Huvudavtalsnämnden

Ärende: Göteborgs tingsrätts föreläggande i mål T 10939–36 att yttra sig över tillämpningen av huvudavtalet.

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

Datum: den 14 september 2026

Närvarande:

För Svenskt Näringsliv: Mattias Dahl

För LO: Veli-Pekka Säikkälä

För PTK: Martin Wästfelt

Bakgrund

Mellan Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK (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.

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.

Göteborgs tingsrätts har i mål T 10939–26 berett Huvudavtalsnämnden tillfälle att yttra sig i fråga om huvudavtalets tillämpning.

Tvisten i tingsrätten

Av tingsrättens föreläggande (aktbilaga 13) samt stämningsansökan och svaromål i målet framgår följande av betydelse för detta yttrande.

Tvisten rör om det förelegat sakliga skäl för uppsägning av personliga skäl. Arbetstagaren har bl.a. yrkat ogiltighet av uppsägningen och bestritt att det förelegat sakliga skäl för uppsägning.

Arbetsgivaren har som grund för uppsägningen angett att arbetstagaren under sin anställning fortlöpande har misskött sig genom samarbetsproblem, bristfällig arbetsprestation och ordervägran. Bolaget har haft kontinuerliga samtal med arbetstagaren om hans skyldigheter i anställningen och dessutom utdelat flera skriftliga varningar/erinringar till honom. Trots det har han inte förändrat sitt beteende. Bolaget har erbjudit arbetstagaren fortbildning i olika system och i engelska, vilket han inte accepterat. Vidare har bolaget erbjudit arbetstagaren omplacering vilken han tackat nej till. Enligt arbetsgivaren är ogiltighetstalan preskriberad och bolaget har iakttagit den s.k. tvåmånadersfristen i 7 § sista stycket anställningsskyddslagen.

Arbetstagaren har till grund för sitt bestridande anfört att de omständigheter som bolaget lägger honom till last är felaktiga och i vissa fall diskriminerande. Arbetstagaren har inte haft möjlighet att vidta rättelse för det fall det förekommit brister i hans fullgörande av sin del av anställningsavtalet. Han har inte givits

tillräckligt med tid för fortbildning. Arbetsgivaren har inte iakttagit tvåmånadersregeln och inte heller genomfört en omplaceringsutredning eller erbjudit honom någon alternativ tjänst.

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. Det medför att huvudavtalets bestämmelser enbart är tillämplig på anställningar där svensk lag är tillämplig eller om domstolen av andra skäl kommer fram till att huvudavtalets regler är tillämpliga på anställningsförhållandet.

Tvisten i tingsrättens mål aktualiserar tillämpningen av bestämmelserna i kapitel 3 § 2, § 4 och § 5 första- andra styckena huvudavtalet.

Huvudavtalet reglerar inte de frågor om den s.k. tvåmånadersfristen, diskriminering och preskription som också är aktuella i tvisten.

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 i §§ 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 § 4 (samarbetssvårigheter)

I enlighet med vad som framgår av bestämmelsens ordalydelse ska följande framhållas. För arbetstagare som omfattas av huvudavtalet är det tillräckligt att samarbetssvårigheterna varit så svåra att de påverkat arbetsplatsen negativt.

Sakliga skäl för uppsägning kan föreligga om samarbetssvårigheterna på ett negativt sätt påverkar de inblandades eller arbetskamraternas arbetsförhållanden.

För att sakliga skäl ska föreligga ska samarbetssvårigheterna ha varit av en sådan karaktär att de måste åtgärdas och uppsägning måste då framstå som den enda kvarvarande rimliga åtgärden efter att arbetsgivaren vidtagit andra mindre ingripande åtgärder, såsom stödjande åtgärder, tillrättavisningar och - om möjligt - omplacering samt varning om att anställningen är i fara om bättring inte sker.

Fortsatt gäller att en arbetstagare har rätt att säga sin mening, hävda sin rätt samt komma med konstruktiva förslag och kritik i syfte att utveckla arbetsgivarens verksamhet.

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.

Mattias Dahl

Veli-Pekka Säikkälä

Martin Wästfelt

Verifikat

Dokument-ID 09222115557589003406

Dokument

Yttrande den 4 september 2026
Huvuddokument
6 sidor
Startades 2026-09-14 12:13:45 CEST (+0200) av Ann Mikiver (AM)
Färdigställt 2026-09-15 11:10:15 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

Namnet som returnerades från svenskt BankID var "MATTIAS DAHL"
Signerade 2026-09-14 15:23:04 CEST (+0200)

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

Namnet som returnerades från svenskt BankID var "VELI PEKKA SÄIKKÄLÄ"
Signerade 2026-09-14 12:46:32 CEST (+0200)

Verifikat

Dokument-ID 09222115557589003406

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

Namnet som returnerades från svenskt BankID var "Martin Wästfelt"
Signerade 2026-09-15 11:10:15 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