

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 12 juli 2024

Närvarande:

**För Svenskt
Näringsliv:** Mattias Dahl

För LO: Torbjörn Johansson

För PTK: Camilla Frankelius

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. Almega Tjänsteföretagen och Unionen har antagit huvudavtalet som därmed binder deras medlemmar.

Svenskt Näringsliv, LO och PTK har i samband med att huvudavtalet slöts även ingått ett kollektivavtal rörande Huvudavtalsnämnd, med syfte att i vissa situationer avge yttranden om tolkningen av bestämmelserna i huvudavtalet kap 3. Detta innebär att samtliga tre parter yttrar sig gemensamt avseende huvudavtalets 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.

Arbetsdomstolen har berett nämnden tillfälle att yttra sig angående huvudavtalets tillämpning i mål A 115/23.

Tvisten i Arbetsdomstolen

Under perioden den 1 mars 2016–4 februari 2019 var PW tillsvidareanställd telefonförsäljare hos Mellansvenska Telemarketingtjänst AB. PW återanställdes tills vidare på heltid den 1 april 2020 och arbetade då i huvudsak som s.k. återkomstsäljare. Under våren 2022 omplacerades PW till s.k. nykundssäljare. Ungefär ett år senare, den 5 maj 2023 sade bolaget upp PW på grund av personliga skäl i form av bristande arbetsprestationer och vägran att följa bolagets anvisningar om hur arbetet ska utföras.

Tvisten gäller i huvudsak om det finns sakliga skäl för uppsägning enligt kap 3 i huvudavtalet. Av huvudavtalet framgår att bestämmelserna i kap 3 ska tillämpas i stället för motsvarande bestämmelser i anställningsskyddslagen.

Huvudavtalsnämnden konstaterar att tvisten berör flera frågor, nämligen sakliga skäl, kap 3 § 2 huvudavtalet, bristande prestationer, kap 3 § 3 huvudavtalet och misskötsamhet med avseende på vägran att lyda arbetsgivarens instruktioner, kap 3 § 5 huvudavtalet.

Huvudavtalsnämnden avger följande

YTTRANDE

Huvudavtalsnämnden är överens om följande tolkningsdata.

Av kap 3 § 2, sakliga skäl, följer av betydelse här att parterna 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.

Parternas uppfattning är således 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 anställda på ett allvarligt sätt brutit mot anställningsavtalet, samt om den anställda 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 hittillsvarande praxis.

Vägningar mot 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.

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.

Parterna är vidare överens om att, utöver vad som anges i § 2, ska vad som följer av §§ 3-5 tillämpas vid bedömning av frågan om sakliga skäl inom ramen för huvudavtalets tillämpningsområde.

Frågan om omplaceringskyldighet synes inte vara föremål för tvist i det aktuella målet i Arbetsdomstolen.

Kap 3 § 3, Bristande prestationer

Inledningsvis beskrivs parternas tolkning av rättsläget vad gäller bristande prestationer före den 22 juni 2022 (kursiv text).

Uppsägning vid bristande kompetens fick normalt sett ske först om arbetstagarens prestationer väsentligt understeg vad arbetsgivaren normalt borde ha kunnat räkna med och bristerna inte kunde antas vara av övergående natur.

I förhandlingarna som föregick slutandet av huvudavtalet framställde arbetsgivarsidan yrkanden på att skärpa kraven på arbetstagare, och parterna kom överens om vissa skärpningar när fråga är om sakliga skäl i form av bristande prestationer som inte beror på ålder, sjukdom eller funktionsnedsättning. Arbetstagersidan framställde samtidigt krav på att arbetsgivaren fortsatt skulle ha ansvar för arbetstagarens kompetensutveckling när fråga om bristande prestationer aktualiserats, på att arbetsgivarens förväntningar som uppställs på den enskildes prestation måste tydliggöras och på att de krav som uppställs vid en objektiv bedömning ska framstå som rimliga.

Parterna kom överens om att det ska vara tillräckligt för att en uppsägning ska kunna vidtas att prestationerna tydligt understiger vad arbetsgivaren normalt borde ha kunnat räkna med eller med beaktande av vad arbetstagaren anfört i samband med anställningsavtalets ingående. Det får vidare inte vara fråga om en tillfällig underprestation och vid en objektiv bedömning ska de krav som uppställs inte vara obefogade.

Kap 3 § 5, Misskötsamhet med avseende på arbets- eller ordervägran eller annan vägran att lyda arbetsgivarens instruktioner.

Inledningsvis beskrivs parternas tolkning av rättsläget vad gäller arbets- eller ordervägran före den 22 juni 2022 (kursiv text).

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, i fall 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 på 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. Arbetstagersidan 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 skäligen 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

Torbjörn Johansson

Camilla Frankelius