

Ett bemanningsföretag i byggbranschen har sagt upp en arbetstagare som var anställd för att hyras ut. Av byggavtalet framgår att en uppsagd arbetstagare har rätt att under uppsägningstid behålla lön och andra anställningsförmåner även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare. Bemanningsföretaget betalade grundlön för de perioder arbetstagaren under uppsägningstiden inte var uthyrd till andra företag. Tvist har uppkommit om byggavtalets bestämmelse innebär att arbetstagaren under tid arbetstagaren inte var uthyrd under uppsägningstiden istället för grundlön hade rätt att få samma ersättning som under det närmast föregående utbokade arbetet, och om bemanningsföretaget därför bröt mot byggavtalets bestämmelse om rätt till bibehållen lön under uppsägningstiden genom att endast betala grundlön.

Arbetsdomstolen har funnit att bemanningsföretaget inte bröt mot byggavtalet genom att betala grundlön när arbetstagaren under uppsägningstiden inte var uthyrd. Arbetsdomstolen avslog därför talan.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM

AD 2026 nr 8

2026-02-18

Mål nr A 10-25

Stockholm

KÄRANDE

Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 106 32 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Anne Alfredson, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 5152, 121 18 Johanneshov

SVARANDE

1. Föreningen Byggföretagen i Sverige, Box 5054, 102 42 Stockholm

2. Isaksson Byggbemanning AB, 559356-0120, Kärleksgatan 1, 211 45
Malmö

Ombud för båda: processjuristen Bengt Johansson, SN Process Aktiebolag,
114 82 Stockholm

SAKEN

kollektivavtalsbrott

Bakgrund

Mellan parterna gäller kollektivavtal, byggavtalet. RC är medlem i Svenska Byggnadsarbetareförbundet (förbundet) och har varit anställd hos Isaksson Byggbemanning AB (bolaget). Bolaget är ett bemanningsföretag och RC var anställd för att hyras ut till andra företag.

Efter fyra månaders uppsägningstid upphörde RC:s anställning den 6 februari 2024 på grund av arbetsbrist. Vid tidpunkten för uppsägningen var RC placerad på Peabs arbetsplats Berga häkte i Helsingborg. RC var under uppsägningstiden placerad på flera olika arbetsplatser. Parterna är överens om att bolaget betalade avtalsenlig lön till RC innan att han blev uppsagd

och för den tid under uppsägningstiden som han var uthyrd till andra företag.

Parterna tvistar om bolaget har brutit mot byggavtalet genom att inte betala avtalsenlig lön till RC för den tid under uppsägningstiden som han inte var uthyrd till andra företag.

Kollektivavtalsregleringen

Byggavtalet innehåller bl.a. följande bestämmelser.

§ 4 VISS FRÅNVARO OCH LEDIGHET

3 HELGLÖN

3.1 Timavlönade

För trettondagen, långfredag, annandag påsk, 1 maj, Kristi Himmelfärds dag, nationaldagen, midsommarafteon, julaften, juldagen, annandag jul, nyårsaften och nyårsdagen som infaller på en vardag (måndag till fredag), utges helglön.

Vid heltidsarbete ska helglön utges för åtta timmar och motsvara utgående timlön för åtta timmar oavsett om arbetstagaren skulle ha arbetat fler eller färre antal timmar aktuell dag. [...]

Bilaga A1 AVTAL OM ANSTÄLLNINGSSKYDD 1988

LÖN OCH ANDRA FÖRMÅNER UNDER UPPSÄGNINGSTIDEN, §§ 14–16

§ 14

En arbetstagare som har blivit uppsagd har rätt att under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare.

Protokollsanteckning till § 14

Ersättning för förlorad arbetsförtjänst utgår enligt följande:

– Arbetstagare, som ingår i ackordslag eller ensam har ackord, behåller gällande lönevillkor. Betalningen regleras individuellt genom s.k. parallelltidsersättning enligt Byggavtalet § 3 punkten 6.3 samtidigt som ackordet regleras.

– Arbetstagare, som ej ingår i ackordslag och ej heller ensam har ackord, åtnjuter individuell ersättning enligt för arbetstagaren eljest gällande regler.

§ 15

Om arbetsgivaren har förklarat att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande under uppsägningstiden eller en del därav, får arbetsgivaren från förmåner enligt § 14 första stycket avräkna inkomster som arbetstagaren under samma tid har förvärvat i annan anställning. Arbetsgivaren har också rätt att avräkna inkomster som arbetstagaren under denna tid uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan godtagbar anställning. Utbildningsbidrag som utgår efter beslut av arbetsmarknadsmyndighet får avräknas i den mån bidraget avser samma tid som anställningsförmånerna och har beviljats arbetstagaren efter uppsägning.

§ 16

En uppsagd arbetstagare får inte förflyttas till annan ort under uppsägningstiden, om arbetstagarens möjligheter att söka nytt arbete därigenom skulle icke obetydligt försämrats.

Under uppsägningstiden har en uppsagd arbetstagare också rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

Bilaga A4 SÄRSKILDA REGLER VID IN- OCH UTHYRNING AV ARBETSKRAFT MELLAN FÖRETAG

1 TILLÄMPNINGSOMRÅDE

Reglerna i denna bilaga A4 är tillämpliga på företag som är bundna av Byggavtalet och hyr ut arbetstagare inom Byggavtalets avtalsområde (bemanningsföretag). [...]

Byggavtalet gäller i tillämpliga delar med undantag för nedanstående ändringar.

3 LÖN

3.1 Löneform

Lön utbetalas som prestationslön eller tidlön.

3.2 Lön under tid då arbetstagaren är uthyrd till arbetsplats med prestationslön

3.2.1 Prestationslön och överenskommelse om avräkning när prestationslöneöverenskommelse har träffats på enskild arbetsplats

Då arbetstagare hyrs ut till arbetsplats med prestationslön ska uthyrd arbetstagare som ingår i arbetslaget och som omfattas av prestationslöneöverenskommelsen ha samma lön som övriga arbetstagare i laget utifrån berörd arbetstagares fördelningstal.

[...]

3.3 Lön under tid då arbetstagaren är uthyrd till arbetsplats med tidlön

3.3.1 Arbetsplats där inhyrande företag har jämförbar yrkeskategori sysselsatt

När arbetstagare hyrs ut till en arbetsplats med tidlön ska uthyrd arbetstagare erhålla lika lön som jämförbar yrkeskategori på arbetsplatsen (inhyrande företag), enligt den uthyrdes fördelningstal i Byggavtalet § 3.

[...]

3.4 Lön under tid då arbetstagaren inte är uthyrd

Under tid då arbetstagaren inte är uthyrd utges ersättning med lägst grundlön enligt Byggavtalet § 3 punkterna 9.2 och 9.3.

Bilaga I SÄRSKILDA SEMESTERREGLER

1 SEMESTERLÖN OCH SEMESTERERSÄTTNING

1.1 Timavlönade

Semesterlön och semesterersättning uppgår till 13,0 procent av semesterlöneunderlaget.

Yrkanden och inställning

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till RC betala lön med 13 416 kr och semesterersättning med 1 744 kr. Förbundet har även yrkat att bolaget ska förpliktas att betala allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott med 20 000 kr till RC och med 50 000 kr till förbundet.

På lönen har yrkats ränta enligt 3 och 6 §§ räntelagen på 4 020 kr från den 25 oktober 2023, på 965 kr från den 25 november 2023, på 2 119 kr från den 25 december 2023, på 5 304 kr från den 25 januari 2024 och på 1 008 kr från den 25 februari 2024, allt till dess betalning sker.

På semesterersättningen har yrkats ränta enligt 3 och 6 §§ räntelagen från den 6 mars 2024 till dess betalning sker.

På de allmänna skadestånden har yrkats ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 19 februari 2025) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet. Beräkningen av yrkade belopp avseende lön, semesterersättning och samtliga ränteyrkanden har vitsordats.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget ådragit sig skyldighet att betala allmänt skadestånd har arbetsgivarparterna yrkat att dessa ska jämkas, i första hand till noll och i andra hand till det belopp som domstolen finner skäligt.

Förbundet har motsatt sig jämkning av de allmänna skadestånden.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Förbundets rättsliga grund

Bolaget har underlåtit att betala avtalsenlig lön och helglön till RC under uppsägningstiden den 6 oktober 2023 till och med den 6 februari 2024. RC har inte heller fått semesterersättning beräknad på den obetalda lönen inom en månad efter att RC:s anställning upphörde. Bolaget har därmed brutit mot byggavtalets regler om bibehållen lön under uppsägningstid och ådragit sig skyldighet att betala obetald lön och semesterersättning till RC och allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott till både RC och till förbundet.

Det saknas skäl att jämka de allmänna skadestånden.

Arbetsgivarparternas rättsliga grund

Bolaget har betalat avtalsenlig lön till RC under hela uppsägningstiden. Något belopp avseende lön och semesterersättning återstår därför inte att betala. Bolaget har därmed inte brutit mot byggavtalet och ska inte åläggas att betala yrkade belopp till RC eller till förbundet.

Om domstolen skulle finna att bolaget ska betala skadestånd, finns det skäl att jämka de allmänna skadestånden.

Förbundets utveckling av talan

Bolaget har inte betalat avtalsenlig lön och helglön

Av byggavtalets bilaga A1 §§ 14–16 följer att en arbetstagare som har blivit uppsagd har rätt att under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare. Byggavtalet gäller även för bemanningsanställda, med vissa i bilaga A4 punkten 1 andra stycket angivna undantag. Bilaga A4 innehåller inte något undantag från regeln om rätt till bibehållna anställningsförmåner under uppsägningstid.

Regler om rätt till bibehållen lön och andra förmåner under uppsägningstid finns även i 12 § anställningsskyddslagen. Bestämmelsen innebär att en uppsagd arbetstagare har rätt att bibehålla sin senast erhållna prestationslön eller tidlön under uppsägningstid. Innebörden av bestämmelserna i 12 § anställningsskyddslagen och byggavtalets Bilaga A1 § 14 är densamma.

För RC:s del innebär reglerna om rätt till bibehållen lön ett förstärkt löneskydd och att han under uppsägningstiden haft rätt att uppbära samma ersättning under tid då han inte var uthyrd till andra företag som under det närmast föregående utbokade arbetet.

RC har under uppsägningstiden stått till förfogande utan att erbjudas arbete under 16 timmar den 16 och 17 oktober 2023, under 74 timmar den 23 till 31 oktober 2023, under 24 timmar den 1 till 3 november 2023, under 24 timmar den 27 till 29 december 2023, under 40 timmar den 2 till 8 januari 2024, under 80 timmar den 18 till 31 januari 2024, och under 32 timmar den 1 till 6 februari 2024.

Bolaget har under uppsägningstiden, för tid då RC stått till förfogande men inte erbjudits arbete, betalat grundlön med 181 kr och 50 öre per timme. Den av bolaget utbetalda timersättningen har vid samtliga tillfällen understigit den ersättning RC haft under det närmast föregående utbokade arbetet.

Under RC:s uppsägningstid har tre helgdagar infallit på en vardag, nämligen juldagen och annandag jul 2023 och nyårsdagen 2024. Var och en av dessa dagar ska enligt § 4 punkten 3.1 i byggavtalet ersättas med lön motsvarande åtta timmer per dag, dvs. sammanlagt 24 timmar. Som en konsekvens av reglerna om bibehållen lön ska helglön för en uppsagd arbetstagare betalas med samma belopp per timme som gällde på närmast föregående arbetsplats. Bolaget har för de tre helgdagarna betalat en lägre helglön än den lön RC hade under det närmast föregående utbokade arbetet.

Den lön och helglön RC gått miste om uppgår till 13 416 kr.

Byggavtalets bilaga A1 § 14 blir inte tillämplig först om en arbetstagare blir omplacerad, förflyttad eller avstängd eller om arbetsgivaren i förtid avbryter arbetstagarens uppdrag eller vägrar tilldela en uppsagd arbetstagare nya uppdrag eller på annat sätt aktivt begränsar eller förhindrar en arbetstagare från att förvärva sin inkomst.

Bolaget har inte betalat avtalsenlig semesterersättning

Eftersom bolaget inte har betalat ut den lön RC haft rätt till, har han gått miste om semesterersättning med 13 procent på det obetalda lönebeloppet. Den semesterersättning RC gått miste om uppgår till 1 744 kr.

Bolaget har brutit mot byggavtalet och ådragit sig betalningsskyldighet

Bolaget har i enlighet med det ovan anförda betalat ut för låg lön, helglön och semesterersättning till RC för uppsägningstiden. Bolaget ska därför förpliktas betala yrkade belopp till RC.

För brotten mot byggavtalet är bolaget därtill skyldigt att betala allmänt skadestånd till RC och till förbundet

Det saknas skäl att jämka de allmänna skadestånden

Byggavtalet syftar först och främst till att säkerställa villkoren i en anställning. Det mest grundläggande villkoret avser lön. Varje brott mot kollektivavtalet som inbegriper att för lite lön betalas ut är ett allvarligt brott mot kollektivavtalet, oavsett storleken på yrkat belopp. Storleken på yrkad lön ska därför inte påverka det allmänna skadeståndets storlek.

Att Byggföretagen lämnat råd i strid med byggavtalet utgör inte grund för jämkning. Förbundet har inte någon kännedom om den rådgivning som lämnats, men bestrider att Byggföretagen lämnat rådgivning med det innehåll som arbetsgivarparterna gör gällande.

Arbetsgivarparternas utveckling av talan

Bolaget har betalat avtalsenlig lön och helglön

Av 6 § lagen om uthyrning av arbetstagare framgår att ett bemanningsföretag, under den tid en arbetstagare har ett uppdrag i ett kundföretag, ska tillförsäkra arbetstagaren minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om han eller hon hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete.

För att uppfylla kravet på likabehandling har Byggföretagen och förbundet förhandlat fram bilaga A4 till byggavtalet, med särskilda regler vid in- och uthyrning av arbetskraft mellan företag. Dessa regler gäller i stället för lönebestämmelserna i byggavtalet. Bestämmelserna omfattar alla bemanningsanställda, även de som har sagts upp.

Enligt bilaga A4 ska bemanningsanställda få timlön. Punkten 3.2 anger den timlön som gäller när en bemanningsanställd är uthyrd till en arbetsplats där prestationslön tillämpas. Av punkten 3.3 framgår vilken timlön som gäller när den bemanningsanställda är uthyrd till en arbetsplats med tidlön. Punkten 3.4 anger vilken timlön som ska betalas när den bemanningsanställda inte är uthyrd.

Lönebestämmelserna i bilaga A4 är fullt förenliga med bilaga A1 § 14. Bestämmelsen i byggavtalets bilaga A1 § 14 gäller även för RC, men ger inte honom något förstärkt löneskydd. Han har därför inte rätt till lön utöver vad som framgår av bestämmelserna i bilaga A4. Under de perioder en bemanningsanställd arbetstagare inte är uthyrd är han eller hon inte arbetsbefriad eller omplacerad i den mening som avses i bilaga A1 § 14.

Det är en naturlig del av en bemanningsanställning att arbetstagaren utför arbete hos olika kundföretag och att perioder av uthyrning varvas med perioder utan uthyrning. RC har inte under uppsägningstiden blivit omplacerad, förflyttad eller avstängd. Bolaget har inte heller avbrutit hans uppdrag i förtid eller vägrat tilldela honom nya uppdrag. Bolaget har inte heller arbetsbefriat honom eller ålagt honom andra arbetsuppgifter än de han tidigare utfört. RC har under uppsägningstiden fortsatt att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter inom ramen för de olika uppdrag som bolaget i egenskap av bemanningsföretag på normalt sätt fördelat mellan de bemanningsanställda. Under de perioder RC var uthyrd fick han lön baserad på den lönenivå som gällde på den arbetsplats som han vid varje tidpunkt var uthyrd till. Under tid när RC inte var uthyrd fick han grundlön enligt byggavtalets punkt 3.4 med 181 kr och 50 öre.

Bilaga A1 § 14 ger inte RC rätt att under tid när han inte var uthyrd under uppsägningstiden få helglön baserad på den lön som gällde på närmast föregående arbetsplats. Bolaget har därför betalat helglön till RC i enlighet med byggavtalet för juldagen och annandag jul 2023 och för nyårsdagen 2024.

Bolaget har därmed betalat avtalsenlig lön och helglön till RC under hela uppsägningstiden.

Bolaget har betalat avtalsenlig semesterersättning

Eftersom bolaget betalat den lön och helglön som RC haft rätt till under uppsägningstiden återstår inte någon obetald semesterersättning.

Bolaget har inte brutit mot byggavtalet och ådragit sig betalningsskyldighet

Eftersom RC under hela sin uppsägningstid uppburit oförändrad lön och behållit sina anställningsvillkor, har bolaget inte brutit mot byggavtalet. Bolaget har därmed inte ådragit sig någon skyldighet att betala de belopp förbundet yrkat.

Det finns skäl att jämka de allmänna skadestånden

Om domstolen skulle finna att bolaget har ådragit sig skadeståndsskyldighet mot RC och förbundet finns det skäl att jämka de allmänna skadestånden. Bolaget har handlat i enlighet med byggavtalet och Byggföretagens långvariga rådgivning i frågan. Den ekonomiska skada som har drabbat RC får dessutom anses som ringa.

Utredningen

Målet har avgjorts utan huvudförhandling. Parterna har inte åberopat någon bevisning.

Twisten

Den huvudsakliga tvistefrågan i målet är om RC har fått behålla sin lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden.

Domskal

Parterna är eniga om att RC var anställd hos ett bemanningsföretag och att han hyrdes ut till andra företag. Av byggavtalets bilaga A4 med särskilda regler vid in- och uthyrning av arbetskraft mellan företag framgår att en arbetstagare som hyrs ut inte har rätt till samma lön under tid då han eller hon är uthyrd till en arbetsplats med prestationslön eller tidlön som när han eller hon inte är uthyrd till ett annat företag. Under tid då arbetstagaren inte är uthyrd betalas ersättning med lägst grundlön enligt byggavtalet.

Av byggavtalets bilaga A1 § 14 framgår att en arbetstagare som har blivit uppsagd har rätt att under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare. Bestämmelsen gäller enligt sin lydelse en arbetstagare som blivit uppsagd. Byggavtalet gäller även för arbetstagare som är anställda hos bemanningsföretag, om inte något undantag framgår av bilaga A4. Något undantag från byggavtalets bilaga A1 § 14 framgår inte av bilaga A4. Även en bemanningsanställd arbetstagare har således rätt att under uppsägningstid behålla sin lön och andra anställningsförmåner.

Även 12 § anställningsskyddslagen anger att en arbetstagare som har blivit uppsagd har rätt att under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare.

Bestämmelserna i byggavtalet och anställningsskyddslagen har identisk lydelse. Förbundet har gjort gällande att bestämmelserna har samma innebörd, vilket arbetsgivarparterna inte invänt mot. Ledning för hur kollektivavtalets bestämmelse ska förstås bör därför kunna hämtas från lagbestämmelsens förarbeten och tillämpning.

Av förarbetena till 12 § anställningsskyddslagen, prop. 1973:129 s. 249 f, framgår bl.a. följande. Bestämmelsen innebär att arbetstagaren i princip är garanterad samma förmåner som skulle ha utgått, om han hade fått behålla sina arbetsuppgifter. Bestämmelsens lönegaranti avser i första hand det fallet att arbete inte erbjuds. Garantin kan emellertid få betydelse även för arbetstagare som är i arbete under uppsägningstiden. Arbetstagaren är i sådant fall skyddad mot inkomstförsämring till följd av att han flyttas till ett sämre betalt arbete. Om arbetstagaren omplaceras till ett sådant arbete eller om arbetstiden skärs ned med löneminskning som följd, är arbetsgivaren skyldig att fylla ut mellanskillnaden. Arbetstagaren kan inte göra anspråk på andra löneförmåner än som normalt skulle ha utgått till honom, om han hade fått behålla sina arbetsuppgifter under uppsägningstiden. Någon garanti

finns sålunda inte mot sådan inkomstsänkning som är normal inom företaget. Skulle vid något tillfälle förtjänsten helt allmänt minska, t.ex. genom att övertidsuttaget inskränks, får den uppsagde arbetstagaren tåla detta lika väl som arbetskamraterna. Någon schablonregel ges inte om hur lönen ska beräknas enligt paragrafen. Några större problem torde inte föreligga, om arbetstagaren har fast lön, exempelvis för månad. När det däremot gäller timlön eller ackordslön, ska lön i princip utgå endast för vad som har utgjort arbetad tid eller skulle ha utgjort sådan tid.

Av AD 2015 nr 33 framgår att en uppsagd arbetstagare likaväl som övriga arbetstagare fick tåla den inkomstminskning som följt av en omläggning av en verksamhet från tvåskift till dagtid. Arbetsdomstolen uttalade i domen att det tydligt framgår av förarbetena att avsikten inte har varit att ge uppsagda arbetstagare i förhållande till arbetskamraterna ett skydd mot varje form av inkomstminskning under uppsägningstiden.

Enligt Arbetsdomstolens uppfattning tyder det ovan anförda på att en arbetstagare enligt anställningsskyddslagens bestämmelse ska ha minst samma anställningsförmåner under uppsägningstiden som dessförinnan. Det finns inget som tyder på att en arbetstagare under uppsägningstid kan göra anspråk på andra förmåner än som skulle ha lämnats om han eller hon inte blivit uppsagd. Bestämmelsen ger inte någon garanti mot inkomstsänkningar som är normala hos arbetsgivaren. Någon rätt till högre lön eller bättre anställningsförhållanden under uppsägningstiden kan enligt Arbetsdomstolen inte utläsas. Att en arbetstagare hos ett bemanningsföretag, såsom övriga bemanningsanställda hos företaget, tidvis inte är uthyrd och då avtalsenligt får viss lön kan inte jämföras med att arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls i den mening som avses i bestämmelsen i anställningsskyddslagen. Det finns inte anledning att anta att parterna avsett att ge byggavtalets motsvarande bestämmelse någon annan innebörd än anställningsskyddslagens.

RC har efter uppsägningen fortsatt att arbeta på samma sätt som tidigare. Under vissa perioder har han varit uthyrd till andra företag. Under andra perioder har han stått till förfogande för arbete, men inte varit uthyrd. RC

har därmed under sin uppsägningstid fått arbetsuppgifter på samma sätt som tidigare. Det finns inget som tyder på att bolaget har behandlat honom annorlunda under uppsägningstiden än under bestående anställning. RC har därmed inte under uppsägningstiden fått andra arbetsuppgifter än tidigare eller frångått arbetsuppgifter. Under uppsägningstiden har RC fått lön och helglön på samma sätt som före uppsägningen, dvs. han fick lön när han var uthyrd baserad på den lönenivå som gällde på den arbetsplats som han vid varje tidpunkt var uthyrd till och han fick grundlön under tid när han inte var uthyrd. RC har således fått behålla sin lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden och bolaget har därmed betalat avtalsenlig lön till RC under hela uppsägningstiden. Någon utestående lön eller helglön återstår därför inte för bolaget att betala till RC. Som en följd därav är RC inte heller berättigad till ytterligare semesterersättning. Detta innebär att bolaget inte har brutit mot byggavtalet och ådragit sig skadeståndsskyldighet mot RC eller förbundet. Förbundets talan ska därför avslås.

Rättegångskostnader

Förbundet har förlorat målet och ska därför ersätta arbetsgivarparternas rättegångskostnad i den utsträckning den varit skälig för att tillvarata deras rätt. Arbetsgivarparterna har begärt ersättning med 117 600 kr exklusive mervärdesskatt avseende ombudsarvode. Förbundet har överlämnat till domstolen att pröva skäligheten av yrkat belopp. Arbetsdomstolen finner att arbetsgivarparterna får anses skäligen tillgodosedda med 90 000 kr exklusive mervärdesskatt för ombudsarvode.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Byggnadsarbetareförbundets talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Svenska Byggnadsarbetareförbundet att ersätta Föreningen Byggföretagen i Sverige och Isaksson Byggbemanning AB

för rättegångskostnad med 90 000 kr avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Catharina Nordlander, Peter Syrén, Kurt Eriksson, Lars Askelöf, Anders Norberg, Malin Sjunnebo och Susanne Östh. Enhälligt.