

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende: Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd

Parter: Svenskt Näringsliv
Landsorganisationen i Sverige (LO)

Närvarande:

För Svenskt

Näringsliv: Mattias Dahl, Tomas Undin, Stefan Koskinen, John Wahlstedt, Beata Hammarskiöld och Pär Andersson

För LO: Torbjörn Johansson, Veli-Pekka Säikkälä, Mats Ekeklint, Tommy Andersson, Mattias Landgren och Renée Andersson

Ovanstående parter benämns nedan gemensamt för "Parterna"

§ 1

Mellan Svenskt Näringsliv och LO har det sedan 2017 pågått förhandlingar, till vilka PTK anslöt sig 2019, med målet att revidera delar av dagens regler gällande trygghet, omställning och anställningsskydd. Parallellt med dessa förhandlingar har en statlig utredning kommit med ett betänkande (SOU 2020:30 "En moderniserad arbetsrätt") om revidering av vissa bestämmelser i LAS.

Av den avsiktsförklaring som Svenskt Näringsliv, LO och PTK träffade den 17 december 2019 följer att de är överens om att den Svenska Modellen ska värnas och att det är Parternas ansvar att värna den. Den Svenska Modellen bygger på att Parterna ska ta ansvar för att i förhandlingar sinsemellan försöka komma överens om spelreglerna på arbetsmarknaden.

Parternas uppfattning om de villkor som förhandlats fram avseende anställningsskydd är att de svarar mot de utmaningar och problem som respektive part menar finns idag och att det stärker anställningsbarheten och tryggheten på arbetsmarknaden.

Parternas utgångspunkt är att individen genom ett förstärkt omställningssystem bör ges en effektiv hjälp att få ett nytt arbete efter uppsägning och också en rätt och möjlighet till kompetensutveckling under och efter anställning och på så sätt stärka individens framtida ställning samt öka anställningsbarheten på arbetsmarknaden.

Parterna har också gemensamt låtit analysera förutsättningarna för en modell för att ersätta dagens offentligt finansierade arbetslöshetsförsäkring med en kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring.

Förhandlingarna mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK ledde fram till två överenskommelser, nämligen utkast till Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd och Principöverenskommelse om Parternas gemensamma krav på staten.

PTK och Svenskt Näringsliv meddelade den 16 oktober 2020 att de tackade ja till överenskommelserna. LO meddelade samma dag att de tackade nej till överenskommelserna.

LO lämnade därmed förhandlingarna.

PTK och Svenskt Näringsliv återupptog överläggningar där Kommunal och IF Metall även ingick för att anpassa överenskommelserna till den uppkomna situationen att LO inte kommer att vara Part i Huvudavtalet eller Principöverenskommelsen.

De återupptagna överläggningarna ledde fram till två överenskommelser, utkast till Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd och Principöverenskommelse om Parternas gemensamma krav på staten.

LO och Svenskt Näringsliv återupptog den 3 juni 2021 förhandlingar om omställning.

Förhandlingarna har lett fram till bifogade tre överenskommelser, utkast till Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, bilaga 1, Principöverenskommelse om Parternas gemensamma krav på staten, bilaga 2 och utkast till Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare, bilaga 3.

Vad gäller Principöverenskommelsen anser parterna att de statliga utredningarnas respektive förslag, med eventuella nödvändiga förändringar, ska genomföras så att principöverenskommelsen förverkligas.

§ 2

Parterna är beredda att anta Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd enligt bilaga 1 om staten verkställer de krav Parterna gemensamt ställer enligt bilaga 2.

Skulle staten inte verkställa de krav Parterna gemensamt ställer enligt bilaga 2 är Parterna inte beredda att anta Huvudavtalet enligt bilaga 1.

Parterna är överens om att före antagande av Huvudavtalet enligt bilaga 1 göra sådana förändringar av Huvudavtalet som blir nödvändiga till följd av hur staten verkställer de gemensamma krav Parterna ställer i enlighet med bilaga 2.

Parterna är medvetna om att vissa arbetstagarorganisationer på förbunds nivå som inte är medlemmar i LO uttryckt intresse av att kunna anta Huvudavtalet. Parterna har därför skapat en mekanism för att Huvudavtalet ska kunna antas på förbunds nivå av sådana organisationer. Detta förutsätter dock även att staten genomför de förändringar med avseende på kollektivavtalsdispositivitetens närmare konstruktion som Parterna är överens om i Principöverenskommelsen. Parterna är också medvetna om att för det fall en arbetstagarorganisation på förbunds nivå skulle anta Huvudavtalet på förbunds nivå så måste anpassningar för denna situation göras med avseende på omställning. Parterna är överens om att i det fallet, tillsammans med berörda förbundsparter, ta upp överläggningar för att finna en adekvat lösning i den uppkomna frågan.

Parterna är överens om att en förutsättning för att godkänna förbundsparter som inte är medlemmar i huvudorganisationerna är att förbundsparten i fråga förklarar sig beredd att anta huvudavtalet i sin helhet.

§ 3

Parternas utgångspunkter i diskussioner med staten om en kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring

Parterna är överens om att inleda ett arbete för att i samverkan med staten, samt i nära dialog med parterna inom offentlig sektor, närmare utreda förutsättningarna för en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring.

Parterna ser stora fördelar om även offentliganställda löntagare omfattas av en kollektivavtalad försäkring. Kostnadsmässigt, som andel av lönesummorna, skulle en sådan försäkring bli ungefär likvärdig med en försäkring som endast omfattade privatanställda. Men riskspridningen skulle öka och bidra till att minska svängningarna mellan olika år.

En förutsättning för att en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring ska bli verklighet är att en växling sker av en del av arbetsgivaravgiften mot en kollektivavtalad avgift.

En kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring kommer när den införs att behöva en betydande, statligt finansierad, buffertfond för att vara redo att möta konjunkturedgångar.

Under åren 2010 till 2019 har staten i genomsnitt tagit in 15 miljarder kronor mer om året i arbetsmarknadsavgift och i avgifter från arbetslöshetskassorna än man betalat ut på området. Av denna överfinansiering är 62 miljarder att hänföra till ett överskott till arbetslöshetsförsäkringen som har finansierats av avgifter från privatanställda i företag som täcks av kollektivavtal samt av offentliganställda.

Denna överfinansiering bör vara vägledande både för fastställandet av hur stor den sänkta arbetsgivaravgiften ska vara, som ska ersättas av en kollektivavtalad avgift, samt hur stor den statligt finansierade buffertfonden ska vara.

För att ta del av en kollektivavtalad inkomstbortfallsförsäkring behöver den arbetslösa ha varit betalande medlem i en a-kassa.

Parterna är överens om att en kollektivavtalad försäkring ska ha en mer försäkringsmässig utformning än dagens statliga arbetslöshetsförsäkring.

- (1) Utgifterna ska över tid fullt ut täckas av intäkterna till försäkringen. Utredningen ska utreda förutsättningarna för att golvet och taket i försäkringen indexeras efter förändringar i lönenivåerna.
- (2) Drivkrafter till arbete ska upprätthållas genom att försäkringen präglas av ändamålsenliga ekonomiska incitament, kontroller och sanktionsmöjligheter.

Utgångspunkten är att de nuvarande förbundsvisa a-kassorna kvarstår. Men Parterna är öppna för att diskutera olika modeller för administration och kontroll av den kollektivavtalade arbetslöshetsförsäkringen.

Parternas förväntningar på den kollektivavtalade försäkringen

Utredningen ska utreda hur en kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring ska kunna ge ett påtagligt bättre skydd till den försäkrade än vad den statliga försäkringen tillhandahåller. I försäkringen ingår bland annat (men inte enbart);

- Att fler löntagare med låga eller oregelbundna inkomster, men som bidrar till finansieringen av försäkringen, kan kvalificera sig för ersättning i försäkringen.
- Att flertalet löntagarna har minst 80 procent av lönen försäkrad, som sedan avtrappas. Om 70 procent av löntagarna har ett skydd om 80 procent motsvarar detta cirka 1 385 kronor i högsta dagpenning år 2020.
- Att åstadkomma en kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring som innebär en kostnadsreduktion för arbetsgivarna

Parterna konstaterar att regeringen har beslutat att tillsätta en utredning om förutsättningarna för en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring. Utredningen ska redovisas i ett delbetänkande senast den 31 augusti 2023. Slutredovisning ska lämnas senast den 15 december 2024.

§ 4

Parterna kommer att tillsätta en arbetsgrupp för att utreda möjligheterna och lämpligheten av att till- skapa en gemensam partsnämnd för att pröva de rättsfrågor som kan uppkomma i tvister som berörs av Huvudavtalets reglering i Kap.3.

§ 5

Svenskt Näringsliv och LO är överens om att Huvudavtalet kapitel 2 om omställning och Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare ersätter Avtal om en avgiftsbestämd omställningsförsäkring 2004-02-24 mellan Svenskt Näringsliv och LO samt de överenskommelser som är kopplade till detta avtal.

Förbundsparter som inte har antagit Huvudavtalet kan anta Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare.

Huvudavtalet och Kollektivavtalet om omställningsförsäkring för arbetare träder ikraft samtidigt och vid samma tidpunkt upphör Avtalet om avgiftsbestämd omställningsförsäkring 2004-02-24.

Förhandlingsavtalet mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK rörande pensions- och försäkringsavtal m.m. i förhandlingsprotokoll 2020-12-20 bilaga 2 ska omfatta Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare.

När Huvudavtalet och Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare har trätt ikraft kommer så- ledes TSL att tillhandahålla stöd utifrån två olika villkor och Afa Livförsäkringsaktiebolag kommer att meddela AGB-försäkring med två olika försäkringsvillkor.

Mot bakgrund av att TSL kommer att tillhandahålla stöd utifrån två olika villkor är Svenskt Näringsliv och LO överens om att verka för att styrelsen i TSL antar följande riktlinjer.

För att uppnå en bred riskspridning ska de branscher och anställda som omfattas av Huvudavtalet respektive Kollektivavtalet om omställningsförsäkring för arbetare hanteras som ett riskkollektiv. Fondering och inbetalda medel till TSL ska således i ett nor- malläge hanteras gemensamt.

I ett krisläge kan styrelsen besluta om avsteg från vad som gäller för medel som betalas in i ett normalläge. Styrelsen beslutar om när ett krisläge kan anses ha uppstått.

Om styrelsen inte beslutar om annat ska i ett krisläge samma avgift för båda kollektiven finansiera grundläggande omställnings- och kompetensstöd (Rådgivning, vägledning, förstärkt stöd för sjuka, kort utbildning och validering). Den gemensamma avgiften ska vara den avgift som ska finansiera det grundläggande omställnings- och kompetensstö- det enligt Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare (normalt 0,15 procent på lönesumman).

Vidare ska, om styrelsen inte beslutar om annat, i ett krisläge resterande avgift enligt Huvudavtalet kapitel 2 (normalt 0,19 procent på lönesumman) finansiera övriga tjänster och förmåner i Huvudavtalet (Exempelvis kompletterande studiestöd, kortvarigt studie- stöd, köpt utbildning och köpt validering).

Utifrån dessa avgiftsnivåer eller de nivåer som styrelsen beslutar om ska styrelsen uti- från det konstaterade krisläget och innehållet i Huvudavtalet kapitel 2 och

Kollektivavtalet om omställningsförsäkring för arbetare besluta om omställnings- och kompetensstödet närmare innehåll, utformning, omfattning och vid behov prioritering.

Styrelsen beslutar om när den anser att krisläge inte längre föreligger. Hanteringen av inbetalade premier återgår då till att hanteras gemensamt.

Svenskt Näringsliv och LO är överens om att stadgarna i Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden TSL (TSL) ska ha lydelse enligt bilaga 4. Med hänvisning till stiftelselagen 11 kap 4 § hemställer parterna hos styrelsen för TSL om godkännande av stadgeändringarna.

Svenskt Näringsliv och LO är överens om att Huvudavtalets bestämmelser om omställning och kapitel 1 § 5 inte påverkar befintliga förbundsvisa avtal om utbildning och kompetens eller möjligheten att på förbunds nivå träffa överenskommelser så länge de inte strider mot kollektivavtalets villkor.

Svenskt Näringsliv och LO är överens om att två år efter Huvudavtalets ikraftträdande ska Parterna tillsätta en arbetsgrupp som ska utreda förutsättningarna för och behovet av fondering i Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden TSL (TSL) och AGB-försäkringen (fonderingspolicy) och därtill kopplad avgiftsmodell.

Svenskt Näringsliv och LO är överens om att tillsammans utreda namnbyte på TSL. Utredningen ska vara klar senast 31 december 2022.

Svenskt Näringsliv och LO är överens om att Huvudavtalet kapitel 2 om omställning och Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare inte innebär ändring av nuvarande praxis.

§ 6

Parterna är överens om att förutsättningslöst utreda åldersgränsen på 65 år i kollektivavtalade försäkringar.

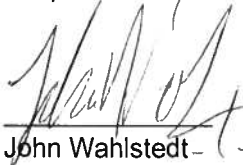
§ 7

Parterna är överens om att arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling i anställningen som följer av lag och avtal, innefattande Arbetsdomstolens praxis och Utvecklingsavtalet, inte inskränks av Huvudavtalet i bilaga 1.

§ 8

För att denna överenskommelse ska bli giltig krävs att den godkänns av LO:s och Svenskt Näringslivs respektive beslutande organ.

Vid protokollet



John Wahlstedt



Mattias Landgren

Justeras:

Stockholm den 10 november 2021

Stockholm den



Mattias Dahl
Svenskt Näringsliv



Torbjörn Johansson
LÖ

KAP. 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

ANTAGANDE AV HUVUDAVTALET

- § 1 Parterna är överens om nya regler om trygghet, omställning och anställningsskydd. De nya reglerna ska gälla mellan Parterna som kollektivavtal.
- § 2 Parterna rekommenderar förbundsparterna på respektive sida att anta Huvudavtalet som kollektivavtal sig emellan. Huvudavtalet gäller mellan de förbundsparter som antagit detsamma, även om inte alla förbund som är medlemmar hos Parterna skulle anta det.
- Arbetsstagarorganisation på förbunds nivå som inte är medlem i LO kan, efter godkännande av Parterna, anta Huvudavtalet på förbunds nivå i förhållande till förbundsparter inom Svenskt Näringsliv.
- § 3 Det är bara möjligt att anta Huvudavtalet i sin helhet.
- § 4 Parterna förbinder sig härmed att utöva och följa den verksamhet som följer av Huvudavtalet.

AVVIKANDE REGLER PÅ FÖRBUNDSNIVÅ

- § 5 Det är inte möjligt att med rättslig verkan träffa överenskommelser som avviker från bestämmelserna i detta Huvudavtal om inte annat uttryckligen framgår av enskild bestämmelse.

ÖVERGÅNGSBESTÄMMELSER

- § 6 HÄR SKA TEXT SENARE INFÖRAS

FREDSPLIKT

- § 7 Så länge som Huvudavtalet gäller mellan Parterna är de bundna av fredsplikt i frågor som regleras av Huvudavtalet. Därutöver är Parterna förhindrade att understödja stridsåtgärder från sina medlemsförbunds sida i de frågor som regleras i Huvudavtalet om båda förbundsparter i den pågående konflikten är bundna av Huvudavtalet. Det är dock tillåtet att stödja medlem som inte är bunden av Huvudavtalet eller medlem som är utsatt för stridsåtgärder av sådan förbundspart.

Anmärkning

Att utge konfliktersättning står inte i strid med denna bestämmelse.

- § 8 För en förbundspart som är bunden av Huvudavtalet gäller i förhållande till motpart som också är bunden av Huvudavtalet fredsplikt i de frågor som regleras i Huvudavtalet.

TVISTELÖSNING

- § 9 Uppkommer tvist rörande den rätta tolkningen av bestämmelse i Kap. 1 ska Parterna uppta förhandlingar för att i samförstånd söka lösa tvisten på ett sätt som är lojalt med Huvudavtalet och dess syften. Först efter att sådana förhandlingar genomförts äger Part rätt att i sådan sak väcka talan i domstol.

UPPSÄGNING

- § 10 Huvudavtalet gäller t o m 202X-XX-XX. Därefter löper Huvudavtalet tillsvidare med en uppsägningstid om X månader.
- § 11 Huvudavtalet kan sägas upp mellan Parterna respektive av förbundspart på ömse sidor i förhållande till deras motpart. Om Huvudavtalet upphör att gälla mellan Parterna upphör det vid samma tidpunkt, utan uppsägning på förbunds nivå, att gälla mellan förbundsparter som antagit detsamma.

Anmärkning

Huvudavtalet kan av LO sägas upp i förhållande till Svenskt Näringsliv och av Svenskt Näringsliv i förhållande till LO. En sådan uppsägning påverkar antaganden som skett på förbunds nivå av medlemmar hos de Parter där Huvudavtalet sagts upp och sedermera upphört att gälla.

Skulle Huvudavtalet komma att antas av förbundspart som inte är medlem i LO så kommer ett sådant antagande på förbunds nivå att vid Parts uppsägande av Huvudavtalet upphöra gälla på samma sätt och vid samma tid som det skulle ha gjort för förbundspart som är medlem hos Part.

- § 12 Huvudavtalet utgör en helhet och kan inte sägas upp i viss del.

ANPASSNING AV HUVUDAVTALETS BESTÄMMELSER

- § 13 Parterna är överens om att i god sämja och lojalt anpassa avtalets bestämmelser i Kap. 2 och 3 då så erfordras, bl.a. på grund av förändringar i lag eller annan författning. Parterna är också överens om att sådana förändringar ska kunna ske utan att avtalet behöver sägas upp.

Sådana förändringar får avseende regleringen i Kap. 2 genomslag i de kollektivavtal som antagits av förbundsparter som antagit detta Huvudavtal utan att nytt antagande måste göras. Om den aktuella bestämmelsen är dispositiv på förbunds nivå eller avser regleringen i Kap. 3 krävs dock antagande på förbunds nivå.

KAP. 2 OMSTÄLLNING

TSL tillhandahåller och finansierar omställningsstöd och kompetensstöd samt kompletterande arbetslöshetsersättning enligt villkor i detta avtal.

Afa Livförsäkringsaktiebolag meddelar AGB-försäkringen enligt villkor för AGB.

De gemensamma försäkringsvillkoren för AFA-försäkringarna och Avtalspension SAF-LO ska om inget annat anges i detta avtal även fortsättningsvis gälla för AGB-försäkringen. Dessa försäkringsvillkor ska i tillämpliga delar äga motsvarande tillämpning för omställningsstöd och kompetensstöd i TSL. Avgiften till AGB-försäkringen och TSL ska tas ut genom Fora Försäkringscentral.

Försäkringsavtal om AGB ingås enligt gemensamma försäkringsvillkor för AFA-försäkringarna och Avtalspension SAF-LO. Företag som tecknat försäkringsavtal om AGB är också anslutet till TSL. Någon särskild anmälan till TSL behöver därför inte göras.

Om försäkringsavtal om AGB, efter uppsägning enligt gemensamma försäkringsvillkor för AFA-försäkringarna och Avtalspension SAF-LO, upphör att gälla upphör även anslutningen till TSL.

Svenskt Näringsliv och LO ska tillse att verksamheterna som regleras i avtalet löpande följs upp och utvärderas. Med hänsyn till att omställningsavtalet är ett avgiftsbestämt system ska Afa Livförsäkringsaktiebolag och TSL särskilt följa upp kostnadsutvecklingen för AGB respektive omställningsstöd och kompetensstöd samt kompletterande arbetslöshetsersättning.

Avsnitt 1. Avgifter

§ 1

Huvudavtalets kapitel om omställning är ett avgiftsbestämt system. Förmånerna måste således anpassas till den totala avgiftsnivån.

Den totala avgiften till TSL och AGB-försäkringen är 0,49 procent på lönesumman för arbetare.

Parterna ska med hänsyn till tillgängliga medel före ingången av ett nytt kalenderår fastställa fördelningen av den totala avgiften mellan TSL och AGB-försäkringen. Om parterna inte enas ska den totala avgiften fördelas med 70 procent till TSL och 30 procent till AGB-försäkringen.

Hängavtalsföretag och företag som är medlemmar i arbetsgivarorganisationen som inte är medlem i Svenskt Näringsliv ska betala ett påslag på 0,4 procentenheter.

Avsnitt 2. Villkor för omställningsstöd och kompetensstöd

§ 2

TSL tillhandahåller eller finansierar åtgärder vilka underlättar att få nytt arbete (omställningsstöd) samt åtgärder som stärker den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden (kompetensstöd). Styrelsen i TSL bestämmer omställningsstödet och kompetensstödet närmare innehåll, utformning, omfattning och vid behov prioritering.

Omställningsstödet består exempelvis av rådgivning, vägledning, förstärkt stöd för sjuka, köpt utbildning, köpt validering samt ett kortvarigt studiestöd och ett kompletterande studiestöd.

Kompetensstödet består exempelvis av rådgivning, vägledning, köpt utbildning, köpt validering, ett kortvarigt studiestöd och ett kompletterande studiestöd.

TSL kan även ge företag och lokal arbetstagarorganisation vägledning och rådgivning i samband med organisationsförändringar.

§ 3

Omställningsstöd och kompetensstöd kan beviljas längst till och med månaden före den då den anställde fyller 65 år.

För anställd hos företag som är bundet av Huvudavtalet får även anställningstid före bundenhet av avtalet beaktas.

Omställningsstöd i samband med att anställning upphör kan inte beviljas om bundenhet av Huvudavtalet uppstår inför förestående upphörande av anställning.

§ 4

Omställningsstöd kan beviljas

- Anställda vars tillsvidareanställning upphör på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare om det klart framgår att den anställde slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist.
- Anställda vars tidsbegränsade anställning har löpt ut eller upphör på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare om det klart framgår att den anställde slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist.
- Anställda vars anställning upphör på grund av sjukdom genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare.

Anmärkning

Såvitt avser tidsbegränsad anställning presumeras att den ska anses ha löpt ut på grund av arbetsbrist. Arbetsgivaren kan dock, för det fall att denne anser att sådan anställning avslutats av andra personliga skäl än sjukdom, som utgör saklig grund enligt rättspraxis, begära att få frågan om rätt till omställningsstöd prövad i Omställningsnämnden. Provanställning och anställning som följer av kollektivavtal för personliga assistenter likställs i detta avseende med tidsbegränsad anställning.

Kompetensstöd kan beviljas

- Anställda om syftet är att stärka dennes framtida ställning på arbetsmarknaden.

§ 5

Omställningsstöd och kompetensstöd kan beviljas anställd som, i ett eller flera företag som under anställningstiden varit anslutet till TRR eller TSL, arbetat i genomsnitt 16 timmar i veckan i minst 12 månader under en ramtid på 24 månader. Arbete ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden. Föräldraledighet, värnplikt och sjukskrivning är överhoppningsbar tid mellan anställningar. Vid verksamhetsövergång enligt § 6b i anställningsskyddslagen får anställningstiden hos den överlåtande arbetsgivaren, oavsett driftsform, beaktas vid beräkning av kvalifikationstid.

Ett kortvarigt studiestöd och ett kompletterande studiestöd enligt §§ 7–9 kan beviljas anställda, som utöver kvalifikationskravet i första stycket, dessutom har arbetat i genomsnitt 16 timmar i veckan i minst 96 månader (åtta år), beräknat tidigast från och med det år den anställde fyllde 19 år. Arbete ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden. Föräldraledighet, värnplikt och sjukskrivning jämföras med arbete under anställning upp till maximalt 24 månader.

Företagsspecifik utbildning och kompetensutveckling i det företag som individen är anställd i ska inte finansieras av TSL.

§ 6

En anställd som har eller som avser att underrätta företaget om ogiltigförklaring av en uppsägning, eller om att tidsbegränsad anställning ska gälla tillsvidare eller om den anställde vill yrka skadestånd från företaget med anledning av anställningens upphörande har inte rätt till omställningsstöd.

Efter särskild ansökan och prövning kan omställningsstöd beviljas en anställd som valt att angripa en uppsägning rättsligt, om den anställda därefter återkallat sina anspråk samt avstått från att ställa anspråk mot företaget med anledning av anställningens upphörande.

För anställd som omfattas av en ansökan om omställningsstöd är tiden för underrättelse om ogiltigförklaring av en uppsägning, eller underrättelse om att tidsbegränsad anställning ska gälla tills vidare eller om den anställda vill yrka skadestånd med anledningen av anställningens upphörande, en vecka. Underrättelsetiden räknas från det att ansökan kommit in till TSL. Emellertid kan underrättelsetiden på grund av en ansökan om omställningsstöd aldrig bli längre än som framgår av reglerna i 40 och 41 §§ lagen om anställningsskydd (LAS). När tiden för underrättelse gått ut är den anställdes rätt till talan förlorad enligt 42 § LAS.

Ansökan om omställningsstöd kan inte prövas före det att underrättelsetiden löpt ut. Före det att ansökan prövas ska TSL undersöka om förutsättningar för beviljande av ansökan enligt §§ 2–5 föreligger.

§ 7

Kortvarigt studiestöd kan beviljas för utbildningar kortare än en studievecka. Kortvarigt studiestöd kan beviljas med 70 procent av den anställdes minskade arbetsinkomst upp till ett tak på 12 inkomstbasbelopp per år.

§ 8

Kompletterande studiestöd kan beviljas enligt följande.

- Minst fem studiedagar (en veckas heltidsstudier), som vid deltidstudier kan spridas ut under maximalt fem veckor, och maximalt 220 studiedagar (44 veckors heltidsstudier). Om arbetsgivare och anställd inte är överens om annat kan kompletterande studiestöd vid deltidstudier erhållas sammanhängande som längst 30 kalendermånader.
- Lägsta studietakt som berättigar till stöd är 20 procent (en dag per vecka).

Återkvalificering ska kunna ske efter 15 år från det att den anställda förbrukat sina första 110 studiedagar och då kvalificerar sig den anställda för ytterligare 110 studiedagar.

Kompletterande studiestöd kan beviljas med 80 procent av den anställdes minskade arbetsinkomst mellan 4,5 och 5,5 inkomstbasbelopp per år. Kompletterande studiestöd kan, inklusive kompletterande studiestöd enligt första meningen, beviljas med 65 procent av den anställdes minskade arbetsinkomst upp till ett tak på 12 inkomstbasbelopp per år. Det kompletterande studiestödet ska beräknas inklusive beviljat studiebidrag från vuxenstudiestöd från CSN. Beräkningen görs genom att det kompletterande studiestödet nedsätts med vuxenstudiestödets bidragsdel som, enligt principöverenskommelsen om omställning och anställningsskydd, är 80 procent av den minskade arbetsinkomsten upp till ett tak på 4,5 inkomstbasbelopp per år.

§ 9

Det är TSL som prövar och avgör om ett kortvarigt studiestöd eller ett kompletterande studiestöd ska beviljas eller inte. Utbildningen ska stärka individens framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivares kompetensförsörjning.

Det kompletterande studiestödet ska kunna beviljas vid utbildningar som är godkända för ordinarie studiemedel och vid uppdragsutbildningar som TSL köper i det reguljära utbildningssystemet eller av privat utbildningsleverantör.

För att kunna beviljas kompletterande studiestöd ska den anställda ha beviljats offentligt omställningsstudiestöd från CSN.

CSN ska innan beslut om det offentliga omställningsstudiestödet fatta begära in från TSL ett utlåtande av vilket det ska framgå om utbildningen stärker individens framtida ställning på arbetsmarknaden. Utlåtandet ska i praktiken vara styrande för CSN:s beslut.

TSL ska på begäran från CSN avge ett utlåtande av vilket det ska framgå om utbildningen stärker individens framtida ställning på arbetsmarknaden.

§ 10

Företaget och lokal arbetstagarorganisation ansöker tillsammans om omställningsstöd för anställd vars anställning upphör. Av ansökan ska framgå vilka anställda som avses komma i åtnjutande av omställningsstöd. TSL kan särskilt pröva annan ansökan än en gemensam ansökan från företaget och lokal arbetstagarorganisation. Anställd vars tidsbegränsade anställning löper ut och anställda vars anställning upphör på grund av sjukdom kan ansöka enskilt om omställningsstöd. Vid anställnings upphörande ska ansökan ha inkommit till TSL inom två år från anställningens upphörande för att stöd ska kunna beviljas.

Anställd har rätt att ansöka om kompetensstöd och om den anställda uppfyller kvalifikationskraven erhålla kompetensstöd. Utgångspunkten är att anställd som beviljas stöd ska ha möjlighet att vara ledig från sin anställning både vid studier och när fråga är om validering eller certifiering utan utbildningsinslag. En anställd som avser ansöka om kompetensstöd som innebär ledighet från arbetet ska underätta arbetsgivaren om detta i så god tid som möjligt. Om behov föreligger ska arbetsgivaren och den anställda ha en dialog om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten, vilket ska ske skyndsamt. Rätten till ledighet framgår av lagstiftning eller andra avtal. Därutöver gäller enligt detta avtal följande.

Ledigheten får inte innebära en allvarlig störning av arbetsgivarens verksamhet. Det är oundvikligt att en arbetstagares frånvaro från arbetet många gånger innebär olägenheter för arbetsgivaren. Detta får arbetsgivaren i princip tåla. Föreligger en allvarlig störning för arbetsgivarens verksamhet och vill arbetsgivaren att ledigheten ska taga sin början senare än sex månader, eller två veckor vid utbildning som är högst en vecka, efter arbetstagarens framställning fordras inget samtycke till uppskov enligt 5 § 1 och 2 stycket lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning. I de fall arbetstagaren nekats ledighet med hänvisning till allvarlig störning ska vid tvist om denna bestämmelse respektive branschkollektivavtals förhandlingsordning tillämpas.

Anmärkning

Exempel på allvarlig störning för arbetsgivaren är att verksamheten inte kan fortgå på rimligt sätt eller att avsevärda arbetsbalanser uppkommer. Ett annat exempel är om arbetsgivaren trots god planering och framförhållning saknar möjlighet att ersätta den arbetstagare som vill vara ledig. Ytterligare exempel är om flera arbetstagare önskar vara lediga samtidigt på ett sätt som leder till allvarlig störning. Som allvarlig störning får också räknas större kostnadsökningar som inte är kopplade till kostnader för att ersätta den lediga arbetstagaren.

Företag och lokal arbetstagarorganisation kan tillsammans ansöka om kompetensstöd för anställd. Om företag och lokal arbetstagarorganisation tillsammans ansöker ska TSL presumera att utbildningen kommer att stärka individens framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivares kompetensförsörjning.

Avsnitt. 3 Lokalt avtal

§ 11

Företag och lokal arbetstagarorganisation kan träffa avtal om att inte ta omställningsstöd enligt detta avtal i anspråk, med undantag för kortvarigt studiestöd och kompletterande studiestöd. Ett sådant avtal ska avse åtgärder i händelse av övertalighet vid företaget. För företag som träffat sådant avtal reduceras, efter beslut i styrelsen för TSL, avgiften med den procentsats som finansierar omställningsstödet.

§ 12

Om ett företag på grund av obestånd eller på annat sätt inte uppfyller en förpliktelse som avtalats i samband med ett lokalt avtal enligt § 11 ska TSL tillhandahålla eller finansiera omställningsstöd enligt detta avtal. Återkrav kan riktas mot företaget från TSL.

§ 13

Företag och lokal arbetstagarorganisation som har ingått avtal enligt § 11 kan träffa avtal om att företaget åter ska ansluta sig till TSL:s omställningsstöd. De anställda omfattas av omställningsstödet i detta avtal först efter ett år.

Avsnitt 4. Villkor för kompletterande arbetslöshetsersättning

§ 14

TSL kan bevilja anställd som uppfyller kvalifikationskraven i § 5 första stycket kompletterande arbetslöshetsersättning.

Den anställda ska ha blivit uppsagd på grund av personliga skäl eller arbetsbrist och i rätt tid underrättat arbetsgivaren om ogiltigförklaring. Arbetstagarens fackliga organisation ska ha påkallat förhandling och väckt talan inom de frister som gäller för talan om ogiltighet. Den kompletterande arbetslöshetsersättningen utges ej vid uppsägning på grund av arbetsbrist som angrips enbart därför att den strider mot turordningsregler.

Om det är uppenbart att frister för ogiltighet inte iakttagits utbetalas inte någon ersättning.

Den anställda ska vara medlem i arbetstagarorganisation, bunden av Huvudavtalet och organisationen ska företräda medlemmen som part i tvisten.

Om anställd som blivit uppsagd på grund av personliga skäl eller arbetsbrist vinner framgång med sin ogiltighetstalan och ekonomiskt skadestånd i form av utebliven lön utbetalas ska den kompletterande ersättningen återbetalas till TSL.

Den kompletterande arbetslöshetsersättningen ska utbetalas vid arbetslöshet och motsvara 80 procent av tidigare lön med samma procentuella avtrappning som enligt regelverket i arbetslöshetsförsäkringen. Ersättningen beräknas endast på lönedelar upp till och med 1,4 x Inkomstbasbelopp/månad. Ersättningen ska beräknas inklusive ersättning från inkomstbortfallsförsäkringen i arbetslöshetsförsäkringen. Detta gäller oavsett om den anställda har rätt till ersättning enligt inkomstbortfallsförsäkringen eller inte.

Om anställd efter uppsägningen får nytt arbete på deltid beräknas ersättning på kvarstående arbetslöshetsmått.

Om anställd efter uppsägningen får nytt arbete med lägre lön beräknas ersättningen på skillnaden mellan lönen i den tidigare och den nya anställningen.

Ersättning utbetalas från och med första arbetslösa dagen efter karenstiden i arbetslöshetsförsäringen (6 dagar idag) och som längst under 300 ersättningsdagar.

Kompletterande arbetslöshetsersättning kan beviljas längst till och med månaden före den då den anställda fyller 65 år.

Avsnitt 5. Tolkning och tillämpning

§ 15

En särskild nämnd (Omställningsnämnden) ska svara för tolkningen och tillämpning av de bestämmelser och villkor som gäller omställningsstöd och kompetensstöd samt kompletterande arbetslöshetsersättning. Nämnden ska även vara rådgivande till TSL.

Nämnden består av två representanter utsedda av Svenskt Näringsliv och två representanter utsedda av LO. Beslut i nämnden ska vara enhälligt.

Avsnitt 6. Villkor för AGB

§ 16

För försäkring om avgångsbidrag (AGB) gäller dessa försäkringsvillkor samt de gemensamma försäkringsvillkoren och de bestämmelser i övrigt som fastställts i överenskommelser som träffats av Svenskt Näringsliv och LO.

Försäkringsgivare för AGB är Afa Livförsäkringsaktiebolag (org. nr 502000–9659).

§ 17

Varje försäkrad är försäkringstagare. De skyldigheter som försäkringstagare har mot försäkringsgivare enligt lagen om försäkringsavtal ska dock avse företaget, om det inte är fråga om uppgifter som den försäkrade har att lämna till Afa Liv.

§ 18

Vid försäkringsfall tillämpas de AGB-villkor som gäller vid uppsägningstillfället. Om den anställda slutar sin anställning efter överenskommelse mellan företaget och den anställda tillämpas de AGB-villkor som gäller vid den tidpunkt när det står klart att anställningen kommer att upphöra.

§ 19

Rätt till AGB har den anställda vars tillsvidareanställning upphör på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare om det klart framgår att den anställda slutar på initiativ av företaget och på grund av arbetsbrist.

Rätt till AGB har den anställda vars tidsbegränsade anställning har löpt ut eller upphör på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare om det klart framgår att den anställda slutar på initiativ av företaget och på grund av arbetsbrist.

Rätt till AGB har den anställda vars anställning upphör på grund av sjukdom genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare.

Anmärkning

Såvitt avser tidsbegränsad anställning presumeras att den ska anses ha löpt ut på grund av arbetsbrist. Arbetsgivaren kan dock, för det fall att denne anser att sådan

anställning avslutats av andra personliga skäl än sjukdom, som utgör saklig grund enligt rättspraxis, begära att få frågan om rätt till AGB prövad i AGB-nämnden. Provanställning och anställning som följer av kollektivavtal för personliga assistenter likställs i detta avseende med tidsbegränsad anställning.

§ 20

Ett helt AGB betalas ut med x kr. Om den anställda före anställningens upphörande uppnått 50 år höjs helt AGB med ett belopp om y kr för varje levnadsår från och med 50 år till och med 60 år. AGB betalas ut i proportion till det ordinarie arbetstidsmåtts andel av heltidsarbete.

Från en anställnings upphörande kan under en därefter löpande femårsperiod totalt endast ett helt AGB betalas ut.

Styrelsen i Afa Liv ska före ingången av ett nytt kalenderår fastställa AGB-beloppen i första stycket.

§ 21

För rätt till AGB krävs att den anställda vid anställningens upphörande fyllt 40 år och under de senaste fem åren varit anställd sammanlagt minst 50 månader vid ett eller flera företag som under respektive anställningstid var anslutet till AGB-försäkringen. Femårsperioden ska beräknas bakåt från tidpunkten för antingen anställningens upphörande eller när anställningen skulle ha upphört enligt reglerna i lagen om anställningsskydd (LAS). Med månad menas 30 dagar.

Vid verksamhetsövergång enligt § 6b i anställningsskyddslagen får anställningstiden hos den överlättande arbetsgivaren, oavsett driftsform, beaktas vid beräkning av kvalifikationstid.

§ 22

För anställd hos företag som har tecknat AGB-försäkring får även anställningstid före försäkringsavtalets ikraftträdande beaktas.

§ 23

Rätt till AGB föreligger längst till och med månaden före den då den försäkrade fyller 65 år.

Rätt till AGB finns dock inte i fall där AGB-försäkringen tecknats inför förestående upphörande av anställning.

§ 24

Rätt till AGB finns inte om den anställda före anställningens upphörande beviljats rätt enligt socialförsäkringsbalken (SFB) till hel sjukersättning. Om den anställda återgår i arbete genom anställning som motsvarar minst hälften av ett heltidsarbete i ett år inom fem år från anställningens upphörande betalas dock AGB ut i efterhand.

§ 25

Rätt till AGB finns inte om den anställda senast tre månader från anställningens upphörande erhållit återanställning eller annan anställning i annat företag inom samma koncern. Detsamma gäller om den anställda avböjt erbjudande om en sådan anställning av skäl som lett eller skulle ha lett till avstängning av ersättning enligt lagen om arbetslöshetsförsäkring.

Rätt till AGB finns inte om den anställda vid verksamhetsövergång haft rätt att låta anställningen övergå till det förvärvande företaget men avböjt detta och till följd av det blivit uppsagd hos det överlättande företaget.

Trots ovanstående stycken kan AGB betalas ut om AGB-nämnden anser att särskilda skäl föreligger.

Om den anställda senast tre månader från anställningens upphörande påbörjat ny anställning i samma företag, eller annat företag inom samma koncern men med ett lägre ordinarie arbetstidsmått än den tidigare anställningen ska AGB betalas ut i proportion till skillnaden mellan arbetstidsmåten.

§ 26

Den anställda anmäler till Afa Liv om förhållanden som kan ge ersättning på av Afa Liv anvisat sätt. Anmälan ska ha kommit in till Afa Liv inom två år från anställningens upphörande för att rätt till ersättning ska finnas. Om den anställda återgår i arbete enligt § 24 ska anmälan ha kommit in till Afa Liv inom två år från det att den anställningstiden varat i ett år.

§ 27

Om tillgångarna i AGB-rörelsen skulle understiga summan av de försäkringstekniska avsättningarna och det lagstadgade minimikapitalkravet i Solvens II för AGB-rörelsen så upphör försäkringsskyddet att gälla för nytillkomna anställningar som upphört.

Vid krigsförhållande i Sverige upphör AGB-försäkringsskyddet också att gälla.

§ 28

På förfallna AGB-belopp betalas inte ränta.

KAP. 3 ANSTÄLLNINGSSKYDD

INLEDANDE BESTÄMMELSER

§ 1 Parterna är överens om att bestämmelserna i detta kapitel ska tillämpas istället för motsvarande bestämmelser i lagstiftning i den utsträckning reglering finns i lagstiftning.

UPPSÄGNING AV ANSTÄLLNINGSAV TAL FRÅN ARBETSGIVARENS SIDA

SAKLIGA SKÄL

§ 2 Vad avser tillämpning av anställningsskyddslagens 7 § 1 och 2 stycket är parterna överens om följande såvitt avser uppsägning på grund av personliga skäl.

Parterna har den gemensamma ambitionen att det för såväl arbetsgivare som arbetstagar 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 arbetstagar 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 nedan.

Avseende mindre ingripande åtgärder i form av arbetsgivarens omplaceringsskyldighet ska dock gälla att en arbetsgivare såsom utgångspunkt har uppfyllt sin omplaceringsskyldighet om denne genomfört eller erbjudit en omplacering. Om arbetstagaren vidhåller eller återfaller i brott mot förpliktelser enligt anställningsavtalet av samma karaktär som beskrivs i § 2 tredje stycket 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 LAS skulle ha avhjälpt det beteende som lagts arbetstagaren till last. Detta gäller inte om en längre tid förflutit sedan genomförd omplacering.

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

Tvist om sakliga skäl utgör en tvist enligt LAS.

Sakliga skäl i vissa avseenden

- § 3 När fråga är om sakliga skäl i form av bristande prestationer ska det för att uppsägning ska kunna vidtas vara tydligt att prestationerna understiger vad arbetsgivaren normalt borde ha kunnat räkna med och/eller med beaktande av vad arbetstagaren anfört i samband med anställningens ingående. Det ska inte vara fråga om en tillfällig underprestation. Vid en objektiv bedömning ska de krav som uppställts inte vara obefogade.

Första stycket avser inte bristande prestationer på grund av ålder, sjukdom eller funktionsnedsättning.

- § 4 När fråga är om sakliga skäl i form av samarbetssvårigheter ska det för uppsägning vara tillräckligt att samarbetssvårigheterna varit så svåra att de påverkat arbetsplatsen negativt och varit av en sådan karaktär att de måste åtgärdas. Uppsägning måste då framstå som den enda kvarvarande rimliga åtgärden.

- § 5 När fråga är om sakliga skäl i form av misskötsamhet med avseende på arbets- eller ordervägran eller annan vägran att lyda arbetsgivarens instruktioner ska utgångspunkten 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. Det bör också normalt bortses från om arbetstagaren har en lång anställningstid utan tidigare misskötsamhet. Då arbetsgivaren leder och fördelar arbetet och ansvarar för arbetsmiljön är arbets- eller ordervägran i grunden inte förenligt med förpliktelserna i anställningen.

Om arbetstagarens skäl för en vägran att lyda order eller anvisning 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.

Då misskötsamheten består i olovlig frånvaro eller sena ankomster, men inte är av sådan kvalificerad art som föranleder avsked, och beteendet trots att arbetsgivaren på ett tydligt sätt varnat om att anställningen är i fara upprepas ska det vid bedömningen om sakliga skäl föreligger bortses från om arbetstagaren har en lång anställning utan olovlig frånvaro eller sena ankomst. På samma vis ska det inte ske någon bedömning av om arbetstagaren i framtiden kan tänkas bättra sitt beteende eller inte. Det avgörande är huruvida det föreligger ett brott mot anställningsavtalet eller ej. I enlighet med hittillsvarande praxis ska det inte ses som misskötsamhet om det föreligger ursäktliga skäl för frånvaron eller de sena ankomsterna.

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 anställda 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.

Då misskötsamheten består i olika former av missbruk, inbegripet missbruk av alkohol, men som inte är att betrakta som sjukdom ska sådan misskötsamhet bedömas på samma sätt som annan misskötsamhet. Att en arbetstagare uppträder berusad på en arbetsplats som inte tillåter detta kan inte ses som mer ursäktligt än någon annan form av misskötsamhet, med mindre än att det är fråga om sjukdomstillstånd. Där missbruket inte är av sjukdomskaraktär bör situationen inte behandlas som sjukdomsfall utan som fall av misskötsamhet. En annan sak är att en arbetstagare kan vända sig till sin arbetsgivare med sina missbruksproblem utan att därmed riskera sin anställning.

- § 6 Preciseringarna i 3–5 §§ i detta kapitel har ingen påverkan på rättsgrundsatsen att en arbetstagare inte har skyldighet att efterkomma en arbetsgivares order om denna strider mot anställningsavtalet, lag eller mot goda seder. På samma sätt är parterna överens om att detsamma gäller avseende det skydd som tillkommer fackliga förtroendemän eller skyddsombud genom gällande lag.

Kvarstående i anställning i visst fall

- § 7 Arbetstagare som sagts upp pga omständigheter som beror på sjukdom och som önskar kvarstå i anställning under tvistetid ska underrätta arbetsgivaren om detta senast en vecka efter det att anställningen sagts upp.

Arbetsgivaren beslutar om anställningen ska bestå eller ej och ska informera arbetstägaren om beslutet inom en vecka från det att arbetstägaren begärt att få kvarstå i tjänst. Arbetsgivarens beslut gäller till dess ej annat meddelats arbetstägaren.

Sanktionen för arbetsgivare som inte svarar inom denna tid ska vara allmänt skadestånd. Formkrav uppställs inte och det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att svar givits. Arbetsgivarens bedömning kan inte angripas rättsligt.

Har en arbetsgivare bifallit en begäran att kvarstå i anställningen och domstolen finner att uppsägningen inte grundar sig på sakliga skäl ska utdömt allmänt skadestånd jämkas, normalt till en nivå som motsvarar hälften av de skadeståndsnivåer som annars förekommer vid brott mot anställningsskyddslagen i form av uppsägning utan sakliga skäl.

Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

§ 8 I förhållandet mellan LO och Svenskt Näringsliv, samt motsvarande parter som antagit Huvudavtalet på förbunds nivå, ska följande gälla.

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov enligt parternas gemensamma uppfattning inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske genom avtalsturlista.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de medarbetare som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ anställningsskyddslagen överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna, om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som här berörs tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

§ 9

§ 9 Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstägare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstägare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs. det s.k. tvåundantaget.

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategoriklyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

Vad som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en "ny" arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig

av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen. Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

Om uthyrning

§ 10 I situationer som omfattas av lag om uthyrning av arbetstagare (2012:854) ska i förhållande till förbund inom LO följande tillämpas istället för vad som föreskrivs i den lagen.

Har en arbetstagare varit placerad hos ett kundföretag på samma driftsenhet under en sammanlagd tid om mer än 24 månader under en period om 36 månader ska kundföretaget erbjuda arbetstagaren en tillsvidareanställning hos företaget. Har arbetstagaren avböjt ett sådant erbjudande behöver nya erbjudanden inte lämnas till arbetstagaren även om arbetet hos kundföretaget fortsatt.

Har arbetstagare accepterat ett erbjudande enligt andra stycket upphör arbetstagarens anställning i bemanningsföretaget från och med den tidpunkt som tillsvidareanställningen hos kundföretaget tillträds.

Ett kundföretag kan istället för att lämna ett erbjudande till arbetstagaren enligt andra stycket välja att utge en ersättning till arbetstagaren motsvarande tre för arbetstagaren aktuella månadslöner. Har sådan ersättning lämnats till arbetstagaren kan arbetet hos kundföretaget fortsätta utan att nya erbjudanden lämnas till arbetstagaren.

KAP 1 ALLMÄNT

Parterna är överens om att gentemot staten driva de krav som uppställs i denna principöverenskommelse.

Parterna är av den övertygelsen att en bestående ordning avseende de frågor som ska regleras i Huvudavtalet och genom de i denna principöverenskommelse föreslagna lagändringarna, förutsätter bred politisk samsyn och acceptans av partsautonomi i de aktuella frågorna. Detta förutsätter överenskommelser med nuvarande regering men även att samsyn uppnås med tillräckligt många riksdagspartier för att ordningen ska kunna bestå även vid regeringssammansättningar bestående av annan parlamentarisk majoritet än den nuvarande. Parterna kommer därför att söka uppnå sådan samsyn och acceptans från samtliga riksdagspartier och utgår från att regeringen i lämplig och möjlig utsträckning kommer att vara behjälplig i detta arbete.

Parterna är överens om förändringar i lagstiftning och avtal rörande trygghet, omställning och anställningsskydd enligt vad som följer av denna Principöverenskommelse och Huvudavtal. Vad Parterna överenskommit ska ersätta de förslag som presenterats i SOU 2020:30.

Följdändringar

Parterna har inte analyserat alla följdändringar som kan behöva göras i författningar med anledning av de ändringar parterna är överens om behöver göras. Parternas förslag är således inte fullständigt med avseende på hänvisningar till lagrum och författningsbestämmelser som måste göras om författningsförändringarna enligt partsförslaget genomförs.

Deltagande i utredningar

Sedan länge har det varit en självklarhet att arbetsmarknadernas parter deltar i arbetet med offentliga utredningar på arbetsrättens område och på anslutande områden. Detta har ofta tagit formen av att utredaren samråder med arbetsmarknadens parter i en referensgrupp. Med anledning av den nära koppling som kommer att finnas mellan de förslag parterna framför avseende förändringar i lagstiftning och det Huvudavtal parterna avser att träffa är det dock betydligt mer ändamålsenligt att parterna har möjlighet att utse företrädare som experter i berörda utredningar. Parternas gemensamma erfarenhet från arbete med referensgrupper är nämligen att alltför ofta har utredare kommit till dessa i så sena skeden när förslag redan är utarbetade att det är mycket svårt att få till stånd ändringar av någon omfattning. Med företrädare som experter i utredningen tror parterna att det finns större möjligheter att undvika oavsiktliga diskrepanser mellan lagförslag och Huvudavtal. Parterna ser det som lämpligt att ett sådant deltagande i utredningen lämpligen bör vara i tillägg till en referensgrupp där på sedvanligt vis samtliga de huvudorganisationer på arbetsgivar- och arbetstagarsidan, inklusive parterna, som brukar ingå i sådana referensgruppen kunde ingå.

Vad gäller frågan om utredningar som tillsätts med anledning av de frågor som parterna lyft fram i nu aktuellt avseende är det med anledning av den nära koppling som kommer att finnas mellan Huvudavtal och de förändringar som behöver göras i författning och förarbete av avgörande betydelse att parterna på ett reellt sätt får möjlighet att påverka utredningsdirektiv före det att sådana fastställs.

KAP 2 ANSTÄLLNINGSSKYDD

Kollektivavtalsdispositivitet

Anställningsskyddslagen 2 § ändras så att 7 § första och andra stycket görs kollektivavtalsdispositiv genom kollektivavtal som träffas med arbetstagarpart som är av sådant slag som omnämns i MBL 6 § tredje stycket, dvs huvudorganisation, eller med stöd av sådant kollektivavtal. En dispositivitet styrd till huvudorganisationsnivån har inte tidigare förekommit i lagstiftning. Vad avser 7 § första och andra stycket anser parterna att det är lämpligt att begränsa dispositiviteten på detta vis i syfte att säkerställa enhetlighet avseende begreppet sakliga skäl på arbetsmarknaden. Det ska av förarbeten eller lagregel framgå att även part som inte är medlem i en huvudorganisation som träffat kollektivavtal om avvikelse från 7 § första eller andra stycket, kan göra avvikelse om detta har stöd i kollektivavtalet som träffats av berörd huvudorganisation. Med detta avses att huvudorganisationsparter som träffar sådant kollektivavtal kan godkänna förbundsparter som inte är medlemmar i huvudorganisationerna att på förbunds nivå anta sådant avtal.

Sakliga skäl mm

Anställningsskyddslagen 7 § första och andra stycket får följande lydelse

7 § Uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl.

En uppsägning från arbetsgivarens sida grundar sig inte på sakliga skäl om det kan krävas att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Förarbeten till lagrummet tas fram och förtydliga den nya lagtextens innebörd i särskilt följande avseenden.

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 stödande åtgärder, tillrättavisningar, varning om att anställningen är i fara samt omplacering.

Avseende mindre ingripande åtgärder i form av arbetsgivarens omplaceringsskyldighet ska dock gälla att en arbetsgivare såsom utgångspunkt har uppfyllt sin omplaceringsskyldighet om denne genomfört eller erbjudit en omplacering. Om arbetstagaren vidhåller eller återfaller i brott mot förpliktelser enligt anställningsavtalet av samma karaktär som beskrivs ovan 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 LAS skulle ha avhjälpt det beteende som lagts arbetstagaren till last. Detta gäller inte om en längre tid förflutit sedan genomförd omplacering.

Parterna ges möjlighet att i kollektivavtal som träffas med sådan arbetstagarorganisation som beskrivs i MBL 6 § tredje stycket (huvudorganisation) träffa överenskommelse som avviker från 7 §. Här kan särskilt tänkas att parterna i huvudavtal närmare reglerar frågan om vad som ska utgöra sakliga skäl för uppsägning. För det fall parter i ett sådant huvudavtal instiftar en nämnd för att avge yttranden om vad huvudavtalets innebörd är i nu aktuellt eller annat avseende, ska domstolar vid tvist som berör huvudavtalet naturligtvis vederbörligen beakta sådana yttranden.

Turordningsregler

Det s.k. tvåundantaget i anställningsskyddslagen 22 § andra stycket ändras och får innebörden att en arbetsgivare, oavsett antalet anställda i företaget, vid turordning får undanta högst tre anställda. Anställningsskyddslagen tillförs också en regel enligt vilken en arbetsgivare som vid arbetsbristuppsägning undantagit en eller flera arbetstagare inte får göra ytterligare sådana undantag vid uppsägning som sker inom tre månader därefter. Det ska av förarbete framgå att där parter i kollektivavtal disponerat över detta "treundantag" och kollektivavtalet endast omfattar viss del av arbetstagarna så ska "treundantaget" inte därmed anses vara disponerat över avseende den del av arbetstagarna som inte omfattas av sådant kollektivavtal. Om parter i ett kollektivavtal avseende tjänstemän disponerat över den berörda lagregeln så ska alltså kollektivavtalets regler om turordningsundantag tillämpas avseende dessa tjänstemän. Om sådan reglering saknas i kollektivavtal på arbetarsidan ska då treundantaget kvarstå ograverat på arbetarsidan, även om arbetsgivaren vidtagit driftinskränkning som träffat tjänstemannagruppen och därvid använt sig av de regler om turordningsundantag som må ha följt av kollektivavtal på tjänstemannasidan.

Anställningens bestående vid tvist

Anställningsskyddslagen 34 § andra och tredje stycket utgår liksom 35 § andra och tredje stycket, med motsvarande följdändring i 43 §.

I förarbeten till anställningsskyddslagen ska anges särskilt följande

- Det allmänna skadeståndet som utdöms när en uppsägning eller ett avsked förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagare bör höjas eftersom anställningar vid tvist enligt anställningsskyddslagen inte längre kommer att bestå under tvistetid. Vid en lagstridig uppsägning bör det allmänna skadeståndet i normalfallet uppgå till 135 000 kronor, vid ett lagstridigt avsked till 190 000 kronor och där saklig grund för uppsägning förelegat men avsked vidtagits till 90 000 kronor. Avseende framtida utveckling av skadeståndsnivåer ska detta ske på sätt som Arbetsdomstolen hitintills har hanterat sådana frågor.

Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen tillförs bestämmelser av följande innebörd.

Uppkommer tvist om en uppsägnings giltighet enligt 34 § anställningsskyddslagen beträffande en facklig förtroendeman, av sådan särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen som avses i 8 §, upphör inte anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten slutligt har avgjorts. Domstol ska för tiden intill det slutliga avgörandet kunna besluta att anställningen ska upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer.

Vidare att om en facklig förtroendeman, av sådan särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen som avses i 8 §, blivit avskedad och yrkat att avskedandet förklaras ogiltigt enligt 35 § anställningsskyddslagen ska domstol kunna besluta att anställningen trots avskedandet ska bestå tills tvisten slutligt har avgjorts.

I förarbeten till bestämmelsen bör förtydligas att om anställningen består under tvist så får arbetsgivaren inte stänga av arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen eller avskedandet, samt att arbetstagaren enligt §§ 12–14 anställningsskyddslagen har rätt till lön och andra förmåner så länge anställningen består.

Omreglering av anställning till lägre sysselsättningsgrad

Har arbetsgivare beslutat om en omorganisation som innebär att en eller flera tjänster inom samma driftsenhet vars arbetsuppgifter är lika ska ha en lägre sysselsättningsgrad gäller följande. Omplaceringserbjudande enligt 7 § 2 st anställningsskyddslagen till sådan tjänst som enbart innebär en lägre sysselsättningsgrad ska lämnas i turordning mellan dem på driftsenheten som berörs av omorganisationen i första stycket. Den med kortast sammanlagd anställningstid enligt 3 § anställningsskyddslagen ska erbjudas först. Handlar det om flera tjänster så ska erbjudandena ske i en ordning där tjänster med lägre sysselsättningsgrad erbjuds först.

Tackar arbetstagare nej till ett sådant omplaceringserbjudande med lägre sysselsättningsgrad föreligger sakliga skäl för uppsägning på grund av arbetsbrist.

En arbetstagare som accepterat ett erbjudande om en tjänst som enbart innebär en lägre sysselsättningsgrad har rätt till en omställningstid med oförändrad sysselsättningsgrad och lön. Omställningstiden är lika lång som den uppsägningstid som skulle gällt om arbetstagaren i stället för erbjudande om omplacering skulle erhållit en uppsägning, dock längst tre månader. Omställningstiden inleds när arbetstagaren accepterat erbjudandet om anställning med lägre sysselsättningsgrad.

Anmärkning 1

Avseende bedömningen av begreppet lika arbete ska följande utgångspunkter gälla. Vid bedömningen om det är fråga om lika arbetsuppgifter bortses från avtals- eller organisationstillhörighet. Lika arbete innebär att arbetstagarna har samma eller i stort sett samma arbetsuppgifter inom samma organisatoriska enhet (avdelning, grupp etc.). Det behöver således inte innebära att arbetsuppgifterna i alla delar är identiska men i stora drag anses vara lika. Hos de arbetsgivare där det finns en tydlig befattningsnomenklatur eller annat strukturerat arbete med befattningstitlar, arbetsbeskrivningar och/eller arbetsinnehåll torde det ofta vara enkelt att avgöra vilka arbeten inom en enhet som är att betrakta som lika. I annat fall krävs en översyn över vilket innehåll de olika arbetena inom en enhet har för att fastställa vilka arbeten som kan anses vara lika. För det fall en indelning i olika organisatoriska enheter på en driftsenhet i huvudsak har till syfte att begränsa storleken på enheten, avdelningen, gruppen etc och inte utgör avgränsning mellan olika verksamhetsdelar saknar avgränsningen till organisatorisk enhet betydelse i detta sammanhang.

Anmärkning 2

Att bestämmelsen avser omplaceringserbjudande enligt 7 § 2 st anställnings-skyddslagen till en tjänst som *enbart* innebär en lägre sysselsättningsgrad avses att omplaceringserbjudande som i och för sig innebär sänkt sysselsättningsgrad men också innebär andra förändringar inte omfattas. Det kan t ex innebära en situation där en arbetsgivare är skyldig att erbjuda omplacering till ett ledigt arbete på deltid med annat ansvar, andra arbetsuppgifter, andra arbetstider, på annan enhet, avdelning etc innan sakliga skäl på grund av personliga skäl eller arbetsbrist kan föreligga. Förändringar i arbetsinnehåll eller motsvarande som är en följd av den sänkta sysselsättningsgraden ska dock omfattas av regeln.

Särskild visstidsanställning

Reglerna om allmän visstidsanställning i anställningsskyddslagen (5 § p.1, § 5 a jämte följdändringar) tas bort och ersätts med ny reglering av en ny anställningsform benämnd särskild visstidsanställning.

En arbetstagare som varit anställd hos en arbetsgivare i sådan särskild visstidsanställning under sammanlagt mer än 9 månader under en 3-årsperiod och vars anställning upphört på grund av arbetsbrist, har företrädesrätt till återanställning i ny särskild visstidsanställning hos arbetsgivaren i enlighet med 25 § anställningsskyddslagen.

En särskild visstidsanställning övergår i en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i särskild visstidsanställning sammanlagt mer än 12 månader under en 5-årsperiod.

Arbetsgivaren ska vara skyldig att skriftligen upplysa en arbetstagare som anställts i särskild visstidsanställning om att denne anställts i denna form. Av förarbeten ska framgå att denna upplysningsplikt är en ordningsregel och att påföljden för brott mot denna ordningsregel endast kan vara allmänt skadestånd.

I § 3 lagen om anställningsskydd tillförs en punkt 4 enligt följande:

När en arbetstagare har haft fler än två anställningar i särskild visstidsanställning hos samma arbetsgivare under en kalendermånad ska även tiden mellan de anställningarna anses som anställningstid.

Lagen tillförs även en regel med följande innebörd.

En arbetsgivare får inte anställa en arbetstagare på vikariat under en kalendermånad i syfte att kringgå arbetstagarens rätt att få räkna tiden mellan särskilda visstidsanställningar som anställningstid.

En arbetsgivare som på så vis missbrukar regeln är skyldig att utge allmänt skadestånd.

Heltid

Anställningsskyddslagen 4 § första stycket ändras och får följande lydelse.

4 § Anställningsavtal gäller tillsvidare och med ett arbetstidsmått på heltid. Parterna i anställningsavtalet kan komma överens om ett annat arbetstidsmått än heltid. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§. Om ett sådant avtal träffas i annat fall, kan arbetstagaren på det sätt som anges i 36 § få domstols förklaring att avtalet ska gälla tills vidare.

Anställningsskyddslagen tillförs en ny bestämmelse av följande lydelse.

X § En arbetsgivare som anställer en arbetstagare med ett annat arbetstidsmått än heltid ska på begäran av arbetstagaren skriftligen ange skälet till att anställningen är en deltidsanställning.

Ändring i lag (2012:854) om uthyrning

Har en arbetstagare varit placerad hos ett kundföretag på samma driftsenhet under en sammanlagd tid om mer än 24 månader under en period om 36 månader ska kundföretaget erbjuda arbetstagaren en tillsvidareanställning hos företaget. Har arbetstagaren avböjt ett sådant erbjudande behöver nya erbjudanden inte lämnas till arbetstagaren även om arbetet hos kundföretaget fortsatt.

Har arbetstagare accepterat ett erbjudande enligt första stycket upphör arbetstagarens anställning i bemanningsföretaget från och med den tidpunkt som tillsvidareanställningen hos kundföretaget tillträds.

Ett kundföretag kan istället för att lämna ett erbjudande till arbetstagaren enligt första stycket välja att utge en ersättning till arbetstagaren motsvarande två för arbetstagaren aktuella månadslöner. Har sådan ersättning lämnats till arbetstagaren kan arbetet hos kundföretaget fortsätta utan att nya erbjudanden lämnas till arbetstagaren.

De regler som enligt ovan införs i lagen (2012:854) om uthyrning görs kollektivavtalsdispositiva genom kollektivavtal som träffas med sådan arbetstagarpart som omnämns i MBL 6 § tredje stycket, dvs huvudorganisation.

Den redan existerande skadestandsregeln i lagen om uthyrning ska även omfatta brott mot de nya regler som införs enligt ovan.

KAP 3 OMSTÄLLNING

Svenskt Näringsliv och LO är inom ramen för ett nytt Huvudavtal överens om innehållet i ett nytt kollektivavtal om omställning för arbetare. Kollektivavtalet ska inkludera anställda under pågående anställning, anställda vars anställning upphör på grund av arbetsbrist eller sjukdom, samt dem vars tidsbegränsade anställning löpt ut.

Omställningsavtalet innebär att kollektivavtalsstiftelse tillhandahåller eller finansierar åtgärder vilka ska underlätta för anställda vars anställning upphör att få nytt arbete (omställningsstöd) samt åtgärder som stärker anställdas framtida ställning på arbetsmarknaden (kompetensstöd).

Omställningsstödet består exempelvis av rådgivning, vägledning, förstärkt stöd för sjuka, köpt utbildning, köpt validering samt ett kortvarigt studiestöd och ett kompletterande studiestöd.

Kompetensstödet består exempelvis av rådgivning, vägledning, köpt utbildning, köpt validering, ett kortvarigt studiestöd och ett kompletterande studiestöd.

Det kompletterande studiestödet ska vara ett komplement till ett nytt offentligt studiestöd och ge ersättning vid inkomster över taket i det offentliga studiestödets bidragsdel.

Arbetsgivare som är bundna av omställningsavtalen avsätter löpande medel till kollektivavtalsstiftelserna.

Avtalets slutliga antagande förutsätter att staten dels inför ett nytt och parallellt offentligt studiestödssystem, dels inför ett nytt offentligt omställningsstöd till anställda i företag som inte omfattas av kollektivavtalet, dels förändrar uttaget av arbetsgivaravgiften, dels klargör och förtydligar i lagen om arbetslöshetsförsäkring.

Ett nytt och parallellt offentligt studiestöd

Parterna anser att det är nödvändigt att förbättra förutsättningarna för vuxna att finansiera studier. Därför har parterna, som en central del i de nya kollektivavtalen, kommit överens om att införa ett kollektivavtalat kompletterande studiestöd för anställda som omfattas av det nya avtalet. En förutsättning för att erhålla detta studiestöd är att utbildningen stärker individens framtida ställning på arbetsmarknaden.

I avtalet är parterna överens om att det kollektivavtalade kompletterande studiestödet ska kunna beviljas under förutsättning att individerna erhåller studiestöd från det nya offentliga studiestödet, som införs parallellt med det nuvarande studiestödssystemet. Ett sådant nytt offentligt finansierat studiestöd ska således införas.

Det nya offentliga studiestödet ska harmonisera med det kollektivavtalade kompletterande studiestödet och måste därför utformas med nedanstående villkor. Uppräkningen är inte uttömmande utan det finns ytterligare frågor som den offentliga utredningen måste hantera.

- Ett nytt offentligt studiestöd ska införas parallellt med nuvarande studiemedelssystem.
- För att vara berättigad till det nya offentliga studiestödet ska individen ha arbetat i genomsnitt 16 timmar i veckan i minst 96 månader (åtta år), beräknat tidigast från och med det år den anställda fyllde 19 år. Arbete ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden. Föräldraledighet, värnplikt och sjukskrivning jämföras med arbete under anställning upp till maximalt 24 månader.
- Yrkesverksam tid enligt kvalifikationskravet ska även kunna styrkas på annat sätt än genom arbetsgivarintyg, exempelvis med inkomstuppgifter.
- Det offentliga studiestödet ska beviljas enligt följande.
 - Minst fem studiedagar (en veckas heltidsstudier), som vid deltidstudier kan spridas ut under maximalt fem veckor, och maximalt 220 studiedagar (44 veckors heltidsstudier). Om arbetsgivare och anställd inte är överens om annat kan offentligt studiestöd vid deltidstudier erhållas sammanhängande som längst 30 kalendermånader.
 - Lägsta studietakt som berättigar till studiestöd är 20 procent (en studiedag per vecka).
- Återkvalificering ska kunna ske efter 15 år från det att individen förbrukat sina första 110 studiedagar och då kvalificerar sig individen för ytterligare 110 studiedagar.
- Det nya offentliga studiestödet ska bestå av ett studiebidrag och ett studielån. Studiebidraget ska ersätta 80 procent av den minskade arbetsinkomsten upp till ett tak på 4,5 inkomstbasbelopp per år. Därutöver ska individen ha rätt att ta studielån, där beloppet motsvarar det nuvarande studiemedelssystemets grund- och tillägglån.

- Studiebidraget ska som längst kunna beviljas till och med samma ålder som i det kollektivavtalade kompletterande studiestödet. Studielån kan beviljas till och med det kalenderår individen fyller 60 år.
- Det offentliga studiestödet ska kunna ges vid utbildningar som är godkända i det nuvarande studiemedelssystemet. Det offentliga studiestödet ska även kunna ges vid uppdragsutbildningar som omställningsorganisationerna köper i det reguljära utbildningssystemet eller vid utbildningar som omställningsorganisationerna köper av privat utbildningsleverantör.
- En förutsättning för att erhålla det offentliga studiestödet är att utbildningen stärker individens framtida ställning på arbetsmarknaden.
- CSN ska, innan beslut om att bevilja offentligt studiestöd, begära in ett utlåtande från berörd omställningsorganisation där det ska framgå om utbildningen stärker individens framtida ställning på arbetsmarknaden. Utlåtandet ska i praktiken vara styrande för CSN:s beslut.
- Det offentliga studiestödets bidragsdel ska vara pensionsgrundande.
- Överhoppningsbar tid i arbetslöshetsförsäkringen samt SGI-skydd ska införas i samband med studier enligt det nya offentliga studiestödet.

En ny offentlig omställningsorganisation

Parterna utgår från att regeringen tar initiativ till att införa en ny offentlig omställningsorganisation som ska erbjuda och finansiera grundläggande omställningsstöd och kompetensstöd, såsom vägledning, rådgivning och förstärkt stöd för sjuka vars anställning upphört, till anställda som inte omfattas av kollektivavtalet.

Det grundläggande omställningsstödet kan beviljas anställda, anställda vars anställning upphör på grund av arbetsbrist eller sjukdom och tidsbegränsat anställda vars anställning löpt ut, och som arbetat i genomsnitt 16 timmar per vecka i minst 12 månader under en ramtid på 24 månader. Motsvarande krav gäller för de som ingår i parternas omställningsorganisationer.

Nedsättning av arbetsgivaravgift för företag med kollektivavtal om omställning

Det grundläggande omställnings- och kompetensstödet (stödet), såsom vägledning, rådgivning och förstärkt stöd för sjuka som blivit uppsagda, ska erbjudas alla anställda, oavsett om de omfattas av kollektivavtal eller inte, och finansieras av staten. För de anställda som omfattas av kollektivavtal om omställning ska detta stöd tillhandahållas av respektive kollektivavtalsstiftelse.

Det är avgörande att skapa kostnadsneutralitet mellan företag som omfattas av kollektivavtal om omställning, där parternas kollektivavtalsstiftelser finansierar det grundläggande stödet, och de företag som inte omfattas, där den nya offentliga omställningsorganisationen finansierar stödet.

Parterna utgår från att regeringen tar initiativ till att företag som omfattas av kollektivavtal om omställning kompenseras för att de genom kollektivavtal finansierar omställningsåtgärder. En sådan kompensation kan ske genom en nedsättning av den allmänna löneavgiften, inom ramen för arbetsgivaravgifterna, motsvarande 0,15 procentenheter. Det bör dock utredas om det kan finnas andra mer ändamålsenliga och effektiva sätt att kompensera företagen i motsvarande mån.

Parterna är fullt införstådda med att utformningen av en kompensation för kollektivavtalsbundna företag kräver att det görs en offentlig utredning. Parterna utgår från att Svenskt Näringsliv, LO och PTK blir direkt involverade i utredningsarbetet, det vill säga i såväl framtagandet av utredningsdirektiv som i själva utredningen.

Klargöranden och förtydliganden i arbetslöshetsförsäkringen kopplade till att anställd får ersättning från arbetslöshetsförsäkringen under tid som den anställda får en talan om ogiltighet prövad med anledning av arbetsgivares uppsägning.

- A. Avstängning från arbetslöshetsförsäkringen ska inte ske under tid som den anställda får talan om ogiltighet prövad med anledning av en arbetsgivares uppsägning eller om anställning upphört genom överenskommelse mellan den anställda och arbetsgivaren.

Enligt lagen om arbetslöshetsförsäkring § 43 b ska en sökande stängas av från rätt till ersättning i 45 ersättningsdagar bl.a. om den sökande utan giltig anledning lämnat sitt arbete eller på grund av otillbörligt uppförande skilts från sitt arbete.

Det måste klargöras och förtydligas att denna bestämmelse inte ska tillämpas när den anställda får talan om ogiltighet prövad med anledning av en arbetsgivares uppsägning eller om anställning upphört genom överenskommelse mellan den anställda och arbetsgivaren.

- B. Återbetalning av arbetslöshetsersättning till a-kassan om anställd som av en arbetsgivare blivit uppsagd vinner framgång med en ogiltighetstalan.

Lagen om arbetslöshetsförsäkring § 68 a har följande lydelse.

Har någon som fått ersättning från arbetslöshetskassa senare fått lön eller ekonomiskt skadestånd som motsvarar lön för samma tid, ska ersättningen från arbetslöshetskassan betalas tillbaka.

Det måste klargöras och förtydligas att denna bestämmelse innebär att en anställd som vinner framgång med en talan om ogiltighet och som därigenom erhållit lön för tiden som arbetslös ska återbetala erhållen arbetslöshetsersättning.

- C. Ersättningsdagar under tid som den anställda får en talan om ogiltighet prövad med anledning av arbetsgivares uppsägning ska inte minska det totala antalet (300 alternativt 450) ersättningsdagar i arbetslöshetsförsäkringen om den anställda vinner framgång med sin ogiltighetstalan.

Enligt lagen om arbetslöshetsförsäkring § 22 lämnas ersättning under längst 300 alternativt 450 dagar (ersättningsperioden).

Det måste klargöras och förtydligas att denna bestämmelse inte får innebära att dagar i ersättningsperioden är förbrukade om anställd vinner framgång med sin ogiltighetstalan.

TSL tillhandahåller och finansierar omställningsstöd och kompetensstöd enligt villkor i detta avtal.

Afa Livförsäkringsaktiebolag meddelar AGB-försäkringen enligt villkor för AGB.

De gemensamma försäkringsvillkoren för AFA-försäkringarna och Avtalspension SAF-LO ska om inget annat anges i detta avtal även fortsättningsvis gälla för AGB-försäkringen. Dessa försäkringsvillkor ska i tillämpliga delar äga motsvarande tillämpning för omställningsstöd och kompetensstöd i TSL. Avgiften till AGB-försäkringen och TSL ska tas ut genom Fora Försäkringscentral.

Försäkringsavtal om AGB ingås enligt gemensamma försäkringsvillkor för AFA-försäkringarna och Avtalspension SAF-LO. Företag som tecknat försäkringsavtal om AGB är också anslutet till TSL. Någon särskild anmälan till TSL behöver därför inte göras.

Om försäkringsavtal om AGB, efter uppsägning enligt gemensamma försäkringsvillkor för AFA-försäkringarna och Avtalspension SAF-LO, upphör att gälla upphör även anslutningen till TSL.

Svenskt Näringsliv och LO ska tillse att verksamheterna som regleras i avtalet löpande följs upp och utvärderas. Med hänsyn till att omställningsavtalet är ett avgiftsbestämt system ska Afa Livförsäkringsaktiebolag och TSL särskilt följa upp kostnadsutvecklingen för AGB respektive omställningsstöd och kompetensstöd.

Avsnitt 1. Avgifter

§ 1

Kollektivavtalet om omställningsförsäkring för arbetare är ett avgiftsbestämt system. Förmånerna måste således anpassas till den totala avgiftsnivån.

Den totala avgiften till TSL och AGB-försäkringen är 0,30 procent på lönesumman för arbetare.

Parterna ska med hänsyn till tillgängliga medel före ingången av ett nytt kalenderår fastställa fördelningen av den totala avgiften mellan TSL och AGB-försäkringen. Om parterna inte enas ska den totala avgiften fördelas med 50 procent till TSL och 50 procent till AGB-försäkringen.

Hängavtalsföretag och företag som är medlemmar i arbetsgivarorganisationen som inte är medlem i Svenskt Näringsliv ska betala ett påslag på 0,4 procentenheter.

Avsnitt 2. Villkor för omställningsstöd och kompetensstöd

§ 2

TSL tillhandahåller eller finansierar åtgärder vilka underlättar att få nytt arbete (omställningsstöd) samt åtgärder som stärker den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden (kompetensstöd). Styrelsen i TSL bestämmer omställningsstödet och kompetensstödet närmare innehåll, utformning, omfattning och vid behov prioritering.

Omställningsstödet består av rådgivning, vägledning, förstärkt stöd för sjuka, kort utbildning och validering.

Kompetensstödet består av rådgivning och vägledning

TSL kan även ge företag och lokal arbetstagarorganisation vägledning och rådgivning i samband med organisationsförändringar.

§ 3

Omställningsstöd och kompetensstöd kan beviljas längst till och med månaden före den då den anställda fyller 65 år.

För anställd hos företag som tecknat Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare får även anställningstid före bundenhet av kollektivavtalet beaktas.

Omställningsstöd i samband med att anställning upphör kan inte beviljas om bundenhet av Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare uppstår inför förestående upphörande av anställning.

§ 4

Omställningsstöd kan beviljas

- Anställda vars tillsvidareanställning upphör på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare om det klart framgår att den anställda slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist.
- Anställda vars tidsbegränsad anställning har löpt ut eller upphör på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare om det klart framgår att den anställda slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist.
- Anställda vars anställning upphör på grund av sjukdom genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare.

Anmärkning

Såvitt avser tidsbegränsad anställning presumeras att den ska anses ha löpt ut på grund av arbetsbrist. Arbetsgivaren kan dock, för det fall att denne anser att sådan anställning avslutats av andra personliga skäl än sjukdom, som utgör saklig grund enligt rättspraxis, begära att få frågan om rätt till omställningsstöd prövad i Omställningsnämnden. Provanställning och anställning som följer av kollektivavtal för personliga assistenter likställs i detta avseende med tidsbegränsad anställning.

Kompetensstöd kan beviljas

- Anställda om syftet är att stärka dennes framtida ställning på arbetsmarknaden.

§ 5

Omställningsstöd och kompetensstöd kan beviljas anställd som, i ett eller flera företag som under anställningstiden varit anslutet till TRR eller TSL, arbetat i genomsnitt 16 timmar i veckan i minst 12 månader under en ramtid på 24 månader. Arbete ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden. Föräldraledighet, värnplikt och sjukskrivning är överhoppningsbar tid mellan anställningar. Vid verksamhetsövergång enligt § 6b i anställningsskyddslagen får anställningstiden hos den överlåtande arbetsgivaren, oavsett driftsform, beaktas vid beräkning av kvalifikationstid.

§ 6

En anställd som har eller som avser att underrätta företaget om ogiltigförklaring av en uppsägning, eller om att tidsbegränsad anställning ska gälla tillsvidare eller om den anställda vill yrka skadestånd från företaget med anledning av anställningens upphörande har inte rätt till omställningsstöd.

Efter särskild ansökan och prövning kan omställningsstöd beviljas en anställd som valt att angripa en uppsägning rättsligt, om den anställda därefter återkallat sina anspråk samt avstått från att ställa anspråk mot företaget med anledning av anställningens upphörande.

För anställd som omfattas av en ansökan om omställningsstöd är tiden för underrättelse om ogiltigförklaring av en uppsägning, eller underrättelse om att tidsbegränsad anställning ska gälla tillsvidare eller om den anställde vill yrka skadestånd med anledningen av anställningens upphörande, en vecka. Underrättelsetiden räknas från det att ansökan kommit in till TSL. Emellertid kan underrättelsetiden på grund av en ansökan om omställningsstöd aldrig bli längre än som framgår av reglerna i 40 och 41 §§ lagen om anställningsskydd (LAS). När tiden för underrättelse gått ut är den anställdes rätt till talan förlorad enligt 42 § LAS.

Ansökan om omställningsstöd kan inte prövas före det att underrättelsetiden löpt ut. Före det att ansökan prövas ska TSL undersöka om förutsättningar för beviljande av ansökan enligt §§ 2–5 föreligger.

§ 7

CSN ska innan beslut om det offentliga omställningsstudiestödet fattas begära in från TSL ett utlåtande av vilket det ska framgå om utbildningen stärker individens framtida ställning på arbetsmarknaden. Utlåtandet ska i praktiken vara styrande för CSN:s beslut.

TSL ska på begäran från CSN avge ett utlåtande av vilket det ska framgå om utbildningen stärker individens framtida ställning på arbetsmarknaden.

§ 8

Företaget och lokal arbetstagarorganisation ansöker tillsammans om omställningsstöd för anställd vars anställning upphör. Av ansökan ska framgå vilka anställda som avses komma i åtnjutande av omställningsstöd. TSL kan särskilt pröva annan ansökan än en gemensam ansökan från företaget och lokal arbetstagarorganisation. Anställd vars tidsbegränsade anställning löper ut och anställda vars anställning upphör på grund av sjukdom kan ansöka enskilt om omställningsstöd. Vid anställningsupphörande ska ansökan ha inkommit till TSL inom ett år från anställningens upphörande för att stöd ska kunna beviljas.

Anställd har rätt att ansöka om kompetensstöd och om den anställde uppfyller kvalifikationskraven erhålla kompetensstöd. Utgångspunkten är att anställd som beviljas stöd ska ha möjlighet att vara ledig från sin anställning både vid studier och när fråga är om validering eller certifiering utan utbildningsinslag. En anställd som avser ansöka om kompetensstöd som innebär ledighet från arbetet ska underrätta arbetsgivaren om detta i så god tid som möjligt. Om behov föreligger ska arbetsgivaren och den anställde ha en dialog om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten, vilket ska ske skyndsamt. Rätten till ledighet framgår av lagstiftning eller andra avtal. Därutöver gäller enligt detta avtal följande.

Ledigheten får inte innebära en allvarig störning av arbetsgivarens verksamhet. Det är oundvikligt att en arbetstagares frånvaro från arbetet många gånger innebär olägenheter för arbetsgivaren. Detta får arbetsgivaren i princip tåla. Föreligger en allvarig störning för arbetsgivarens verksamhet och vill arbetsgivaren att ledigheten ska taga sin början senare än sex månader, eller två veckor vid utbildning som är högst en vecka, efter arbetstagarens framställning fordras inget samtycke till uppskov enligt 5 § 1 och 2 stycket lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning. I de fall arbetstagaren nekats ledighet med hänvisning till allvarig störning ska vid tvist om denna bestämmelse respektive branschkollektivavtals förhandlingsordning tillämpas.

Anmärkning

Exempel på allvarig störning för arbetsgivaren är att verksamheten inte kan fortgå på rimligt sätt eller att avsevärda arbetsbalanser uppkommer. Ett annat exempel är om arbetsgivaren trots god planering och framförhållning saknar möjlighet att ersätta den arbetstagare som vill vara ledig. Ytterligare exempel är om flera arbetstagare önskar vara lediga samtidigt på ett sätt som leder till allvarig störning. Som allvarig störning får

också räknas större kostnadsökningar som inte är kopplade till kostnader för att ersätta den lediga arbetstagaren.

Företag och lokal arbetstagarorganisation kan tillsammans ansöka om kompetensstöd för anställd. Om företag och lokal arbetstagarorganisation tillsammans ansöker ska TSL presumera att utbildningen kommer att stärka individens framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivares kompetensförsörjning.

Avsnitt. 3 Lokalt avtal

§ 9

Företag och lokal arbetstagarorganisation kan träffa avtal om att inte ta omställningsstöd enligt detta avtal i anspråk. Ett sådant avtal ska avse åtgärder i händelse av övertalighet vid företaget. För företag som träffat sådant avtal reduceras, efter beslut i styrelsen för TSL, avgiften med den procentsats som finansierar omställningsstödet.

§ 10

Om ett företag på grund av obestånd eller på annat sätt inte uppfyller en förpliktelse som avtalats i samband med ett lokalt avtal enligt § 9 ska TSL tillhandahålla eller finansiera omställningsstöd enligt detta avtal. Återkrav kan riktas mot företaget från TSL.

§ 11

Företag och lokal arbetstagarorganisation som har ingått avtal enligt § 9 kan träffa avtal om att företaget åter ska ansluta sig till TSL:s omställningsstöd. De anställda omfattas av omställningsstödet i detta avtal först efter ett år.

Avsnitt 4. Tolkning och tillämpning

§ 12

En särskild nämnd (Omställningsnämnden) ska svara för tolkningen och tillämpning av de bestämmelser och villkor som gäller omställningsstöd och kompetensstöd. Nämnden ska även vara rådgivande till TSL.

Nämnden består av två representanter utsedda av Svenskt Näringsliv och två representanter utsedda av LO. Beslut i nämnden ska vara enhälligt.

§ 13

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov enligt parternas gemensamma uppfattning inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske genom avtalsturlista.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de medarbetare som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ anställningsskyddslagen överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna, om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som här berörs tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

Avsnitt 5. Villkor för AGB

§ 14

För försäkring om avgångsbidrag (AGB) gäller dessa försäkringsvillkor samt de gemensamma försäkringsvillkoren och de bestämmelser i övrigt som fastställts i överenskommelser som träffats av Svenskt Näringsliv och LO.

Försäkringsgivare för AGB är AFA Livförsäkringsaktiebolag (org nr 502000–9659).

§ 15

Varje försäkrad är försäkringstagare. De skyldigheter som försäkringstagare har gentemot försäkringsgivare enligt lagen om försäkringsavtal, ska dock avse företaget, om det inte är fråga om uppgifter som den försäkrade har att lämna till AFA Livförsäkring.

§ 16

Vid försäkringsfall tillämpas de AGB-villkor som gäller vid uppsägningstillfället. Om medarbetaren slutar sin anställning enligt § 21 tillämpas de AGB-villkor som gäller vid den tidpunkt när det står klart att anställningen kommer att upphöra.

§ 17

Ett helt AGB betalas ut med x kr. Om medarbetaren före anställningens upphörande uppnått 50 år höjs helt AGB med ett belopp om y kr för levnadsår från och med 50 år till och med 60 år. AGB betalas ut i proportion till det ordinarie arbetstidsmåtts andel av ett heltidsarbete vid uppsägningstillfället.

Från en anställnings upphörande kan under en därefter löpande femårsperiod totalt endast ett helt AGB betalas ut.

Styrelsen i AFA Livförsäkring ska före ingången av ett nytt kalenderår fastställa AGB-beloppen i första stycket.

§ 18

Rätt till AGB föreligger om medarbetarens anställning upphört genom uppsägning på grund av arbetsbrist och den driftsmässiga förändringen i företaget medför varaktig personalreduktion.

Vidare krävs att medarbetaren vid anställningens upphörande fyllt 40 år och under de senaste fem åren varit anställd sammanlagt minst 50 månader vid ett eller flera företag som under respektive anställningstid var anslutet till AGB-försäkringen. Femårsperioden ska beräknas från tidpunkten för antingen anställningens upphörande eller när anställningen skulle ha upphört enligt reglerna i lagen om anställningsskydd (LAS). Med månad menas 30 dagar.

§ 19

För medarbetare hos företag som har tecknat AGB-försäkring får även anställningstid före försäkringsavtalets ikraftträdande beaktas.

§ 20

Medarbetaren har rätt till AGB längst t o m månaden före den då han fyller 65 år.

Rätt till AGB finns dock inte i fall där AGB-försäkringen tecknats inför förestående uppsägningar på grund av arbetsbrist.

§ 21

AGB kan även ges åt en medarbetare som slutat sin anställning utan att uppsägning gjorts, om det klart framgår att medarbetaren slutar på initiativ av företaget. Detta gäller under förutsättning att anställningen upphör på grund av arbetsbrist och att den driftsmässiga förändringen i företaget medför varaktig personalreduktion.

§ 22

Rätt till AGB finns inte om medarbetaren före anställningens upphörande beviljats rätt enligt SFB till hel sjukersättning. Om medarbetaren återgår i arbete genom anställning som motsvarar minst hälften av ett heltidsarbete i ett år inom fem år från anställningens upphörande betalas dock AGB ut i efterhand.

§ 23

Rätt till AGB finns inte om medarbetaren sagts upp från sin anställning vid ett företag men senast tre månader från anställningens upphörande erhållit återanställning eller annan anställning i annat företag inom samma koncern. Detsamma gäller om den försäkrade avböjt erbjudande om en sådan anställning av skäl som lett eller skulle ha lett till avstängning av ersättning enligt lagen om arbetslöshetsförsäkring.

Rätt till AGB finns inte om medarbetaren vid verksamhetsövergång haft rätt att låta anställningen övergå till det förvärvande företaget men avböjt detta och till följd av det blivit uppsagd hos det överlåtande företaget.

Trots ovanstående stycken kan AGB betalas ut om AGB-nämnden anser att särskilda skäl finns.

Om uppsagd medarbetare senast tre månader från anställningens upphörande påbörjat ny anställning i samma företag eller annat företag inom samma koncern men med ett lägre ordinarie arbetstidsmätt än den tidigare anställningen ska AGB betalas ut i proportion till skillnaden mellan arbetstidsmåten.

§ 24

Medarbetaren anmäler till AFA Livförsäkring om förhållanden som kan ge ersättning på av AFA Livförsäkring anvisat sätt. Anmälan ska ha kommit in till AFA Livförsäkring inom två år från anställningens upphörande för att rätt till ersättning ska finnas. Om medarbetaren återgår i arbete enligt § 22 ska anmälan ha kommit in till AFA Livförsäkring inom två år från det att den anställningstiden varat i ett år.

§ 25

Om tillgångarna i AGB-rörelsen skulle understiga summan av de försäkringstekniska avsättningarna och det lagstadgade minimikapitalkravet i Solvens II för AGB-rörelsen så upphör försäkringsskyddet att gälla för nytilkomna uppsägningar.

Vid krigsförhållande i Sverige upphör AGB-försäkringsskyddet också att gälla.

§ 26

På förfallna AGB betalas inte ränta.

Stadgar för Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden TSL Bilaga 4

Stiftelsens namn är Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden TSL.

Stiftelsen bildades ursprungligen genom överenskommelse 1983-08-17 mellan Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF), numera Svenskt Näringsliv, och Landsorganisationen i Sverige (LO).

Till grund för stiftelsens verksamhet ligger Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd kapitel 2 om omställning samt Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare mellan Svenskt Näringsliv och LO.

§ 2 Ändamål

Stiftelsens ändamål är att främja åtgärder till förmån för arbetstagare som blivit eller löper risk att bli arbetslösa eller att lämna understöd vid utbildning.

Stiftelsen ska även ge företag och facklig organisation vägledning och rådgivning i samband med organisationsförändringar.

Stiftelsen ändamål är också att lämna bidrag till undervisning och utbildning i syfte att allmänt främja yrkesutbildning. Detta ändamål ska fullgöras genom stöd och bidrag till det partsgemensamma projektet WorldSkills Sweden och Yrkeslandslagets deltagande i internationella tävlingar. Stiftelsen ska i anslutning till detta sprida information om yrkesutbildning samt lämna bidrag för aktiviteter som stödjer utveckling av yrkesutbildning.

Svenskt Näringsliv och LO kan i kollektivavtal ge riktlinjer för stiftelsens verksamhet inom ändamålsbestämmelsen.

Efter beslut i styrelsen kan stiftelsen bedriva verksamhet i annan organisationsform, exempelvis aktiebolag.

§ 3 Styrelse

Stiftelsens angelägenheter handhas av en styrelse. Styrelsen skall ha 12 ledamöter varav Svenskt Näringsliv och LO vardera utser sex ledamöter. Ledamöterna väljs för en tid av ett kalenderår. Svenskt Näringsliv utser ordförande och LO vice ordförande.

Vad gäller ledamöter utsedda av Svenskt Näringsliv ska fyra ledamöter vara representanter för medlemsorganisation inom Svenskt Näringsliv.

Vad gäller ledamöter utsedda av LO ska fyra ledamöter vara representanter för medlemsförbund inom LO, varav minst två ska vara representanter för förbund som har antagit Huvudavtalet på samtliga kollektivavtalsområden.

För beslutsförhet i styrelsen krävs att lika många av Svenskt Näringsliv respektive LO utsedda ledamöter deltar i beslutet. Om inte lika många ledamöter utsedda av Svenskt Näringsliv respektive LO är frånvarande vid ett styrelsemöte ska en kvittning äga rum. En eller flera av de närvarande ledamöterna utsedda av den organisation som har flest närvarande ledamöter äger då inte delta i beslutet.

För beslut i styrelsen krävs att minst åtta ledamöter förenar sig om beslutet. För varje individuell kvittning vid frånvaro sänks kravet på majoritet med en ledamot.

Styrelsens säte är i Stockholm.

§ 4 Protokoll och firma

Vid styrelsens sammanträde skall föras protokoll, som skall justeras av ordföranden jämte den eller de ytterligare personer som därtill utses.

Stiftelsens firma tecknas förutom av styrelsen av den eller dem som styrelsen därtill utser.

§ 5 Räkenskapsår

Stiftelsens räkenskapsår utgöres av kalenderår.

§ 6 Revision

Styrelsens förvaltning, stiftelsens räkenskaper och verkställande direktörens förvaltning granskas av en auktoriserad revisor. För denne skall en suppleant utses, som också skall vara auktoriserad revisor.

Revisorerna utses gemensamt av Svenskt Näringsliv och LO.

§ 7 Ansvarsfrihet

Styrelsens och revisorernas berättelser skall senast den 1 maj varje år överlämnas till Svenskt Näringsliv och LO, som har att besluta om ansvarsfrihet.

§ 8 Likvidation

Därest kollektivavtal om avgift till stiftelsen skulle komma att upphöra kan stiftelsen efter gemensamt beslut av Svenskt Näringsliv och LO upplösas. Därvid skall eventuellt överskott användas för ändamål, om vilket stiftelsens styrelse efter samråd med Svenskt Näringsliv och LO beslutar.

§ 9 Tillsyn

Stiftelsen undantages från tillsyn enligt 1929 års lag om tillsyn över stiftelser.

§ 10 Stadgeändring

Ändring av dessa stadgar beslutas genom överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv och LO. Dessa stadgar har antagits av Svenskt Näringsliv, LO och Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden TSL, den x/x

För
Svenskt Näringsliv

För
LO

.....

.....

För
Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden TSL

.....