

Huvudavtalsnämnden

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

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

Datum: Den 2 februari 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 finns sedan den 22 juni 2022 ett huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd (huvudavtalet) med bestämmelser om sakliga skäl för uppsägning. Föreningen Vårdföretagarna inom Almega och Unionen 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 T 7250-25 har Göteborgs tingsrätt berett Svenskt Näringsliv och PTK tillfälle att yttra sig i fråga om huvudavtalets tillämpning. Med stöd av kollektivavtalet om huvudavtalsnämnd har parterna begärt att huvudavtalsnämnden ska sammankallas i syfte att pröva möjligheterna att avge ett gemensamt yttrande.

Twisten i Göteborgs tingsrätt

Twisten gäller frågan om Stiftelsen Carlanderska Sjukhuset haft rätt att avskeda en legitimerad sjuksköterska efter att hon vid dokumentation av kontrollräkning av narkotikaklassade läkemedel, utöver sin egen signatur, även kontrasignerat journalen med en kollegas signatur trots att kollegan inte deltagit i kontrollen. Arbetsgivaren gör gällande att agerandet utgjort ett allvarligt åsidosättande av arbetstagarens åligganden och en brottslig handling i tjänsten. För det fall förutsättningar för avskedande inte föreläggat gör arbetsgivaren gällande att det i vart fall funnits sakliga skäl för uppsägning. Arbetstagaren bestrider att hon haft kännedom om den aktuella rutinen, förnekar att agerandet varit brottsligt och gör gällande att omständigheterna inte varit sådana att förutsättningar för vare sig avskedande eller uppsägning föreläggat.

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

Huvudavtalsnämnden konstaterar 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.”

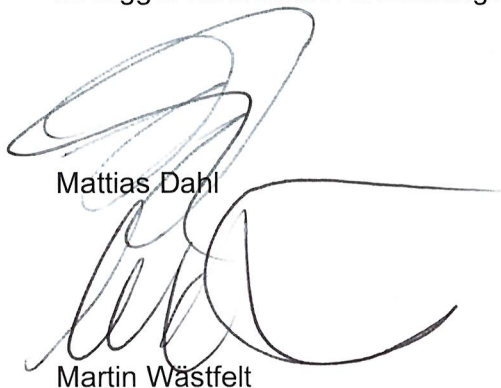
Huvudavtalsnämnden avger följande

YTTRANDE

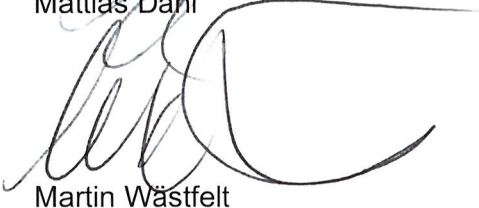
Det ankommer på arbetsgivaren att styrka att arbetstagaren agerat på ett sätt som i sig utgör en brottslig gärning. Finner tingsrätten att det är styrkt att arbetstagaren har begått en brottslig handling i tjänsten ska, inom ramen för den helhetsbedömning som domstolen har att göra, hänsyn inte tas till om arbetstagaren haft en lång och i övrigt anmärkningsfri anställningstid eller om agerandet varit av engångskaraktär. Avgörande för frågan om sakliga skäl föreligger är i stället om ett brott mot anställningsavtalet kan

konstateras.

Sammanfattningsvis är det Huvudavtalsnämndens uppfattning att om tingsrätten finner att arbetstagaren har begått en brottslig handling i tjänsten, är utgångspunkten att det föreligger ett brott mot anställningsavtalet och därmed sakliga skäl för uppsägning.



Mattias Dahl



Martin Wästfelt



Veli-Pekka Säikkälä

