingsbetyg eller styrka att hen arbetat som målare minst fyra år eller som genom utförande av ett genom kontroll av representanter för de lokala parterna godkänt arbetsprov styrkt sin yrkeskompetens ska i samband med ackord erhålla garantilön enligt en angiven lönetabla. Parterna är överens om att den som inte uppfyller något av villkoren på yrkeskompetens endast kan anställas som lärling enligt utbildningsavtalet och att regleringen i fråga funnits sedan måleriavtalets tillkomst på 1950-talet.

I 6 § lagen (2012:854) om uthyrning av arbetskraft (uthyrningslagen) anges följande. Ett bemanningsföretag ska, under den tid en arbetstagares uppdrag i kundföretaget varar, tillförsäkra arbetstagaren minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om han eller hon hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete.

I bemanningsavtalet anges att under utbokad tid tillämpas för den anställda det, för det aktuella arbetet hos kunden, vid varje tidpunkt tillämpliga riksavtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor (§ 1 Mom 1 tredje stycket). Parterna är oense i frågan om måleriavtalets krav på yrkeskompetens är ett sådant anställningsvillkor som omfattas av likabehandlingsprincipen i EU:s bemanningsdirektiv (Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG), uthyrningslagen och bemanningsavtalet.

Twist har uppkommit mellan parterna om vetoförklaringen lagts utan fog i strid med 39 § medbestämmandelagen. Med anledning av detta har Måleriföretagen ansökt om att Arbetsdomstolen, med stöd av 15 kap. 3 § rättegångsbalken, ska förordna om säkerhetsåtgärd.

Yrkanden

Måleriföretagen har yrkat att Arbetsdomstolen, för tiden intill dess slutligt avgörande föreligger eller annat förordnas, förordnar att av Svenska Målareförbundet den 8 juli 2021 lagt veto mot M. J. & Son Måleri i Borås AB:s anlitande av PJ Asphalt & Transport AB saknar verkan för M. J. & Son Måleri i Borås AB.

Förbundet har bestritt yrkandet och yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har sammanfattningsvis anfört följande.

Måleriföretagen

Vetoförklaring i strid med 39 § medbestämmandelagen

Bolaget bedriver verksamhet med sedvanligt måleriarbete. Det har 33 anställda målare. Bolaget har ett stort antal pågående projekt och klarar inte av att fullgöra dem utan personalförstärkning. Bolaget avser därför att genomföra vissa projekt med inhyrd arbetskraft, bl.a. projektet kvarteret 10

Smörkärregatan i Göteborg. För den utvändiga målningen i det projektet har bolaget avsett att anlita PJ.

Vid den centrala förhandlingen enligt 38 § medbestämmandelagen lade förbundet veto mot bolagets tilltänkta anlitande av PJ.

Kravet på yrkeskompetens

Förbundet gjorde vid förhandlingarna bl.a. gällande att bolaget skulle visa att den inhyrda personalen hade yrkeskompetens i enlighet med § 2 i måleriavtalet. Något sådant krav på yrkeskompetens finns dock inte vid inhyrning av arbetskraft. Det framgår inte av författning och följer inte heller av något kollektivavtal som binder PJ eller något kollektivavtal som binder bolaget avseende inhyrd arbetskraft.

Regeln om yrkeskompetens i § 2 i måleriavtalet avser företag – och arbetstagare – som är bundna av måleriavtalet. Det finns i måleriavtalet dock ingen reglering om att ett företag som är bundet av måleriavtalet skulle vara förhindrat att anlita andra företag som inte är bundna av det avtalet. En sådan reglering skulle i förekommande fall närmast framgå av reglerna om anlitande av underentreprenörer, vilket dock inte är fallet.

EU:s bemanningsdirektiv och uthyrningslagen tar vad gäller arbetstagares villkor i bemanningsföretaget uttryckligen sikte på anställningsvillkor i gängse mening. Kravet på yrkeskompetens i måleriavtalet är inte ett sådant anställningsvillkor som omfattas av uthyrningslagens reglering.

Bemanningsavtalet är ett sedvanligt kollektivavtal med egna regler om anställning och anställningsformer och har även regler om kompetensutveckling. Kravet på likabehandling i bemanningsavtalet avser ”löner och allmänna anställningsvillkor” enligt riksavtalet hos kundföretaget. Kravet i måleriavtalet på yrkeskompetens är inte ett sådant anställningsvillkor som omfattas av bemanningsavtalet. Det utgör alltså inte en sådan rättighet hos kundföretaget som en anställd i bemanningsföretaget kan åberopa. Om anställda hos PJ inte skulle ha den yrkeskompetens som följer av måleriavtalet, innebär detta inte att det i måleriavtalet uppställda kravet på att arbetskraft som ska utföra måleriarbete ska vara ”utlärda målare” åsidosätts. Bemanningsavtalet innehåller ingen reglering som skulle innebära ett förbud för bolaget att anlita PJ eller att det i övrigt inte skulle vara tillåtet.

Det av förbundet lagda vetot har lagts i strid med 39 § medbestämmandelagen och saknar därmed verkan. Vetot har lagts utan fog.

Avtalsområdet

Parterna i måleriavtalet värnar om yrkeskompetensen inom branschen. Parterna har ingått ett yrkesutbildningsavtal som båda verkar för att upprätthålla. Parterna bedriver vidare utvecklingsarbete vad avser såväl måleri-metoder, yrkesutbildningens inriktning och branschen i stort. Det är en

självklarhet för Måleriföretagen att upprätthålla en hög kompetens inom branschen.

Bolaget har ett väl utvecklat samarbete med PJ. Detta innefattar genomförande av ett stort antal projekt under åren, där PJ kunnat ställa kompetent arbetskraft till bolagets förfogande. Bolaget har under flera år kunnat anlita samarbetsparter utan att förbundet har hävdat måleriavtalets yrkeskompetenskrav på sätt som nu görs gällande. Förbundet har enligt egna uppgifter gjort en positionsförändring.

Förbundets argumentation handlar dessutom numera i processen rätteligen inte om ett åsidosättande av måleriavtalet från bolagets sida utan om ett åsidosättande av bemanningsavtalet från PJ:s sida. Kompetensföretagen har inte tidigare tagit del av förbundets ståndpunkt om bemanningsavtalets innebörd.

Interimistiskt förordnande

De rättsliga anspråk som kan komma att bli föremål för rättegång är dels en fastställsetalan om att förbundets vetoförklaring är felaktig, dels ett yrkande om skadestånd för en vetoförklaring utan fog.

Vetot är felaktigt och ska förklaras sakna verkan oavsett om förbundet kan anses ha haft fog för att lägga det eller inte.

Måleriföretagen har gjort sannolikt att vetoförklaringen är i strid med 39 § medbestämmandelagen.

Om vetot skulle få gälla skulle bolaget sakna möjlighet att fullgöra det uppdrag det åtagit sig. Det finns därmed risk för att beställaren av projektet i fråga skulle häva avtalet med bolaget eller framställa skadeståndsanspråk.

Bolaget har den grundbemanning i form av egna fast anställda som är optimal. De arbetstoppar som aktualiseras har bolaget regelmässigt hanterat genom bemanning eller underentreprenader och kan inte på ett företagsekonomiskt godtagbart sätt lösas genom anställningar. Enligt bolaget är det dessutom i princip omöjligt att anställa tidsbegränsat när det fått ett tidsbegränsat entreprenaduppdrag. Måleriavtalet tillåter enbart att arbetsgivaren anställer ”för arbetsanhopning” på tre månader och därefter måste det gå tolv månader innan det är tillåtet att tidsbegränsat anställa samma person igen. Bristen på arbetskraft gör att ingen kompetent målare accepterar en kort tidsbegränsad anställning. Det råder stor personalbrist i hela landet och på Arbetsförmedlingen finns det ingen personal att tillgå. Bolaget har därutöver problem med att bemanna projekt utanför Borås med egna anställda. Ingen av de egna målarna vill åka utanför Borås och bolaget har aldrig tvingat någon att göra det. Det finns inga uppställda rutiner för att avlägga arbetsprov till styrkande av yrkeskompetensen, som förbundet gjort gällande.

Vetot har ingripande, skadliga verkningar för bolaget. Skadorna är irreparabla till sin natur. Det totala värdet av projektet i Göteborg uppgår till drygt fem miljoner kronor. Den del av projektet där avsikten är att anlita PJ har värderats till cirka 1,2 miljoner kronor. Om bolaget inte kan fullgöra detta projekt mister det, enligt bolaget, alla nuvarande och framtida arbeten åt uppdragsgivaren i fråga. Konsekvenserna skulle bli förödande och bolagets omsättning skulle minska med 60 procent. Resultatet skulle bli att bolaget skulle behöva säga upp anställda. Avtalet med uppdragsgivaren är ett standardavtal som bl.a. innehåller ett vite vid försening. Det är av stor betydelse att uppdraget kan påbörjas den 16 augusti 2021 som avtalat.

Någon ekonomisk skada skulle inte uppkomma för förbundet.

När det gäller yrkandets utformning och skälen bakom behovet av en säkerhetsåtgärd, åberopas AD 2006 nr 43 och det intermistiska förordnandet i det målet.

Förbundet

Vetoförklaringen

Det av förbundet lagda vetot är inte i strid med 39 § medbestämmandelagen och är inte lagt utan fog. Vetot har de rättsliga verkningar som följer av 39 § medbestämmandelagen.

Kravet på yrkeskompetens

Om bolaget skulle använda arbetstagare anställda hos bolaget för att utföra de aktuella måleriarbetena följer av måleriavtalet att dessa antingen ska vara utlärd målare eller ha yrkeskompetens på sätt som framgår av § 2 eller vara anställda som lärlingar enligt utbildningsavtalet.

Bestämmelsen i måleriavtalet ger uttryck för avtalsparternas gemensamma intresse av att upprätthålla yrkeskompetensen på avtalsområdet.

Under förhandlingarna enligt 38 § medbestämmandelagen tillfrågades bolaget om den personal som bolaget avsåg att hyra in för de aktuella arbetena är utlärd målare. Bolaget och Måleriföretagen gav beskedet att bolaget inte kunde påvisa utlärlingsbetyg eller motsvarande kompetens. De anförde att bolaget inte behöver styrka yrkeskompetensen hos den inhyrda arbetskraften med hänvisning till att det inte finns något krav i bemanningsavtalet på att inhyrd personal som ska utföra måleriarbeten ska vara utlärd målare. Bolaget gav således besked om att PJ inte kommer att tillämpa anställningsvillkoren i måleriavtalet såvitt avser kravet på utlärd målare, dvs. att PJ inte kommer att iaktta den vid bemanning gällande likabehandlingsprincipen. Genom bolagets tilltänkta inhyrning av personal från PJ kan det därför antas att det i måleriavtalet uppställda kravet på att arbetskraft som ska utföra måleriarbete ska vara utlärd målare åsidosätts.

Vid bemanning gäller en likabehandlingsprincip som innebär att en uthyrd arbetstagare under utbokad tid ska vara tillförsäkrad minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om han eller hon hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete. Principen återfinns i EU:s bemanningsdirektiv och i uthyrningslagen.

Även i bemanningsavtalet ges uttryck för likabehandlingsprincipen. Där anges att under utbokad tid tillämpas för den anställde det, för det aktuella arbetet hos kunden, vid varje tidpunkt tillämpliga riksavtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor. PJ är således skyldigt enligt bemanningsavtalet att, under utbokad tid, tillämpa anställningsvillkoren i måleriavtalet, bland annat regleringen om yrkeskompetens i § 2.

Kravet på yrkeskompetens i måleriavtalet är alltså ett sådant anställningsvillkor som omfattas av bemanningsdirektivets och uthyrningslagens likabehandlingsprincip liksom av den likabehandlingsprincip som gäller i bemanningsavtalet för ”löner och allmänna anställningsvillkor”.

Kompetenskrav är ett vanligt förekommande anställningsvillkor och återfinns i många kollektivavtal på arbetsmarknaden, t.ex. byggavtalet, installationsavtalet och frisörsavtalet.

Måleriföretagens ståndpunkt att kravet på yrkeskompetens inte är ett sådant anställningsvillkor som omfattas av vare sig uthyrningslagen eller bemanningsavtalet står helt i strid med de principer som bemanningsdirektivet, uthyrningslagen och bemanningsavtalet vilar på, se t.ex. artikel 5.1 i bemanningsdirektivet och 6 § uthyrningslagen. Under rubriken ”Partsavsikt” i bemanningsavtalet anges att parterna är ense om att avtalet dels bidrar till en konkurrens på likvärdiga villkor mellan företagen i branschen, dels att avtalet ska säkerställa likvärdiga villkor mellan uthyrd personal och anställda vid kundföretagen.

Alternativt kan det således antas att det i bemanningsavtalet uppställda kravet på likabehandling och därmed kravet på tillämpning av måleriavtalets krav på yrkeskompetens åsidosätts.

Avtalsområdet

I vart fall strider den tilltänkta åtgärden mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde.

Kompetenskravet i § 2 Mom. a) 1 i måleriavtalet har funnits sedan 1950-talet och får anses som allmänt gällande i branschen. Förbundet har tidigare utgått från att kravet har upprätthållits även vid in- och uthyrning av arbetskraft. Förbundet har på senare tid emellertid fått indikationer på att det finns en hel del företag i branschen som utför måleriarbeten med arbetskraft som inte är utlärd målare.

När bolaget tidigare anlitat PJ har bolaget genomfört förhandlingar enligt 38 § medbestämmandelagen. Vid dessa har förbundet utgått från att den

personal som bolaget har hyrt in från PJ har varit utlärd målare, dvs. enligt § 2 i måleriavtalet.

Vid förhandlingar enligt 38 § medbestämmandelagen efterfrågar förbundet därför numera besked om arbetskraftens yrkeskompetens från arbetsgivare i branschen som avser att hyra in arbetskraft eller anlita underentreprenör. Detta innebär således ingen positionsförändring. Kravet på yrkeskompetens är det som gäller i branschen.

Det finns inte förutsättningar att meddela interimistiskt beslut enligt 15 kap. 3 § rättegångsbalken

Måleriföretagen har inte visat sannolika skäl för att arbetsgivarsidan har några rättsliga anspråk mot förbundet.

Det framställda yrkandet är inte preciserat på ett sådant sätt att det går att verkställa den begärda åtgärden, se bl.a. NJA 2017 s 457.

För att ett yrkande om interimistisk åtgärd enligt 15 kap. 3 § rättegångsbalken ska kunna bifallas krävs att olägenheterna för motparten av den begärda åtgärden är proportionerliga i förhållande till de skäl som talar för ett förordnande om åtgärden, se NJA 2017 s. 457, NJA 1993 s. 182, NJA 1995 s. 631 och NJA 2005 s. 29.

Olägenheterna för förbundet vid ett bifall till Måleriföretagens interimistiska yrkande är inte proportionerliga i förhållande till de skäl som talar för ett förordnande om åtgärden. För det fall Arbetsdomstolen skulle bifalla det interimistiska yrkandet och förklara att förbundets veto saknar verkan kommer bolagets beslut att anlita arbetskraft som saknar yrkeskompetens att verkställas. Om Arbetsdomstolen därefter, när Arbetsdomstolen slutligt avgör målet, finner att vetot har rättslig verkan, kommer detta ställningstagande inte att ha något värde för förbundet. De aktuella arbetena kommer, vid tidpunkten för det slutliga avgörandet, att ha utförts av icke yrkeskompetent arbetskraft under ansenlig tid och möjligen ha hunnit slutföras. Mot detta ska ställas de möjligheter som finns för bolaget att bemanna med arbetskraft som har yrkeskompetens.

Med hänvisning till de möjligheter som finns för bolaget att bemanna med arbetskraft som har yrkeskompetens kan det inte heller skäligen befaras att förbundet genom vetot hindrar eller försvårar utövningen av sökandens rätt eller väsentligt förringar dess värde.

Personalförstärkning kan genomföras på flera olika sätt. Bolaget kan anställa utlärd målare. Enligt statistik från Byggnads och Målarnas A-kassa är arbetslösheten för närvarande 7,3 procent. Måleriföretagen har inte ens påstått att bolaget har försökt att tillgodose sitt behov av personalförstärkning genom Arbetsförmedlingen. Bolaget kan anlita en underentreprenör som är bunden av måleriavtalet och som har utlärd målare anställda. Bolaget kan hyra in utlärd målare. Bolaget kan ta in fler lärlingar. Bolaget har två lärlingar anställda och kan anställa ytterligare fyra lärlingar. Efter

dispens från Måleribranschens Yrkesnämnd kan bolaget anställa ytterligare lärlingar. I dagsläget finns många lärlingar som går ut gymnasieskolans program, inriktning måleri, och som är arbetssökande. Bolaget kan även låta den inhyrda arbetskraften visa sin yrkeskompetens genom att avlägga ett av de lokala parterna godkänt arbetsprov enligt § 2 Mom. a) 1 i måleriavtalet.

Skäl

Några rättsliga utgångspunkter

I 38 § medbestämmandelagen anges följande. Innan en arbetsgivare beslutar att låta någon utföra visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att denne därvid ska vara arbetstagare hos honom, ska arbetsgivaren på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal för sådant arbete.

Har förhandling skett och förklarar arbetstagarorganisationen att den av arbetsgivaren tilltänkta åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller att åtgärden på annat sätt strider mot vad som är allmänt godtagget inom parternas avtalsområde får åtgärden, enligt 39 § samma lag, inte beslutas eller verkställas av arbetsgivaren, s.k. vetoförklaring.

Av 40 § medbestämmandelagen följer att förbud enligt 39 § samma lag inte inträder om arbetstagarorganisationen saknar fog för sin ståndpunkt.

Om arbetstagarorganisationen har saknat fog för en vidtagen vetoförklaring är den, enligt 57 § medbestämmandelagen, skadeståndsskyldig för uppkommen skada.

Om enighet inte nås vid förhandling har arbetstagarorganisation alltså möjlighet att inlägga veto mot den av arbetsgivaren tilltänkta åtgärden. Det fordras att arbetstagarorganisationen, efter ingående överväganden, anser sig ha positiva skäl för att kunna förklara att en åtgärd kan antas medföra åsidosättande av lag eller kollektivavtal eller annars strida mot vad som är allmänt vedertaget inom parternas avtalsområde. Den fackliga vetorätten bör kunna begagnas endast i situationer där arbetsgivaren vill anlita utomstående arbetskraft under sådana villkor eller former i övrigt, att det kan göras gällande att han på ett inte godtagbart sätt utnyttjar den principiella avtalsfriheten på området (se prop. 1975/76:105 Bil. 1 s. 315).

När det gäller den andra grunden för utövande av facklig vetorätt – att en åtgärd kan antas strida mot vad som är allmänt godtagget inom parternas avtalsområde – konstateras i motiven att skälen härför vanligen torde sammanfalla med vad som ovan anförts. Vidare anför i förarbetena bl.a. följande. Ett förhållande kan i detta sammanhang inte anses allmänt godtagget inom avtalsområdet om det inte är accepterat av arbetsmarknadsparterna inom branschen. Även om ett förhållande är tämligen vanligt förekommande, kan det inte anses allmänt godtagget om det är föremål för

protester och kritik. Exempel på sådana åtgärder är utnyttjande av s.k. grå arbetskraft och enmansföretagare med kontoret på fickan. Vad som är allmänt godtagbart inom en bransch kan förändras över tiden. När det gäller att på denna grund lägga in veto mot en åtgärd måste dock arbetstagarorganisationen beakta att ändamålet med den fackliga vetorätten är att motverka att syftet med främst arbetsrättslig lagstiftning och kollektivavtal kringgås genom anlitande av ej anställd arbetskraft. Det är vad som från denna synpunkt inte överensstämmer med allmänt godtaget bruk som är av betydelse. Vetorätten kan t.ex. inte användas för att från uppdrag stänga av ett visst företag som arbetar under allmänt godtagna förhållanden eller enbart för att organisationen anser det lämpligare att arbetet utförs av arbetsgivaren i egen regi.

Den fackliga vetorätten omfattar inte endast fall där arbetsgivaren haft som primärt syfte att kringgå lag eller avtal. Det räcker att åtgärden rent faktiskt har den effekten att lag eller avtal åsidosätts (se AD 1980 nr 24 och AD 1982 nr 104).

Av 69 § medbestämmandelagen framgår att föreskrifterna i bl.a. 39 § samma lag inte utgör hinder mot beslut enligt 15 kap. rättegångsbalken.

I 15 kap. 3 § rättegångsbalken anges följande. Om någon visar sannolika skäl för att han mot någon annan har ett anspråk, som är eller kan antas bli föremål för rättegång eller prövning i annan liknande ordning, och det skäligen kan befaras att motparten genom att utöva viss verksamhet eller företa eller underlåta viss handling eller på annat sätt hindrar eller försvårar utövningen av sökandens rätt eller väsentligt förringar dess värde, får domstol förordna om lämplig åtgärd för att säkerställa sökandens rätt.

Arbetsdomstolens bedömning

När det gäller hur det interimistiska yrkandet har formulerats anser domstolen att formuleringen i sig inte utgör hinder för ett interimistiskt förordnande, jfr på motsvarande sätt formulerat interimistiskt förordnande i mål A 267/04 (dom AD 2006 nr 43) och jfr även AD 2002 nr 84.

De rättsliga anspråk som enligt Måleriföretagen kan komma i fråga är dels en talan om att vetoförklaringen i fråga är felaktig och ska förklaras sakna verkan, dels en skadeståndstalan.

Ett skadeståndsanspråk förutsätter, som framgår ovan, att arbetstagarorganisationen saknat fog för sin vetoförklaring. Det räcker alltså inte att förbundet i sak har fel, utan det krävs att förbundet vid tidpunkten för vetoförklaringen har eller borde ha insett att det inte fanns förutsättningar för denna (prop. 1975/76:105 Bil. 1 s. 318). Det ska vara fråga om fall där arbetstagarorganisationen har gjort sig skyldig till en kvalificerad missbedömning (AD 1978 nr 109). Enligt Arbetsdomstolens mening finns i utredningen på dess nuvarande stadium inte stöd för att förbundet saknat fog för vetoförklaringen, på sätt som följer av 57 § medbestämmandelagen.

Såvitt avser en kommande talan om att domstolen ska förklara att vetot saknar verkan kommer den att överensstämma med det interimistiska yrkandet.

Huruvida regleringen i 15 kap. 3 § rättegångsbalken även kan användas i det primära syftet att kändanden genast ska komma i åtnjutande av den rätt han hävdar i målet, och om säkerhetsåtgärden således kan bestå i att svaranden redan under processen tvingas fullgöra den förpliktelse som kändanden för talan om framgår inte omedelbart av lagtexten. Att bestämmelsen dock inte hindrar en sådan tillämpning framgår av förarbeten och rättspraxis (se prop. 1980/81:84 s. 230 och t.ex. NJA 2003 s. 613). Ett sådant provisoriskt förordnande av ett rättsförhållande mellan parterna bör dock inte ske utan starka skäl och först efter en proportionalitetsbedömning (se t.ex. AD 2016 nr 65). Samma måste enligt Arbetsdomstolens mening gälla även ett interimistiskt – provisoriskt – förordnande om att en vetoförklaring saknar verkan.

Frågan är om det är sannolikt att vetot lagts i strid med 39 § medbestämmandelagen.

Mellan parterna är tvistigt om vetoförklaringen kan antas medföra att det krav på yrkeskompetens som följer av måleriavtalet åsidosätts. Det har inte gjorts gällande att det finns någon reglering om att ett företag som är bundet av måleriavtalet skulle vara förhindrat att anlita andra företag som inte är bundna av det avtalet. Såvitt framgår av den hittillsvarande utredningen finns inget stöd för att bolaget genom att hyra in arbetstagare – som kan komma visa sig inte ha yrkeskompetens enligt måleriavtalet – därigenom bryter mot måleriavtalet.

Därutöver är tvistigt om vetoförklaringen kan antas medföra att måleriavtalets krav på yrkeskompetens åsidosätts genom att det uthyrande bolaget inte tillämpar likabehandlingsprincipen i bemanningsavtalet genom att inte tillämpa måleriavtalets krav på yrkeskompetens. Parterna har här olika uppfattningar om begreppet ”löner och allmänna anställningsvillkor” i bl.a. bemanningsavtalet innefattar ett krav på yrkeskompetens. Parterna har ingivit intyg från parterna i bemanningsavtalet, Kompetenföretagen och LO-förbunden. Av intygen framgår att parterna i bemanningsavtalet har olika uppfattningar i den aktuella tolkningsfrågan.

Enligt Arbetsdomstolens mening kan det mot bakgrund av vad parterna anfört på ömse håll och de ingivna intygen inte anses att Måleriföretagen gjort sannolikt att vetot lagts i strid med 39 § medbestämmandelagen, såvitt avser förbundets påstående att det kan antas att likabehandlingsprincipen enligt bemanningsavtalet åsidosätts.

Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning är att det inte finns förutsättningar att bifalla yrkandet om interimistiskt förordnande, utan att det ska avslås.

Rättegångskostnader

I 15 kap. 5 § fjärde stycket rättegångsbalken anges följande. Beträffande behandlingen i övrigt av en fråga angående en åtgärd som avses i 1, 2 eller 3 § då någon rättegång inte är anhängig tillämpas vad som gäller när en sådan fråga uppkommer i rättegång. Yrkande av sökandens motpart om ersättning för kostnad får dock prövas i samband med avgörandet av frågan om åtgärden.

Måleriföretagens ansökan om interimistiskt yrkande ska avslås. Förbundet har därmed rätt till ersättning för rättegångskostnader.

Förbundet har yrkat ersättning för rättegångskostnader med 88 900 kr för ombudsarvode, varav 17 780 kr avser mervärdesskatt. Måleriföretagen har överlämnat till Arbetsdomstolen att pröva skäligheten av yrkat belopp. Domstolen finner den yrkade ersättningen skälig.

Arbetsdomstolens avgörande

1. Ansökan om interimistiskt förordnade avslås.
2. Måleriföretagen i Sverige ska ersätta Svenska Målareförbundet för rättegångskostnader med 88 900 kr för ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för detta beslut till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Peter Syrén, Kerstin G Andersson, Ari Kirvesniemi (skiljaktig), Johanna Torstensson, Lenita Granlund och Carl-Gustaf Hjort.

Rättssekreterare: Pontus Bromander

Beslutsbilaga i
mål nr A 105/21

Ledamoten Ari Kirvesniemis skiljaktiga mening

Majoriteten har funnit att Måleriföretagen inte gjort sannolikt att vetot lagts i strid med 39 § medbestämmandelagen, såvitt avser förbundets påstående att det kan antas att likabehandlingsprincipen enligt bemanningsavtalet åsidosätts. Jag delar inte majoritetens mening i den frågan.

Parterna synes överens om att uttrycket allmänna anställningsvillkor i bemanningsavtalet ska ha samma innebörd som i bemanningsdirektivet och uthyrningslagen. I artikel 2 i bemanningsdirektivet anges att syftet med direktivet bl.a. är att skydda arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och förbättra kvaliteten i det arbete som utförs av dem genom att garantera att likabehandlingsprincipen tillämpas. Med grundläggande arbets- och anställningsvillkor avses enligt direktivet arbets- och anställningsvillkor som fastställts på visst vis (t.ex. i lag eller kollektivavtal) och avser arbetstidens längd, övertid, raster, vilotid, nattarbete, semester och helgdagar samt lön. Uttrycket grundläggande arbets- och anställningsvillkor återfinns i 6 § uthyrningslagen och ska ha samma betydelse. I bemanningsavtalet finns grundläggande arbets- och anställningsvillkor reglerade och något uttryckligt krav på yrkeskompetens finns inte i kollektivavtalet eller i författning.

Mot bakgrund härav finner jag, på målets nuvarande stadium, att det är sannolikt att kravet på yrkeskompetens i måleriavtalet inte utgör ett sådant anställningsvillkor som omfattas av likabehandlingsprincipen i bemanningsavtalet. Det är därmed sannolikt att vetot lagts i strid med 39 § medbestämmandelagen.

I övrigt är jag ense med majoriteten.