

Huvudavtalsnämnden

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

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

Datum: Den 15 juni 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 Landsorganisationen i Sverige (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.

Stockholms tingsrätt har berett Huvudavtalsnämnden tillfälle att yttra sig i fråga om huvudavtalets tillämpning i mål T 16186-25.

Twisten i tingsrätten m.m.

Målet rör en tvist mellan en lageradministratör och hennes tidigare arbetsgivare. Parterna är oense om arbetstagaren själv sagt upp sin anställning eller om anställningen i realiteten avslutats av arbetsgivaren.

För det fall domstolen skulle finna att arbetstagaren inte själv sagt upp sig gör arbetsgivaren gällande att det förelegat laga skäl för avskedande eller i vart fall sakliga skäl för uppsägning. Arbetsgivaren har därvid anfört bl.a. följande.

Arbetstagaren ska under juni och juli 2025 vid ett antal tillfällen ha tagit lunch utanför arbetsplatsen utan att stämpla ut. Enligt arbetsgivaren har detta medfört att arbetstagaren

erhållit lön för tid då hon inte arbetat. Arbetsgivaren gör gällande att arbetstagaren därigenom tillgodogjort sig lön motsvarande 3 144 kr. Den felaktigt registrerade arbetstiden ska enligt arbetsgivaren ha uppgått till sammanlagt 11 timmar och 10 minuter under juni och juli 2025.

Vidare ska arbetstagaren den 22 juli 2025 ha använt en kollegas passerkort för att möjliggöra att kollegans utstämpling registrerades vid en senare tidpunkt än då kollegan faktiskt lämnade arbetsplatsen. Enligt arbetsgivaren lämnade kollegan arbetsplatsen kl. 13.45, medan det i lönesystemet registrerades att kollegan stämplade ut först kl. 16.27.

Arbetstagsidan har bestritt att det förelegat laga skäl för avskedande eller sakliga skäl för uppsägning och gjort gällande att de åberopade omständigheterna varit av begränsad omfattning, att något uppsåtligt missbruk inte förekommit samt att åtgärderna inte varit av sådan allvarlig karaktär att de kan motivera att anställningen avslutas.

Huvudavtalsnämnden avger följande

YTTRANDE

Tvisten gäller i första hand om arbetstagaren själv sagt upp sin anställning eller om anställningen avslutats genom en åtgärd från arbetsgivarens sida. Den frågan omfattas inte av huvudavtalets bestämmelser om sakliga skäl för uppsägning utan ankommer på domstolen att bedöma.

För det fall domstolen finner att anställningen avslutats genom arbetsgivarens åtgärd aktualiseras frågan om det förelegat laga skäl för avskedande enligt 18 § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) eller sakliga skäl för uppsägning enligt kapitel 3 i huvudavtalet. Huvudavtalsnämnden konstaterar därvid 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. Huvudavtalsnämndens 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 tvisten aktualiserar tillämpningen av kapitel 3 § 5 fjärde och femte styckena i huvudavtalet, som reglerar frågan om sakliga skäl vid arbetstgares överträdelse av en straffsanktionerad lagbestämmelse. Dessa stycken tar således sikte på brott enligt lag och inte på avtalsbrott eller annan misskötsamhet som inte samtidigt utgör brottslig gärning. Bestämmelsen har följande lydelse:

"Då misskötsamheten består i brottslig handling på arbetsplatsen eller på annat vis i samband med utförande av arbete eller kopplat till tjänsten ska utgångspunkten vara att detta utgör avskedsgrund eller sakliga skäl för uppsägning. Detta gäller oavsett om den anställde har lång anmärkningsfri anställningstid. När det gäller en brottslig handling begången på arbetsplatsen eller på annat vis i samband med utförande av arbete eller kopplat till tjänsten ska denna kunna uppfylla kravet på sakliga skäl, även om den är av engångskaraktär. Det är frågan om ett brott mot anställningsavtalet förekommit eller ej som är avgörande för om sakliga skäl föreligger eller ej.

Det ankommer på samma sätt som idag på arbetsgivaren att styrka att arbetstagaren agerat på ett sätt som i sig utgör en brottslig gärning.”

Huvudavtalsnämnden konstaterar även att parterna i huvudavtalet inte avsett att förändra utgångspunkten att det är arbetsgivaren som har att styrka de omständigheter som åberopas till stöd för att arbetstagaren brutit mot sina skyldigheter enligt anställningsavtalet.

Om domstolen finner styrkt de omständigheter som arbetsgivaren åberopat och dessa omständigheter innebär att arbetstagaren gjort sig skyldig till en brottslig handling på arbetsplatsen eller annars i samband med arbetets utförande eller kopplad till tjänsten, aktualiseras frågan om sådant agerande som avses i kapitel 3 § 5 fjärde och femte styckena i huvudavtalet.

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



Martin Wästfelt



Veli-Pekka Säikkälä