Huvudavtalsnämnden

Ärende: Södertörns tingsrätts föreläggande i mål T 13991–25 att yttra sig över tillämpningen av huvudavtalet.

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

Datum: Den 26 augusti 2026

Närvarande:

För Svenskt Näringsliv: Mattias Dahl

För LO: Veli-Pekka Säikkälä

För PTK: Martin Wästfelt

Bakgrund

Mellan Svenskt Näringsliv och Landsorganisationen i Sverige (LO) 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 Förhandlings- och samverkansrådet PTK (PTK) ett huvudavtal med motsvarande innehåll. Bestämmelserna i kapitel 3 är likalydande i de båda avtalen.

Av kapitel 1 § 14 i huvudavtalet framgår att det endast är Svenskt Näringsliv, LO och PTK som kan ange huvudavtalets rätta uttolkning.

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.

Södertörns tingsrätts har i mål T 13991–25 berett Huvudavtalsnämnden tillfälle att yttra sig i fråga om huvudavtalets tillämpning.

Tvisten i tingsrätten

Av tingsrättens sammanställning (aktbilaga 48) och yttranden i målet (aktbilagorna 50 och 57) framgår följande av betydelse för detta yttrande.

Tvisten rör om det förelegat sakliga skäl för uppsägning av personliga skäl.

Arbetsgivaren har som grund för uppsägningen angett att arbetstagaren vid upprepade tillfällen allvarligt åsidosatt sina förpliktelser enligt anställningsavtalet genom att vid flera tillfällen varit olovligt frånvarande och systematiskt och återkommande brutit mot reglerna om raster och pauser, att begära övertidsersättning för tid då arbetstagaren inte varit på arbetsplatsen, att även efter uppsägningen fortsatt visa nonchalans mot arbetsgivarens instruktioner och att ägna sig åt gränslös kommunikation med företaget trots tillsägelse om att upphöra med det. Vidare har arbetsgivaren angett att man vid flera tillfällen påtalat bristerna och tillrättavisat arbetstagaren utan att detta lett till någon förbättring. Arbetsgivaren har även omplacerat arbetstagaren till annat skiftlag utan att det har blivit någon acceptabel förbättring.

Arbetstagaren har bestritt att det förelegat sakliga skäl för uppsägning och att han har åsidosatt sina förpliktelser mot arbetsgivaren eller misskött sig. Enligt arbetstagaren har arbetsgivaren inte utrett och erbjudit omplacering respektive tillgänglighetsanpassningar för honom och inte på ett tydligt sätt och i närtid erinrat honom om att hans anställning var i fara med reell möjlighet för honom att

vidta rättelse. Han har haft ursäktliga skäl, bl.a. med hänsyn till sitt sjukdomstillstånd eller sin funktionsnedsättning, för den frånvaro som föreligger. Arbetstagaren har även påstått att arbetsgivaren inte iakttagit den s.k. tvåmånadersfristen i 7 § sista stycket anställningsskyddslagen och att han blivit diskriminerad.

Huvudavtalsnämnden avger följande

YTTRANDE

Av huvudavtalet följer att bestämmelserna i kapitel 3 ska tillämpas i stället för 7 § första stycket anställningsskyddslagen vid bedömningen av vad som utgör sakliga skäl för uppsägning på grund av personliga skäl.

Tvisten i tingsrättens mål aktualiserar tillämpningen av bestämmelserna i kapitel 3 § 2 och § 5 första- femte styckena huvudavtalet.

Huvudavtalet reglerar inte den s.k. tvåmånadersfristen, diskriminering eller skäliga åtgärder för tillgänglighet.

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

Kapitel 3 § 2

Parterna i huvudavtalet har den gemensamma ambitionen att det för såväl arbetsgivare som arbetstagare i så hög grad som möjligt ska gå att förutse vad som krävs för att sakliga skäl för uppsägning från arbetsgivaren ska föreligga. Oklara regler som är tvistedrivande är till nackdel för både arbetstagare och arbetsgivare.

Av huvudavtalet följer att frågan om sakliga skäl föreligger måste avgöras med

utgångspunkt från om det föreligger ett tillräckligt allvarligt brott mot förpliktelser enligt anställningsavtalet eller ej. Det avgörande för frågan om sakliga skäl föreligger är alltså om den anställde på ett allvarligt sätt brutit mot anställningsavtalet, samt om den anställde insett eller bort inse detta. Vid denna helhetsbedömning ska vägas in hur arbetsgivaren agerat i det enskilda fallet och i arbetsmiljöhänseende. Även bakgrunden och orsaken till de omständigheter som läggs arbetstagaren till last ska beaktas i bedömningen. I fråga om vad som ska anses utgöra ett brott mot anställningsavtalet enligt denna helhetsbedömning avses ingen förändring med det nya regelverket, utan det ska tillämpas utifrån den praxis som gällde även före tecknandet av huvudavtalet.

Vägningar mot den anställdes personliga intresse av att behålla anställningen, eller prognoser om huruvida den anställde i framtiden kan tänkas komma att återfalla i brott mot skyldigheter i anställningen eller ej är inte till gagn för en förutsebar rättstillämpning och ska således inte göras.

Inom ramen för denna bedömning kvarstår det principiella krav som tidigare uppställts rörande saklig grund och som utvecklats i praxis avseende mindre ingripande åtgärder, såsom stödjande åtgärder, tillrättavisningar, varning om att anställningen är i fara samt omplacering, med de preciseringar som återfinns §§ 3–5.

Som utgångspunkt har arbetsgivare uppfyllt sin omplaceringsskyldighet om denne genomfört eller erbjudit en (1) omplacering. Om arbetstagaren vidhåller eller återfaller i brott mot förpliktelser enligt anställningsavtalet behöver arbetsgivaren normalt inte erbjuda ytterligare omplacering. Vid tvist om huruvida ytterligare omplacering borde ha genomförts eller erbjudits så är det arbetstagaren som har att åberopa att en ny omplacering borde ha gjorts och att styrka att sådan varit möjlig liksom att styrka omständigheter som gör mer sannolikt än inte att en ny omplacering inom ramen för 7 § andra stycket anställningsskyddslagen skulle ha avhjälpt det beteende som lagts arbetstagaren till last. Detta gäller inte om en längre tid förflutit sedan genomförd omplacering.

Kapitel 3 § 5 första och andra styckena (arbets- och ordervägran)

Om tingsrätten kommer fram till att arbetstagaren arbets- eller ordervägrat ska följande beaktas.

Innan huvudavtalet antogs var rättsläget följande.

> **Har arbetsvägran varit perdurerande (underlåtenhet att följa en stående order) eller upprepad avseende samma arbetsuppgift eller samma arbetsledare, har arbetsvägran ofta ansetts vara uttryck för en allmän ovilja att följa arbetsgivarens anvisningar och kunnat ge arbetsgivaren saklig grund för uppsägning. Har arbetsvägran varit temporär (avsett ett enstaka tillfälle), har domstolen tagit hänsyn till om arbetstagaren haft något beaktansvärt skäl för arbetsvägran. Även när skälet för en temporär arbetsvägran inte varit beaktansvärt, har en uppsägning ibland underkänts när arbetsvägran inte ansetts som ett uttryck för en allmän ovilja att följa arbetsgivarens anvisningar och därmed prognosen ansetts god. Har arbetstagaren, ifall som inte varit särskilt allvarliga, inte fått en varning om att anställningen var i fara och därefter skälig betänketid för att kunna välja mellan att lyda eller förlora anställningen, har uppsägning inte godtagits.**

I förhandlingarna som föregick slutandet av huvudavtalet framställde arbetsgivarsidan yrkanden om att skärpa kraven på arbetstagare, och parterna kom överens om vissa skärpningar när fråga är om sakliga skäl i form av misskötsamhet med avseende på arbets- eller ordervägran eller annan vägran att lyda arbetsgivarens instruktioner.

Arbetstagarsidan framställde samtidigt krav på att fortsatt beakta intresset av att värna att arbetstagare vill och vågar säga sin mening, hävda sin rätt och komma med konstruktiva förslag och kritik i syfte att utveckla verksamheten och på att bakgrunden till ordervägran i det enskilda fallet ska kunna tillmätas betydelse.

Utgångspunkten enligt § 5 i huvudavtalet ska 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.

Vidare bör det normalt bortses från lång anställningstid utan tidigare misskötsamhet. Om arbetstagarens skäl för en vägran att lyda order eller anvisningar 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.

Kapitel 3 § 5 tredje stycket (olovlig frånvaro eller sena ankomster)

Om tingsrätten kommer fram till att arbetstagaren missköt sig genom olovlig frånvaro eller sena ankomster ska följande beaktas.

Av bestämmelsen följer att upprepad olovlig frånvaro eller sena ankomster, 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.

Parterna i huvudavtalet har inte reglerat vem som har bevisbördan för om det föreligger ursäktliga skäl för frånvaron eller de sena ankomsterna. I den delen har praxis före huvudavtalets ingående betydelse.

Kapitel 3 § 5 fjärde och femte styckena (brottslig handling)

Om tingsrätten kommer fram till att arbetstagares handlande innebär en överträdelse av en straffsanktionerad lagbestämmelse ska följande beaktas.

Regleringen tar sikte på brott enligt lag och inte på avtalsbrott eller annan misskötsamhet som inte samtidigt utgör brottslig gärning.

Som framgår av femte stycket ankommer det på arbetsgivaren att styrka att arbetstagaren agerat på ett sätt som i sig utgör en brottslig gärning.

Utgångspunkten är enligt bestämmelsen att brottsliga handlingar på arbetsplatsen eller annars i samband med arbetets utförande eller kopplade till tjänsten utgör sakliga skäl för uppsägning. Detta gäller även om arbetstagaren har en lång och i övrigt anmärkningsfri anställningstid och även om gärningen är av engångskaraktär. Det är frågan om brott mot anställningsavtalet förekommit eller ej som är avgörande för om sakliga skäl föreligger eller ej, i de fall arbetsgivaren kunnat styrka att arbetstagaren agerat på ett sätt som i sig utgör brottslig gärning.

Mattias Dahl

Veli-Pekka Säikkälä

Martin Wästfelt

Verifikat

Dokument-ID 09222115557587342484

Dokument

Yttrande den 1 september 2026
Huvuddokument
7 sidor
Startades 2026-08-27 13:10:08 CEST (+0200) av Ann Mikiver (AM)
Färdigställt 2026-08-27 15:02:03 CEST (+0200)

Initierare

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

Signerare

Mattias Dahl (MD)
Svenskt Näringsliv
Personnummer 7107050416
mattias.dahl@svensktnaringsliv.se

BankID

Namnet som returnerades från svenskt BankID var "MATTIAS DAHL"
Signerade 2026-08-27 15:02:03 CEST (+0200)

Martin Wästfelt (MW)
PTK
martin.wastfelt@unionen.se
Signerade 2026-08-27 14:47:44 CEST (+0200)

Verifikat

Dokument-ID 09222115557587342484

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

Namnet som returnerades från svenskt BankID var "VELI PEKKA SÄIKKÄLÄ"
Signerade 2026-08-27 13:23:09 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