



LUND UNIVERSITY

Nya huvudavtalen tar svenska modellen in i en ny era

Selberg, Niklas; Sjödin, Erik

Published in:

Lag & avtal: arbetsrättslig tidskrift

2022

Document Version:

Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Selberg, N., & Sjödin, E. (2022). Nya huvudavtalen tar svenska modellen in i en ny era. *Lag & avtal: arbetsrättslig tidskrift*.

Total number of authors:

2

Creative Commons License:

Ospecificerad

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

Nya huvudavtalen tar svenska modellen in i en ny era

2022-08-22 12:56

KOMMENTAR. Med huvudavtalet gör arbetsmarknadsparterna det som sades vara omöjligt för lagstiftaren att göra. Nämligen att precisera och konkretisera när en arbetstagare får sägas upp, skriver Niklas Selberg och Erik Sjödin.

Niklas Selberg och Erik Sjödin kommenterar aktuella arbetsrättsliga frågor ur rättsvetenskaplig synvinkel för Lag & Avtal. Niklas Selberg och Erik Sjödin är arbetsrättsforskare vid Lunds respektive Stockholms universitet.

Det nya systemet för anställningsskydd är i kraft och ändringarna i Las har kompletterats av att Svenskt Näringsliv och PTK respektive LO – på historisk mark i Saltsjöbaden den 22 juni 2022 – ingick varsitt nytt huvudavtal om *Trygghet, omställning och anställningsskydd*. De många turerna efter valet 2018 har alltså avslutats efter fyra år och reformen är nu genomförd till fullo. Det är överraskande att resultatet är nya huvudavtal och att de viktigaste parterna på den privata sektorn av arbetsmarknaden tagit över ansvar från politikerna.

Huvudavtalen har nu, precis som förutsatts, börjat antas som kollektivavtal mellan arbetsmarknadens organisationer. Anställningsskyddet vid uppsägning på grund av personliga skäl för arbetstagare i dessa branscher kommer således att regleras i avtalet, och inte som tidigare uteslutande i 7 § Las. Idag är det inte helt klart vilka parter som sist och slutligen kommer att anta huvudavtalen, och det är inte otroligt att det också i framtiden kommer att finnas arbetsplatser där anställningsskyddet enbart regleras i lag.

Lagregeln om att sakliga skäl krävs för uppsägning är semi-dispositiv på huvudorganisationsnivå, och det nya huvudavtalet kan därför reglera i vilka situationer arbetsgivaren ska få säga upp anställningsavtalet. Vi kan inledningsvis konstatera att i huvudavtalet gör alltså arbetsmarknadsparterna själva det som i förarbetena till nya 7 § LAS sägs vara omöjligt för lagstiftaren att göra, nämligen att precisera, konkretisera och därmed skapa förutsägbarhet såvitt gäller i vilka situationer en arbetstagare får sägas upp. I avtal är det tydligen möjligt att skapa sådant som inte kan åstadkommas genom lag. Vad som utgör sakliga skäl för uppsägning klargörs i vissa avseenden, bland annat bristande prestationer, samarbetssvårigheter och misskötsamhet.

Bristande prestationer kan enligt huvudavtalet utgöra sakliga skäl för uppsägning, om prestationerna understiger vad man "normalt" har att räkna med och särskilt med beaktande av vad som sagts vid anställningsavtalets ingående. Den här regeln innebär att anställningsintervjuer och utfästelser från arbetstagare får en större rättslig betydelse, och därför bör de i framtiden dokumenteras noggrannare av arbetsgivarna (som i händelse av tvist har bevisbördan för att sakliga skäl föreligger). Att det tydligare föreskrivs att arbetstagarens prestationer ska relateras till vad denna utfästelse framstår som en nyordning, som enligt vår mening framförallt har betydelse i situationer där underprestationen ägt rum i nära anslutning till anställningens ingående. Utfästelser som inte varit mycket konkreta och detaljerade kommer inte kunna ha någon betydelse för bedömningen av arbetsgivares påstående om underprestationer långt efter det att anställningsavtalet ingicks. I fråga om underprestationer tror vi att huvudavtalets regel kan komma att få betydelse också för tolkningen av 7 § LAS och att rättsläget i praktiken kommer att vara detsamma vid tillämpningen av LAS och huvudavtal.

Huvudavtalet föreskriver att *samarbetssvårigheter* kan utgöra sakliga skäl, om de påverkat arbetsplatsen negativt, behövt åtgärdas, och att uppsägning framstår som den enda kvarvarande "rimliga" åtgärden. I förarbetena till nya 7 § LAS sägs att det nedärvda rättsläget från saklig grund-tiden ska kvarstå oförändrat. Vad gäller samarbetssvårigheter innebär huvudavtalets reglering därför en avsevärd skillnad jämfört med vad som gäller om LAS är tillämplig. Huvudavtalets regel ger en markant lägre tröskel för samarbetssvårigheter som uppsägningsgrund, än vad som följer av lagen. Dessa skillnader innebär i praktiken att rättsläget inte kommer att vara gemensamt vid tillämpningen av lagen respektive avtalet och att utrymmet för uppsägning kommer att vara olika stort för olika arbetsgivare, beroende på om de omfattas av huvudavtalet eller inte.

Även *misskötsamhet* regleras i huvudavtal. I fråga om arbets- eller ordervägran ska arbetsgivaren "varna" en gång om att anställningen är i fara, och arbetstagaren ska få möjlighet att rätta sitt beteende. Vägran måste inte, som krävdes i gamla LAS, bero på en mer allmän ovilja att följa arbetsgivarens instruktioner, och man ska numera bortse från lång anmärkningsfri tjänstgöring. Tröskeln för vilken arbets- eller ordervägran som utgör uppsägningsskäl har alltså sänkts rejält i nya LAS. I undantagsfall kan skälen för ordervägran tillmätas betydelse: uppsägning får inte ske om arbetstagaren har beaktansvärda skäl (vilka de nu kan vara?) som är viktigare än arbetsgivarens intresse av att verksamheten löper smidigt. Huvudavtalen reglerar även olovlig frånvaro och brottslighet på arbetsplatsen. Så vitt gäller misskötsamhet som uppsägningsgrund är det inte omöjligt att tillämpningen av lagen och avtalet i praktiken kommer att ge upphov till ett likartat rättsläge.

Under processen som ledde fram till nya LAS upprepades ofta att det fanns ett stort behov av att kunna skraddarsy specifika lösningar om anställningsskydd för olika delar av arbetsmarknaden, och att reglerna av det skälet borde göras semi-dispositiva (på huvudorganisationsnivå). Nu när parternas avtal faktiskt föreligger kan vi konstatera att den efterlysta nyanseringen av anställningsskyddet uteblivit: lika regler gäller för arbetarna i LO-förbunden och tjänstemännen i PTK-förbunden. Sist och slutligen efterfrågar de olika arbetsmarknadsparterna tydligenvis en och samma reglering av anställningsskyddet på sina respektive avtalsområden. Om nu alla är överens om att regleringen ska vara enhetlig för hela arbetsmarknaden hade förändringarna kunnat genomföras endast genom ändringar i LAS. När regleringen finns i avtal kan emellertid parterna själva, utan inblandning från politikerna, ändra rättsläget om de skulle anse att Arbetsdomstolens praxis tagit en riktning någon av dem ogillar. Huvudavtalets löptid är lång, och det återstår att se om parterna i framtiden kommer att skapa den variation och branschpassning om personliga uppsägningsgrunder som de krävde under 2022 och som nu tillåts av den nya semi-dispositiviteten i 7 § LAS.

Det står klart att de nya huvudavtalen tar den svenska modellen för arbetsmarknadsreglering in i en ny era – vi går en spännande framtid till mötes. När huvudavtalen nu är ingångna kan vi sammanfattningsvis konstatera att parterna dels skapat något de menat lagstiftaren inte kan skapa (mer förutsägbara uppsägningar), dels inte gjort något de sagt de skulle göra (det vill säga anpassa anställningsskyddet efter olika sektors behov).

LAS-överenskommelsen har stöd från samtliga politiska partier och frågan om kollektivavtalad a-kassa är under utredning. Arbetsrätt kommer således inte att bli en stor valfråga 2022. Det återstår att se om den nuvarande politiska enigheten om LAS kommer att innebära ett minskat utrymme för en ny regering att driva ändringar i arbetsrätten, och om en regering som vill ändra något i så fall kommer att använda sig av den för den svenska modellen nya formen för lagändringar där arbetsmarknadsparterna förhandlar lagen åt politikerna. Vi som 2018 inte kunde föreställa oss nya huvudavtal i närtid kan inte utesluta att parterna själva fortsätter reformeringen av arbetsmarknaden och lämnar politikerna på åskådarplats.