

Huvudavtalsnämnden

Ärende: Föreläggande från Attunda tingsrätt att yttra sig över tillämpningen av Huvudavtalet.

Parter: Svenskt Näringsliv
Landsorganisationen i Sverige (LO)
Förhandlings- och samverkansrådet PTK (PTK)

Datum: Den 7 juli 2026

Närvarande:

För Svenskt
Näringsliv: Mattias Dahl

För LO: Veli-Pekka Säikkälä

För PTK: Martin Wästfelt

Bakgrund

Mellan Svenskt Näringsliv och PTK gäller sedan den 22 juni 2022 ett huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd (huvudavtalet), vilket innehåller bestämmelser om sakliga skäl för uppsägning. Samma dag träffade Svenskt Näringsliv och LO ett huvudavtal med motsvarande innehåll. Bestämmelserna i kapitel 3 är likalydande i de båda avtalen.

Svenskt Näringsliv, LO och PTK har i samband med att huvudavtalen slöts även ingått ett kollektivavtal rörande Huvudavtalsnämnd, med syfte att i vissa situationer avge yttranden om tolkningen av bestämmelserna i huvudavtalens kapitel 3.

Nämnden ska endast yttra sig när den är enig. Om nämnden inte enas om ett yttrande är parterna fria att avge egna yttranden.

Attunda tingsrätt har berett Huvudavtalsnämnden tillfälle att yttra sig i fråga om huvudavtalets tillämpning i mål T 16601-25.

Twisten i tingsrätten m.m.

Arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i omkring 25 år. Under våren 2025 hade arbetstagaren återkommande korttidsfrånvaro. Arbetsgivaren beslutade därför i mars 2025 att han fortsättningsvis skulle styrka sjukfrånvaro genom förstadagsintyg. Den 6 maj 2025 drabbades arbetstagaren av en hjärtinfarkt och var därefter sjukskriven.

Enligt arbetsgivaren underlät arbetstagaren under sjukskrivningen vid upprepade tillfällen att följa arbetsgivarens rutiner för sjukfrånvaro och ingivande av läkarintyg. Arbetsgivaren har vidare gjort gällande att arbetstagaren under längre perioder var oanträffbar och inte

höll kontakt med sin närmaste chef. Sedan arbetstagaren från och med den 25 augusti 2025 bedömts ha sin arbetsförmåga nedsatt med 50 procent återgick han enligt arbetsgivaren inte i arbete till någon del och var därför olovligt frånvarande till 50 procent fram till dess att anställningen upphörde. Arbetsgivaren har även hänvisat till att arbetstagaren uppträtt olämpligt mot sin närmaste chef och till tidigare misskötsamhet i anställningen.

Arbetstagaren har bestritt arbetsgivarens påståenden. Han har gjort gällande att han haft läkarintyg som omfattat hela den aktuella sjukskrivningsperioden och att han därför inte varit olovligt frånvarande. Han har vidare anført att han följt sin läkares rekommendationer och inte vägrat att hålla kontakt med arbetsgivaren, men att han, efter att ha upplevt sig utsatt för kränkande särbehandling av sin närmaste chef, begärt att kontakterna skulle skötas genom någon annan företrädare för arbetsgivaren eller genom hans ombud. Arbetsgivaren lämnade i juli 2025 ett besked om avskedande till arbetstagaren. Avskedandet återtogs sedan arbetsgivaren uppmärksammat att arbetstagaren hade gett in ett läkarintyg till en person vid arbetsgivarens HR-avdelning. Den 29 oktober 2025 avskedades arbetstagaren på nytt.

Arbetstagaren har yrkat att avskedandet ska ogiltigförklaras och att arbetsgivaren ska betala allmänt och ekonomiskt skadestånd. Arbetsgivaren har bestritt yrkandena och gjort gällande att det funnits laga skäl för avskedande eller i vart fall sakliga skäl för uppsägning.

Huvudavtalsnämnden avger följande

YTTRANDE

Twisten gäller i första hand om det föreligger laga skäl för avsked enligt 18 § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Huvudavtalsnämnden kan inledningsvis konstatera att parterna i huvudavtalet inte disponerat över 18 § LAS. Av huvudavtalet följer att bestämmelserna i kapitel 3 ska tillämpas i stället för 7 § första stycket LAS vid bedömningen av vad som utgör sakliga skäl för uppsägning. Huvudavtalsnämnden yttrande får därför rättslig relevans endast om tingsrätten finner att förutsättningar för avskedande inte förelegat men har att pröva om sakliga skäl för uppsägning funnits.

Huvudavtalsnämnden konstaterar vidare att parterna genom huvudavtalet inte har avsett att ändra utgångspunkten att det är arbetsgivaren som har att styrka de omständigheter som åberopas till stöd för att arbetstagaren har åsidosatt sina skyldigheter enligt anställningsavtalet.

Parterna har inte heller avsett att ändra tidigare praxis beträffande betydelsen av att en arbetstagares handlande eller underlåtenhet har sin grund i sjukdom. Detsamma gäller bevisbördans placering i fråga om det föreligger ett orsakssamband mellan sjukdomen och arbetstagarens handlande eller underlåtenhet.

Den omständigheten som arbetsgivaren har åberopat – att arbetstagaren inte i någon del återgått i arbete trots att hans arbetsförmåga endast bedömts vara nedsatt med 50 procent –

aktualiserar frågan om sakliga skäl på grund av olovlig frånvaro enligt kapitel 3 § 5 tredje stycket i huvudavtalet. Bestämmelsen har följande lydelse:

”Då misskötsamheten består i olovlig frånvaro eller sena ankomster, men inte är av sådan kvalificerad art som föranleder avsked, och beteendet trots att arbetsgivaren på ett tydligt sätt varnat om att anställningen är i fara upprepas ska det vid bedömningen om sakliga skäl föreligger bortses från om arbetstagaren har en lång anställning utan olovlig frånvaro eller sen ankomst. På samma vis ska det inte ske någon bedömning av om arbetstagaren i framtiden kan tänkas bättra sitt beteende eller inte. Det avgörande är huruvida det föreligger ett brott mot anställningsavtalet eller ej. I enlighet med hittillsvarande praxis ska det inte ses som misskötsamhet om det föreligger ursäktliga skäl för frånvaron eller de sena ankomsterna.”

Av bestämmelsen följer att upprepad olovlig frånvaro, om de åberopade omständigheterna styrks av arbetsgivaren, utgör sakliga skäl för uppsägning när arbetstagaren tydligt har varnats om att anställningen är i fara men trots detta upprepar beteendet. Vid bedömningen ska det bortses från om arbetstagaren har en lång och i övrigt anmärkningsfri anställningstid. Någon bedömning ska inte heller göras av om arbetstagaren i framtiden kan antas komma att förbättra sitt beteende. Det avgörande är om frånvaron innebär ett åsidosättande av arbetstagarens skyldigheter enligt anställningsavtalet. Frånvaron utgör emellertid inte misskötsamhet om den har sin grund i sjukdom eller om det annars har förelegat andra ursäktliga skäl för den.

Arbetsgivaren har vidare åberopat att arbetstagaren har underlåtit att anmäla sin sjukfrånvaro, att följa arbetsgivarens rutiner för sjukfrånvaro och ingivande av läkarintyg samt att upprätthålla kontakt med sin närmaste chef. Dessa omständigheter aktualiserar frågan om sakliga skäl på grund av arbets- eller ordervägran eller annan vägran att följa arbetsgivarens instruktioner enligt kapitel 3 § 5 första stycket i huvudavtalet. Bestämmelsen har följande lydelse:

”När fråga är om sakliga skäl i form av misskötsamhet med avseende på arbets- eller ordervägran eller annan vägran att lyda arbetsgivarens instruktioner ska utgångspunkten vara att sakliga skäl föreligger om arbetstagaren fått en varning om att anställningen är i fara och fått skälig betänketid att efterkomma arbetsgivarens instruktioner. Det krävs inte att arbetstagarens vägran beror på en allmän ovilja att följa arbetsgivarens anvisningar. Det avgörande är om det föreligger en vägran att lyda order, att följa anvisningar eller motsvarande eller ej, vilket i sig utgör ett brott mot förpliktelserna som följer av anställningsavtalet. Det bör också normalt bortses från om arbetstagaren har en lång anställningstid utan tidigare misskötsamhet. Då arbetsgivaren leder och fördelar arbetet och ansvarar för arbetsmiljön är arbets- eller ordervägran i grunden inte förenligt med förpliktelserna i anställningen.

Om arbetstagarens skäl för en vägran att lyda order eller anvisning undantagsvis ska tillmätas betydelse måste dessa skäl vara särskilt beaktansvärda och vid en intresseavvägning framstå som viktigare än arbetsgivarens intresse av att verksamheten inte påverkas negativt.

Av bestämmelsen följer att en arbetstagarers underlåtenhet att följa arbetsgivarens instruktioner, om de åberopade omständigheterna styrks av arbetsgivaren, utgör sakliga skäl

för uppsägning när arbetstagaren tydligt har varnats om att anställningen är i fara och fått skälig betänketid att efterkomma instruktionerna men trots detta inte gör det. Det krävs inte att underlåtenheten är uttryck för en allmän ovilja att följa arbetsgivarens anvisningar. Det avgörande är om arbetstagaren har underlåtit att följa de instruktioner som arbetsgivaren har haft rätt att meddela och därigenom åsidosatt sina skyldigheter enligt anställningsavtalet.

Om arbetstagaren gör gällande att det har funnits skäl för underlåtenheten, kan dessa tillmätas betydelse endast om de är särskilt beaktansvärda och vid en intresseavvägning framstår som viktigare än arbetsgivarens intresse av att instruktionerna följs.

Mattias Dahl

Veli-Pekka Säikkälä

Martin Wästfelt

Verifikat

Dokument-ID 09222115557586711587

Dokument

Yttrande nr 6 Huvudavtalsnämnden
Huvuddokument
4 sidor
Startades 2026-08-20 16:40:03 CEST (+0200) av Ann Mikiver (AM)
Färdigställt 2026-08-21 13:47:57 CEST (+0200)

Initierare

Ann Mikiver (AM)
Föreningen Svenskt Näringsliv
Org. nr 802000-1858
ann.mikiver@svensktnaringsliv.se
+46709764422

Signerare

Veli-Pekka Säikkälä (VS)
LO
Personnummer 196709073339
veli-pekka.saikkala@lo.se



Namnet som returnerades från svenskt BankID var "VELI PEKKA SÄIKKÄLÄ"
Signerade 2026-08-21 13:47:57 CEST (+0200)

Martin Wästfelt (MW)
PTK
Personnummer 196705010111
martin.wastfelt@unionen.se



Namnet som returnerades från svenskt BankID var "Martin Wästfelt"
Signerade 2026-08-20 16:42:02 CEST (+0200)



Verifikat

Dokument-ID 09222115557586711587

Mattias Dahl (MD)

Svenskt Näringsliv

Personnummer 7107050416

mattias.dahl@svensktnaringsliv.se



Namnet som returnerades från svenskt BankID var

"MATTIAS DAHL"

Signerade 2026-08-21 13:38:22 CEST (+0200)

Detta verifikat är utfärdat av Scrive. Se de dolda bilagorna för mer information/bevis om detta dokument. Använd en PDF-läsare som t ex Adobe Reader som kan visa dolda bilagor för att se bilagorna. Observera att om dokumentet skrivs ut kan inte integriteten i papperskopian bevisas enligt nedan och att en vanlig papperutskrift saknar innehållet i de dolda bilagorna. Den digitala signaturen (elektroniska förseglingen) säkerställer att integriteten av detta dokument, inklusive de dolda bilagorna, kan bevisas matematiskt och oberoende av Scrive. För er bekvämlighet tillhandahåller Scrive även en tjänst för att kontrollera dokumentets integritet automatiskt på: <https://scrive.com/verify>

