

En arbetstagarorganisation genomförde en utbildning i form av en tvådagars lagbaskonferens. Vid konferensen deltog ett antal lagbasar, anställda hos två bolag, som var utsedda fackliga förtroendemen. Därutöver deltog ytterligare en anställd i ett av bolagen som var facklig förtroendeman, men som inte var lagbas. Arbetsgivarna hade förklarat att de avsåg att bevilja ledighet, men utan betalning. Efter att lagbaskonferensen hade genomförts lade arbetstagarorganisationen tolkningsföreträden enligt 9 § förtroendemannalagen om att namngivna arbetstagare hos vart och ett av bolagen hade rätt till betald ledighet för sitt deltagande i konferensen. Bland dem som fanns uppräknade i tolkningsföreträdena fanns fem arbetstagare som inte hade deltagit i konferensen och tre som enbart deltagit en av de två dagarna samt en person som inte längre var anställd i det angivna bolaget.

Twist har uppstått mellan parterna om deltagande i lagbaskonferensen berättigade till betald ledighet enligt förtroendemannalagen och om de lagda tolkningsföreträdena var felaktiga samt i så fall om förbundet insett eller borde ha insett felaktigheterna. Den huvudsakliga twistefrågan har avsett om lagbasarna, tillika fackliga förtroendemen, haft rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner enligt 6 och 7 §§ förtroendemannalagen för att delta i lagbaskonferensen, dvs. om ledighet för att delta i konferensen har varit erforderlig och av skälig omfattning samt om konferensens innehåll avsett verksamhet på de fackliga förtroendemännens egna arbetsplatser. Även fråga om den fastställsetalan som arbetsgivarorganisationen fört varit tillåten.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2016-12-14
StockholmDom nr 75/16
Mål nr A 69/15**KÄRANDE**

Sveriges Byggindustrier, Box 5054, 102 42 Stockholm
Ombud: advokaten Erik Danhard, Hamilton Advokatbyrå KB,
Box 715, 101 33 Stockholm

SVARANDE

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

SAKEN

skadestånd för felaktigt utövat tolkningsföreträde enligt förtroendemannalagen m.m.

Bakgrund

Mellan Sveriges Byggindustrier (BI) och Svenska Byggnadsarbetareförbundet (förbundet) gäller kollektivavtal, byggavtalet.

JM Stombyggnad AB och JM Inredning i Stockholm AB (bolagen) är medlemmar i BI. Hos dessa bolag fanns år 2013 ett antal arbetstagare, som var medlemmar i förbundet, som var lagbasar och fackliga förtroendemän.

En lagbas som är utsedd till facklig förtroendeman hade vid den aktuella tidpunkten möjlighet att på betald arbetstid genomgå vissa utbildningar, som parterna kommit överens om. Region Byggnads Stockholm-Gotland (regionen) avsåg att genomföra en lagbaskonferens den 14–15 november 2013. Denna ingick inte i det överenskomna utbildningspaketet. Lagbasar tillika fackliga förtroendemän, hos bl.a. JM Stombyggnad AB och JM Inredning i Stockholm AB, inbjöds till konferensen. BI Öst rekommenderade sina medlemsföretag att bevilja ledighet, men utan betalning. De två bolagen förklarade för regionen att de avsåg att följa den rekommendationen.

Konferensen genomfördes som planerat. De fyra huvudsakliga programpunkterna på konferensen var hantering av frågor enligt 38–40 §§ medbestämmandelagen, ordning och reda utifrån ett nordiskt perspektiv, lönesystemer samt lönesystem inom byggsektorn.

Efter att konferensen hade genomförts lade förbundet, den 22 november 2013, tolkningsföretråde enligt 9 § förtroendemannalagen om att angivna arbetstagare hos bolagen hade rätt till betald ledighet för sitt deltagande i konferensen.

Hos JM Stombyggnad AB avsåg tolkningsföreträdet följande personer: B.A., B.E., E.A., E.L., G.S., G.W., G.H., J.M., J.S., K.A., L.J., L.N., N.B. och S.K.

Hos JM Inredning i Stockholm AB avsåg tolkningsföreträdet följande personer: A.P., F.F., K.J., P.K., P.B., R.A. och S.T.

E.A., G.H. och S.K. hade dock inte deltagit i konferensen, utan hade arbetat. E.L. och G.W. hade deltagit enbart en dag och hade arbetat den andra dagen. P.B. var långtidssjukskriven och hade inte deltagit. L.N. var inte längre anställd hos JM Stombyggnad AB vid den aktuella tidpunkten. K.A. var rätteligen anställd hos JM Inredning i Stockholm AB.

Twist har uppstått mellan parterna om deltagande i lagbaskonferensen berättigade till betald ledighet enligt förtroendemannalagen och om de lagda tolkningsföreträdena var felaktiga samt i så fall om förbundet insett eller borde ha insett felaktigheterna.

Twisteförhandlingar har förts mellan parterna utan att parterna kunnat enas.

Yrkanden m.m.

BI har väckt talan mot förbundet i Arbetsdomstolen och framställt följande yrkanden.

BI har yrkat att Arbetsdomstolen ska förklara att alla eller vissa av följande kursmoment vid lagbaskonferensen den 14 och 15 november 2013 – såvitt gäller lagbasar anställda hos JM Stombyggnad AB och JM Inredning i Stockholm AB och som utsetts till fackliga förtroendemän – inte berättigade till ledighet, eller i vart fall inte till betald ledighet, enligt förtroendemannalagen, nämligen

- hantering av frågor enligt 38–40 §§ medbestämmandelagen,
- ordning och reda utifrån ett nordiskt perspektiv,
- lönesmodeller, och
- lönesystem inom byggsektorn.

BI har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta förbundet att betala 50 000 kr i allmänt skadestånd till JM Stombyggnad AB och 50 000 kr i allmänt skadestånd till JM Inredning i Stockholm AB, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 18 maj 2015, till dess betalning sker.

Förbundet har i första hand yrkat att Arbetsdomstolen ska avvisa fastställelseyrkandet och i andra hand bestritt detsamma. Förbundet har

bestritt skadeståndsyrkandena och inte vitsordat några belopp i allmänt skadestånd, men väl sättet att beräkna ränta.

Inledningsvis yrkade BI även att Arbetsdomstolen skulle förklara att en arbetstagare som är medlem i förbundet och som av förbundet utsetts till enbart lagbas saknar rättigheter enligt förtroendemannalagen. Det yrkandet har BI frånfällt. Förbundet har anfört att yrkandet har återkallats och att talan i den delen därför ska avskrivas samt att BI ska förpliktas att ersätta förbundets rättegångskostnader. BI har bestritt att yrkandet ska skrivas av och anfört att det inte varit fråga om en återkallelse utan om en inskränkning av talan och därmed bestritt förbundets yrkande om rättegångskostnader i den delen.

BI har därutöver återkallat ett tidigare framställt yrkande om att förbundet skulle förpliktas att betala allmänt skadestånd till BI med 100 000 kr. Förbundet har yrkat att målet ska avskrivas i den delen och att BI ska förpliktas att ersätta förbundets rättegångskostnader. BI har inte haft någon invändning mot att yrkandet avskrivs, men har bestritt förbundets yrkande om ersättning för rättegångskostnader i den delen.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

BI

Lagbasen

Lagbasar har funnits i byggbranschen under i vart fall 60 år. Historiskt har lagbasen haft i uppgift att företräda arbetsgivaren. Lagbasen har t.ex. skrivit på anställningsavtal för arbetsgivarens räkning och agerat som mellanman.

En lagbas har tre olika roller. Lagbasen är först och främst en företrädare för laget, sina arbetskamrater. Han eller hon utses av laget för att tillvarata lagets intressen. Lagbasen har även en roll som försteman, eller förman, i arbetsgivarens linjeorganisation. För denna syssla utgår normalt särskild ersättning, ett s.k. lagbastillägg. Numera har lagbasen ofta även en roll som facklig förtroendeman, när han eller hon biträder förbundets regionala ombudsman vid t.ex. ackordsförhandlingar. Uppdraget som lagbas är dock i sig inget fackligt uppdrag.

Lagbasen har av tradition deltagit vid ackordsförhandlingar och avstämningar. Lagbasens uppgift har definierats som löneteknisk och kontrollerande. Tidigare kunde dessa uppgifter inte utgöra facklig verksamhet då det utgick mättningsarvode som belastade ackordssumman. För det fall det fanns arbetstagare i laget som inte var anslutna till den fackförening som lagbasen var medlem i skulle det ha inneburit en föreningsrättskränkning om de hade varit tvungna att betala för lagbasens fackliga arbete. År 2007 togs mättningsarvudet bort.

Förbundet började så småningom att utse lagbasar till fackliga uppdrag. Av AD 2015 nr 43 följer att lagbasens tillika fackliga förtroendemannens arbete som biträde inför och vid ackordsförhandlingar och avstämningar utgör fackligt arbete.

BI benämner de lagbasar som utsetts till fackliga förtroendemän ”biträdande löneförhandlare”. Lagbasen deltar vid ackordsförhandlingar och ackordsavstämningar, men har inget förhandlingsmandat.

Fackliga roller enligt byggavtalet

Flera viktiga frågor ägs, enligt byggavtalet, inte av parterna på arbetsplatsen. Förutom lönefrågor gäller detta bl.a. rättstvister och underentreprenörsfrågor som hanteras av förbundets lokalavdelning, regionen, som inte finns representerad på arbetsplatserna.

Parterna har varit överens om de fackliga roller som finns enligt byggavtalet, nämligen uppdragen som MB-ledamot, skyddsombud och FFM. Numera finns även uppdraget som biträdande löneförhandlare.

MB-rollen följer av överenskommelsen om företagsanpassad MB-organisation (MBÖ), bilaga C till byggavtalet. En MB-grupp har enligt MBÖ:n ett visst mandat och dess uppgifter räknas upp i överenskommelsen. Det framgår uttryckligen att den som utsetts till ledamot i MB-grupp eller kontaktombud är såvitt gäller MB-frågor även utsedd till facklig förtroendeman (FFM) enligt förtroendemannalagen och förtroendemannaöverenskommelsen. Det är även reglerat hur många MB-ledamöter som ska finnas beroende på antal arbetstagare och utifrån vilken nivå det är fråga om, företagsnivå eller arbetsplatsnivå. MB-gruppens och MB-ledamotens mandat är tydligt avgränsat.

På motsvarande sätt förhåller det sig med skyddsombuden. Avseende dessa finns en särskild utseendeprocédur. Det finns en uttömmande reglering om utbildning för skyddsombud enligt arbetsmiljöavtalet, bilaga K till byggavtalet.

Den tredje rollen utgörs av fackliga förtroendemän med uppdrag att ombesörja löpande fackliga uppgifter på normtid enligt förtroendemannaöverenskommelsen punkten 7.1. Uppdraget avser enligt bestämmelsen upplysnings- och rådgivningsverksamhet i fackliga frågor, som kan utföras under korta avbrott i arbetet eller liknande och som enligt förtroendemannalagen berättigar till betald ledighet. Denna roll benämns av BI som FFM.

Slutligen har det, som anförts, uppstått en fjärde facklig roll som biträdande löneförhandlare. En lagbas som utsetts till facklig förtroendeman är inte därmed också utsedd till FFM.

Händelseförloppet

Regionen genomför regelbundet lagbaskonferenser och lagbasmöten. BI Öst önskade mer information om dessa sammankomster inför år 2013. Under våren 2013 fördes diskussioner mellan BI Öst och regionen och man kom överens om lagbasmötena. Det rådde dock fortsatt oenighet om den lagbaskonferens som regionen avsåg att genomföra i november 2013.

I september 2013 lämnade företrädare för regionen muntlig information om innehållet i konferensen till företrädare för BI Öst.

Den 17 oktober 2013 hölls en överläggning mellan regionen och BI Öst, varvid konferensens huvudsakliga innehåll beskrevs. BI Öst rekommenderade därefter skriftligen sina medlemsföretag att bevilja ledighet, men utan betalning.

En överläggning, i enlighet med förtroendemannaöverenskommelsen, hölls den 7 november 2013 mellan å ena sidan regionen och å andra sidan de två bolagen. Regionens ståndpunkt var att lagbasarna i bolagen hade rätt till betald ledighet för att delta i konferensen, medan bolagen förklarade att de avsåg att följa BI Östs rekommendation och därmed bevilja ledighet, men utan betalning.

När det gäller lagbaskonferensens innehåll kan BI konstatera att vid överläggningarna i oktober och november 2013 presenterades ett visst program, men att regionen slutligen fastställde ett annat program. BI Östs rekommendation att bevilja ledighet, men inte betald ledighet, grundade sig alltså på det först presenterade programmet.

De två bolagen har i uppdrag att bemanna projekt inom Stor-Stockholm och har ca 360 trä- och betongarbetare anställda. Bolagen har cirka 25 projekt pågående samtidigt och ett trettiotal lagbasar. Inbjudan till lagbaskonferensen gick ut till samtliga 30 lagbasar hos bolagen. Tvisten avser 19 av dessa samt L.N. som inte var anställd hos bolagen och J.S. som visserligen var facklig förtroendeman men inte lagbas.

Även lagbasar hos andra medlemsföretag deltog i konferensen.

Arbetstagarnas fackliga uppdrag

De 20 arbetstagarna hos de två bolagen hade, enligt BI, vid den aktuella tidpunkten följande uppdrag.

B.A., G.S., G.W., N.B., A.P., K.J., P.B., S.T., E.A. och F.F. var lagbasar och utsedda fackliga förtroendemän. Enligt BI har de därmed haft det fackliga uppdraget ”biträdande löneförhandlare”. E.A. var därutöver utsedd till skyddsombud och F.F. var även MB-ledamot.

B.E., E.L., G.H., J.M., K.A., L.J., S.K., P.K. och R.A. var lagbasar och utsedda fackliga förtroendemän och FFM. Enligt BI har de därmed haft de fackliga uppdragen ”biträdande löneförhandlare” och FFM.

J.S. var, som redan anförts, inte lagbas men var facklig förtroendeman, bl.a. skyddsombud.

Tolkningsföreträdena var felaktiga

De tolkningsföreträden som förbundet lade, dessutom efter att konferensen hade genomförts, har varit felaktiga i flera avseenden.

Tolkningsföreträdena har varit felaktiga sakligt sett. Förutsättningarna för betald ledighet enligt 6 och 7 §§ förtroendemannalagen har inte varit uppfyllda. Ledigheten har inte varit erforderlig, inte av skälig omfattning och utbildningen har inte avsett de fackliga förtroendemännens egna arbetsplatser.

Bedömningen om det förelegat rätt till betald ledighet måste göras mot bakgrund av det fackliga uppdraget, vilka uppgifter som ingår i uppdraget, och vilket behov av utbildning som därmed finns.

Det fackliga uppdraget för en lagbas som är utsedd till facklig förtroendeman är begränsat. Det avser enbart lönefrågor och enbart uppgiften att biträda regionens ombudsman vid ackordsförhandlingar och avstämningar. Den utbildning i lönesystem och lönemodeller som tillhandahålls, inom ramen för dels lagbasutbildningen om sex–åtta dagar, dels lagbasmöten ca fyra gånger per år, är tillräcklig för det fackliga uppdraget som lagbasarna i egenskap att biträdande löneförhandlare har att utföra. Något behov av ytterligare utbildning har därmed inte förelegat.

Tolkningsföreträdena har därutöver varit felaktiga i formella hänseenden. De omfattade personer som inte deltog i konferensen och en person som inte längre var anställd hos angivet bolag.

Det har inte varit lagstiftarens avsikt att ett tolkningsföreträde ska läggas på enbart betalning på det sätt som förbundet har gjort. Det korrekta hade varit att lägga tolkningsföreträde på betald ledighet innan utbildningen ägde rum.

De fackliga uppdragen

Parterna har varit eniga om vilka fackliga roller som finns

Att byggavtalet har ovan nämnda fyra fackliga roller har parterna varit överens om.

Det fackliga uppdraget för en lagbas som är utsedd till facklig förtroendeman är som anförts begränsat. Vissa av lagbasarna utsedda till fackliga för-

troendemen har, som redovisats ovan, även varit utsedda till FFM. Det innebär att de utöver uppgiften som biträde i lönefrågor även har haft rätt till normtid för löpande fackliga uppgifter.

Genom överläggningar på central nivå har parterna kommit överens om vilka utbildningar som kan komma i fråga för fackliga förtroendemen. Vilka dessa utbildningar riktar sig till visar att parterna varit överens om vilka fackliga roller som finns enligt byggavtalet.

I material från förbundets olika avdelningar beskrivs också utbildningarna utifrån de fyra fackliga rollerna.

Regionen har tagit fram befattningsbeskrivningar för de olika fackliga uppdragen, en för ”fackligt förtroendevalda”, en för ”lagbasar”, en för ”skyddsombud” och en för ”MB-ledamot”. I uppdraget som ”facklig förtroendevald” återfinns de löpande arbetsuppgifterna att ge upplysning och rådgivning i fackliga frågor, dvs. uppdraget som FFM.

Även det sätt på vilket förbundet utser fackliga förtroendemen befäster uppfattningen om hur förbundet ser på de olika fackliga rollerna. Av underrättelserna till de två bolagen om fackliga uppdrag framgår t.ex. att en person utsetts till facklig förtroendeman – FFM och en annan till ”lagbas”. Det går naturligtvis att ha flera uppdrag samtidigt. I så fall får behovet av utbildning bedömas utifrån samtliga uppdrag som den fackliga förtroendemannen har.

Förtroendemannaöverenskommelsen

Av förtroendemannaöverenskommelsen framgår att de fackliga förtroendemännens uppdrag ska preciseras. Enligt punkten 2 ska lokalavdelningen skriftligen informera arbetsgivaren om vem som har utsetts till facklig förtroendeman och samtidigt precisera förtroendemannens fackliga uppdrag på arbetsplatsen. Av punkten 4 framgår vidare att arbetsgivaren, berörd MB-grupp och berörd lokalavdelning på parts begäran vid överläggning ska klarlägga varje facklig förtroendemans uppdrag, verksamhet och utbildningsbehov.

De två bestämmelserna fördes in i byggavtalet år 2010. De har sitt ursprung i en överenskommelse från år 2001. Det partsgemensamma syftet har varit att arbetsgivaren ska informeras om vilket eller vilka av de olika fackliga uppdragen/rollerna som en facklig förtroendeman har.

I förtroendemannaöverenskommelsen punkten 7.2 finns regler om omfattning och förläggning av ledighet för annat än löpande fackliga arbetsuppgifter. Den bestämmelsen kompletterar de andra bestämmelserna och förutsätter att det i enlighet med bestämmelserna om facklig utbildning i punkten 8 finns en överenskommelse om utbildning. Parterna har regelmässigt överlagt och kommit överens om utbildningar på central nivå. Omfattning och målgrupp för kurserna har angetts. Detta har skett i vart fall sedan slutet av 1990-talet.

Närmare om det fackliga uppdraget "biträdande löneförhandlare"

Lagbasen är delaktig vid ackordsförhandlingar och avstämningar.

Det hålls först en förhandling varvid det träffas en överenskommelse. Förhandlingen äger rum mellan förbundets region och bolaget. Förhandlingen går ut på att fastställa dels en riktpunkt för arbetets ersättning, dels antalet timmar för arbetets åtgång.

Under tiden bygget fortskrider sker oförutsedda händelser. Det upprättas då en lista över tillkommande arbeten. Detta görs av lagbasen. Var tredje månad äger sedan en avstämning rum. Då förhandlas vilka av de moment som lagbasen tagit upp på listan över tillkommande arbeten som ska läggas till ackordet och därmed ge ytterligare ersättning för arbetslaget.

Vid förhandlingarna används olika bygghandlingar såsom ritningar och annat underlag utvisande vilka arbetsmoment som ska utföras. Dessa är mycket detaljerade och anger även exakt tidsåtgång. Det finns enhetspris för olika arbetsmoment.

Bolagen har gjort en enkätundersökning avseende lagbasarnas fackliga arbete hos bolagen i syfte att undersöka hur lång tid lagbasarna lägger ner på förhandlingar, eller i vart fall hur lång tid de faktiskt sitter i förhandlingar. Undersökningen gäller en period av tre år. Undersökningen visar att de aktuella lagbasarna lagt ner som minst tre timmar och som högst ca hundra timmar i förhandlingstid. Till detta kommer den tid det tar att förbereda sig och t.ex. förteckna tillkommande arbeten. Bolaget har bedömt att en avstämning tar tre till fyra timmar.

Av bolagets sammanställning framgår även att de aktuella personerna inte varit utsedda till lagbasar på varje arbetsplats de varit verksamma utan ibland endast varit en del av arbetslaget. Detta innebär att personerna i fråga inte innehar det fackliga uppdraget hela tiden.

Omfattande utbildning för lagbasar som är fackliga förtroendemän

Lagbasutbildningen

I början av 2000-talet aktualiserades frågan om utbildning för lagbasar. Det var en känslig fråga utifrån den stora betydelse som lagbasar har för både arbetsgivaren och förbundet. Vid denna tid var situationen den att lagbasens arbete med löner inte kunde utgöra fackligt arbete. Parterna var då tvungna att hantera detta. Frågan ställdes på sin spets vid en tvist år 2001 om huruvida en av förbundet arrangerad lagbasutbildning om sex dagar berättigade till betald ledighet. Parterna träffade i tvisten en överenskommelse, Ö 44/2001. Överenskommelsen togs sedermera in i protokoll Ö 1/2002 som avsåg tillämpningsregler avseende facklig utbildning för fackliga förtroendemän (FFM). Det fanns därmed en överenskommelse om en lagbasutbildning.

Överenskommelsen i Ö 1/2002 har sedermera förts in i förtroendemannaöverenskommelsen, punkten 8.

Innehållet i lagbasutbildningen och lagbasmötena

Sedan mitten av 1990-talet finns centralt godkända utbildningar för fackliga förtroendemän. Det rör sig om en betydande utbildningsinsats. Lagbasar som är utsedda till fackliga förtroendemän har rätt att delta i lagbasutbildningen under sex eller åtta dagar.

BI har från förbundet erhållit utbildningsmaterial från lagbasutbildningen. Detta material har analyserats och av analysen framgår följande. En stor del av kursinnehållet behandlar prestationslön, såsom olika ackordslönesystem, men även vissa andra löneformer, såsom resultatlön. Den övervägande delen av utbildningen har handlat om löner och lönesystem, ca 35 timmar. Även andra ämnen har tagits upp, bl.a. underentreprenörsfrågan i ca fyra timmar. Därutöver har man behandlat kollektivavtalets historia i ca tre timmar.

Lagbaskonferensen har behandlat samma frågor, uppskattningsvis enligt följande, ca fyra timmar åt 38–40 §§ medbestämmandelagen, ca fem timmar åt lönomodeller och lönesystem och en timme åt ”Hur kom vi till det lönesystem vi har”.

Lagbasmöten, också benämnda lagbasträffar, har hållits sedan lång tid tillbaka. De hålls ca fyra gånger per år. Dessa möten har av förbundet i flera olika sammanhang presenterats som utbildning. Rätten till betald ledighet har av förbundet motiverats med att det har varit fråga om utbildning. I kallelser till lagbasmöten har bilagts ledighetsansökningar som anger att det är fråga om facklig förtroendemannautbildning och den som sökt ledighet har benämnts kursdeltagare. BI Öst har vid flera tillfällen, i enlighet med förtroendemannaöverenskommelsen punkten 8, lämnat rekommendation om utbildning avseende lagbasträffar. En genomgång av dagordningar för lagbasträffar visar att de innehåller inslag av utbildning. En stående punkt på dagordningen är rapporter från arbetsplatser under rubriken ”hänt på stan”. Vid flera tillfällen återkommer även en punkt benämnd huvudentreprenörsansvar.

Lagbasmötena tillsammans med lagbasutbildningen, och andra eventuella utbildningar för de lagbasar som även har andra fackliga uppdrag, innebär i sig en mycket gedigen utbildningsinsats.

BI har rätt att åberopa omständigheter hänförliga till både 6 och 7 §§ förtroendemannalagen.

BI Öst rekommenderade medlemsföretagen att bevilja ledighet, men utan betalning. Den rekommendationen innebar inte att arbetsgivarsidan tog rättslig ställning till om att det förelåg rätt till ledighet enligt förtroendemannalagen. Rekommendationen och bolagens agerande innebar alltså inte att man gjorde bedömningen att lagbaskonferensen uppfyllde kraven i 6 § förtroendemannalagen om att ledigheten ska vara erforderlig och inte ha större omfattning än som är skäligt med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen och att den enda invändningen skulle ha varit att man ansåg att konferensens innehåll inte rörde den egna arbetsplatsen.

I rekommendationen till medlemsföretagen anförde BI Öst att organisationen gjorde bedömningen att konferensens innehåll var av allmänfacklig karaktär. Den inställningen går att hänföra till förutsättningarna i såväl 6 § som 7 § förtroendemannalagen. Rekommendationen var ett pragmatiskt ställningstagande som togs av policyskäl. BI Öst ville lösa frågan om ledighet, men avsåg inte att binda arbetsgivarsidan rättsligt.

Av betydelse är även att BI Öst grundande sin bedömning på det program för konferensen som presenterades av regionen vid överläggningarna. Programmet justerades därefter av regionen och blev slutligen en annat. BI måste få åberopa samtliga de omständigheter som framförts i målet om att lagbaskonferensen inte uppfyllde förutsättningarna för rätt till ledighet enligt vare sig 6 § eller 7 § förtroendemannalagen, i och med att det slutliga programmet blev känt för BI först senare.

Vid överläggningarna var det inte heller känt vilka arbetstagare som skulle delta i konferensen. Enligt protokollet från såväl den lokala som den centrala tvisteförhandlingen argumenterade båda parter utifrån både 6 och 7 §§ förtroendemannalagen.

Tidigare framställda yrkanden

Det frånfallna fastställelseyrkandet innebär inte att BI har återkallat någon del av talan, utan det är fråga om en inskränkning av talan. Någon avskrivning med anledning av återkallelse ska därför inte ske.

När det gäller det återkallade skadeståndsyrkandet finns särskilda skäl att enligt 18 kap. 5 § andra stycket rättegångsbalken fördela rättegångskostnaderna på annat sätt än att återkallande part ska stå för motpartens kostnader.

Sammanfattning av grunderna för talan

Skadestånd till bolagen – felaktigt lagda tolkningsföreträden

De lagbasar hos bolagen som omfattas av tolkningsföreträdena och som av förbundet utsetts till fackliga förtroendemän och som deltog i lagbaskonferensen hade inte rätt till ledighet och i vart fall inte rätt till betald ledighet enligt 6 och 7 §§ förtroendemannalagen för att delta i densamma. Utbildningen har inte varit erforderlig för dem i egenskap av lagbasar och fackliga förtroendemän. Omfattningen har inte varit skälig med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen. Utbildningen avsåg inte heller frågor som rörde den egna arbetsplatsen. De av förbundet lagda tolkningsföreträdena var alltså felaktiga på den grunden.

Vidare var tolkningsföreträdena felaktiga eftersom de omfattade dels lagbasar hos bolagen, som visserligen var utsedda till fackliga förtroendemän, men som inte deltog i konferensen eller som deltog enbart en dag, dels en person som inte längre var anställd hos aktuellt bolag.

Slutligen var tolkningsföreträdet avseende JM Stombyggnad AB felaktigt såvitt avser J.S. Han hade över huvud taget inte rätt till ledighet enligt förtroendemannalagen för att delta i lagbaskonferensen eftersom han inte var lagbas och utsedd till facklig förtroendeman i form av FFM/biträdande löneförhandlare.

Bolagen beviljade ledighet av policyskäl och anförde inte att beslutet om ledighet grundade sig på en rätt till ledighet enligt förtroendemannalagen. Förbundet hade inte rätt att utgå från att villkoren om rätt till ledighet enligt förtroendemannalagen var uppfyllda. BI har därför rätt att i målet göra gällande samtliga de omständigheter som åberopas.

De lagda tolkningsföreträdena har varit felaktiga på ett så tydligt sätt att förbundet har bort inse det. Förbundet ska därför, enligt 10 § andra stycket förtroendemannalagen, förpliktas betala allmänt skadestånd till vart och ett av bolagen.

Fastställesetalan

De lagbasar hos bolagen som av förbundet utsetts till fackliga förtroendemän och som deltog i lagbaskonferensen hade inte rätt till ledighet och i vart fall inte rätt till betald ledighet enligt 6 och 7 §§ förtroendemannalagen för att delta i densamma. Utbildningen, de olika kursmomenten, var inte erforderlig för dem i egenskap av lagbasar och fackliga förtroendemän, omfattningen var inte skälig med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen och utbildningen avsåg inte frågor som rörde den egna arbetsplatsen.

Det finns ett intresse för BI och dess medlemsföretag att få fastställt om en lagbaskonferens med de aktuella kursmomenten, alla eller vissa, över huvud taget berättigar till ledighet enligt förtroendemannalagen. För det fall det föreligger en rätt till ledighet finns ett intresse att få fastställt om den ska

vara betald enligt lagen. Lagbaskonferenserna är nämligen återkommande utbildningar som regionen anordnar med huvudsakligen likartat innehåll. Om domstolen skulle avgöra skadeståndstalan genom att komma fram till att förbundet haft fog för sin åtgärd – utan att pröva om tolkningsföreträdet var korrekt eller inte – och på den grunden avslå skadeståndstalan finns också ett intresse att få fastställsetalan prövad. Det är alltså av avsevärd betydelse för käranden att talan prövas.

Förbundet

Händelseförloppet

Lagbaskonferenser har sedan lång tid tillbaka hållits en gång per år. Fram till och med år 2012 accepterade BI Öst och bolagen ledighet med betalning för deltagande i konferenserna.

Regionen och BI Öst diskuterade i december 2012, på sedvanligt sätt, 2013 års lagbasträffar och lagbaskonferens. Efter mötet gav BI uttryck för en viss tvekan angående rätt till ledighet med lön vid deltagande i lagbaskonferensen. BI Öst gav dock inte under första halvåret 2013 något besked om att man ansåg att det inte fanns en rätt till betald ledighet.

Under sensommaren 2013 hölls ytterligare ett möte mellan regionen och BI Öst. Vid mötet diskuterades programmet för höstens lagbaskonferens. BI Öst framförde synpunkter på programpunkten ”ordning och reda”. Regionen ändrade med anledning av detta i programmet genom att byta föreläsare till någon som pratade om Norden och inte bara om Norge som det var tänkt från början. BI Öst framförde även en önskan om att någon från BI skulle vara med under konferensen, vilket regionen avböjde.

Därefter hölls överläggningar gällande konferensen mellan regionen och BI Öst den 17 oktober och den 7 november 2013. Vid överläggningen den 7 november deltog representanter från flera företag, bl.a. från de två bolagen. BI Öst lämnade vid överläggningen i november klart besked om att man ansåg att lagbaskonferensen berättigade till ledighet, men inte till betald ledighet. BI Öst nämnde ingenting om att ledigheten inte skulle vara erforderlig eller inte vara av skälig omfattning. Det var första gången som BI Öst gav klart uttryck för att deltagande i konferensen inte berättigade till betalning.

Vilka arbetstagare som skulle delta i lagbaskonferensen var känt den 7 november eftersom samtliga deltagande då hade ansökt om ledighet och fått den beviljad.

Någon gång i tiden efter överläggningen i november, men före konferensen, hade L.Ny. kontakter med flera av de bolag som var berörda, per telefon eller vid personliga möten. Med de nu i målet aktuella bolagen hölls ett personligt möte. L.Ny. upprättade minnesanteckningar från mötet i form av ett protokoll, men handlingen är just minnesanteckningar. Av dessa framgår

att bolagen var kritiska till bl.a. innehållet och att de framförde att de avsåg att följa BI Östs rekommendation.

Varken L.Ny. eller någon annan på regionen eller hos förbundet har tagit del av BI Östs skriftliga rekommendation till medlemsföretagen. Dokumentet presenterades t.ex. inte vid det ovan nämnda mötet. Det har inte stått klart för regionen eller förbundet att arbetsgivarsidans ställningstagande att bevilja ledighet gjordes av policyskäl.

BI får inte åberopa omständigheter hänförliga till 6 § förtroendemannalagen

Förbundet gör i första hand gällande att BI inte har rätt att göra andra invändningar i målet än sådana som rör frågan om ledigheten avsett den fackliga verksamheten på förtroendemännens egna arbetsplatser, jfr. t.ex. AD 1979 nr 65.

När arbetsgivarparterna gav beskedet att ledighet skulle beviljas, men inte betald ledighet, var alla omständigheter kända för dem som var nödvändiga att känna till för att kunna ta ställning till dels frågan om rätt till ledighet dels frågan om ledighetens omfattning. Trots detta har bolagen inte klargjort att de velat åberopa omständigheter som hänför sig till 6 § förtroendemannalagen. Förbundet hade därför, när tolkningsföreträdena lades, rätt att utgå ifrån att arbetsgivarsidan inte hade invändningar mot utbildningens erforderlighet och omfattning, utan att det parterna var oeniga om var om utbildningen rörde förtroendemännens egna arbetsplatser.

Bolagen har underrättats om de fackliga uppdragen. Bolagen har inte behövt någon utförligare beskrivning av de fackliga uppdragen för att kunna ta ställning till om den begärda ledigheten har varit erforderlig eller av skälig omfattning. Varken vid överläggningen före lagkonferensen eller när bolagen beviljade ledighet för var och en har bolagen efterfrågat en mer utförlig beskrivning av de fackliga uppdragen.

Förtroendemannaoöverenskommelsen punkten 2 är uppfylld genom de underrättelser som har skickats. Att arbetsgivarparterna vid tvisteförhandlingarna, flera månader efter lagbaskonferensen, haft synpunkter på erforderligheten och skäligheten saknar betydelse. Av förhandlingsprotokollet framgår dels att förbundet uttryckte förvåning över BI Östs inställning, dels att regionen framför allt argumenterade i frågan om utbildningen rört förhållandena på de fackliga förtroendemännens egna arbetsplatser.

Tolkningsföreträdena var inte felaktiga eller skadeståndsgrundande

Oavsett vilka omständigheter som får läggas till grund för bedömningen är förbundets inställning att tolkningsföreträdena inte varit felaktiga.

Målgruppen för den aktuella lagbaskonferensen var lagbasar som var utsedda till fackliga förtroendemän samt andra fackliga förtroendemän vars uppdrag var sådant att ett deltagande var motiverat. Regionen kallade en lagbas per arbetsplats hos de två bolagen. Samtliga i målet aktuella personer var utsedda fackliga förtroendemän. Alla, utom J.S., var även utsedda till lagbasar.

De lagbasar tillika fackliga förtroendemän som deltog i konferensen hade rätt till betald ledighet för deltagande i lagbaskonferensen, eftersom ledigheten var erforderlig och av skälig omfattning och då konferensen behandlade frågor som rörde den egna arbetsplatsen. Beträffande de lagbasar tillika fackliga förtroendemän som hade beviljats ledighet för att delta i konferensen och som deltog i denna var tolkningsföreträdena alltså korrekt.

J.S. var vid tidpunkten för konferensen utsedd facklig förtroendeman, MB-ledamot och huvudskyddsombud. Han är anställd av JM Stombyggnad AB. Han hade och har i uppdrag att vara centralt sammankallande för alla fackliga förtroendemän, t.ex. lagbasar som utsetts till fackliga förtroendemän, i hela Sverige hos de två bolagen. Han har en ledande roll och har mycket kontakt med bolagens företrädare, såsom arbetsledare och produktchefer. J.S. har fullmakt att företräda regionen vid genomförande av förhandlingar enligt 38–40 §§ medbestämmandelagen. Ledigheten var erforderlig och av skälig omfattning även för honom och konferensen behandlade frågor som rörde den egna arbetsplatsen.

När tolkningsföreträdena lades var ledigheten dessutom beviljad och uttagen. Någon tvist avseende själva ledigheten förelåg då inte.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att arbetstagarna som deltog i konferensen inte hade rätt till betald ledighet har förbundet inte insett eller bort inse detta. Förbundet är därmed inte skyldigt att betala något skadestånd till bolagen.

Såvitt avser de fem fackliga förtroendemän som inte deltog i lagbaskonferensen görs följande gällande. När förbundet lade tolkningsföreträdena hade konferensen ägt rum. Då förelåg, beträffande dessa fackliga förtroendemän, inte någon tvist om ledighet eller betald ledighet enligt förtroendemannalagen. De tolkningsföreträden som förbundet lade omfattade därmed inte dessa fackliga förtroendemän. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att tolkningsföreträden har lagts avseende dessa fackliga förtroendemän samt att de varit felaktiga finns skäl att jämka ett eventuellt skadestånd, i första hand till noll. Tolkingsföreträdena har saknat verkan avseende de fem fackliga förtroendemännen och har inte medfört några kostnader för bolagen.

Två fackliga förtroendemän deltog i lagbaskonferensen endast en dag och arbetade den andra dagen. Inställningen, såvitt avser den dag de arbetade, är densamma som avseende de som inte deltog alls. Beträffande den dag som de två deltog i konferensen görs det gällande vad som redan anförts avseende de arbetstagare som deltog i konferensen.

Det var angeläget att lägga tolkningsföreträdena före ordinarie löneutbetalningsdag. Hanteringen skedde därför under viss brådska. Av den anledningen kom kallelselistan att användas i stället för närvarolistan, vilket fick till följd att tolkningsföreträdare lades för arbetstagare som inte hade deltagit i lagbaskonferensen eller som endast deltagit en dag.

Fastställsetalan ska i första hand avvisas

Fastställsetalan ska avvisas eftersom det inte finns något fastställelseintresse.

Ett fastställande skulle sakna erforderlig anknytning till något mellan parterna alltså gällande rättsförhållande och skulle inte heller på annat sätt direkt påverka parts rättsliga förhållande till motparten. Det blir fråga om en bedömning av ett enskilt fall. Det går inte att avgöra om en utbildning berättigar till ledighet eller betald ledighet utan att ta ställning till varje enskild utbildning. Bedömningen ska göras utifrån den tidpunkt då arbetsgivaren ska ta ställning till en begäran om ledighet. Verkligheten ändras och samma utbildning kan bedömas olika i olika tider. Dessutom varierar innehållet från utbildning till utbildning. Det finns därutöver en fullgörelsetalan avseende den aktuella lagbaskonferensen.

Fastställsetalan ska, om den tillåts, avslås

Om fastställsetalan tillåts, ska den avslås.

Rätt till betald ledighet har förelagat för utbildningen vid lagbaskonferensen den 14–15 november 2013 för lagbasar som var anställda hos bolagen och som utsetts till fackliga förtroendemän.

Det föreligger en rätt till betald ledighet för att delta i utbildning om en facklig förtroendeman behöver utbildningen för att kunna fullgöra sitt uppdrag. Det krävs inte att utbildningen är absolut nödvändig. Det är tillräckligt att den ökar den fackliga förtroendemannens möjligheter att utföra sitt fackliga uppdrag. Så har varit fallet med den aktuella lagbaskonferensen. Utbildningen var erforderlig, av skälig omfattning och behandlade frågor som rörde de fackliga förtroendemannens egna arbetsplatser.

Påståendet om tydligt avgränsade fackliga roller

Enligt 1 § förtroendemannalagen ska den fackliga förtroendemannen företräda de anställda på viss arbetsplats i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren och andra med facklig verksamhet sammanhängande frågor.

Mellan parterna gäller förtroendemannaoöverenskommelsen. I punkten 1 föreskrivs att reglerna om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen återfinns i förtroendemannalagen och att bestämmelserna i överenskommelsen kompletterar bestämmelserna i lagen. Det finns inga särskilda regler om ledighet och om rätten till betald ledighet i förtroendemannaoöverenskommelsen. Det regleras endast i 6 och 7 §§ förtroendemannalagen.

Den fackliga förtroendemannens uppdrag regleras alltså av förtroendemannalagen och genom det uppdrag som lämnas av förbundet.

I förtroendemannaöverenskommelsen punkten 7.1 finns regler om normtid. Bestämmelsen tar sikte på löpande fackligt arbete med vilket avses verksamhet som kan utövas under korta avbrott i arbetet. Bestämmelsen begränsar inte uppdraget som facklig förtroendeman. Deltagande i förhandlingar och deltagande i facklig utbildning utgör inte löpande fackligt arbete. Förtroendemannaöverenskommelsen syftar inte till att begränsa det fackliga uppdraget på något sätt.

Det bestrids att parterna är överens om att byggavtalet innebär fyra avgränsade fackliga roller på det sätt BI gjort gällande. ”Biträdande löneförhandlare” är ett begrepp endast BI använder och som BI fört in i den aktuella tvisten.

De bestämmelser i byggavtalet som hänvisar till arbetslaget eller representeranter för arbetslaget begränsar inte det fackliga uppdragets omfattning. Det samma gäller byggavtalets bestämmelser om lokal part i lönefrågor, lokal part i tvisteförhandlingar, underentreprenörsfrågor och normtid. Det ska där till noteras att det är först i detta mål som BI hävdar att avtalets regler begränsar en lagbas uppdrag som facklig förtroendeman.

Vid tidpunkten för lagbaskonferensen gällde följande. Om arbetsgivaren fick en underrättelse om att någon hade blivit utsedd till facklig förtroendeman med uppdraget lagbas, innebar det också fackliga uppgifter avseende det som anges som FFM/FFV (facklig förtroendeman, numera fackligt förtroendevald). I det fackliga uppdraget som FFV ingår bl.a. att motta och sprida information och ge enklare rådgivning. Någon separat underrättelse avseende FFM/FFV skickades inte. Det arbetsgivaren fick var uppgift om att någon utsetts till facklig förtroendeman med uppdraget lagbas.

De senaste två åren har det förts fördjupade diskussioner mellan parterna om fackliga utbildningar och fackliga träffar. Förbundet har därefter ändrat sina rutiner för hur arbetsgivaren underrättas om ett fackligt uppdrag. Det har dock inte skett någon förändring såvitt avser uppdragen i sig. Den lagbas som varit utsedd facklig förtroendeman har alltid haft såväl de fackliga uppgifter som ingår i lagbasuppdraget som de som ingår i FFM-uppdraget.

Till skillnad från vad BI hävdar hade samtliga 19 arbetstagare som var lagbasar och arbetstagare hos bolagen alltså även uppgiften att bedriva löpande facklig verksamhet och därmed rätt till normtid enligt förtroendemannaöverenskommelsen.

Bestämmelserna i förtroendemannaöverenskommelsen punkten 8 innebär en informations- och överläggningsskyldighet för förbundet respektive regionen, men innebär inte att parterna ska komma överens om utbildning.

Lagbasen som facklig förtroendeman

På en byggarbetsplats arbetar arbetstagarna i arbetslag. Varje arbetslag utser en lagbas som representerar laget. Historiskt var lagbasen enbart en representant för laget. Med tiden utsågs lagbasarna till fackliga förtroendemen. År 1989 utsåg regionen för första gången en lagbas till facklig förtroendeman. Lagbasen är i praktiken alltid medlem i förbundet. Förbundet, genom regionerna, informerar arbetsgivaren om vem som har valts till lagbas.

Parterna träffade år 2001 en överenskommelse om lagbasutbildning. Anledningen var att lagbasar vid denna tidpunkt regelmässigt utsågs till fackliga förtroendemen och att det därför fanns behov av en utbildning för dem som var godkänd av de centrala parterna.

Vid tidpunkten för lagbaskonferensen år 2013 var situationen alltså den att lagbasar sedan lång tid tillbaka hade utsetts till fackliga förtroendemen.

Innehållet i det fackliga uppdraget för en lagbas som är utsedd till facklig förtroendeman präglas av de särskilda förhållanden som råder inom byggbranschen. Det är många olika arbetsplatser hos en och samma arbetsgivare och det tillkommer, flyttas och försvinner kontinuerligt arbetsplatser och arbetsplatser förändras.

En lagbas som är utsedd till facklig förtroendeman deltar inom ramen för sitt fackliga uppdrag vid löneförhandlingar där regionen är lokal part. Han eller hon samverkar med regionens ombudsman och bereder ett förhandlingsunderlag inför ackordsförhandlingar och ackordsavstämningar. Den fackliga förtroendemannen informerar arbetskamraterna om förhandlingsresultat, avtalsändringar och andra fackliga frågor. Vidare kan den fackliga förtroendemannen beskrivas som förbundets ögon och öron på arbetsplatsen.

Därtill framgår av byggavtalet att arbetsgivaren och arbetslaget är parter vid arbeten som i sin helhet beräknas uppgå till högst 900 timmar. Arbetslaget företräds i en sådan situation av den som är utsedd till lagbas och facklig förtroendeman. Det görs inte gällande att bolagen hade arbeten som den regeln gällde för.

Vidare gäller enligt § 27 b i avtalet om anställningsskydd, bilaga A1 till byggavtalet, att innan arbetsgivaren ingår avtal om provanställning eller tillfällig arbetsanshopning eller ger besked om att provanställning ska avbrytas eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning ska samråd äga rum och att samråd sker med berörd MB-grupp/kontaktombud eller om sådan saknas med facklig förtroendeman i företaget. Inte heller den regeln var dock aktuell för de nu aktuella bolagen.

I ”Introduktion och arbetsbeskrivning för lagbasar” har regionen beskrivit några av de uppgifter som ingår i det uppdrag som den fackliga förtroendemannen utsetts till. Av dokumentet framgår bl.a. följande.

I din roll som facklig förtroendeman har du även nedanstående arbetsuppgifter:

- Delta på lagbasmöten.
- Verka för en god handledning av lärlingar och bra yrkeskunskaper i laget.
- Verka för en aktiv kompetensutveckling.
- Verka för att så många som möjligt på arbetsplatsen är fackligt organiserade.
- Arbeta för en god samverkan mellan lagbasar, skyddsombud och MB-ledamöter.
- Hjälpa till att kontrollera att alla företag på din arbetsplats har ett kollektivavtal.
- Hålla regelbunden kontakt med Byggnads Stockholm-Gotland,
- Upprätta rutiner och arbetssätt för att nå regionens mål.
- Kommunicera med och informera arbetskamraterna om förhandlingsresultat, avtalsändringar samt aktuella fackliga frågor,
- Intressera kamrater för fackliga utbildningar, dela ut Byggnads och LOs studieprogram.
- Delta i medlemskretsmöten och bjuda med arbetskamrater till dessa.
- Introducera nyanställda, lärlingar, och praktikanter på arbetsplatsen samt informera om Byggnads.
- Sprida aktuella utskick och sätta upp affischer i personalutrymmen.
- Verka för ett utökat 6F-samarbete på arbetsplatserna.

Lagbaskonferensens innehåll och betydelse

Den del av lagbaskonferensen som behandlade lönomodeller och lönesystem ligger inom ramen för det fackliga uppdraget på arbetsplatsen.

När det gäller ackordslön framgår av § 3.1.1 byggavtalet att vid arbeten som i sin helhet beräknas överstiga 900 timmar är berörd lokalavdelning inom förbundet arbetstagarpart. Lagbasens fackliga uppdrag med avseende på lön är att företräda laget och tillse att laget får en så bra förtjänst som möjligt. Arbetet utförs under hela byggprocessen.

Hos det två bolagen används ett koncept som kallas strukturellt byggande. I enlighet med konceptet finns det monteringsanvisningar för varje moment. Lagbasen ägnar många timmar åt att gå igenom underlag och ritningar inför varje ackordsförhandling och framför sedan synpunkter på de förmöten som hålls med platschefen och regionombudsmannen. Lagbasen medverkar även vid själva ackordsförhandlingen. Därefter ska lagbasen notera arbetstagarpartens tid för att veckovis kontrollera att tiden stämmer med den uppgjorda planen. Lagbasen ska även anteckna arbetsmoment som tillkommer eller som försvinner och om det går åt mer eller mindre material än planerat. Lagbasen kontrollerar också tiden för de som utför arbete på arbetsplatsen, men som inte är anställda av den egna arbetsgivaren. Var tolfte vecka görs

en avstämning, vilket är ett slags löneförhandling där det förhandlas om priset för tillkommande arbeten. Inför dessa löneförhandlingar deltar lagbasen på förmöten med platschefen och löneingenjören, men även med regionombudsmannen. Lagbasen deltar sedan vid själva förhandlingen. Denna verksamhet utgör fackligt arbete som gäller den egna arbetsplatsen. Det är förhandlingsmoment som är nödvändiga för att det ska gå att fastställa den slutliga lönen. Avstämningen skiljer sig från den mätning som tidigare gjordes i enlighet med byggnadsavtalet. Mätning som rent tekniskt förfarande försvann i mitten av 1990-talet.

Resultatet av den enkätundersökning som BI låtit bolagen göra är gravt missvisande, bl.a. då undersökningen endast beaktar ren förhandlingstid. Det fackliga uppdraget såvitt gäller lön kräver betydligt mer tid än själva förhandlingstiden.

Lagbaskonferensens avsnitt om 38–40 §§ medbestämmandelagen faller inom det fackliga uppdraget på arbetsplatsen. Den fackliga förtroendemannen är, som redan anförts, förbundets ögon och öron på arbetsplatsen. Han eller hon ska t.ex. hjälpa till att kontrollera att alla företag på arbetsplatsen har kollektivavtal och att arbetsgivaren följer regleringen i entreprenörsbilagan, bilaga D till byggavtalet. Värt att notera i sammanhanget är att enligt den överenskommelsen är parterna överens om bl.a. att det är viktigt att samtliga parter inom byggindustrin aktivt verkar för att företag inom byggavtalets tillämpningsområde bedriver sin verksamhet så att det inte innebär åsidosättande av lag och kollektivavtal eller vedertagen branschpraxis.

Inom regionen finns det tusentals byggarbetsplatser. Vid varje byggarbetsplats av någon storlek verkar i vart fall tio underentreprenörer. Verkligheten förändras kontinuerligt. De fackliga förtroendemännen behöver därför fortloppande utbildning i frågor som rör underentreprenörer. När det dyker upp ny arbetskraft på en arbetsplats måste de veta vilka sakförhållanden som är av betydelse. De måste känna till vilken utredning som ska göras och vilka frågor som ska ställas när det t.ex. påstås att det rör sig om egna företagare eller inhyrd arbetskraft. De fackliga förtroendemännen ska samverka med arbetsgivaren om vem eller vilka som arbetar på arbetsplatsen. Företag som bedriver verksamhet på arbetsplatsen ska leva upp till sina skyldigheter enligt byggavtalet. Skulle så inte vara fallet ska den fackliga förtroendemannen framföra detta till arbetsledningen, MB-grupp eller förbundets region för åtgärder. Enligt förtroendemannaoöverenskommelsen omfattar den fackliga förtroendemannens uppdrag även arbetstagare anställda hos underentreprenörer.

Lagbaskonferensens avsnitt ”Ordning och reda” avsåg olika nordiska modeller för hantering av underentreprenörer. Det var endast en timme långt. Det gav en inblick i olika sätt att arbeta med dessa frågor och satte på så vis den lösning förbundet valt i Sverige i ett sammanhang.

Lagbaskonferensen har alltså behandlat sådana ämnen som ökar den fackliga förtroendemannens möjligheter att utföra det fackliga uppdraget på den egna arbetsplatsen. Konferensen ska betraktas som en helhet. De olika kursmomenten ska alltså inte bedömas var för sig.

Det sker en kontinuerlig utveckling inom byggbranschen och det uppstår ständigt nya frågeställningar inom ramen för kollektivavtalet. Det finns därför ett stort behov av fortlöpande utbildning för de fackliga förtroendemännen genom de årliga lagbaskonferenserna, som ger tid att fördjupa sig i frågorna.

Av lagbasutbildningens totalt 64 timmar avser drygt hälften ackordslönesystemet och fyra timmar avser frågor som rör 38–40 §§ medbestämmandelagen. Vid tidpunkten för lagbaskonferensen år 2013 hade endast tre av de aktuella fackliga förtroendemännen en lagbasutbildning som låg mindre än tre år tillbaka i tiden. Det var B.E. som gick utbildningen hösten 2011 samt G.H. och J.M. som gjorde det våren 2011. De övriga lagbasarna tillika fackliga förtroendemän hade antingen inte genomgått någon lagbasutbildning alls eller gjort det för mer än nio år sedan.

Utöver de årliga lagbaskonferenserna hålls, som BI beskrivit, tre till fyra lagbasträffar/lagbasmöten per år. Sådana hålls vanligen på förmiddagen under tre till fyra timmar. De handlar främst om erfarenhetsutbyte, dock med vissa inslag av fortbildning. Det finns emellertid inte tid att fördjupa sig i olika frågor. Fördjupning sker i stället vid lagbaskonferenserna. Under punkten ”hänt på stan”, som återfinns på dagordningarna för lagbasträffarna, lämnas rapporter från de olika arbetsplatserna vilket leder till erfarenhetsutbyte mellan de närvarande fackliga förtroendemännen. Samtliga företag, även de två bolagen, har beviljat betald ledighet för deltagande i samtliga lagbasträffar till och med år 2013.

Återkallade yrkanden

Den fråga som det frånfallna fastställelseyrkandet gällde var inte tvistig när talan väcktes. Domstolen behöver inom ramen för processen inte ta ställning i frågan. Att BI frånfallit yrkandet innebär därmed att BI återkallat talan i den delen. Detta har betydelse för fördelningen av rättegångskostnaderna.

När det gäller det återkallade skadeståndsyrkandet saknas skäl att frångå huvudregeln i fråga om ansvar för rättegångskostnader.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Skadeståndstalan

De arbetstagare som hade beviljats ledighet för att delta i lagbaskonferensen och som deltog i denna hade rätt till betald ledighet enligt 7 § förtroendemannalagen. Konferensen behandlade frågor som rörde den egna arbetsplatsen.

BI har inte rätt att göra andra invändningar i målet än sådana som rör frågan om ledigheten avsett den fackliga verksamheten på förtroendemännens egna arbetsplatser. Bolagen beviljade ledighet och klargjorde att det var ledighet utan betalning. När tolkningsföreträdena lades var ledigheten beviljad och uttagen. Någon tvist avseende själva ledigheten förelåg då inte. I vart fall hade förbundet rätt att utgå från att villkoren för rätt till ledighet i 6 § förtroendemannalagen var uppfyllda. Bolagen hade nämligen inte framfört några invändningar avseende rätten till ledighet.

För det fall BI tillåts åberopa samtliga omständigheter görs följande gällande.

De som deltog i lagbaskonferensen hade rätt till betald ledighet, eftersom ledigheten var erforderlig och av skälig omfattning och då konferensen behandlade frågor som rörde den egna arbetsplatsen.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att arbetstagarna som deltog i konferensen inte hade rätt till betald ledighet enligt förtroendemannalagen har förbundet inte insett eller bort inse detta. Något skadestånd ska därmed inte utgå.

De fem lagbasar tillika fackliga förtroendemän som inte deltog i lagbaskonferensen har inte omfattats av respektive tolkningsföreträdare. Vid tidpunkten för tolkningsföreträdena förelåg inte någon tvist avseende dessa om ledighet eller betald ledighet. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att tolkningsföreträden har lagts avseende dessa och att de varit felaktiga finns skäl att jämka ett eventuellt skadestånd, i första hand till noll. Tolkingsföreträdena har saknat verkan avseende dessa och inte medfört några kostnader för bolagen.

För de två lagbasar tillika fackliga förtroendemän som deltog endast en dag är grunden för bestridandet densamma som för de arbetstagare som deltog respektive inte deltog.

Fastställsetalan

Fastställsetalan ska i första hand avvisas då det inte finns något fastställseintresse.

Om fastställsetalan tillåts ska den avslås. Rätt till betald ledighet har förelagat för utbildningen vid lagbaskonferensen den 14–15 november 2013 för lagbasar som var anställda hos bolagen och som utsetts till fackliga förtroendemän. Utbildningen var erforderlig, av skälig omfattning och behandlade frågor som rörde de fackliga förtroendemännens egna arbetsplatser.

Domskäl

Twisten

Regionen genomförde en utbildning i form av en lagbaskonferens den 14–15 november 2013. De huvudsakliga fyra programpunkterna på konferensen var 1) hantering av frågor enligt 38–40 §§ medbestämmandelagen, 2) ordning och reda utifrån ett nordiskt perspektiv, 3) lönesystemer samt 4) lönesystem inom byggsektorn.

Vid konferensen deltog ett antal lagbasar, anställda hos de två bolagen, som var utsedda fackliga förtroendemän. Därutöver deltog ytterligare en anställd i ett av bolagen som var facklig förtroendeman, men som inte var lagbas.

BI Öst hade, efter överläggningar med regionen, rekommenderat sina medlemsföretag att bevilja ledighet, men utan betalning. De två bolagen hade förklarat att de avsåg att följa den rekommendationen. Efter att lagbaskonferensen hade genomförts lade förbundet, den 22 november 2013, tolkningsföreträden enligt 9 § förtroendemannalagen om att namngivna arbetstagare hos vart och ett av bolagen hade rätt till betald ledighet för att de deltagit i konferensen.

Bland dem som finns uppräknade i tolkningsföreträdena finns fem arbetstagare som inte hade deltagit i konferensen och tre som enbart deltagit en av de två dagarna samt en person som inte längre var anställd i det angivna bolaget.

BI för dels en skadeståndstalan grundad på att förbundet lagt ett felaktigt tolkningsföretråde, dels en fastställsetalan. Mellan parterna är tvistigt om fastställsetalan ska avvisas för att det saknas fastställelseintresse och vilka omständigheter BI ska tillåtas åberopa när det gäller skadeståndstalan.

Den huvudsakliga tvistefrågan i sak avser om de lagbasar tillika fackliga förtroendemän hos bolagen som deltog i lagbaskonferensen hade rätt till ledighet, med eller utan betalning, och därvid om ledigheten, i relation till de fackliga uppdragets innehåll och omfattning, var erforderlig och av en skälig omfattning samt om lagbaskonferensen avsett facklig verksamhet på den egna arbetsplatsen.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På BI:s begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med vd:n för de båda bolagen E.H. samt vittnesförhör med J.A., förhandlingschef vid Skanska AB, M.S., löneingenjör vid bolagen, D.B., enhetschef för arbetsgivarenheten vid BI, J.K., arbetschef vid bolagen, B.M., f.d. förhandlingschef vid BI, M.N., enhetschef för arbetsmarknadsenheten hos BI och D.L., löne- och kollektivavtalsansvarig hos BI.

På förbundets begäran har hållits vittnesförhör med tidigare regionombudsmannen L.Ny., förbundsombudsmännen O.O. och D.La. samt J.S.

Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Tillämpliga regler i förtroendemannalagen

I 1 § förtroendemannalagen anges att lagen ska tillämpas på den som utsetts av en arbetstagarorganisation att som facklig förtroendeman företräda de anställda på viss arbetsplats i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller andra med facklig verksamhet sammanhängande frågor.

Av 6 § förtroendemannalagen framgår bl.a. att facklig förtroendeman har rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget, men att ledigheten inte får ha större omfattning än som är skäligt med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen. I 7 § förtroendemannalagen anges vidare att vid ledighet som avser den fackliga verksamheten på förtroendemannens egen arbetsplats ska den fackliga förtroendemannen ha rätt till bibehållna anställningsförmåner.

Enligt 9 § förtroendemannalagen gäller vid tvist om tillämpning av bl.a. 1, 6 och 7 §§ den lokala arbetstagarorganisationens mening om lagens rätta innebörd intill dess tvisten har slutligt prövats. I 10 § andra stycket samma lag anges att en arbetstagarorganisation kan åläggas att betala skadestånd om den föranlett en felaktig tillämpning av lagen och har insett eller uppenbarligen borde ha insett felaktigheten.

Ska fastställsetalan tillåtas?

BI har yrkat att Arbetsdomstolen ska förklara att alla eller vissa av kursmomenten vid lagbaskonferensen inte berättigade till ledighet, eller i vart fall inte till betald ledighet, enligt förtroendemannalagen, såvitt avser de lagbasar tillika fackliga förtroendemen som var anställda hos de två bolagen och som deltog i konferensen.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska avvisa fastställsetalan eftersom det inte finns något fastställelseintresse och därvid anför i huvudsak följande. Ett uttalande från domstolen skulle sakna erforderlig anknytning till något mellan parterna alltjämt gällande rättsförhållande och skulle inte heller på annat sätt direkt påverka parts rättsliga förhållande till motparten. Innehållet i lagbaskonferenserna varierar. Det blir fråga om en bedömning av ett enskilt fall. Därutöver förs en fullgörelsetalan.

BI har motsatt sig att talan avvisas och har anför i huvudsak följande. Det är av avsevärd betydelse för käranden att talan prövas. Lagbaskonferenserna är återkommande händelser med likartat innehåll. Det finns därför ett starkt intresse för BI och dess medlemsföretag att få klarlagt om en utbildning med det aktuella innehållet berättigar till ledighet eller till och med betald ledighet enligt förtroendemannalagen. Arbetsdomstolen har tidigare tillåtit fastställsetalan angående redan genomgångna utbildningar.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Enligt 4 kap. 6 § arbetstvistlagen ska en fastställsetalan avvisas om det inte är av avsevärd betydelse för käranden att talan prövas. Arbetsdomstolen har i ett flertal avgöranden (se t.ex. AD 1992 nr 134) slagit fast att en fastställsetalan äger betydelse för en part först om det finns anledning att anta att en bifallande dom kommer att antingen direkt påverka motpart i det rättsliga handlandet i förhållande till parten eller bli direkt avgörande vid en senare talan, som innefattar yrkande att motparten ska förpliktas att fullgöra eller underlåta något.

BI:s fastställseyrkande tar sikte på innehållet och deltagandet i en viss särskild lagbaskonferens i förfluten tid. Som förbundet anfört blir bedömningen därmed hänförlig till just den konferensen, med det innehåll den hade och de fackliga förtroendemän som då deltog. Arbetsdomstolen kan konstatera att om en utbildning vid en tidpunkt bedöms vara erforderlig och ha skälig omfattning i relation till vissa personer med vissa uppdrag kan bedömningen bli en annan vid en annan tidpunkt, vilket således talar emot att det finns ett fastställseintresse. Det är emellertid ostridigt att lagbaskonferenser hålls av regionen årligen och att de förekommer alltjämt. Det kan också konstateras att de fyra programpunkterna på konferensen är relativt allmänt hållna. Vidare har av förhören med inte minst av förbundet åberopade förhörspersoner framgått att utbildningsmomenten om lönemodeller och lönesystem inom byggsektorn regelmässigt varit en del av innehållet på lagbaskonferenserna samt att dessa två ämnen, liksom momentet om hantering av frågor enligt 38–40 §§ medbestämmandelagen, kan förväntas vara det även i framtiden.

Arbetsdomstolen kan därutöver konstatera att den tidigare tillåtit fastställsetalan om att domstolen ska förklara att rätt till ledighet med bibehållna löneförmåner inte förelagt för deltagande i viss utbildning i förfluten tid (se t.ex. AD 1979 nr 44, AD 1980 nr 90, AD 1987 nr 4 och AD 1988 nr 92).

Arbetsdomstolen finner vid en samlad bedömning att det finns ett sådant fastställseintresse att talan ska tillåtas.

Arbetsdomstolen inleder därmed den fortsatta prövningen med en prövning av fastställseyrkandet.

Har det förelegat rätt till ledighet?

Som Arbetsdomstolen redan redovisat har domstolen uppfattat förbundets talan så att frågan om vilka omständigheter BI ska tillåtas åberopa avser skadeståndstalan om felaktigt lagt tolkningsföretråde och inte fastställsetalan. Arbetsdomstolen inleder därmed prövningen av fastställseyrkandet med frågan om det förelegat rätt till ledighet.

För rätt till ledighet enligt 6 § förtroendemannalagen krävs, som redovisats, dels att ledigheten är erforderlig för det fackliga uppdraget, dels att ledigheten inte är av större omfattning än vad som är skäligt med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen.

Av betydelse för bedömningen, om ledigheten är erforderlig för det fackliga uppdraget, är alltså vilket fackligt uppdrag det är fråga om. Vid bedömningen om ledighet för utbildning är erforderlig är av intresse vilket innehåll utbildningen har och behovet av utbildningen i fråga samt hur tidsmässigt omfattande utbildningen är, se t.ex. AD 1987 nr 4.

Vid en prövning av om en ledighet är av skälig omfattning med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen bör det bl.a. göras en intresseavvägning mellan arbetstagarorganisationens intresse av att en facklig förtroendevald får viss utbildning och arbetsgivarens förmåga att tåla ledigheten.

Det fackliga uppdraget

Det fackliga uppdragets innehåll och omfattning är alltså av betydelse för bedömningen.

Parterna är numera, med anledning av domstolens uttalanden i AD 2015 nr 43, överens om att lagbasens tillika fackliga förtroendemans arbete med förberedelser inför och deltagande vid ackordsförhandlingar och ackordsavstämningar utgör fackligt arbete om lön. Det kan konstateras att största delen av lagbaskonferensen ägnades åt de två programpunkterna lönomodeller och lönesystem inom byggsektorn. Enligt BI är dock det uppdrag som en lagbas tillika facklig förtroendeman har i lönefrågor som ”biträdande löneförhandlare” så pass begränsat att det inte motiverat deltagande i de aktuella utbildningsavsnitten. Förbundets ståndpunkt är att det inte finns ett särskilt fackligt uppdrag som ”biträdande löneförhandlare” som skulle följa av att en lagbas utses och anmäls som facklig förtroendeman och därmed är inskränkt till den uppgiften.

Parterna är som en konsekvens av dessa respektive ställningstaganden oense om alla de aktuella lagbasarna tillika fackliga förtroendemän har haft till uppgift att även bedriva löpande facklig verksamhet på sätt som beskrivs i förtroendemannaöverenskommelsen punkten 7.1. Där anges följande.

7 OMFATTNING OCH FÖRLÄGGNING AV LEDIGHET

7.1 Normtid och löpande fackliga arbetsuppgifter (6 § FML)

Facklig förtroendeman har som framgår i tabellen nedan, s.k. normtid, om inte annan överenskommelse träffas. Med löpande fackliga arbetsuppgifter avses främst sådan upplysnings- och rådgivningsverksamhet i sådana fackliga frågor, som kan utföras under korta avbrott i arbetet eller liknande och som enligt FML berättigar till betald ledighet. Normtidens storlek är beroende av hur många anställda arbetstagare arbetsgivaren har på arbetsplatsen.

BI har betecknat detta uppdrag som FFM och anført att detta är ett separat fackligt uppdrag enligt byggavtalet och att det av underrättelserna till bolagen inte framgår att alla lagbasarna som utsetts till fackliga förtroendemän även utsetts till detta uppdrag. Förbundet har anført att i och med att de aktuella lagbasarna anmälts som fackliga förtroendemän har de även haft till uppgift att bedriva löpande facklig verksamhet.

Arbetsdomstolen gör bedömningen att det i vart fall inte av avtalstexten citerad ovan framgår att den s.k. normtiden skulle vara vikt för ett särskilt definierat fackligt uppdrag som enbart avser löpande facklig verksamhet, som BI benämnt FFM. Därmed inte sagt att det inte skulle kunna finnas fackliga förtroendemän som utses av den fackliga organisationen till att utföra just sådan verksamhet och kanske enbart sådan verksamhet.

BI har vidare anført att även förbundet i flera olika sammanhang har skilt på uppdraget lagbas utsedd till facklig förtroendeman och uppdraget FFM och att det alltså är två olika fackliga uppdrag, även om en och samma person kan inneha båda. BI har pekat på att förbundet för kategorin lagbas och facklig förtroendeman har ett visst utbildningsutbud och för FFM/MB-ledamot ett annat. Även det faktum, att endast vissa av underrättelserna till arbetsgivaren om utseende av facklig förtroendeman med uppdraget lagbas anger att personen är FFM, talar enligt BI för att FFM, även enligt förbundet, är ett särskilt uppdrag.

Förbundet har häremot anført bl.a. följande. När arbetsgivarna tidigare fick en underrättelse om att en lagbas blivit utsedd till facklig förtroendeman innebar det också fackliga uppgifter som BI anger ingår i uppdraget FFM trots att det inte angavs uttryckligen. Förbundet har därefter ändrat sina rutiner så att det tydligare av underrättelserna framgår att lagbasen som facklig förtroendeman även har de uppgifter som BI menar ingår i uppdraget FFM.

Arbetsdomstolen kan konstatera att de underrättelser som nu är i fråga skickats till arbetsgivarna före lagbaskonferensen år 2013, dvs. i tiden före domen AD 2015 nr 43. De underrättelser som skickats till bolagen om att en lagbas utsetts till facklig förtroendeman, utan ytterligare precisering, kan mot den bakgrunden inte anses ha inneburit att regionen utsett lagbasen till att enbart utföra de fackliga uppgifter som ingår i lagbassysslan.

Oavsett hur man ska se på frågan om det enligt byggavtalet finns ett särskilt FFM-uppdrag med det innehåll som BI påstår kommer Arbetsdomstolen till slutsatsen att samtliga de lagbasar som är aktuella i målet i vart fall har haft till uppgift att utföra fackligt arbete dels i form av uppgifter inför och med ackordsförhandlingar och avstämningar, dels i form av löpande fackliga uppgifter som de beskrivs i förtroendemannaöverenskommelsen punkten 7.1. Av punkten 5 i förtroendemannaöverenskommelsen framgår därutöver att facklig förtroendeman som är utsedd på nybyggnadsarbetsplats hos huvudentreprenör eller motsvarande, bör utöva sina löpande fackliga arbetsuppgifter enligt punkten 7.1 på arbetsplatsen även i förhållande till arbetstagare hos underentreprenör som är bunden av byggavtalet.

När det gäller lagbasens tillika fackliga förtroendemannens fackliga arbete inför och med ackordsförhandlingar och avstämningar är parterna därutöver oense om hur omfattande det uppdraget är.

BI:s ståndpunkt är att uppgifterna tidsmässigt inte är särskilt omfattande och att det av även det skälet inte varit befogat att delta i lagbaskonferensens avsnitt avseende lönefrågor. BI har genomfört en enkät hos bolagen gällande hur mycket tid bolagen uppskattar att de aktuella fackliga förtroendemännen lagt på ackordsförhandlingar och avstämningar under en treårsperiod, dvs. ren förhandlingstid exklusive förberedande arbete. Enligt BI visar svaren att tiden varierat kraftigt, med som minst tre timmar och som högst 100 timmar per person under treårsperioden. BI har tillagt att bolagen saknar kännedom om hur mycket tid som går åt till att förbereda och sammanställa underlag till ackordsförhandlingarna och avstämningarna, men att inför avstämningarna avser arbetet huvudsakligen att lagbasen upprättar en förteckning över tillkommande arbeten.

Förbundet å sin sida har anfört att enkätsvaren är missvisande och det inte av uppgifterna går att dra slutsatsen att lagbasens fackliga arbete skulle vara av obetydlig omfattning. Enligt J.S. använder en lagbas ungefär en timme om dagen för uppdraget.

Arbetsdomstolens bedömning är att det är svårt att av sammanställningen av enkätsvaren och de uppgifter som lämnats av M.S., som deltagit i framtagandet av sammanställningen, och de uppgifter som lämnats i förhören om hur arbetet med ackordsförhandlingar och avstämningar hos bolagen går till att dra någon säker slutsats i frågan hur omfattande i tidsåtgång som det fackliga uppdraget i nu aktuell del var åren före tidpunkten för lagbaskonferensen hösten 2013. Då det fackliga uppdraget innebär både förberedelser inför och deltagande vid såväl ackordsförhandlingar som avstämningar, vilka hålls var tredje månad, kan tiden dock inte rimligen vara obetydlig. Enligt Arbetsdomstolens mening är det dock inte nödvändigt att fastslå mer exakt tidsåtgång för att kunna bedöma om det förelegat rätt till ledighet.

En tredje punkt på lagbaskonferensen avsåg ”§ 38-40 hantering”. De bestämmelser som åsyftas är 38–40 §§ medbestämmandelagen. Där finns särskilda regler om arbetstagarinflytande som omfattar bestämmelser om primär förhandlingsskyldighet för en arbetsgivare som avser att låta någon utföra visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att denne därvid ska vara arbetstagare hos honom, t.ex. anlita av underentreprenör eller bemanningsföretag, och om vetorätt för en central arbetstagarorganisation.

I bilaga D till byggavtalet finns en branschöverenskommelse om tillämpningsregler avseende ovanstående bestämmelser. Av överenskommelsen framgår att frågor enligt överenskommelsen handläggs av lokalavdelningen, dvs. av respektive region, där företaget har sitt säte.

BI har mot denna bakgrund anfört att eftersom frågan om anlitan-
 rentreprenörer och bemanningsföretag är en fråga för regionen ingår sådana
 uppgifter över huvud taget inte i de nu aktuella fackliga förtroendemännens
 fackliga uppdrag.

Enligt förbundet har de aktuella fackliga förtroendemännens fackliga upp-
 drag inte varit inskränkt till enbart upplysnings- och rådgivningsverksamhet
 samt att biträda i lönefrågor. Förbundet har sammanfattningsvis anfört föl-
 jande. Den fackliga förtroendemannen är förbundets ögon och öron på
 arbetsplatsen. Han eller hon ska t.ex. hjälpa till att kontrollera att alla företag
 på arbetsplatsen har kollektivavtal och att arbetsgivaren följer regleringen i
 bilaga D till byggavtalet, den s.k. entreprenörsbilagan. Detta i sin tur innebär
 att den fackliga förtroendemannen vidtar vissa utredande åtgärder på egen
 hand och bistår förbundets regionala ombudsmän med information gällande
 olika underentreprenörsfrågor. Enligt förbundet är dessa bidrag en förutsätt-
 ning för att detta arbete ska fungera eftersom ombudsmännen inte har möj-
 lighet att vara ute på arbetsplatser i den utsträckning som annars skulle
 krävas.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning i frågan om förtroendemännen
 haft i uppdrag att bevaka s.k. underentreprenörsfrågor.

Enligt 1 § förtroendemannalagen tillämpas lagen på den som har utsetts av
 en arbetstagarorganisation att som facklig förtroendeman företräda de
 anställda på viss arbetsplats i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren
 eller andra med facklig verksamhet sammanhängande frågor. Vidare anges
 att lagen tillämpas på en facklig förtroendeman då organisationen har under-
 rättat arbetsgivaren om det fackliga uppdraget och att i förhållande till för-
 troendemannen bestämmer organisationen när lagen ska gälla för honom.

Begreppet facklig verksamhet i förtroendemannalagen har till uppgift att
 avgränsa lagens tillämpningsområde med avseende på den sakliga inne-
 börd och inriktningen av förtroendemännens uppgifter och arbete. Enligt
 förarbetena till lagen (prop.1974:88 s. 153 f. och 211 f.) innefattas däri i
 första hand uppgifter som direkt rör arbetstagarnas intressen i förhållandet
 till den enskilde arbetsgivaren men även annan verksamhet som berör de
 anställda i deras ställning av arbetstagare. Arbetsdomstolen har tidigare utta-
 lat att fördelningen av uppgifter inom ramen för det sakliga begreppet fack-
 lig verksamhet principiellt är arbetstagarorganisationernas sak och att den
 betydelse från arbetsgivarens synpunkt, som arbetstagarorganisationens
 beslut i dessa avseenden får, beaktas genom de särskilda avgränsande vill-
 koren i 6 och 7 §§ i förtroendemannalagen (se t.ex. AD 1987 nr 4).

Parterna synes vara överens om att det är förbundet som definierar det fack-
 liga uppdraget enligt förtroendemannalagen. BI har dock hävdade att parterna
 genom byggavtalet och dess bilagor definierat och begränsat de fackliga
 uppdragen inom avtalsområdet och menar att det därmed finns tre väl defi-

nierade uppdrag i form att FFM, MB-ledamot och skyddsombud och därutöver lagbasens arbete med att biträda i lönefrågor och att vissa frågor över huvud taget inte ankommer på dessa roller utan är frågor för regionerna.

I förtroendemannaöverenskommelsen, punkten 1, anges att bestämmelserna i överenskommelsen kompletterar bestämmelserna i förtroendemannalagen. Av byggavtalet med bilagor framgår att det finns fackliga uppdrag inom avtalsområdet, som MB-ledamot och skyddsombud. MB-gruppens mandat finns angivet i överenskommelsen om företagsanpassad MB-organisation, bilaga C till byggavtalet, och uppgifter framgår även av arbetsmiljöavtalet, bilaga K till byggavtalet. Det som är tvistigt mellan parterna är om de uppdrag som finns angivna innebär en exklusiv reglering av de fackliga uppdragen. Av punkten 2 i förtroendemannaöverenskommelsen framgår att när lokalavdelningen informerar arbetsgivaren om vem som utsetts till facklig förtroendeman ska avdelningen samtidigt precisera den fackliga förtroendemans fackliga uppdrag på arbetsplatsen. Den regeln kompletteras av en reglering i punkten 4 om att MB-grupp och berörd lokalavdelning på begäran vid överläggning ska klarlägga varje förtroendemans uppdrag, verksamhet och utbildningsbehov. Avtalstexten i dessa bestämmelser talar i viss mån emot BI:s ståndpunkt att de fackliga uppdragen skulle vara väl definierade i själva avtalet. Arbetsdomstolens slutsats är att det i vart fall inte med anledning av det material som presenterats och de förhör som hållits i detta mål går att komma till slutsatsen att parterna genom byggavtalet och dess bilagor skulle ha inskränkt förbundets möjlighet att ge de aktuella förtroendemännen i fackligt uppdrag att även utföra visst arbete med att bistå regionerna med uppgifter i frågor som rör anlitande av underentreprenörer och bemanningsföretag. Frågan är snarare i vilken utsträckning det föreligger rätt till ledighet för utbildning i dessa frågor.

Arbetsdomstolen har alltså funnit att de aktuella lagbasarna som varit utsedda till fackliga förtroendemen har haft i uppdrag att dels biträda regionen i lönefrågor, dels bedriva löpande upplysnings- och rådgivningsverksamhet, dels biträda regionen med visst arbete i frågor som rör underentreprenörer och bemanningsföretag. Vid dessa ställningstaganden om det fackliga uppdragets innehåll återstår att bedöma om ledighet för att delta i lagbaskonferensen varit erforderlig för det fackliga uppdraget och om ledigheten varit av skälig omfattning med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen.

Har ledigheten varit erforderlig och av skälig omfattning?

Vid bedömningen av om ledigheten varit erforderlig är, som redan anförts, av intresse vilket innehåll utbildningen hade. Här har Arbetsdomstolen främst att utgå från dagordningen för lagbaskonferensen. Några av förbundets åberopade förhörspersoner, L.Ny. och J.S., har därutöver lämnat vissa uppgifter om vad som hände på konferensen.

Av dagordningen framgår följande. Dag 1 började kl. 10.30 och slutade kl. 17.00. De huvudsakliga programpunkterna var ”§ 38-40 hantering”, L.Ny. (en timme), ”Ordning och reda” P.S. Nordiska Träarbetare-federationen (en timme), grupparbete avseende ”§ 38-40” och redovisning (sammanlagt två timmar) och slutligen ”Lönemodeller” D.R. (en timme). Dag 2 började kl. 9.00 och konferensen avslutades vid kl. 14.30. Dagen ägnades åt programpunkten ”Hur kom vi till det lönesystem vi har?” med T.H. från förbundet (en timme) och därefter åt grupparbete om lönesystemen i två timmar och slutligen en timmes redovisning.

Domstolen kan konstatera att större delen av tiden ägnades åt lönefrågor.

BI har anfört att det fackliga arbete lagbasarna tillika fackliga förtroendemen utför som ”biträdande löneförhandlare” inte kräver någon särskild eller ingående kunskap om lönemodeller eller lönesystem, utan att lagbasen i det uppdraget snarare utnyttjar sin byggnadstekniska kompetens.

Förbundet har angående behovet av utbildning bl.a. anfört att det inte krävs att utbildningen är absolut nödvändig utan att det är tillräckligt att den ökar den fackliga förtroendemannens möjligheter att utföra sitt fackliga uppdrag.

Arbetsdomstolen har funnit att i det fackliga uppdrag som de förtroendevalda lagbasarna hade ingick dels att biträda i lönefrågor, dels att bedriva viss upplysnings- och rådgivningsverksamhet. I den sistnämnda verksamheten får anses ingå att även informera om lönefrågor. Det är ostridigt att det är regionen som hos de aktuella bolagen har förhandlingsmandatet i lönefrågor. Den förtroendevalda lagbasen biträder här, såvitt utrett, med huvudsakligen sakuppgifter, efter att t.ex. ha granskat ritningar och antecknat tillägsarbeten. För att kunna ge ett korrekt underlag framstår det som naturligt att lagbasen behöver kunskaper om olika lönemodeller och framför allt aktuell lönemodell. Av utredningen framgår dock inte att förtroendemannen för biträdet sammantaget behöver ha djupa och ingående kunskaper i lönemodeller och lönesystem. Å andra sidan krävs självfallet vissa grundläggande kunskaper i dessa frågor och fortlöpande utbildning vid förändringar. Sådana kunskaper krävs också för att kunna bedriva upplysnings- och rådgivningsverksamhet i lönefrågor.

Arbetsdomstolen har även funnit att i det fackliga uppdraget för de förtroendevalda lagbasarna har ingått visst arbete med att bistå regionerna med uppgifter i frågor som rör underentreprenörer och bemanningsföretag.

Mellan parterna gäller den s.k. entreprenörsbilagan, bilaga D till byggavtalet. I överenskommelsen finns tillämpningsregler avseende den förhandlingsskyldighet och den vetorätt som följer av 38–40 §§ medbestämmandelagen vid anlitande av underentreprenör och bemanningsföretag, med olika regler – om bl.a. kontroller och information – beroende på om den som ska anlitas är kollektivavtalsbunden eller inte och om bundenheten följer av medlemskap i t.ex. BI eller inte. Som anförts ska arbetsgivaren fullgöra sina skyldigheter inför ett anlitande enligt bilagan gentemot regionen.

I inledningen till bilagan finns en bestämmelse om gemensamma värderingar som förbundet hänvisat till. I den anges följande.

Parterna anser att det är viktigt

att på olika sätt främja seriöst företagande inom byggbranschen, att det finns en rättvis och sund konkurrens mellan företagen i branschen, vilket utgör en förutsättning för att uppnå ett seriöst företagande, och att samtliga parter inom byggbranschen aktivt verkar för att företag inom Byggavtalets tillämpningsområde bedriver sin verksamhet så att det inte innebär åsidosättande av lag och kollektivavtal eller vedertagen branschpraxis.

BI har inte invänt mot förbundets uppgift om att det är vanligt att det finns ett flertal, kanske tio, underentreprenörer på en arbetsplats. Enligt förbundet har de fackliga förtroendemännen till uppgift att samverka med arbetsgivaren om vem eller vilka som arbetar på arbetsplatsen och se till att de företag som bedriver verksamhet på arbetsplatsen lever upp till sina skyldigheter enligt byggavtalet och för det fall så inte är fallet framföra detta till arbetsledningen, MB-grupp eller regionen för åtgärder. Förbundet har även påpekat att, enligt förtroendemannaoöverenskommelsen punkten 7.1, omfattar den fackliga förtroendemannens uppdrag med löpande fackliga uppgifter även arbetstagare anställda hos underentreprenörer.

Enligt Arbetsdomstolens mening finns det mot bakgrund av dessa uppgifter även här, för de förtroendevalda, behov av vissa grundläggande kunskaper i "underentreprenörsfrågor" och fortlöpande utbildning vid förändringar.

Frågan är då om utbildningen på lagbaskonferensen varit erforderlig och om ledigheten varit av skälig omfattning med beaktande av det utbildningsutbud som finns i övrigt och i vad mån de aktuella personerna deltagit i annan utbildning relaterad till de fackliga uppdragen.

Såvitt avser övrig utbildning är det ostridigt att för den som är FFM erbjuds introduktionsutbildning och en tre-dagarskurs benämnd "På rätt väg" och att det för lagbasar utsedda till fackliga förtroendemen finns möjlighet att delta i en sex eller åtta dagar lång lagbasutbildning. Parterna synes vara överens om att ca hälften av tiden på lagbasutbildningen ägnas åt lönefrågor och att även "underentreprenörsfrågor" behandlas. Vidare anordnar regionen lagbasträffar under en halv dag, ca fyra gånger per år. Förbundet har beskrivit dessa träffar som forum för erfarenhetsutbyte, facklig information och utbildning. Parterna är numera oense om deltagande i träffarna berättigar till betald ledighet.

Förbundet har gjort gällande att byggbranschen är en bransch i ständig förändring och att lagbasarna utsedda till fackliga förtroendemen därför har behov av kontinuerlig utbildning och att lagbasträffarna inte ger möjlighet till tillräcklig fördjupning i de aktuella frågorna.

Utifrån de uppgifter som lämnats om olika ackordssystem och byggbranschens utveckling finner Arbetsdomstolen att det utöver lagbasutbildningen kan anses erforderligt med fortlöpande utbildning angående lönesystem och lönemodeller och om vad som gäller vid anlitan av underentreprenörer och bemanningsföretag, särskilt för den som inte har aktuell utbildning i frågorna.

I målet är upplyst att endast tre av de aktuella fackliga förtroendemännen gått en lagbasutbildning som låg mindre än tre år tillbaka i tiden och att de övriga inte gått alls eller gjort det för mer än nio år sedan. Arbetsdomstolen gör mot den bakgrunden bedömningen att samtliga aktuella förtroendevalda lagbasar hade behov av sådan utbildning som gavs på lagbaskonferensen. Det kan ifrågasättas om sådant behov föreligger för var och en varje år. Därvid bör en sammanvägd bedömning göras även med beaktande av lagbasträffarnas innehåll och frekvens. Det finns inte några uppgifter om de aktuella förtroendevalda deltagit i tidigare lagbaskonferenser och lagbasträffar. Arbetsdomstolen gör i detta fall bedömningen att utbildningen i fråga i vart fall aktuellt år var erforderlig för de fackliga förtroendemännen i relation till deras fackliga uppdrag.

Beträffande frågan om lagbaskonferensen varit av skälig omfattning i relation till förhållandena på arbetsplatsen kan inledningsvis konstateras att parterna har lämnat mycket knapphändiga uppgifter till belysande av förhållandena på de aktuella arbetsplatserna. BI har i sammanhanget uppgett att samtliga lagbasar hos bolagen var kallade och förbundet har uppgett att det var fråga om en förtroendevald lagbas per byggarbetsplats. Till grund för inställningen att utbildningen inte varit av skälig omfattning har BI i huvudsak framfört samma argument som avseende behovet av utbildning, men lagt till lagbaskonferensens omfattning i tid, dvs. att det varit fråga om två dagars ledighet.

Som en följd av att det kan ifrågasättas om samtliga förtroendevalda lagbasar har behov av årlig utbildning i de aktuella utbildningsmomenten kan det ifrågasättas om det är rimligt med hänsyn till förhållandena på arbetsplatserna att alla förtroendevalda lagbasar inbjuds och deltar varje år. Lagbaskonferensen kom dock, såvitt utrett, inte att omfatta samtliga förtroendevalda lagbasar hos bolagen, vilka har uppgivits till ca 30.

Mot denna bakgrund framstår det inte som att ledigheten har haft större omfattning än vad som varit skäligt.

Lagbaskonferensen har haft ytterligare ett avsnitt, nämligen om ordning och reda utifrån ett nordiskt perspektiv. Förbundet har anfört att det avsett hur man hanterar underentreprenörsfrågor i de övriga nordiska länderna. L.Ny. har bekräftat den uppgiften. Inslaget har enbart varit en timme långt och synes ha haft till uppgift att sätta det svenska byggavtalet i en nordisk kontext. Med hänsyn till det samband avsnittet synes ha haft med övriga programpunkter gör Arbetsdomstolen bedömningen att även detta avsnitt får

godtas. Utbildningen bör bedömas i sin helhet (jfr t.ex. AD 1980 nr 90 och AD 1988 nr 92).

Sammanfattningsvis finner alltså Arbetsdomstolen att utbildningen var erforderlig för det fackliga uppdraget och att ledigheten inte var av större omfattning än vad som är skäligt med hänsyn till förhållandena på de fackliga förtroendemännens arbetsplatser. De aktuella förtroendemännen hade alltså rätt till ledighet för att delta i lagbaskonferensen.

Rätt till betald ledighet?

För att rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner ska föreligga krävs enligt 7 § förtroendemannalagen att ledigheten avser den fackliga verksamheten på förtroendemannens egen arbetsplats. För prövningen av denna fråga har endast den fackliga verksamhet som de fackligt förtroendevalda utövar och innehållet i utbildningen betydelse.

Utifrån den bedömning av lagbasarnas fackliga verksamhet och innehållet i utbildningen som gjorts ovan finner Arbetsdomstolen att rätt till betald ledighet enligt förtroendemannalagen har förelegat, dvs. utbildningen får anses ha avsett den fackliga verksamheten på förtroendemännens egna arbetsplatser.

Sammanfattande bedömning gällande fastställsetalan

Arbetsdomstolen har funnit att de lagbasar tillika fackliga förtroendemen anställda hos de två bolagen som deltog i konferensen hade rätt till betald ledighet med anledning av sitt deltagande. Den av BI förda fastställsetalan ska därför avslås.

Ska förbundet åläggas att betala skadestånd på grund av felaktigt tolkningsföreträdere?

De förtroendevalda lagbasar som deltog

Utifrån den bedömning Arbetsdomstolen har gjort avseende BI:s fastställsetalan har tolkningsföreträdet varit korrekt såvitt avser de förtroendevalda lagbasar som deltog under hela lagbaskonferensen eller en konferensdag. Någon grund för skadestånd på grund av felaktigt tolkningsföreträdere ska alltså inte utgå med anledning av tolkningsföreträdenas innehåll avseende dessa personer. Arbetsdomstolen har funnit att de hade rätt till betald ledighet de dagar de deltog.

J.S.

När det gäller J.S. har parterna delvis olika uppfattningar om hans fackliga uppdrag. BI har emellertid inte bestritt förbundets och J.S:s uppgift om att han varit sammankallande för samtliga fackliga förtroendemen hos bolagen. Det är ostridigt att han dessutom redan år 2013 hade fullmakt från regionen att förhandla i frågor avseende 38–40 §§ medbestämmandelagen. J.S. har

berättat att han har en stödjande och rådgivande roll och att de fackliga förtroendemännen på de olika arbetsplatserna kontaktar honom t.ex. i frågan om en underentreprenör har kollektivavtal eller inte.

Mot bakgrund av vad som är utrett om J.S:s fackliga uppdrag finner Arbetsdomstolen att utbildningen varit erforderlig och av skälig omfattning och rört frågor avseende den egna arbetsplatsen. Även J.S. har därmed haft rätt till betald ledighet enligt förtroendemannalagen för deltagande i den aktuella lagbaskonferensen.

De som inte deltog

BI har anført att tolkningsföreträdena i vart fall var felaktigt beträffande de arbetstagare som inte deltog på lagbaskonferensen eller som deltog endast en dag. Förbundet har avseende dessa arbetstagare i första hand gjort gällande att de inte ska anses ha omfattats av respektive tolkningsföreträdare, trots att de finns med bland de angivna namnen, i den uträkning de inte var närvarande på konferensen.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Enligt 9 § förtroendemannalagen gäller, vid tvist om tillämpning på en facklig förtroendeman av bl.a. 6 och 7 §§ i lagen, den lokala arbetstagarorganisationens mening om lagens rätta innebörd intill dess tvisten har slutligt prövats. Av 10 § andra stycket förtroendemannalagen framgår att en arbetstagarorganisation kan åläggas att betala skadestånd om den föranlett en felaktig tillämpning av lagen och insett eller uppenbarligen borde ha insett felaktigheten.

En arbetstagarorganisation har alltså, genom att utnyttja sin rätt till tolkningsföreträdare, en möjlighet att mot arbetsgivarens vilja genomdriva sin uppfattning i en tvist om lagens tillämpning. I förevarande fall har det inneburit att arbetstagare fått lön de aktuella dagarna de deltagit trots att arbetsgivaren ansåg att det inte skulle utgå någon betalning. Arbetstagare som annars inte hade fått lön fick det.

Ett tolkningsföreträdare enligt förtroendemannalagen aktualiseras dock först när det, på sätt som framgår av lagtexten, har uppkommit en tvist om lagens tillämpning.

Tolkningsföreträdena omfattar arbetstagare som ostridigt inte deltog i lagbaskonferensen. Arbetsdomstolen kan konstatera att respektive tolkningsföreträdare är felaktigt i sak eftersom det i tolkningsföreträdet påstås att personerna i fråga hade deltagit. Att lägga ett tolkningsföreträdare är en ingripande åtgärd och måste övervägas med noggrannhet. När som i aktuellt fall tolkningsföreträden läggs om betald ledighet efter att den omtvistade utbildningen redan genomförts måste det åligga den organisation som beslutar om tolkningsföreträdet att kontrollera att det föreligger en tvist om betalning,

dvs. i detta fall att de aktuella förtroendemännen verkligen deltog i konferensen och att löneutbetalning för de aktuella dagarna skulle utebli om inte tolkningsföreträde lades.

Fråga är dock om tolkningsföreträdet såvitt avsåg dem hos JM Stombyggnad AB som inte deltog utan i stället arbetade, varit i strid med förtroendemannalagen. När konferensen hade genomförts kan det inte anses ha förelegat någon tvist om betalning till de arbetstagare som faktiskt inte hade deltagit utan hade arbetat. En tvist kan nämligen endast anses föreligga om parterna intar motstridiga ståndpunkter i en fråga. Löneutbetalning till dem som hade arbetat och alltså inte deltagit i lagbaskonferensen skulle ske oavsett tolkningsföreträdet. Det har inte framkommit att parterna, när tolkningsföreträdet lades, hade olika syn på betalning avseende de dagar de aktuella personerna hade arbetat. Tolkingsföreträdet har alltså inte varit verksamt såvitt avser dessa arbetstagare och kan därför inte, enligt Arbetsdomstolens mening, utgöra grund för allmänt skadestånd enligt förtroendemannalagen.

Därutöver har tolkningsföreträdet avseende JM Inredning i Stockholm AB omfattat en arbetstagare som var långtidssjukskriven och som inte deltog i konferensen (P.B.). Tolkingsföreträdet avseende JM Stombyggnad AB omfattade därtill en person som inte längre var anställd hos det bolaget (L.N.). Respektive tolkningsföreträde har såvitt avser dessa således varit felaktigt i sak. Även här kan det ifrågasättas om det verkligen förelåg någon tvist om betalning till dessa personer. I dessa fall skulle dock rätteligen ingen betalning utgå. Av respektive tolkningsföreträde får anses följa att så skulle ske. Förbundet får därmed anses ha föranlett en felaktig tillämpning av lagen.

Arbetsdomstolen kan inte komma till någon annan slutsats än att förbundet uppenbarligen borde ha insett att respektive tolkningsföreträde var felaktigt såvitt avsåg P.B. och L.N. Agerandet har därmed varit skadeståndsgrundande.

I 10 § sista stycket förtroendemannalagen anges att om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt, kan skadeståndet jämkas.

De två nu aktuella felaktigheterna har uteslutande handlat om slarv från förbundets sida, vilket inte i och för sig kan ursäktas. Å andra sidan har det inte påståtts att bolagen drabbats av någon ekonomisk skada eller olägenhet av annat slag, vilket rimligen borde ha gjorts gällande om så varit fallet. Arbetsdomstolen finner mot den bakgrunden, och mot bakgrund av att tolkningsföreträdet såvitt avser övriga varit korrekt, skäligt att jämka skadeståndet till noll.

BI:s skadeståndstalan ska således avslås.

Återkallelse eller inskränkning av talan?

BI har anfört att det tidigare framförda fastställelseyrkandet inte har återkallats utan att det rör sig om en inskränkning av talan. Enligt förbundets mening har talan i aktuell del återkallats.

Enligt Arbetsdomstolens mening är frånfallet av yrkandet en återkallelse av talan i den delen. Fastställelseyrkandet har gällt en annan sak än den återstående talan. Målet i den delen ska således avskrivas i enlighet med förbundets yrkande därom.

Återkallad talan

BI har återkallat skadeståndsyrkandet avseende kollektivavtalsbrott. Förbundet har inte haft någon erinran mot att målet avskrivas i den delen. Så ska därför ske.

Rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har funnit att två återkallade yrkanden ska avskrivas och att BI:s kvarstående talan ska avslås i sin helhet.

Såvitt avser de återkallade yrkandena finner Arbetsdomstolen inte att det finns anledning att enligt 18 kap. 5 § andra stycket rättegångsbalken fördela rättegångskostnaderna på annat sätt än enligt huvudregeln, dvs. att återkallande part ska anses som förlorande part. Inte heller den omständigheten att BI vunnit i frågan om fastställsetalans tillåtlighet föranleder någon annan bedömning än att BI är fullt ut förlorande part.

BI ska således som förlorande part ersätta förbundet för rättegångskostnader. Om beloppet i sig råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avskriver målet såvitt avser Sveriges Byggindustriers talan om att Arbetsdomstolen ska förklara att en arbetstagare som är medlem i Svenska Byggnadsarbetareförbundet och som av Svenska Byggnadsarbetareförbundet utsetts till enbart lagbas saknar rättigheter enligt förtroendemannalagen.
2. Arbetsdomstolen avskriver målet såvitt avser Sveriges Byggindustriers yrkande om att Svenska Byggnadsarbetareförbundet ska förpliktas att betala skadestånd till Sveriges Byggindustrier på grund av kollektivavtalsbrott.
3. Arbetsdomstolen avslår Svenska Byggnadsarbetareförbundets yrkande om att Sveriges Byggindustriers fastställsetalan ska avvisas.
4. Arbetsdomstolen avslår Sveriges Byggindustriers fastställsetalan.

5. Arbetsdomstolen avslår Sveriges Byggindustriers yrkanden om allmänt skadestånd för brott mot förtroendemannalagen.

6. Sveriges Byggindustrier ska ersätta Svenska Byggnadsarbetareförbundet för rättegångskostnader med 511 614 kr, varav 505 012 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Peter Syrén, Christer Måhl, Gabriella Forssell, Johanna Torstensson, Ronny Wenngren och Anders Hammarbäck.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Tobias Bergkvist