

Huvudavtalsnämnden

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

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

Datum: Den 1 april 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) finns sedan den 22 juni 2022 ett huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd (huvudavtalet) med bestämmelser om sakliga skäl för uppsägning. Teknikarbetsgivarna och IF Metall har antagit huvudavtalet som därmed binder deras medlemmar.

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 huvudavtalen kap 3 som är likalydande. Detta innebär att samtliga tre parter yttrar sig gemensamt avseende huvudavtalens uttolkning, trots att det formellt rör sig om två separata huvudavtal mellan å ena sidan Svenskt Näringsliv och LO och å andra sidan Svenskt Näringsliv och PTK.

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

I mål A 125/25 har Arbetsdomstolen berett Huvudavtalsnämnden tillfälle att yttra sig i fråga om huvudavtalets tillämpning.

Tvisten i Arbetsdomstolen m.m.

Målet rör en tvist om ogiltigförklaring av avskedande av en svetsare/maskinoperatör från hans anställning hos Valmet AB. Frågan är om avskedandet varit lagligen grundat eller om det i vart fall funnits sakliga skäl för uppsägning.

Arbetsgivarparterna har som grund anført att arbetstagaren under sin anställning gjort sig skyldig till upprepade trakasserier av en kollega, bestående av oönskade fysiska beröringar och sexuellt anspelade kommentarer. Agerandet görs gällande utgöra brottsliga handlingar, såsom bl.a. sexuellt ofredande och ofredande, eller i vart fall ett grovt åsidosättande av arbetstagarens skyldigheter enligt anställningsavtalet, vilket enligt arbetsgivarparterna utgör grund för avskedande eller i vart fall uppsägning.

Arbetstagsidan har bestritt dessa påståenden och gjort gällande att arbetstagaren inte gjort sig skyldig till något sådant beteende som kan utgöra grund för att skilja honom från anställningen. Enligt arbetstagsidan har det varken funnits laga grund för avskedande eller sakliga skäl för uppsägning, varför avskedandet ska ogiltigförklaras och skadestånd utgå.

Huvudavtalsnämnden avger följande

YTTRANDE

Tvisten 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. Huvudavtalsnämndens yttrande får därför rättslig relevans endast om Arbetsdomstolen finner att förutsättningar för avskedande inte föreligger men har att pröva om sakliga skäl för uppsägning funnits.

Huvudavtalsnämnden konstaterar att parterna, vid ingåendet av huvudavtalen, inte har avsett att åstadkomma någon förändring såvitt gäller vilka händelser som utgör trakasserier eller sexuella trakasserier enligt diskrimineringslagen eller den rättsliga bedömningen av sådana handlingar. Bedömningen ska därför göras i enlighet med hittillsvarande praxis.

Huvudavtalsnämnden konstaterar vidare att tvisten aktualiserar frågan om sakliga skäl på grund av brottslig handling enligt kapitel 3 § 5 i huvudavtalet. 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.”

Det ankommer på arbetsgivaren att styrka att arbetstagaren har agerat på ett sätt som

utgör en brottslig gärning eller trakasserier, inbegripet sexuella trakasserier, enligt diskrimineringslagen.

Om det anses styrkt att arbetstagaren har begått en brottslig handling i tjänsten, ska vid den helhetsbedömning som domstolen har att göra inte beaktas vare sig att arbetstagaren haft en lång och i övrigt anmärkningsfri anställningstid eller att handlandet varit av engångskaraktär. Utgångspunkten är då att arbetstagaren har brutit mot anställningsavtalet och att sakliga skäl för uppsägning föreligger.

Om arbetstagaren i stället anses ha gjort sig skyldig till trakasserier eller sexuella trakasserier, ska frågan om sakliga skäl bedömas i enlighet med hittillsvarande domstolspraxis. Det är frågan om ett tillräckligt allvarligt brott mot anställningsavtalet föreligger eller ej som är avgörande för om sakliga skäl föreligger. Vägningar av den anställdes personliga intresse av att behålla anställningen, eller prognoser om huruvida den anställda 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.



Mattias Dahl



Martin Wästfelt



Veli-Pekka Säikkälä