

En arbetstagare har varit facklig förtroendeman och skyddsombud med uppdrag enbart som skyddsombud.

Fråga om kollektivavtalsparterna har särreglerat frågan om grundutbildning i arbetsmiljöfrågor för arbetstagare och fackliga förtroendemän med enbart skyddsombudsuppdrag med följd att en av förbundet anordnad utbildning därför inte omfattas av förtroendemannalagens bestämmelser om rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2014-10-01
StockholmDom nr 64/14
Mål nr A 24/13**KÄRANDE**

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

SVARANDE

Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 106 32 Stockholm
Ombud: advokaten Mats Borgström, Advokatfirma DLA Nordic KB,
Box 7315, 103 90 Stockholm

SAKEN

kollektivavtalstolkning

Bakgrund och yrkanden

Mellan Sveriges Bygginstrumenter (BI) och Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) gäller Byggaftalet 2010 (byggavtalet). Stoby Måleri AB (bolaget) är medlem i BI och därigenom bundet av byggavtalet. Under våren 2010 träffade BI och Byggnads en överenskommelse ”Tillägg till Bilaga K, Arbetsmiljöavtal, § 5 gällande utbildning av skyddsombud” (överenskommelsen) som sedermera kom till uttryck i Byggaftalet 2010, Bilaga K, Arbetsmiljöavtal (arbetsmiljöavtalet eller bilaga K).

Överenskommelsen innehåller bland annat följande.

Gemensamma värderingar

Skyddsombudet har en central roll i arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. I syfte att få engagerade och kunniga skyddsombud erfordras kunskap och kompetens för fullgörande av uppdraget. Härutöver är parternas målsättning att denna överenskommelse ska aktivt verka för att skyddsombud kvarstår i sin befattning. Mot denna bakgrund har parterna enats om en fyraårig utbildningsplan och där- efter kontinuerligt återkommande kompetensutveckling av skyddsombud.

1. Plan för kompetensutveckling av skyddsombud

Parterna har träffat överenskommelse om kompetensutvecklingsplan för skyddsombud.

2. Byggnadsindustrins Centrala Arbetsmiljöråd (BCA)

BCA har genomfört följande uppdrag:

- en översyn och branschanpassning av befintliga överenskommelser och utbildningsmaterial som används inom skyddsombudsutbildningen och i övrigt se över behovet av nytt utbildningsmaterial,
- fastställande av övergångsregler för de skyddsombud som tidigare genomgått skyddsombudsutbildning,

- utarbetande av riktlinjer och praktiska råd på vilket sätt arbetsgruppens förslag ska "sjösättas", och
- framläggande av förslag till konsekvensändringar i gällande Arbetsmiljöverket.

3. Partsgemensam utbildning

Parterna är ense om att utbildning av skyddsombud och annan arbetsmiljöutbildning ska genomföras som partsgemensam lokalt arrangerad utbildning (kurser etc.) av skyddsombud.

Om part anser att överenskommelsen om kompetensutveckling av skyddsombud bör justeras eller kompletteras ska överläggning ske härom mellan de centrala parterna. Överenskommelse skall eftersträvas.

4. Huvudansvarig handläggare för arbetsmiljö

Parterna är ense om att denna överenskommelse inte gäller den huvudansvariga handläggaren för arbetsmiljöfrågor (så kallade Hammarna), i rikstäckande företag med fler än 1 000 anställda.

5. Fackligt arbetsmiljöarbete

Nyutsett skyddsombud har rätt att med bibehållen lön delta i facklig introduktionsutbildning om högst 8 timmar.

Skyddsombud har rätt till ledighet med bibehållen lön under årliga skyddsombudsdagen, 2 timmar av skyddsombudsdagen får disponeras för internt fackligt arbetsmiljöarbete.

Arbetsmiljöverket innehåller bland annat följande bestämmelser.

5 ARBETSMILJÖUTBILDNING

5.1. Syfte

Syftet med utbildningen är att höja kunskapsnivån i arbetsmiljöfrågor och skapa möjligheter för löpande förbättringar av arbetsmiljön i företagen.

5.2 Grundutbildning

5.2.1 Målgrupp, innehåll och omfattning

Grundutbildningen är avsedd för skyddsombud, ledamöter i skyddskommittéer och arbetsledare. Skyddsombud och ledamöter i skyddskommittéer har rätt att genomgå grundutbildningen.

Utbildningens innehåll och omfattning fastställs av BCA.

5.2.2 Utbildningsplan

Grundutbildning ska genomföras enligt en fyraårig utbildningsplan. Efter slutförd grundutbildning har skyddsombud rätt att delta i årligen återkommande skyddsombudsdag. Under skyddsombudsdagen får två (2) timmar disponeras för internt fackligt arbetsmiljöarbete.

5.2.3 Planering och genomförande av arbetsmiljöutbildning

Utbildning av skyddsombud och annan arbetsmiljöutbildning ska genomföras som partsgemensam lokalt arrangerad utbildning. Utbildningen kan genomföras företagsinternt eller av särskild kursanordnare, t.ex. studieförbund eller företagshälsovård.

Genomförandet av skyddsombudsutbildning ska ske efter samråd enligt punkten 3 eller med den lokala fackliga organisationen.

Av BCA rekommenderat utbildningsmaterial och godkända utbildningsplaner ska användas.

Arbetsgivaren svarar för kostnader för utbildningen.

För att främja erfarenhetsutbyte mellan skyddsombud, ledamöter i skyddskommittéer och arbetsledare bör utbildningen genomföras gemensamt för dess grupper.

Grundutbildningen bör genomföras snarast möjligt efter att berörda skyddsombud tillträtt sin befattning.

Nyutsett skyddsombud har rätt att med utgående lön delta i facklig introduktionsutbildning om högst åtta (8) timmar.

Denna Bilaga K inskränker inte de fackliga organisationernas rätt enligt förtroendemannalagen.

A.E. är medlem i Byggnads och anställd hos bolaget. Han är facklig förtroendemannan med uppdrag som skyddsombud vid bolaget. Efter det att överenskommelsen träffats kallade Byggnads A.E. till utbildningen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet den 26 – 28 mars 2012 och den 9 – 10 maj 2012. Bolaget beviljade honom inte betald ledighet för att delta i kursen. Byggnads utövade med stöd av 9 § förtroendemannalagen tolkningsföreträde i tvistefrågan. A.E. deltog i utbildningen vid båda kurstillfällena.

Mellan parterna har tvist uppkommit om Arbetsmiljöavtalets innebörd. Parterna har härefter tvisteförhandlat utan att kunna nå någon lösning.

BI har väckt talan och yrkat att Arbetsdomstolen ska

1. fastställa att Arbetsmiljöavtalet innehåller en exklusiv och uttömmande reglering av den grundutbildning som fackliga förtroendemän med enbart skyddsombudsuppdrag äger genomgå med ledighet med bibehållna anställningsförmåner, och
2. förklara att A.E. inte äger rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner för deltagande i kursen "Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet".

Byggnads har bestritt BI:s talan såvitt avser punkten 1 samt yrkat att BI:s yrkande under punkten 2 ska avvisas alternativt avslås. BI har bestritt avvisningsyrkandet.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

BI

Bakgrund

Bolaget bedriver såväl måleri- som byggnadsverksamhet. Byggnadsverksamheten omfattar installationer, reparationer, service och underhåll. Därtill har bolaget en butik. Byggnadsverksamheten omfattar cirka 85 anställda. Det pågår ett 50-tal byggprojekt samtidigt. A.E. är anställd hos bolaget. Han är facklig förtroendemän och skyddsombud med uppdrag enbart som skyddsombud. Hans uppdrag är knutet till ett eller flera konkreta arbetsställen. Han har genomgått det första året av den partsgemensamma utbildningen. När han begärde ledigt för att delta i den av Byggnads anordnade kursen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet, nekade bolaget honom betald ledighet. Byggnads utövade då tolkningsföreträde.

Byggavtalet innehåller olika bestämmelser avseende förtroendemän och utbildning. De berörda reglerna återfinns i förtroendemannaöverenskommelsen (FMÖ), bilaga E, överenskommelse om företagsanpassad MB-organisation (MBÖ), bilaga C, och arbetsmiljöavtalet, bilaga K.

I Bilaga C till byggavtalet har parterna reglerat formerna för fackligt inflytande genom inrättande av "MB-grupper". MB-organisationen tar hand om flera intressefrågor som faller inom medbestämmandelagen samt arbetsmiljöfrågor. MB-organisationen hanterar således dels konkreta frågor på en viss arbetsplats, till exempel frågor om viss utrustning, dels mer övergripande frågor, till exempel rehabiliteringsfrågor. Det finns även lokal skyddsorganisation med skyddsombud utsedda på de enskilda arbetsplatserna. Dessa ansvarar för de konkreta frågorna på arbetsplatsen. I företag med fler än 1 000 anställda finns så kallade "hammare". Dessa är huvudsansvariga för arbetsmiljöfrågor. Hammarnas roll liknar den roll som tillkommer ett huvudskyddsombud inom industrin.

Byggingustrins Centrala Arbetsmiljöråd (BCA) är ett partsgemensamt samråds- och samarbetsorgan i arbetsmiljöfrågor mellan BI, Byggnads och SEKO – Facket för Service och Kommunikation (SEKO). Det är fråga om två tvåpartsorgan som agerar inom samma forum. Enligt arbetsmiljöavtalet ska BCA fastställa utbildningsplaner och utbildningsmaterial för skyddsombud samt upprätta förslag på partsgemensamma informationsinsatser. BCA har även ansvar för att fastställa skyddsombudsutbildningens innehåll och omfattning. B.S. var BI:s ledamot i BCA.

I arbetsmiljöavtalet har det sedan länge funnits bestämmelser om utbildning för skyddsombud. För att en utbildning ska anses vara partsgemensam enligt avtalet ska den ha utbildningsmaterial och utbildningsplan som godkänts av BCA. Den ska också ha en av BCA godkänd arrangör. Det finns inget krav på att parterna tillsammans håller utbildningen.

Bakgrunden till arbetsmiljöavtalet

Även före år 2010 fanns det en partsgemensam skyddsombudsutbildning. Den omfattade tre eller fyra dagar beroende på i vilken del av landet som den anordnades. Därutöver anordnade Byggnads egna kurser, däribland kursen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet som omfattade fem dagar.

När det gällde skyddsombudens utbildning var det emellertid flera problem. Ett av problemen var att omfattningen av grundutbildningen varierade mellan olika arbetsplatser. Därtill slutade många skyddsombud sina uppdrag efter en kort tid, vilket ledde till dålig kvalitet och ökade kostnader. För BI:s medlemsföretag innebar detta bristande förutsebarhet och bristande likabehandling. BI tog därför initiativ till att försöka förändra den situation som rådde. Ambitionen var att höja statusen för skyddsombuden genom att fastställa en partsgemensam och uttömmande grundutbildning för skyddsombud. Det var detta initiativ som så småningom kom att leda fram till överenskommelsen år 2010 om partsgemensam utbildning för skyddsombud.

Mot bakgrund härav enades BI, Byggnads och SEKO – i samband med avtalsrörelsen år 2004 – om att gemensamt tillsätta en arbetsgrupp inom BCA, vars uppgift var att göra en översyn av omfattningen av och innehållet i utbildningen för skyddsombud. Översynen skulle omfatta skyddsombudsutbildning enligt såväl förtroendemannalagen som enligt arbetsmiljöavtalet. Utöver detta skulle man också se över behovet av ett nytt och mer branschanpassat utbildningsmaterial. I uppdraget låg vidare att se över förhållandet mellan sådan utbildning som avsågs i arbetsmiljöavtalet och sådan utbildning som Byggnads bedrev ensidigt med hänvisning till förtroendemannalagen. Redan vid denna tidpunkt underströk avtalsparterna att syftet med arbetsgruppens arbete var att samordna och skapa enhetlighet och förutsebarhet i skyddsombudsutbildningens omfattning.

I december 2004 lämnade arbetsgruppen en slutrapport till BI:s, Byggnads och SEKO:s förhandlingschefer. Rapporten innehöll ett förslag till gemensam och samordnad fyraårig skyddsombudsutbildning med övergångsregler för skyddsombud som redan genomgått viss grundutbildning innan den gemensamma utbildningen skulle komma att träda i kraft. Efter den fyraåriga utbildningen skulle enligt förslaget en årlig skyddsombudsdag äga rum. I förslaget angavs att arbetsgruppen förutsatte att utbildningen av skyddsombud och annan arbetsmiljöutbildning skulle genomföras som partsgemensam utbildning. Det var fråga om ett enat kurspaket som kom alla tillgodo där syftet var att hela utbildningen skulle vara exklusiv och uttömmande. Förslaget ledde dock inte till någon överenskommelse.

Under avtalsrörelsen år 2005 fick en ny arbetsgrupp i uppdrag att föreslå en överenskommelse avseende ”Plan för kompetensutveckling av skyddsombud”. I ett protokoll (Ö 12/2005) förtydligades vad BI närmare avsett med begreppet ”partsgemensam utbildning”. ”Parterna är ense om att utbildning av skyddsombud och annan arbetsmiljöutbildning skall genomföras som partsgemensam utbildning. Detta gäller avseende såväl centralt som lokalt arrangerad utbildning (kurser, skyddsombudsträffar etc.) av skyddsombud. Om part anser att överens-

kommelsen om kompetensutveckling av skyddsombud bör justeras eller kompletteras skall överläggning ske härom mellan de centrala parterna. Överenskommelse skall eftersträvas”. Byggnads gjorde vissa reservationer och kommentarer, vilket ledde till en omarbetad lydelse. Parterna förmådde dock inte heller i detta skede ingå en överenskommelse med denna lydelse. Det stod klart att det fanns ytterligare frågor som behövde klarläggas. BCA gavs därför i uppdrag att bland annat klarlägga de oklarheter som förelåg vid tillämpningen av kompetensutvecklingsplanen.

B.M., BI, lämnade i januari 2006 en lägesrapport till BI:s förhandlingsdelegation. I denna angav B.M. vad parterna var ense respektive oense om. Parterna var bland annat oeniga om hur de skulle se på begreppet ”träffar”. Det var också oklart i fråga om vad som skulle gälla för kursen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet. Byggnads ville inte ta ställning förrän BCA hade presenterat sin utbildningsplan. Byggnads gjorde även gällande att lokalt arrangerad utbildning av skyddsombud inte skulle omfattas av överenskommen utbildningsplan.

Frågan om reglering av skyddsombudsutbildning var också aktuell mellan BI och SEKO. Under avtalsrörelsen år 2007 träffade BI och SEKO en överenskommelse om skyddsombudsutbildningen. Överenskommelsen innehöll principiellt samma text som Ö 12/2005. Avtalsparterna var där överens om att den avtalade utbildningen var exklusiv och heltäckande avseende skyddsombudsuppdraget. BCA fick nu i uppgift att utarbeta innehåll till utbildningen. Byggnads intog en roll som ”observatör” i BCA under dess arbete med att utforma utbildningsplan och material. Byggnads representanter var medvetna om att överenskommelsen mellan BI och SEKO var av exklusiv och uttömmande karaktär. Överenskommelsen med SEKO utgjorde sedan en förlaga för fortsatta förhandlingar med Byggnads.

Frågan om skyddsombudsutbildning aktualiserades återigen under avtalsrörelsen år 2009. Det förekom omfattande diskussioner mellan avtalsparterna, bland annat genom B.A. från BI och H.T. från Byggnads, men de kunde inte enas. Parterna hade olika uppfattning i fråga om lydelsen skulle vara ”*skall* eller *bör* genomföras som partsgemensam utbildning”. Avtalsparterna kom dock överens om att tillsätta en arbetsgrupp med uppgift att bland annat hantera frågan om en partsgemensam utbildning för skyddsombud. I detta skede var de i princip överens om att skyddsombudsutbildningen i vart fall på central nivå skulle vara partsgemensam och att frågan om kursen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet eller dess motsvarighet skulle omfattas av utbildningsplanen, var beroende av kursens närmare innehåll. Detta var avgörande för BI och BI:s uttryckliga syfte var att utbildningsplanen skulle vara exklusiv och heltäckande. Byggnads huvudsakliga motkrav var en kortare intern facklig introduktion.

Avtalsrörelsen och avtalet år 2010

Förhandlingarna

I avtalsrörelsen år 2010 genomfördes en omfattande reformering av byggavtalet. De dåvarande avtalen byggnadsavtalet och anläggningsavtalet samordnades till ett gemensamt avtal – byggavtalet. Det tillsattes en arbetsgrupp som skulle arbeta med §§ 1 – 6 i själva avtalet. I den arbetsgruppen ingick från Byggnads sida bland annat dåvarande avtalssekreterare T.J. och dåvarande enhetschefen på förhandlingsenheten T.H. Från BI ingick förhandlingschefen M.Å. och dåvarande samordningsansvarige – nu biträdande förhandlingschefen – T.W., företagsrepresentanten J.A. och något senare arbetsrättsjuristen M.N. Även andra personer ingick tidvis i arbetsgruppen. Parallellt med arbetsgruppen fanns det på ömse sidor en traditionell förhandlingsdelegation respektive en liten förhandlingsdelegation. M.Å. och T.J. hade roller även i de små förhandlingsdelegationerna.

Förhandlingsarbetet gick till på det sättet att avtalsparterna arbetade igenom en fråga i taget i arbetsgruppen. Vid behov förankrades frågor även i förhandlingsdelegationen. I första hand kom man överens om allmänna texter, som sedan skulle formuleras till avtalstext. I vissa delar blev man även överens om konkreta avtalstexter. Som grund för arbetsgruppens arbete – och även för förhandlingsdelegationernas – låg det arbete som gjorts under tidigare år. Parterna i arbetsgruppen hade i många delar en samsyn om hur frågorna borde regleras.

I april månad var parterna i princip klara med hela byggavtalet inklusive överenskommelsen om tillägg till arbetsmiljöavtalet gällande utbildning av skyddsombud. Vad som återstod var i huvudsak redigering av bilagorna. En sådan bilaga var arbetsmiljöavtalet i bilaga K.

Frågan om skyddsombudsutbildning diskuterades ingående mellan avtalsparterna under slutet av mars och fram till dess avtalslakanet undertecknades den 13 april 2010 (överenskommelsen). Parterna hade i denna fråga förlagor att utgå ifrån i form av tidigare utkast till protokoll och den överenskommelse som år 2007 hade träffats med SEKO.

Den slutliga förhandlingen i frågan genomfördes mellan M.Å. och T.J. i slutet av mars och början av april 2010. T.J. gjorde en uttrycklig reservation med innebörd att de så kallade hammarna, som har en funktion endast i de allra största bolagen, inte skulle omfattas av överenskommelsen. Det uttalades uttryckligen mellan parterna att överenskommelsen innebar att detta var den enda utbildning som skulle komma ifråga för skyddsombud.

Överenskommelsen

Överenskommelsen innehåller tre moment. Den första delen om partsgemensam utbildning är inte exakt formulerad som tidigare förslagor, men syftet och innehållet är detsamma som i förslagorna. Det andra momentet innehåller ett undantag för de så kallade hammarna och det tredje momentet rör frågan om facklig introduktionsutbildning. Det är detta som utgör avtalet mellan parterna och det är detta som Arbetsdomstolen har att tolka. Överenskommelsen kommer alltså till uttryck i avtalslakanet, som är den samstämmiga uppfattningen av vad parterna enats om. Det är i denna handling som den rättsliga essensen ligger. Vad som kommer till uttryck genom bilaga K, Arbetsmiljöavtalet är endast resultatet av ett redigeringsarbete.

Redigeringsarbetet

Med anledning av att avtalsrörelsen ägt rum på ett annorlunda sätt än tidigare kom redigeringsarbetet att spela stor roll. Detta påbörjades alldeles efter det att avtalet hade träffats och pågick till slutet av september 2010, när avtalsboken skulle tryckas. Redigeringsarbetet innebar att i vissa stycken skriva om de gällande avtalstexterna och i andra stycken – som gällande arbetsmiljöavtalet – foga in vissa skrivningar i befintlig avtalstext. En redigeringskommitté arbetade under lång tid tillsammans med detta. Från BI:s sida deltog därvid företrädesvis T.W., M.N. och M.Å. Från Byggnads sida deltog företrädesvis T.J. och T.H. i redigeringsarbetet.

Någon gång under perioden den 3 – 9 september 2010 ägde ett möte rum där det uppkom en diskussion om att ta bort meningen ”denna bilaga K inskränker inte de fackliga organisationernas rätt enligt förtroendemannalagen”. I samband härmed bekräftade T.J. tydligt att parterna var överens om att den partsgemensamma tolvdagarsutbildningen var den enda utbildning som skulle vara aktuell avseende de som hade endast skyddsombudsuppdrag. Med denna utgångspunkt gjorde BI:s deltagare i kommittén bedömningen att den ovan citerade meningen vare sig tillförde eller drog ifrån någonting och därför kunde vara kvar. Vid ett möte där frågan avhandlades deltog bland annat T.J., sannolikt även T.H. Från BI deltog M.Å., T.W. och M.N.

Vid det efterföljande redigeringsarbetet av byggavtalet har arbetsmiljöavtalet fått den lydelse som framgår av bilaga K och det blev färdigt i mitten av september och trädde i kraft den 1 november 2010.

Partsgemensamma informations- och utbildningsinsatser

Efter det att överenskommelsen hade träffats och arbetsmiljöavtalet i bilaga K färdigställts, genomfördes partsgemensamma informations- och utbildningsinsatser. M.Å. och T.J. besökte tillsammans fram till sommaren platser i hela landet för att informera om avtalets innehåll. I dessa sammanhang ställdes frågor till företrädesvis M.Å. om vad överenskommelsen gällande arbetsmiljöutbildning innebar. M.Å. uppgav därvid att detta var den skyddsombudsutbildning som skulle komma ifråga samt att överenskommelsen i övrigt inte inskränkte de fackliga företrädarnas rätt

enligt förtroendemannalagen. Med detta avsåg M.Å. att, i den mån en facklig företrädare hade även andra uppdrag, annan utbildning kunde komma ifråga. Uppgifterna motsades i dessa sammanhang inte av T.J.

Det fortsatta händelseförloppet

Mot slutet av år 2010 uppmärksammades från BI:s sida att Byggnads lokalt fortsatte att kalla till egna skyddsombudsutbildningar med annat kursprogram än det parterna kommit överens om. Med anledning härav och för att klara ut andra frågor hölls ett möte den 13 december 2010. Vid mötet närvarade från BI:s sida M.Å., T.W., B.A., B.Ö., L.S., Å.B., J.A. och M.N. Från Byggnads sida närvarade T.J., H.T., J.L. och G.T.

Det är inte riktigt att Byggnads skulle ta fram en kursplan för skyddsombudsutbildning, utan tvärtom, då frågan om de lokalt arrangerade kurserna fördes på tal, uttalade T.J. att den del av Byggnads utbildning som rörde skyddsombud skulle tas bort. BI uppfattade därigenom att Byggnads alljämt stod för vad som var avtalat, det vill säga att den partsgemensamma utbildningen var den enda som skulle komma ifråga som skyddsombudsutbildning. Byggnads bekräftade även i viss mån BI:s tolkning av överenskommelsen den 13 april 2010 och arbetsmiljöavtalet vid nämnda möte, alltså i tiden efter att avtalet trätt i kraft. Företrädare för Byggnads gav uttryck för att även Byggnads var av uppfattningen att den del av den fackliga utbildningen som avsåg skyddsombudsuppdraget skulle omfattas av den partsgemensamma utbildningen. Byggnads har sedermera återtagit den inställningen.

Det var först senare, den 10 januari 2011, som BI uppfattade att Byggnads inte längre stod bakom vad företrädare för Byggnads vid flera tillfällen uttryckt att det fanns enighet om.

Överenskommelsen under våren 2011

Med anledning av att Byggnads inte längre stod fast vid överenskommelsen utan fortsatte att kalla till skyddsombudsutbildningar i egen regi träffades överenskommelsen Ö 6/2011 som innebar en "time out" under perioden 23 februari 2011 till och med den 30 september 2011. Parterna hade sedan ett möte i september 2011. Diskussionen rörde inte frågan om Byggnads framdeles skulle kunna kalla sina medlemmar till funktionell skyddsombudsutbildning, med rätt till ledighet och med bibehållna anställningsförmåner, i egen regi och utanför den partsgemensamma utbildningen. BI klargjorde sin uppfattning i tvistefrågan i ett cirkulär (Cirkulär 6/2011) som gick ut till medlemsföretagen under hösten 2011.

Yrkandet under punkten 1 – Den partsgemensamma utbildningens exklusiva och uttömmande karaktär

Avtalsparternas syfte med överenskommelsen var att åstadkomma en heltäckande, exklusiv, partsgemensam utbildning för personer med ”rena skyddsombudsuppdrag”, det vill säga för skyddsombud utan andra förtroendeuppdrag. BI har också tydligt och konsekvent under lång tid förklarat sig berett att ingå ett sådant utbildningsavtal. Det väsentliga momentet för Byggnads under de inledande årens förhandlingar var ett krav på intern facklig utbildning inom ramen för den partsgemensamma utbildningen. Detta krav tillgodosågs genom att skyddsombud bland annat gavs åtta timmars facklig introduktionsutbildning i Byggnads regi.

Byggnads tydliggjorde i samband med förhandlingen och redigeringsarbetet av byggavtalet under våren och sommaren 2010 vad som åsyftades med punkten 5.2.3 sista stycket i arbetsmiljöavtalet. T.J. från Byggnads klargjorde därvid att parterna i och med överenskommelsen var överens om en exklusiv, partsgemensam utbildning för så kallat rena skyddsombud.

Den slutliga överenskommelsen mellan parterna utmynnade i att skyddsombud blev berättigade till utbildning i en ökad omfattning jämfört med den som rådde tidigare. Det uttalade syftet med denna utökade omfattning var att säkerställa samordning av skyddsombudsutbildningarna, och därmed att Byggnads inte längre skulle kalla sina medlemmar till Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet eller andra kurser utanför den gemensamma kursplanen.

Även ordalydelsen i såväl det undertecknade avtalslakanet som i den färdigredigerade avtalstexten i arbetsmiljöavtalet i bilaga K stöder uppfattningen att överenskommelsen har den innebörd som arbetsgivarparterna påstår. Avtalsparterna genomförde, som redogjorts för tidigare, omfattande förhandlingar och diskussioner under flera års tid, där ordalydelsen som föreslagits i överenskommelsen ständigt var densamma avseende den partsgemensamma utbildningens tvingande karaktär.

Punkten 5.2.3 sista stycket i arbetsmiljöavtalet – att avtalet inte inskränker de fackliga organisationernas rätt enligt förtroendemannalagen – måste läsas mot bakgrund av överenskommelsen. I samband med redigeringsarbetet med byggavtalet gjorde BI en uttrycklig reservation att, i den mån punkten 5.2.3 sista stycket i arbetsmiljöavtalet reglerar arbetstagares rätt till facklig utbildning, omfattas endast arbetstagare med andra uppdrag än rena skyddsombud. Att så är fallet tydliggörs bland annat av punkten 3 i överenskommelsen den 13 april 2010. Lydelsen är hämtad från det nu inte längre gällande Arbetsmiljöavtalet SAF/LO/PTK och utgör en erinran om att personer med andra uppdrag än skyddsombudsuppdrag kan ha rätt till ytterligare utbildning. Av ”kommentaren” till § 9 i Arbetsmiljöavtalet anges bland annat följande. ”... Det är med denna utgångspunkt parternas avsikt att sådan utbildning, som nämns i avtalets § 1, d v s ämnesinriktad utbildning ..., för de i paragrafen nämnda personalkategorierna skall bedrivas i enlighet med avtalet. ... Om sådan utbildning, som nu nämnts, behandlas enligt avtalets regler kan förtroendemannalagen inte åberopas som stöd för krav på ytterligare ämnesutbildning för berörda kategorier.

Däremot gäller denna lag ograverad för sådana kategorier av förtroendemän, som ej omfattas av avtalet, t ex klubbordförande, om inte i skyddskommittén bestäms att sådan förtroendeman omfattas av den gemensamma utbildningen. Slutligen är parterna överens om att den s k fackliga funktionsutbildningen faller utanför avtalet.”

I förhållande till skyddsombudsutbildningen avser punkten 5.2.3 sista stycket arbetsmiljöavtalet enbart organisationens bibehållna rätt att utöva tolkningsföreträde avseende exempelvis vilka personer som ska gå utbildningen och när, men inte gällande utbildningens omfattning. Den aktuella skrivningen om att avtalet inte inskränker de fackliga organisationernas rätt enligt förtroendemannalagen syftar på rätten till erforderlig och skälig utbildning. Parterna har inte avtalat bort förtroendemannalagen, men däremot kommit överens om vad som utgör erforderlig och skälig utbildning.

Parterna har uttryckligen angivit att överenskommelsen inte gäller för de så kallade hammarna. Innebörden av detta är att denna grupp har rätt till ytterligare utbildning. Ett sådant uttryckligt undantag hade inte varit nödvändigt om det trots överenskommelsen stod Byggnads fritt att ensidigt kalla till och genomföra utbildning för skyddsombud i egen regi.

Det är härvid även relevant att göra en jämförelse med överenskommelsen mellan BI och SEKO. Ordalydelsen avseende den partsgemensamma utbildningen är i allt väsentligt densamma i båda överenskommelserna. SEKO delar BI:s uppfattning att regleringen mellan BI och SEKO är av exklusiv och uttömmande karaktär.

Även innehållet i den partsgemensamt beslutade utbildningsplanen – i jämförelse särskilt med kursen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet – talar för att avsikten med överenskommelsen år 2010 har varit att skapa en exklusiv och heltäckande utbildning avseende skyddsombudsuppdraget.

Det är naturligt att en överenskommelse av det berörda slaget ska vara exklusiv. Byggnads tolkning av avtalet, att den nya utbildningen skulle vara kraftigt utökad och innehålla rent fackliga moment samtidigt som det skulle stå Byggnads fritt att anordna kurser inom samma område med utpräglat fackligt inslag, är inte rimlig. Genom överenskommelsen utökades det antal dagar som ett skyddsombud hade rätt att genomgå utbildning med bibehållna anställningsförmåner från tre à fyra till tolv stycken. Att BI därutöver skulle medge ytterligare utbildning med bibehållna anställningsförmåner i så stor utsträckning som fem dagar är orimligt. De delar av kursen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet, som inte täcks av den nya partsgemensamma utbildningen, är moment som är kopplade till den internt fackliga rollen. Kursen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet innehåller delar som skulle kunna inrymmas i den del av kursprogrammet som Byggnads disponerar fritt. Byggnads är vidare inte förhindrat att anordna egna kurser utöver den partsgemensamma utbildningen, men deltagande i dessa ger inte rätt till bibehållna anställningsförmåner.

Yrkandet under punkten 2

A.E. har inte rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner för att genomgå kursen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet.

I första hand har parterna genom kollektivavtal särreglerat vilken skyddsombudsutbildning som bland andra A.E. har rätt att delta i.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att så inte är fallet, har A.E. – i andra hand – ändå inte rätt till betald ledighet för deltagande i utbildningen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet. Det är nämligen inte skäligt och erforderligt i förtroendemannalagens mening att A.E. beviljas ledighet för en utbildning som till fullo – eller i sina väsentligheter – täcks av den gemensamma partsutbildningen i vilken A.E. har rätt att delta. A.E. skulle vid angivna förhållanden beviljas ledighet för väsentligen samma utbildning två gånger. Att det är fråga om väsentligen samma utbildning framgår av följande.

Innehållet i kursen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet

Åtminstone följande delar ingår i utbildningen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet, vilket framgår av utbildningsmaterialet till kursen.

- Vilket arbete som ingår i skyddsombudets respektive MB-ledamotens uppdrag inom arbetsmiljö och hur dessa samordnas,
- vilka verktyg skyddsombudet behöver för att bedöma ohälsa- och olycksfallsrisker, utifrån en genomgång av vad som utgör en god arbetsmiljö med hänsyn till statistik över olycksfall, förslitningsskador och tillbud samt checklistor,
- genomgång av regler i lagar, förordningar och avtal samt Arbetsdomstolens praxis om skyddsombudets roll, rättigheter och skyldigheter samt kraven på arbetsgivare och arbetsmiljöns beskaffenhet,
- praktisk information om hur skyddsombudet ska stoppa farliga jobb och göra anmälan till arbetsgivare, fack och arbetsmiljöverket,
- Arbetsmiljöverkets roll med genomgång av verkets material och hur arbetsgivaren kan begå brott mot arbetsmiljölagen, samt
- genomgång av företagshälsovård samt lagar och avtal som styr rätten till företagshälsovård.

Den partsgemensamma utbildningens innehåll

Förutom samtliga angivna inslag för utbildningen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet ingår följande i det partsgemensamt beslutade utbildningspaketet.

- En instruktion i hur skyddsombudet ska söka information och omsätta den i praktiskt arbetsmiljöarbete,
- genomgång av närmare information och instruktioner om tillfälliga arbetsplatser samt yrkesspecifika arbetsmiljöfrågor för skyddsombudet,
- genomgång av rollfördelningen mellan beställare, entreprenörer, BAS och samordnare samt andra arbetsmiljöaktörer,

- genomgång av hur skyddsombudet ska verka för engagemang och arbets-trivsel på arbetsplatsen,
- utbildning i ergonomi, fysikaliska faktorer samt livsstilsfrågor,
- genomgång av vilken metodik skyddsombudet ska använda sig av för att skapa samverkansprocesser och initiera förändringsarbete, samt
- en kontinuerlig uppdatering inom företagsspecifika aktuella frågor och regelverk av olika slag.

Den nya kompetensutvecklingsplanen anger – utöver det ovan beskrivna sakområdet för ett skyddsombud – dels åtta timmar facklig introduktionsutbildning under det första utbildningsåret, dels återkommande årlig skyddsombudsdag från och med det tredje året enligt utbildningsplanen samt varje därpå följande år. Vid skyddsombudsdagen disponeras två timmar för internt fackliga aspekter på arbetsmiljöarbete. Byggnads disponerar fritt dessa timmar som är avsatta för intern facklig utbildning. När det gäller introduktionsutbildningen sker denna i sin helhet i Byggnads regi. En begäran om att BCA skulle fastställa årliga teman för skyddsombudsdagarna framställdes, men BCA beslutade att inte göra detta eftersom tanken med skyddsombudsdagarna var just att de skulle kunna disponeras fritt för aktuella frågor.

Jämförelse av de båda utbildningarna

En jämförelse av den partsgemensamma utbildningen och Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet måste göras utifrån de rubriker och det innehåll som framgår av utbildningsplanerna. Det är inte möjligt att göra en jämförelse på det sätt Byggnads hävdar, nämligen att fästa avgörande vikt vid att den partsgemensamma utbildningen skulle vara för teoretisk till sitt innehåll och att de olika utbildningarna skulle bygga på olika metodik och pedagogik. Att istället tillmäta de rubriker som presenterats en avgörande betydelse är en metod som de centrala parterna har tillämpat. De centrala parterna har i uppdrag till de lokala parterna i en annan fråga som rört utbildning för skyddsombud den 11 december 2012 uttalat följande. ”... har de lokala parterna fastställt att Byggnads Stockholm-Gotland har kallat till och ensidigt genomfört utbildning för skyddsombud i tema rehabilitering och rehabiliteringsutredning, samt att denna utbildning inte skulle ingå i BCA:s utbildningsplan. Det är en uppfattning som inte de centrala parterna delar. Vi anser att de rubriker som har presenterats gällande den omtvistade utbildningen ingår i grundutbildningsplanen och dess block ”Rehabilitering och försäkringar””.

Uttalandet visar, att den av de centrala parterna anvisade modellen för att avgöra om det är fråga om samma eller väsentligen samma utbildning, är att gå igenom de punkter och rubriker såsom de framgår av de olika utbildningsplanerna. Vid en sådan jämförelse kan man utifrån utbildningsmaterialet för Arbetsmiljö, säkerhet och hälsa dela in utbildningen i tre olika sakområden nämligen innehållet i bestämmelserna, skyddsombudets roll och verktygslåda samt den fackliga organisationen. Vid denna jämförelse framgår det att innehållet i allt väsentligt inkluderas i den partsgemensamma utbildningen. Detta framgår även av en sammanställning som B.S. har upprättat.

Det tredje sakområdet – den fackliga organisationen – saknar sin uttryckliga motsvarighet i den partsgemensamma utbildningen. För detta ändamål finns den fackliga introduktionsdagen samt de återkommande skyddsombudsdagarna.

Det är inte riktigt, som Byggnads gjort gällande, att det inte skulle finnas några utbildningsplaner för de tredje och fjärde åren och att det inte anordnats några kurser för dessa år inom ramen för den partsgemensamma utbildningen. Det har anordnats i vart fall sex kurser för det tredje året och tre kurser för det fjärde året.

Byggnads avvísningssyrkande

Det föreligger identitet mellan den tvistefråga som förhandlades och den fråga som arbetsgivarparterna nu vill få prövad. Vid såväl den lokala som den centrala förhandlingen har parterna behandlat frågan om riktigheten av tolkningsföretrådet, som Byggnads utövat avseende A.E:s rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner för deltagande i kursen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet. Frågan om A.E:s rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner för deltagande i kursen har således uppenbarligen varit föremål för tvisteförhandling mellan parterna. Det är inte fråga om att BI har framställt ett nytt yrkande som inte framställdes inom ramen för den lokala och den centrala förhandlingen mellan parterna.

Vid tvisteförhandlingarna mellan parterna avseende tolkningsföretrådet för A.E. har den partsgemensamma skyddsombudsutbildningen och utbildning i Byggnads regi behandlats. Arbetstagarparten har under de lokala förhandlingarna förklarat att A.E. var i behov av de kunskaper som kursen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet ger och parterna har därvid diskuterat innehållet i utbildningarna. Byggnads företrädare O.O. har gjort en justeringsanmärkning av vilken det framgår bland annat att "[s]yfte, kursinnehåll samt dess målgrupper, skyddsombud och MB-ledamöter, har på olika sätt presenterats för BI:s centrala representant B.M. samt årligen för BI:s lokala företrädare i Skåne", vilket visar att kursinnehållet för Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet varit föremål för förhandling mellan parterna. Vidare har utbildningsplanen för den partsgemensamma utbildningen fogats som en bilaga till förhandlingsprotokollet från den centrala förhandlingen den 28 september 2012. Omständigheter rörande utbildningarnas respektive innehåll är således inte nya i förhållande till vad som behandlades vid tvisteförhandlingarna. Utbildningarnas innehåll har omfattats av tvisteförhandlingarna. Under alla omständigheter är det dock inte fråga om att arbetsgivarparterna på något otillåtet sätt har ändrat sin talan. Yrkandet ska inte avvisas eftersom det i vart fall är fråga om en tillåten taleändring enligt 13 kap. 3 § rättegångsbalken.

Sammanfattning av grunderna för BI:s talan

Yrkandet under punkten 1

Kollektivavtalsparterna har genom kollektivavtal särreglerat frågan om grundutbildning i arbetsmiljöfrågor för arbetstagare och fackliga förtroendemän med enbart skyddsombudsuppdrag. Genom särregleringen har parterna kommit överens om ett partsgemensamt kursprogram. Kollektivavtalets regler innebär – med hänsyn till avtalets lydelse, bakgrund och syfte samt sammanhanget – en exklusiv och uttömmande reglering i frågan om utbildning för skyddsombud som ger rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner. Kursen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet ligger utanför det överenskomna kursprogrammet. Den omfattas därför inte av förtroendemannalagens bestämmelser om rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner.

Yrkandet under punkten 2

I första hand har kollektivavtalsparterna genom kollektivavtal särreglerat vilken skyddsombudsutbildning som bland andra A.E. har rätt att delta i med bibehållna anställningsförmåner.

I andra hand har A.E. inte rätt till ledighet med bibehållna förmåner för en utbildning som avser samma frågor som till fullo – eller i sina väsentligheter – täcks av den utbildning som A.E. har rätt att delta i. Sådan dubbel ledighet är inte skälig och erforderlig enligt 6 § förtroendemannalagen.

Byggnads avvisningsyrkande

Vid tvisteförhandlingen mellan parterna avseende tolkningsföreträdet för A.E. har den partsgemensamma skyddsombudsutbildningen och utbildning i Byggnads regi behandlats. Omständigheterna rörande utbildningarnas respektive innehåll är således inte nya i förhållande till vad som behandlades vid tvisteförhandlingen. Under alla omständigheter är det dock inte fråga om någon otillåten taleändring. Byggnads yrkande om att yrkandet under punkten 2, såvitt avser den i andra hand framställda grunden, ska därför avslås.

Byggnads

Kollektivavtalsparterna har inte särreglerat frågan om grundutbildning i arbetsmiljöfrågor såvitt avser skyddsombud och alltså inte kommit överens om ett partsgemensamt kursprogram av exklusiv och uttömmande karaktär. Byggnads har inte avtalat bort sin rätt att kalla skyddsombud till kursen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet med rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner för dessa.

Bakgrunden till arbetsmiljöavtalet

Den arbetsgrupp, som tillsattes i samband med 2004 års avtalsrörelse, arbetade fram en fyraårig kompetensutvecklingsplan för skyddsombud inom ramen för en partsgemensam utbildning. Byggnads representanter i gruppen

var L.N. och C.L. Arbetsgruppen tog inte ställning till innehållet i den dåvarande utbildningen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet. Byggnads var i förhandlingarna tydlig mot BI såväl i denna som i senare avtalsrörelser, att den utbildning som skulle göras som partsgemensam enbart var den som ingick i arbetsgruppens förslag samt att Byggnads skulle fortsätta att anordna utbildningen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet. Överenskommelse kunde inte träffas år 2004.

BI:s krav, att all utbildning skulle vara partsgemensam och att Byggnads inte skulle bedriva utbildning för skyddsombud i egen regi, var anledningen till att parterna inte heller i 2005 års avtalsrörelse kunde träffa någon överenskommelse om partsgemensam utbildning. Av B.M:s lägesrapport framgår att parterna var ense om att skyddsombud omfattades av Byggnads FFM-utbildning enbart avseende ”Introduktion” och ”Facklig arbetsmiljöutbildning om hälsa/säkerhet”. Det står antecknat att parterna var oense beträffande nuvarande ”Facklig Arbetsmiljöutbildning om hälsa/säkerhet” om fem dagar och att Byggnads för närvarande inte kunde ange om hela eller delar av denna kurs skulle innefattas i kompetensutvecklingsplanen. Detta kunde ske först när BCA presenterat sitt utbildningsförslag i frågan. Den dåvarande kursen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet kunde alltså genomföras.

Byggnads hade synpunkter på BI:s utkast till protokoll Ö 12/2005 och menade att vissa skrivningar skulle tas bort. Ändringarna godtogs inte av B.M. Byggnads uppfattning var att BI genom sina skrivningar försökte begränsa Byggnads fackliga rättigheter att träffa skyddsombuden vid sidan av utbildningen, vilket C.L. tog upp i sin lägesrapport i slutet av år 2005. Av lägesrapporten framgår också att Byggnads inte kunde gå med på en överenskommelse som var exklusiv och uttömmande i fråga om vilken utbildning som berättigade skyddsombud till ledighet med bibehållna anställningsförmåner. Parterna kunde alltså inte heller nu komma överens i frågan.

Byggnads fortsatte under perioden 2004 – 2009 att kalla till och genomföra kursen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet för skyddsombud och MB-ledamöter. Deltagarna erhöll ledighet med betalning utan invändningar från BI eller arbetsgivarna.

Det är inte korrekt att avtalsparterna hade närmat sig varandra väsentligt år 2009. Trots att medlare var inkopplade i 2009 års avtalsrörelse kunde parterna inte komma överens utan det var låsta positioner dem emellan. Frågan om kursen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet skulle omfattas av planen för den partsgemensamma utbildningen var inte beroende av kursens närmare innehåll. Byggnads gjorde inte avkall på sitt krav att hålla en egen anordnad facklig funktionsutbildning för skyddsombud och MB-ledamöter. Det är inte heller riktigt att Byggnads motkrav till BI:s krav på att utbildningsplanen skulle vara exklusiv och heltäckande endast skulle vara en kortare intern facklig introduktion.

Det är riktigt att det tillsattes en arbetsgrupp som hade i uppdrag att sammanföra de två avtalen byggnadsavtalet och anläggningsavtalet till ett gemensamt byggavtal. Under slutet av år 2009 var avtalsparterna huvudsakligen överens

om innehållet i byggavtalet. Däremot kunde de inte komma överens om arbetsmiljöutbildningen i bilaga K.

Under perioden 2007 – 2010 anordnades det inte någon partsgemensam utbildning mellan BI och SEKO.

Avtalsrörelsen och avtalet år 2010

I avtalsrörelsen 2010 tog BI återigen upp frågan om en partsgemensam utbildning. Efter diskussioner, där parterna fortfarande hade olika uppfattningar, enades så småningom B.A. och H.T. om att låta T.J. och M.Å. försöka hitta en lösning. De fick därför i uppdrag att arbeta med frågan.

Sedan BI tagit fram några utkast till det som senare blev överenskommelsen, och T.J. lämnat synpunkter på dessa, blev T.J. och M.Å. överens om ett avtalspaket som undertecknades den 13 april 2010. BI upprättade ett cirkulär (Cirkulär 1/2010) av vilket framgår att parterna var överens bland annat i fråga om partsgemensam utbildning för skyddsombud. Därefter vidtog ett redaktionellt arbete och fortsatta förhandlingar eftersom man inte i detta skede var överens om avtalstexten i bilaga K. Den blev inte färdig förrän i september 2010. Under det fortsatta arbetet med avtalstexten var det inte, som BI gör gällande, endast fråga om redigeringsarbete utan det var förhandlingar mellan parterna så sent som i september 2010. Parterna hade möten och skickade förslag med justeringar mellan sig. Bilaga K existerade inte under våren 2010 utan tillkom först efter löpande förhandlingar senare under år 2010.

T.J. var mycket tydlig mot M.Å. att överenskommelsen och bilaga K inte innebar en inskränkning av Byggnads rättigheter enligt förtroendemannalagen. Punkten 5.2.3 sista stycket i bilaga K, som också fanns i det tidigare arbetsmiljöavtalet, skulle därför vara kvar, vilket BI accepterade. Innehållet och innebörden av bestämmelsen är densamma som tidigare. Det var ett icke förhandlingsbart krav från Byggnads sida att bestämmelsen skulle vara kvar. Det är inte riktigt att det endast hade med tolkningsföreträdet att göra. Att bestämmelsen skulle ha kopplingar till det gamla arbetsmiljöavtalet SAF/LO/PTK har aldrig framförts tidigare, varken under förhandlingarna eller under redigeringsarbetet. Det är inte förrän efter det att tvisten uppstod som detta framförts. Kursen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet är en sådan facklig funktionsutbildning som avses i § 9 och som därmed faller utanför avtalet.

Det är riktigt att avtalsparterna genomförde partsgemensamma informationsträffar på ett antal orter i Sverige. Inför träffarna tog de fram ett gemensamt material. Det var fråga om stora förändringar i byggavtalet. Fokus låg på frågor såsom löner och reseersättning. Av materialet inför träffarna framgår inte att parterna enats om en uttömmande och exklusiv utbildning för skyddsombud. Frågan togs inte heller upp under träffarna. Det är inte riktigt att M.Å. på någon av träffarna skulle ha tagit upp frågan om hur man ska förstå överenskommelsen eller bilaga K. Det var ingen som frågade om det och det var aldrig uppe till diskussion över huvud taget.

Det efterföljande händelseförloppet

En tid efter det att byggavtalet hade trätt i kraft uppstod en lokal tvist mellan Byggnads och BI med anledning av att Byggnads Region Umeå hade kallat skyddsombud till utbildningen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet. Efter det att Byggnads utövat tolkningsföreträde, meddelade BI under hand att man avsåg att driva tvisten vidare till Arbetsdomstolen.

Överenskommelsen våren 2011

Den 13 december 2010 hade avtalsparterna ett möte där syftet var att BI ville att Byggnads nya företrädare skulle underteckna dokument, som bekräftade BI:s uppfattning i frågan. Det var uppenbart att parterna hade olika uppfattning. De hade därför ett nytt möte den 10 januari 2011. T.J., som företrädde Byggnads, och J.E. deltog i mötet. Byggnads företrädare förklarade att förbundet avsåg att fortsätta kalla till kursen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet. Sedan T.J. och M.Å. diskuterat den uppkomna situationen träffade Byggnads och BI en överenskommelse, som hade till syfte att parterna, under överenskommelsens giltighetstid nämligen den 23 februari – 30 september 2011, skulle överlägga för att finna en gemensam tolkning av punkten 5 i bilaga K. Under giltighetstiden åtog sig Byggnads bland annat att inte kalla till eller genomföra utbildningen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet. T.J. och M.Å. var också överens om att Byggnads skulle göra en översyn av den dåvarande utbildningen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet och att Byggnads skulle översända sitt reviderade förslag till BI. Det förevar inga överläggningar mellan parterna i syfte att försöka hitta en gemensam tolkning av punkten 5 i bilaga K.

Mot denna bakgrund gjorde Byggnads ombudsmän L.N. och Å.E. en revidering av kursinnehållet i Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet. Avsnitt eller inslag som skulle kunna komma att sammanfalla med den partsgemensamma utbildningen togs bort, medan andra avsnitt fördjupades och än mer tog sikte på de fackliga aspekterna och strategierna på uppdraget som skyddsombud och där kursen fick en tydligare och mer renodlad inriktning mot en facklig funktionsutbildning.

L.N. och Å.E. presenterade i september 2011 det reviderade kursinnehållet för BI:s representanter B.S. och M.N., som dock inte lämnade några kommentarer på det sakliga innehållet utan endast invände att Byggnads inte hade rätt att anordna utbildning för skyddsombud i egen regi med motiveringen att denna rätt var bortförhandlad.

Byggnads och BI kunde således inte enas om en gemensam tolkning av punkten 5 i bilaga K. Den 5 oktober 2011 distribuerade BI ett cirkulär till sina medlemsföretag. I cirkuläret angavs att det var BI:s uppfattning att bilaga K punkten 5 utgjorde en fullständig reglering av all utbildning av skyddsombud.

Yrkandet under punkten 1 – Den partsgemensamma utbildningen är inte av exklusiv och uttömmande karaktär

Parterna har inte särreglerat frågan om grundutbildning i arbetsmiljöfrågor såvitt avser skyddsombud på det sättet att man skulle ha kommit överens om ett partsgemensamt kursprogram av exklusiv och uttömmande karaktär. Syftet med en partsgemensam utbildning var att få till stånd en likartad utbildning över hela Sverige. Avsikten var emellertid inte att Byggnads därmed skulle förhindras att hålla egna kurser. Det finns inte någon gemensam partsavsikt bakom överenskommelsen med den innebörd som BI gör gällande.

Det Arbetsdomstolen har att tolka är parternas överenskommelse såsom den kommer till uttryck i bilaga K, arbetsmiljöavtalet. Vid denna tolkning är det i och för sig möjligt att tillmäta det undertecknade avtalslakanet, överenskommelsen, en viss bevisverkan. Inte heller ordalydelsen i Arbetsmiljöavtalet talar för att det är fråga om en uttömmande reglering av vilka utbildningar som omfattas av rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner. I punkten 5.2.3 sägs tvärtom att arbetsmiljöavtalet inte inskränker de fackliga organisationernas rätt enligt förtroendemannalagen. Frågan om uttömmande reglering av skyddsombudsutbildning har alltid varit en stötesten mellan parterna, varför Byggnads krävde att den sistnämnda passusen skulle vara kvar.

Byggnads har anordnat utbildningen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet i olika versioner sedan år 1986, vilken har gett rätt till betald ledighet. Det har även förekommit andra utbildningar. Det måste ha stått helt klart för BI att Byggnads utgångspunkt var att man skulle ha rätt att även fortsättningsvis kalla till och anordna kursen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet för skyddsombud med rätt till betald ledighet för dessa.

BI:s och SEKO:s överenskommelse om partsgemensam utbildning för skyddsombud har inte någon relevans för denna tvist. Byggnads kan varken vitsorda eller bestrida om den överenskommelsen innebar att den partsgemensamma utbildningen skulle vara exklusiv och uttömmande i fråga om rätt till betald ledighet för skyddsombudsutbildning. Oavsett hur det förhåller sig med den saken saknar det betydelse i detta mål då SEKO inte har eller hade någon egen utbildning motsvarande Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet eller någon annan utbildning i egen regi för skyddsombud.

Av en sammanställning över Byggnads utbildning för fackliga förtroendemän framgår att de utbildningar som kunde komma i fråga för skyddsombud kunde uppgå till 15 dagar. Det fanns även en företagsintern utbildning på 24 timmar som anordnades av arbetsgivaren. Det förekom därutöver utbildningar som Byggnads anordnade för fackliga förtroendemän bland annat för skyddsombud. Information om kurser i nämnda omfattning har stått att finna även på BI:s hemsida. BI:s beskrivning om att parterna genom överenskommelsen skulle ha gått från fyra dagars utbildning till tolv dagars utbildning för skyddsombud är således inte korrekt.

Yrkandet under punkten 2

A.E. har rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner för att genomgå kursen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet.

Den partsgemensamma utbildningen

Det partsgemensamma programmet är mer teoretiskt och av grundläggande karaktär medan kursen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet tar sikte mer mot rollen som skyddsombud. Kursen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet har alltså inte samma innehåll som den partsgemensamma utbildningen. Frågan har dock av följande skäl inte relevans för denna tvist. Den nu ifrågakvarande tvisten har enligt förhandlingsordningen i byggavtalet föregåtts av lokala och centrala tvisteförhandlingar. Vid den lokala förhandlingen anförde BI att utbildningen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet inte var godkänd av BI. Vid den centrala förhandlingen gjorde BI bland annat det tillägget att den gemensamma partsavsikten var att all utbildning fortsättningsvis skulle ske partsgemensamt samt vidare att den partsgemensamma utbildningen såvitt avser skyddsombud var komplett och ingen annan utbildning i skyddsombudsfrågor skulle ske fortsättningsvis.

Den partsgemensamma utbildningen är en teoretisk grundutbildning med fokus på lagstiftning och avtal inom arbetsmiljöns område. Utbildningen är avsedd för skyddsombud, ledamöter i skyddskommittéer och arbetsledare.

Lärare under det första året är en arbetsmiljöansvarig ombudsman från Byggnads Region Stockholm Gotland och en arbetsmiljöansvarig person från BI Öst. Lärare på kursen det andra året är en fristående konsult. Under det tredje året behandlas frågor om rehabilitering och försäkringar och på det fjärde året ska prevention vara huvudämnet. Något av BCA godkänt kursmaterial avseende det tredje och det fjärde året finns inte och några kurser har ännu inte hållits.

Det är således fråga om en samverkansutbildning med deltagare både från arbetsgivar- och arbetstagersidan. Utbildningen är därför objektiv utan fackligt innehåll och går till exempel inte in på de motsättningar som inte sällan uppstår på en arbetsplats på grund av parternas olika intressen. Utbildningen sker i seminarieform och med föreläsningar. Det förekommer även i viss utsträckning gruppövningar.

Utbildningen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet

Utbildningen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet är en fördjupad facklig funktionsutbildning för skyddsombud och MB-ledamöter som Byggnads har tagit fram och anordnar. Kursen har, som tidigare nämnts, funnits sedan år 1986 i olika versioner och den har berättigat fackliga förtroendemän till betald ledighet. Med anledning av att parterna vid 2010 års avtalsförhandlingar enades om en partsgemensam utbildning för skyddsombud reviderade Byggnads innehållet i kursen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet. Det reviderade innehållet presenterades för BI i september 2011.

Kursen är en fem dagar lång utbildning uppdelad på två tillfällen om totalt 40 timmar för MB-ledamöter och skyddsombud. Utbildningen sker helt i Byggnads regi. Byggnads svarar för kostnaden för lärare, kursmaterial, mat och logi.

Kursen skiljer sig från den partsgemensamma utbildningen såväl vad gäller innehåll som metod och pedagogik enligt följande. Under hela utbildningen ska deltagarna arbeta i grupp. Redan vid kursstarten delas deltagarna in i grupper varvid beaktas deras bakgrund såsom tidigare utbildningar, erfarenhet från uppdrag som MB-ledamot och skyddsombud och annan facklig erfarenhet. Tanken med denna indelning är att deltagarna ska dela med sig av sina erfarenheter och att de ska öva förmågan att samarbeta. All redovisning av uppgifter sker muntligen inför grupperna med hjälp av blädderblock eller med dator. Målsättningen är att deltagarna ska öva förmågan att våga agera inför grupp eftersom uppdraget som MB-ledamot och skyddsombud mycket handlar om just detta samt att företräda en intressegrupp mot en annan (arbetsgivarsidan) men även mot myndigheter som till exempel Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan. Deltagarna tränas även i att utreda frågeställningar och att presentera dessa utredningar i skrift.

Kursen har ett tydligt fokus på det fackliga uppdraget/funktionen att vara MB-ledamot eller skyddsombud. Det ägnas mycket tid åt att beskriva själva uppdraget och de rättigheter, skyldigheter och möjligheter som följer med uppdraget. Kursdeltagarna får genom fallbaserad inläring på ett praktiskt sätt lära sig hur de ska använda de ”verktyg” som lag och avtal ger MB-ledamöter och skyddsombud samt hur skyddsombud ska agera vid till exempel arbetsplatsolyckor och vid brister i säkerheten som noteras vid skyddsronder eller i andra sammanhang. Vid praktiska övningar diskuteras fackliga strategier där deltagarna till exempel får lära sig att utforma handlingsplaner för det systematiska arbetsmiljöarbetet samt skyddsombuds begäran till arbetsgivare om åtgärder med stöd av arbetsmiljölagen. När det gäller ämnesområden lägger kursen betydande tyngd på företagshälsovård och rehabilitering.

De centrala parterna har inte jämfört rubrik för rubrik när de prövat om en utbildning för skyddsombud i tema rehabilitering och rehabiliteringsutredning har omfattats eller motsvarats av grundutbildningen och dess block ”Rehabilitering och försäkringar”.

Avvisningsyrkandet

Avvisningsyrkandet avser endast yrkandet under punkten 2 i den mån det stöder sig på den åberopade andrahandsgrunden.

Vid tvisteförhandlingarna diskuterade parterna inte i något avseende det närmare innehållet i den partsgemensamma utbildningen eller i kursen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet. Frågan om utbildningarna har samma innehåll eller inte förhandlades således inte.

Enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen får talan inte tas upp till prövning av Arbetsdomstolen förrän förhandling, som påkallats enligt medbestämmandelagen eller som anges i kollektivavtal, har ägt rum i tvistefrågan. Parterna har inte förhandlat i frågan om innehållet i kursen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet överensstämmer med den partsgemensamma utbildningen. Det föreligger således inte identitet mellan den tvistefrågan och den tvistefråga som varit föremål för förhandlingar mellan parterna, nämligen om Byggnads genom överenskommelsen och/eller arbetsmiljöavtalet i bilaga K har frångåtts rätten att anordna och kalla till utbildning av skyddsombud i arbetsmiljöfrågor med betald ledighet för skyddsombuden. Det är fråga om nya omständigheter som stöder sig på förtroendemannalagen och inte kollektivavtalet. Talan ska därför avvisas i denna del.

Om Arbetsdomstolen skulle avslå avvisningsyrkandet, ska yrkandet under punkten 2 avslås eftersom det varit fråga om en utbildning som berättigar till betald ledighet enligt förtroendemannalagen.

Sammanfattning av grunderna för Byggnads bestridande och dess avvisningsyrkande

Byggnads och BI har inte genom överenskommelsen den 13 april 2010 och arbetsmiljöavtalet, bilaga K, kommit överens om att Byggnads är frångått rätten att anordna och kalla till utbildning av skyddsombud i arbetsmiljöfrågor med betald ledighet för skyddsombuden. Parterna har alltså inte kommit överens om att den partsgemensamma utbildningen är av exklusiv och uttömmande karaktär. Ordalydelsen i överenskommelsen eller arbetsmiljöavtalet ger inte stöd för BI:s tolkning. Tvärtom framgår det av punkten 5.2.3 i arbetsmiljöavtalet att bilagan inte inskränker Byggnads rättigheter enligt förtroendemannalagen. Utbildningen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet är en sådan utbildning som berättigar skyddsombud till ledighet med bibehållna anställningsförmåner. BI:s fastställsetalan ska därför avslås i denna del.

Eftersom det inte föreligger identitet mellan den fråga som förhandlades och talan såvitt avser yrkandet under punkten 2 i den del det stöder sig på den i andra hand åberopade grunden, ska talan i den delen avvisas. I sak görs det gällande att det förelegat rätt till betald ledighet.

Domskäl

Twisten

Twisten rör frågan om kollektivavtalsparterna har kommit överens om att det endast är en viss typ av utbildning för skyddsombud med enbart skyddsombudsuppdrag, som medför rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner.

Parterna är också oense om skyddsombudet A.E. har rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner för deltagande i kursen ”Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet”. I den delen är parterna vidare, på visst närmare angivet sätt, oense om förhandlingskravet i arbetstvistlagen är uppfyllt.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på BI:s begäran vittnesförhör hållits med tidigare verkställande direktören hos BI, B.A., BI:s tidigare biträdande förhandlingschef B.M., förhandlingschefen hos BI M.Å., biträdande förhandlingschefen hos BI T.W., arbetsrättsjuristen hos BI M.N., arbetsmiljöexperten hos BI tillika ledamoten i BCA B.S. och tidigare arbetsrättsjuristen hos BI B.H. På Byggnads begäran har vittnesförhör hållits med Byggnads tidigare avtalssekreterare T.J., dess tidigare ombudsman L.N., arbetsmiljöansvarige hos Byggnads Region Stockholm-Gotland T.K., arbetsmiljöansvarige tillika ledamoten i BCA J.E., avtalssekreteraren hos Byggnads T.H. och Byggnads tidigare förbundsordförande H.T.

Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Rättslig utgångspunkt

I kapitel 6 i arbetsmiljölagen finns bestämmelser om skyddsombud. Enligt 16 § i samma kapitel är även förtroendemannalagen tillämplig på skyddsombud som utsetts av lokal arbetstagarorganisation. Av 6 § förtroendemannalagen följer bland annat följande. En facklig förtroendemannan har rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget. Ledigheten får dock inte ha större omfattning än som är skäligt med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen. Ledighetens omfattning och förläggning bestäms efter överläggning mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen. Av 7 § följer att den facklige förtroendemannen har rätt till bibehållna anställningsförmåner vid ledighet som avser den fackliga verksamheten på förtroendemannens egen arbetsplats. Av 2 § förtroendemannalagen framgår att avvikelser från bland annat 6 och 7 §§ får ske med stöd av kollektivavtal som på arbetstagarorganisationsidan har slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation.

Har parterna haft en gemensam avsikt i frågan om den partsgemensamma skyddsombudsutbildningen skulle vara exklusiv och uttömmande?

BI har gjort gällande att arbetsmiljöavtalet är en avvikelse från 6 och 7 §§ förtroendemannalagen som innebär att den partsgemensamma skyddsombudsutbildningen är den enda skyddsombudsutbildningen som medför rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner för dem som endast har skyddsombudsuppdrag. Byggnads däremot har den uppfattningen att parterna inte har avtalat bort rätten enligt förtroendemannalagen till ledighet med bibehållna anställningsförmåner avseende andra utbildningar för skyddsombud och att dessa därför har rätt till sådan ledighet för kursen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet.

Enligt BI:s uppfattning har det inte varit någon tvekan om att den överenskomna partsgemensamma utbildningen enligt överenskommelsen och arbetsmiljöavtalet skulle vara exklusiv och uttömmande och har till stöd härför åberopat vittnesförhör med företrädare för BI, däribland B.A., M.Å. och T.W. Dessa har sammanfattningsvis förmedlat en bild av att det var en förutsättning för en

överenskommelse att det inte skulle komma i fråga andra skyddsombudsutbildningar med betald ledighet än den partsgemensamma.

Byggnads har å sin sida åberopat vittnesförhör med företrädare för Byggnads, däribland T.J., T.H., H.T. och J.E. De hörda personerna har förklarat att det aldrig var aktuellt att sluta ett avtal som innebar att Byggnads inte skulle kunna anordna och kalla till egna skyddsombudsutbildningar som gav rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner.

Arbetsdomstolen gör följande överväganden.

Genom utredningen i målet framgår det tydligt att de olika partsföreträdarna har haft en klar uppfattning om vad överenskommelsen innebar och på vilka förutsättningar en sådan vilade. Det saknas skäl att ifrågasätta att kollektivavtalsparterna har haft den uppfattning om innebörden av överenskommelsen som respektive företrädare omvittnat och att de utgått ifrån att motparten har accepterat överenskommelsen utifrån den uppfattning om innebörd som den egna parten har haft. Frågan har förhandlats i flera tidigare avtalsrörelser, men parterna har inte lyckats enas. Parterna synes därefter, när överenskommelsen väl träffats, ha utgått ifrån att det skedde utifrån den egna partens förutsättningar.

Det är inte möjligt att lägga BI:s företrädares uppgifter till grund för en bedömning i frågan om Byggnads företrädare under avtalsförhandlingarna uttryckligen skulle ha accepterat ett avtalsinnehåll med den innebörd som BI gör gällande i målet. Arbetsdomstolens slutsats blir därför att det inte på denna grund är utrett att det funnits någon gemensam partsavsikt i frågan.

BI har vidare gjort gällande att Byggnads i tiden efter överenskommelsen bekräftat att den haft en sådan innebörd som BI gör gällande i målet och åberopat förhör med M.Å., T.W. och M.N. som har uppgivit bland annat att T.J. vid flera tillfällen, även efter överenskommelsen, skulle ha bekräftat att det endast var den partsgemensamma utbildningen som skulle komma i fråga för skyddsombuden och att det fanns en klar samsyn mellan parterna i den frågan.

M.N. har bland annat uppgivit att hon vid redigeringsarbetet uttryckligen frågade T.J., om de nu var överens om att den partsgemensamma utbildningen var den enda utbildning, som skyddsombud skulle gå, och att han svarade jakande på detta. Hon har vidare uppgivit, och därvid hänfört sig till sina minnesanteckningar från möte med Byggnads den 13 december 2010, att T.J. vid det tillfället sagt att Byggnads hade en skyddsombudskurs, som var godkänd som facklig kurs, och att Byggnads skulle ta bort sådant innehåll som rörde skyddsombud från den kursen.

T.W. har bekräftat att T.J. sade att de nu var överens om att den partsgemensamma utbildningen var den enda utbildning, som skyddsombud skulle gå. Enligt T.W. sade dock T.J. att det var viktigt för Byggnads att ha kvar lokutionen ”Denna bilaga K, alltså arbetsmiljöavtalet, inskränker inte de fackliga organisationernas rätt enligt förtroendemannalagen” eftersom det hade betydelse för den fackliga vetorätten.

M.Å. har uppgivit bland annat följande. Han uppfattade att de var överens även vid mötet den 13 december 2010. T.J. lovade vid detta möte att undersöka varför vissa lokalavdelningar fortsatte att kalla till den gamla utbildningen.

Påståendet att T.J. skulle ha bekräftat att det endast var den partsgemensamma utbildningen som skulle komma i fråga för skyddsombuden, har tillbakavisats av Byggnads. T.J. har på fråga uppgivit att vad M.N. och M.Å. uppgivit om att de skulle ha varit överens om att den partsgemensamma utbildningen skulle vara uttömmande är en ren efterhandskonstruktion och att han aldrig har sagt så.

T.H. har uppgivit bland annat följande. Han och T.J. arbetade med redigering tillsammans med M.N. och M.Å. Han har aldrig hört att T.J. skulle ha sagt att Byggnads inte skulle kunna kalla till sin egen utbildning.

H.T., som också deltog i mötet den 13 december 2010, har uppgivit att Byggnads aldrig skulle släppa rätten att kalla till egen skyddsombudsutbildning och att detta var en viktig principfråga för honom personligen.

Arbetsdomstolen konstaterar att ord står mot ord såvitt avser frågan om T.J. skulle ha sagt att de var överens om att den partsgemensamma utbildningen skulle vara uttömmande och enda skyddsombudsutbildningen enligt arbetsmiljöavtalet.

Arbetsdomstolen finner inte att det av utredningen går att dra någon slutsats om vem av förhörspersonerna som är mer trovärdig än den andra. Vid sådant förhållande finner Arbetsdomstolen inte visat, att T.J. för Byggnads räkning skulle ha uttryckt, att de var överens om att den partsgemensamma utbildningen skulle vara exklusiv. Arbetsdomstolens slutsats blir därför att det inte heller på grund härav är utrett att det funnits någon gemensam partsavsikt i frågan.

M.Å. har uppgivit att frågan om skyddsombudsutbildningen berörts på de gemensamma informationsträffarna vid ett par tillfällen och där kommenterats av honom i enlighet med BI:s uppfattning i målet utan att Byggnads har ifrågasatt detta, vilket i sin tur skulle utvisa att det funnits en gemensam partsavsikt. T.J. och T.H., som varit Byggnads företrädare vid dessa träffar, har tillbakavisat de uppgifter som M.Å. har lämnat i denna del.

Även de i denna del lämnade uppgifterna är oförenliga med varandra. Arbetsdomstolens bedömning är att det inte heller i denna del är möjligt att lämna någons utsaga företräde framför någon annans. Det kan därmed inte anses visat att Byggnads eller dess företrädare i denna del skulle ha agerat på ett sådant sätt att det har bekräftats att det funnits någon gemensam partsavsikt av den innebörd som BI gör gällande.

Arbetsdomstolens sammanfattande slutsats av det anförda blir att det inte går att fastställa någon gemensam partsavsikt i det nu omtvistade avtalet som kan bilda grund för ett ställningstagande i tolkningsfrågan.

Avtalet mellan BI och SEKO

BI har därutöver anfört att den omständigheten att överenskommelsen mellan BI och SEKO är av exklusiv och uttömmande karaktär talar för att även överenskommelsen mellan BI och Byggnads var sådan, bland annat eftersom lydelsen i de båda avtalen är i allt väsentligt densamma. Detta har Byggnads bestritt.

Arbetsdomstolen finner inte något stöd i utredningen för att avtalet mellan BI och SEKO skulle innebära att det nu omtvistade avtalet har den innebörd som BI påstår.

Avtalets ordalydelse

Arbetsdomstolen övergår till att pröva vilka slutsatser som kan dras av kollektivavtalets ordalydelse och gör därvid följande bedömning.

När det först gäller överenskommelsen av den 13 april 2010, som föregick arbetsmiljöavtalet i Byggavtalets bilaga K, framgår bland annat följande. Enligt punkten 3 är parterna ense om att utbildning av skyddsombud och annan arbetsmiljöutbildning ska genomföras som partsgemensam lokalt arrangerad utbildning av skyddsombud. Punkten 4 utgör ett undantag för de så kallade hammarna.

Av punkten 5 framgår att nyutsett skyddsombud har rätt att med bibehållen lön delta i facklig introduktionsutbildning om högst åtta timmar. Av samma punkt framgår vidare att skyddsombud har rätt till ledighet med bibehållen lön under den årliga skyddsombudsdagen och att två timmar av denna får disponeras för internt fackligt arbetsmiljöarbete.

BI har gjort gällande att det är tydligt att den partsgemensamma utbildningen var exklusiv och uttömmande eftersom hammarna undantogs. Den gruppen, men inga andra, hade rätt till ytterligare utbildning.

Redan existensen av ett sådant undantag för en grupp av skyddsombud talar enligt Arbetsdomstolens mening för BI:s uppfattning i målet. Det framstår som överflödigt med ett sådant undantag för denna grupp, om det i övrigt fanns en rätt för Byggnads att fritt anordna och kalla till utbildningar med ledighet med bibehållna anställningsförmåner.

Överenskommelsen utmynnade så småningom i den tryckta versionen Arbetsmiljöavtal, Bilaga K till Byggavtalet 2010.

Av 5.2.1 i arbetsmiljöavtalet framgår att grundutbildningen är avsedd för skyddsombud, ledamöter i skyddskommittéer och arbetsledare. Skyddsombud och ledamöter i skyddskommittéer har enligt samma bestämmelse rätt att genomgå grundutbildningen och dess innehåll och omfattning fastställs av BCA.

De följande punkterna i arbetsmiljöavtalet innehåller detaljerade bestämmelser om utbildningsplan och genomförande av arbetsmiljöutbildning.

I punkten 5.2.3 anges bland annat följande. Utbildning av skyddsombud och annan arbetsmiljöutbildning ska genomföras som partsgemensam lokalt arrangerad utbildning. Denna bilaga K, alltså arbetsmiljöavtalet, inskränker inte de fackliga organisationernas rätt enligt förtroendemannalagen.

Av ordalydelsen följer att utbildningen *ska* genomföras på visst sätt. Det är samma uttryckssätt som förekommer i överenskommelsens punkt 3. Detta talar enligt Arbetsdomstolen med styrka för BI:s uppfattning i tolkningsfrågan.

Byggnads har emellertid gjort gällande att lydelsen i punkten 5.2.3 sista stycket i arbetsmiljöavtalet, om att denna bilaga K inte inskränker de fackliga organisationernas rätt enligt förtroendemannalagen, innebär att Byggnads inte frånhänt sig möjligheten att kalla till egen kurs med rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner. Mot detta har BI invänt att lydelsen innebär att parterna inte avtalat bort förtroendemannalagen men att de kommit överens om vad som utgör erforderlig och skälig utbildning och att det är den partsgemensamma utbildningen enligt arbetsmiljöavtalet.

Av utredningen i målet har framkommit att lydelsen har sin motsvarighet i det inte längre gällande Arbetsmiljöavtalet SAF/LO/PTK. Av den partsgemensamma kommentaren till lydelsen i Arbetsmiljöavtalet SAF/LO/PTK framgår bland annat att om utbildning behandlas enligt avtalets regler kan förtroendemannalagen inte åberopas som stöd för krav på ytterligare ämnesutbildning för berörda kategorier men att förtroendemannalagen gäller ograverad för sådana kategorier av förtroendemän som ej omfattas av avtalet. Av detta drar Arbetsdomstolen slutsatsen att lydelsen avser fackliga förtroendemän som har ytterligare uppdrag än uppdrag som skyddsombud.

BI:s uppfattning om att lydelsen i punkten 5.2.3 sista stycket skulle utgöra en erinran om att personer med andra fackliga uppdrag än skyddsombudsuppdrag kan ha rätt till ytterligare utbildning måste mot ovanstående bakgrund anses ha fog för sig.

När det gäller punkten 5 i överenskommelsen, om att nyutsett skyddsombud har rätt att med utgående lön delta i facklig introduktionsutbildning om högst åtta timmar, återfinns den i arbetsmiljöavtalets punkt 5.2.3. Skrivningen ger enligt Arbetsdomstolens uppfattning närmast stöd för att parterna avtalat om att ge ytterligare en typ av utbildning för skyddsombud, utöver den partsgemensamma, rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner. Detta talar också enligt Arbetsdomstolens mening för BI:s uppfattning i frågan.

Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen att kollektivavtalet till följd av sin ordalydelse måste tolkas på det sätt BI har gjort gällande. Yrkandet under punkten 1 ska därför bifallas.

Finns det fastställelseintresse avseende yrkandet under punkten 2?

BI har även yrkat att Arbetsdomstolen ska förklara att A.E. inte äger rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner för deltagande i kursen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet.

Enligt 4 kap. 6 § arbetstvistlagen ska talan som inte innefattar yrkande att motparten ska förpliktas att fullgöra eller underlåta något, det vill säga en fastställsetalan, avvisas om det inte är av avsevärd betydelse för käranden att talan prövas. Regeln är tvingande och ska beaktas av domstolen utan invändning av part (AD 1984 nr 39).

Arbetsdomstolen har i ett flertal avgöranden (se till exempel 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. Med motpart avses därvid både avtalsmotparten och andra, vilka kan vara bundna av avtalet.

Arbetsdomstolen har i denna dom funnit att Arbetsmiljöavtalet innehåller en exklusiv och uttömmande reglering av den grundutbildning som fackliga förtroendemän med enbart skyddsombudsuppdrag äger genomgå med ledighet med bibehållna anställningsförmåner. Den utbildningen är inte kursen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet. Den fråga, som BI önskar få klarlagd genom sitt fastställsetyrkande under punkten 2, har klarlagts genom prövningen av yrkandet under punkten 1. Det saknas därför intresse att förklara att A.E. inte äger rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner för deltagande i kursen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet. BI:s yrkande under punkten 2 ska därför avvisas.

Vid denna bedömning saknas det anledning att pröva yrkandet om avvisning av yrkandet under punkten 2 i den mån det stöds på den i andra hand framställda grunden.

Sammanfattning

Arbetsdomstolens bedömningar i målet innebär att BI:s yrkande under punkten 1 ska bifallas medan dess yrkande under punkten 2 ska avvisas.

Rättegångskostnader

Den angivna utgången innebär att Byggnads får anses vara förlorande part och att Byggnads därmed ska utge ersättning BI:s rättegångskostnader. Vad BI tappat får anses vara av ringa betydelse från rättegångskostnadssynpunkt. Om beloppet råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen fastställer att Arbetsmiljöavtalet innehåller en exklusiv och uttömmande reglering av den grundutbildning som fackliga förtroendemän med enbart skyddsombudsuppdrag äger genomgå med ledighet med bibehållna anställningsförmåner.
2. Arbetsdomstolen avvisar yrkandet om att domstolen ska förklara att A.E. inte äger rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner för deltagande i kursen "Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet".
3. Svenska Byggnadsarbetareförbundet ska ersätta Sveriges Byggindustrier för deras rättegångskostnader med 487 500 kr, varav 390 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Eva Lärfars Persson, Kurt Eriksson, Charlott Richardson, Claes Frankhammar, Marcel Carlstedt (skiljaktig) och Matts Jutterström (skiljaktig).

Rättssekreterare: Fredrik Öberg

Ledamöterna Marcel Carlstedts och Matts Jutterströms skiljaktig mening

Marcel Carlstedt och Matts Jutterström är skiljaktiga och anför följande.

BI har yrkat fastställelse av att arbetsmiljöavtalet ska anses vara en exklusiv och uttömmande reglering i utbildningsfrågan för skyddsombud.

Vid tolkning av kollektivavtal gäller att avtalet har den innebörd parterna gemensamt avsåg när avtalet ingicks. I detta fall finner vi i likhet med majoriteteten att det inte kan anses klarlagt att det funnits någon gemensam partsvilja.

Vid angivna förhållanden övergår vi till att pröva avtalets ordalydelse. I avtalstexten framgår det inte uttryckligen att parterna har gjort avsteg från förtroendemannalagen. Vi fäster därvid särskilt avseende vid lydelsen i punkten 5.2.3 sista stycket om att ”Denna bilaga K inskränker inte de fackliga organisationernas rätt enligt förtroendemannalagen”. Parternas överenskommelse kan på grund av denna skrivning inte anses ha den innebörden som BI har gjort gällande.

BI:s yrkande under punkten 1 ska därför avslås.

Överröstade i dessa frågor är vi i övrigt ense med majoriteteten.