

# FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

**Ärende:** Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd

**Parter:** Svenskt Näringsliv  
Landsorganisationen i Sverige (LO)

## För Svenskt

**Näringsliv:** Jacob Wallenberg, Mattias Dahl, John Wahlstedt, Beata Hammarskiöld, Pär Andersson och Bengt Johansson

**För LO:** Susanna Gideonsson, Torbjörn Johansson, Tommy Andersson, Renée Andersson, Thomas Carlén och Dan Holke

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 vilka den 10 november 2021 resulterade i tre överenskommelser, nämligen utkast till Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, Principöverenskommelse om Parternas gemensamma krav på staten, och utkast till Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare.

Parterna förklarade sig beredda att anta Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd om staten verkställde de krav Parterna gemensamt ställt i Principöverenskommelsen.

Parterna är nu överens om att staten har verkställt de krav som Parterna gemensamt ställt i Principöverenskommelsen och är således beredda att anta Huvudavtalet.

## § 2

Parterna antar Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd enligt bilaga 1. Parterna antar likaså Kollektivavtal om Huvudavtalsnämnd enligt bilaga 2 samt Kollektivavtal om omställningsförsäkring enligt bilaga 3.

## § 3

Svenskt Näringsliv och LO är överens om att Huvudavtalet Kap. 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 således TSL att tillhandahålla stöd utifrån två olika villkor och Afa Liv tjänstepensionsaktiebolag 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 hantteras som ett riskkollektiv. Fondering och inbetalda medel till TSL ska således i ett normalfälle 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 kompetensstödet 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 Kap. 2 (normalt 0,19 procent på lönesumman) finansiera övriga tjänster och förmåner i Huvudavtalet (Exempelvis kompletterande studiestöd, kortvarigt studiestöd, köpt utbildning och köpt validering).*

*Utifrån dessa avgiftsnivåer eller de nivåer som styrelsen beslutar om ska styrelsen utifrån det konstaterade krisläget och innehållet i Huvudavtalet Kap. 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 Huvudavtalet Kap. 2 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 Huvudavtalet Kap. 2 om omställning och Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare inte innebär ändring av nuvarande praxis.

#### § 4

Företagare och vissa anhöriga till företagare i kollektivavtalsbundet företag omfattas inte av Huvudavtalets Kap. 2 om omställning och Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare. Parterna är överens om att dessa individer ska få rätt till vägledning och yttrande från TSL i samband med individens ansökan om omställningsstudiestöd till CSN, om yttrandet har betydelse för prövning av ett sådant ärende. Parterna rekommenderar TSL:s styrelse att besluta om de närmare villkoren för sådan vägledning och yttrande.

#### § 5

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.

#### § 6

Vad gäller antagande av Huvudavtalet på förbunds nivå ska följande gälla.

Parterna är överens om att avseende antagande av Huvudavtalet på förbunds nivå mellan förbundsparter som är medlemmar hos Parterna så måste förbundspart som antar Huvudavtalet gentemot en

förbundspart anta detsamma gentemot alla förbundsparter som är kollektivavtalsmotparter som är medlemmar hos Part och som vill anta Huvudavtalet. Förbundspart kan således inte anta Huvudavtalet gentemot vissa förbundsmotparter som är medlemmar hos Part men vägra andra förbundsmotparter som är medlemmar hos Part och som vill anta Huvudavtalet att anta detsamma.


Antagande på förbunds nivå sker genom kollektivavtalshandling som anger vilka parterna är och att Huvudavtalet antas dem emellan. Sådan antagandehandling ska av förbundsparterna tillställas Parterna. Även antagandehandling avseende Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare ska tillställas Parterna.

Avseende möjligheten för arbetstagarorganisation som inte är medlem hos Part att anta Huvudavtalet gentemot förbundspart i Svenskt Näringsliv gäller enligt Kap. 1 § 2 andra stycket att samtliga Parter i Huvudavtalet måste godkänna sådant antagande, dvs Svenskt Näringsliv och LO. Det är dock lämpligt att alla tre Parter håller varandra informerade om sådan utveckling före det att godkännande ges.

Vid protokollet



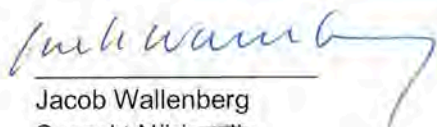
Bengt Johansson



Dan Holke

Justeras:

Saltsjöbaden den 22 juni 2022



Jacob Wallenberg  
Svenskt Näringsliv



Susanna Gideonsson  
LO



Mattias Dahl  
Svenskt Näringsliv



Torbjörn Johansson  
LO



## Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd

### 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 antaga det.
- Arbetstagarorganisation 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.
- Förbundspart som vill anta Huvudavtalet på förbunds nivå kan göra detta med verkan från den 1 oktober 2022. Antagande på förbunds nivå efter denna tidpunkt kan endast göras med verkan från den 1 januari vart kalenderår, om inte Parterna överenskommer om annat.
- § 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. Av detta följer att det är Parterna som har att yttra sig över Huvudavtalets rätta uttolkning för det fall en tvist skulle uppkomma.

#### ÖVERGÅNGSBESTÄMMELSER

- § 6 Bestämmelserna ska tillämpas från och med den 1 oktober 2022.
- Bestämmelserna om omställningsstöd och AGB i Kap. 2 ska tillämpas om anställningen upphört på grund av arbetsbrist, sjukdom eller tidsbegränsad anställning den 1 oktober 2022 eller senare.
- Bestämmelserna om kompetensstöd i Kap. 2 ska tillämpas om ansökan om kompetensstöd inkommit till TSL den 1 oktober 2022 eller senare.
- En individ vars anställning upphört på grund av arbetsbrist, sjukdom eller tidsbegränsad anställning före den 1 oktober 2022 har rätt till vägledning och yttrande i samband med

individens ansökan om omställningsstudiestöd till CSN, om yttrandet har betydelse för prövning av ett sådant ärende.

En individ vars anställning upphört på grund av arbetsbrist före den 1 oktober 2022 har rätt till omställningsstöd och AGB enligt villkoren i Avtal om en avgiftsbestämd omställningsförsäkring 2004-02-24 och de överenskommelser som är kopplade till detta avtal även efter den 30 september 2022.

Bestämmelserna i Kap. 3 och Kap. 2 § 14 ska tillämpas om en arbetsgivare den 1 oktober 2022 eller senare har sagt upp eller avskedat en arbetstagare om inte arbetsgivaren före den 1 oktober 2022 har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist gäller bestämmelserna om en arbetsgivare den 1 oktober 2022 eller senare har begärt förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet i den frågan.

Vid beräkning av den tid under vilken arbetstagare har varit placerad hos kundföretag enligt Kap. 3 § 10 bortses från tid före den 1 oktober 2022.

## 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 2027-12-31. Därefter löper Huvudavtalet tillsvidare med en uppsägningstid om tolv månader. Huvudavtalet kan endast sägas upp med verkan från den 1 januari ett visst år (kalenderårsvis).

Vad som stadgas i första stycket gäller även för förbundspart som antagit Huvudavtalet på förbundsnivån.

- § 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.

### **HUVUDAVTALS NÄMND**

- § 14 Parterna är överens om att det endast är Parterna som kan ange Huvudavtalets rätta uttolkning. I syfte att säkerställa att det finns möjlighet för Parterna att i tvister om avtalets innebörd avge gemensamma uppfattningar ska en för Svenskt Näringsliv, LO och PTK gemensam Huvudavtalsnämnd inrättas. Nämnden har till uppdrag att avge yttranden rörande den rätta uttolkningen avseende Kap. 3 i detta avtal.

Nämnden ska i domstolstvister där Part eller Parter förelagts eller beretts tillfälle att i enlighet med Lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister 5 kapitlet 1 § andra stycket yttra sig över innebörden av bestämmelse i Kap. 3 i detta Huvudavtal skyndsamt sammanträda och söka finna ett yttrande som alla tre Parter kan ställa sig bakom. Om sådan enighet kan uppnås så ska Huvudavtalsnämnden avge yttrande för de tre Parternas räkning. Om enighet inte kan uppnås ska Huvudavtalsnämnden inte avge yttrande utan är var Part fri att yttra sig över sin uppfattning i den aktuella frågan.

Vad som i andra stycket stadgas ska äga motsvarande tillämpning om Part eller förbundspart som antagit Huvudavtalet på förbunds nivå begär ett yttrande i viss fråga rörande Kap. 3 i detta Huvudavtal.



De närmare formerna för Huvudavtalsnämndens utförande av de arbetsuppgifter som framgår av 1–3 stycket i denna bestämmelse regleras i separat kollektivavtal mellan Parterna.

## KAP. 2 OMSTÄLLNING

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

Afa Liv tjänstepensionsaktiebolag (Afa Livförsäkring) 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 Huvudavtalets Kap 2 om omställning är ett avgiftsbestämt system ska Afa Livförsäkring och TSL särskilt följa upp kostnadsutvecklingen för AGB respektive omställningsstöd och kompetensstöd samt kompletterande arbetslöshetsersättning.

### Avsnitt 1. Avgifter

§ 1 Huvudavtalets Kap. 2 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 arbetsgivarorganisation 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 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, totalförsvarsplikt, sjukskrivning och tid med omställningsstudiestöd är överhoppningsbar tid mellan anställningar.

Vid verksamhetsövergång enligt § 6b i anställningsskyddslagen får anställningstiden hos den överlåtande arbetsgivaren, oavsett driftsform, beaktas vid beräkning av kvalifikationstid. Vad gäller kvalifikation till stöd utöver rådgivning, vägledning och förstärkt stöd för sjuka ska arbete som kvalificerar för stöd ha utförts i ett eller flera företag som under anställningstiden varit anslutet till TRR eller TSL.

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) inom en ramtid om 14 år, beräknat tidigast från och med det år den anställde fyllde 19 år. Arbete ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden. Tid med föräldrapenning, graviditetspenning, närståendepenning, rehabiliteringspenning, sjukpenning och smittbärandepenning enligt socialförsäkringsbalken samt dagersättning och dagpenning till totalförsvarspliktiga får jämföras med förvärvsarbete under sammanlagt maximalt 24 månader.

Företagsspecifik utbildning och kompetensutveckling i det företag som den anställde 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 anställde 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

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 en veckas heltidsstudier, som vid deltidstudier kan spridas ut under maximalt fem veckor, och maximalt 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.

### **Anmärkning**

Det kompletterande studiestödet beräknas i samma omfattning och förbrukas i samma takt som den anställde samtidigt nyttjar omställningsstudiestödet.

Återkvalificering ska kunna ske efter 15 år från det att den anställde förbrukat sina första 22 veckor och då kvalificerar sig den anställde för ytterligare 22 veckor.

Kompletterande studiestöd kan beviljas med 80 procent av den anställdes minskade arbetsinkomst upp till ett tak på 5,5 inkomstbasbelopp per år eller med 65 procent av den anställdes minskade arbetsinkomst upp till ett tak på 12 inkomstbasbelopp per år när det är mer förmånligt för den anställde.

### **Anmärkning**

Ersättningen i kronor blir den samma efter 5,5 inkomstbasbelopp upp till den nivå där ersättningen i kronor motsvarar 65 procent av den minskade arbetsinkomsten. Efter denna nivå får den anställde 65 procent av den minskade arbetsinkomsten upp till taket på 12 inkomstbasbelopp.

Det kompletterande studiestödet ska beräknas inklusive av CSN beviljad bidragsdel i omställningsstudiestödet. Beräkningen görs genom att det kompletterande studiestödet nedsätts med omställningsstudiestödets bidragsdel beslutad av CSN som förutsätts vara 80 procent av den minskade arbetsinkomsten upp till ett tak på 4,5 inkomstbasbelopp per år.

Taknivåerna förändras proportionellt mot i vilken studietakt omställningsstudiestödet och det kompletterande studiestödet används.

## **§ 9**

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

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

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

TSL ska i samband med den anställdes ansökan om omställningsstudiestöd till CSN och på den anställdes begäran avge ett yttrande av vilket det ska framgå om utbildningen stärker den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden, med beaktande av arbetsmarknadens behov.

## **§ 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 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 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 § första och andra 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 bestämelse 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 anställde ska ha blivit uppsagd på grund av personliga skäl eller arbetsbrist och i rätt tid underrättat arbetsgivaren om ogiltigförklaring. Frågan om uppsägningens giltighet ska vara föremål för rättegång eller förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande eller kollektivavtal. 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 anställde 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 anställde 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 arbetslöshetsförsäkringen (6 dagar idag) och som längst under 300 ersättningsdagar.

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

#### Avsnitt 5. Tolkning och tillämpning

§ 15 En särskild nämnd (Omställningsnämnden) ska svara för tolkningen och tillämpning av de bestämmelser och villkor i Huvudavtalet Kap. 2 om omställning, förutom Avsnitt 6 om villkor för AGB. Nämnden ska även vara rådgivande till TSL.

Om Parterna inte kommit överens om annat består nämnden 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 Liv tjänstepensionsaktiebolag (org. nr 502000–9659) (Afa Livförsäkring).

§ 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 Livförsäkring.

§ 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 arbetstidsmåtets andel av heltidsarbete.

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.

- § 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 överlåtande 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 överlåtande 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 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 den anställda återgår i arbete enligt § 24 ska anmälan ha kommit in till Afa Livförsäkring 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 IORP II för AGB-rörelsen så upphör försäkringsskyddet att gälla för nytilkomna 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 arbetstagare i så hög grad som möjligt ska gå att förutse vad som krävs för att sakliga skäl för uppsägning från arbetsgivaren ska föreligga. Oklara regler som är tvistedrivande är till nackdel för både arbetstagare och arbetsgivare.

Parternas uppfattning är således att frågan om sakliga skäl föreligger måste avgöras med utgångspunkt från om det föreligger ett tillräckligt allvarligt brott mot förpliktelser enligt anställningsavtalet eller ej. Det avgörande för frågan om sakliga skäl föreligger är alltså om den anställda på ett allvarligt sätt brutit mot anställningsavtalet, samt om den anställda insett eller bort inse detta. Vid denna helhetsbedömning ska vägas in hur arbetsgivaren agerat i det enskilda fallet och i arbetsmiljöhänseende. Även bakgrunden och orsaken till de omständigheter som läggs arbetstagaren till last ska beaktas i bedömningen. I fråga om vad som ska anses utgöra ett brott mot anställningsavtalet enligt denna helhetsbedömning avses ingen förändring med det nya regelverket, utan det ska tillämpas utifrån hittillsvarande praxis.

Vägningar mot den anställdes personliga intresse av att behålla anställningen, eller prognoser om huruvida den anställda i framtiden kan tänkas komma att återfalla i brott mot skyldigheter i anställningen eller ej är inte till gagn för en förutsebar rättstillämpning och ska således inte göras.

Inom ramen för denna bedömning kvarstår det principiella krav som tidigare uppställts rörande saklig grund och som utvecklats i praxis avseende mindre ingripande åtgärder, såsom stödjande åtgärder, tillrättavisningar, varning om att anställningen är i fara samt omplacering, med de preciseringar som återfinns i §§ 3–5 nedan.

Avseende mindre ingripande åtgärder i form av arbetsgivarens omplaceringskyldighet ska dock gälla att en arbetsgivare såsom utgångspunkt har uppfyllt sin omplaceringskyldighet 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 förpliktelse 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 förpliktelse 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 sen 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 anställde har lång anmärkningsfri anställningstid. När det gäller en brottslig handling begången på arbetsplatsen eller på annat vis i samband med utförande av arbete eller kopplat till tjänsten ska denna kunna uppfylla kravet på sakliga skäl, även om den är av engångskaraktär. Det är frågan om ett brott mot anställningsavtalet förekommit eller ej som är avgörande för om sakliga skäl föreligger eller ej.

Det ankommer på samma sätt som idag på arbetsgivaren att styrka att arbetstagaren agerat på ett sätt som i sig utgör en brottslig gärning.

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 arbetstagaren om beslutet inom en vecka från det att arbetstagaren begärt att få kvarstå i tjänst. Arbetsgivarens beslut gäller till dess ej annat meddelats arbetstagaren.

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 arbetstagare 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 Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. 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 arbetstagare 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.



## Kollektivavtal rörande Huvudavtalsnämnd

### § 1

Detta kollektivavtal avser den Huvudavtalsnämnd som enligt Kap. 1 § 14 i Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd som träffats mellan Svenskt Näringsliv och LO respektive mellan Svenskt Näringsliv och PTK inrättas för att i vissa situationer avge yttranden rörande tolkningen av bestämmelser i Huvudavtalets Kap. 3.

Huvudavtalsnämndens mandat och uppdrag framgår av nu nämnd bestämmelse.

Detta kollektivavtal reglerar närmare hur nämndens arbete ska bedrivas.

### § 2

Nämnden sammankallas när Part begär sammanträde. Part ska till sådan begäran foga ett underlag som gör tillräckligt klart vad saken avser för att övriga Parter ska kunna ta ställning i saken vid sammanträdet. Avser saken ett föreläggande från domstol eller motsvarande så ska föreläggandet fogas till begäran och utgör tillräckligt underlag.

#### **Anmärkning 1**

Part kan begära sammanträde när Part själv vill ha en fråga prövad, när förbundspart hos Part begärt prövning eller när Part av domstol eller nämnd förelagts eller beretts tillfälle att yttra sig över tolkning av bestämmelse i Huvudavtalets Kap. 3.

Nämnden består av en ledamot från varje Part. Ledamoten kan sätta annan person i sitt ställe när sammanträde påkallas. Part har dock också rätt att adjungera ytterligare en person till nämnden som har rätt att delta i sammanträde. Parterna kan också överenskomma om att adjungera ytterligare personer.

#### **Anmärkning 2**

Parterna ska ständigt hålla varandra informerade om vem som är ledamot från Parten. Sådan ledamot ska ha expertkompetens och mandat att företräda Parten.

Parterna ska också ständigt hålla varandra informerade om vilka personer hos respektive Part som tar emot begäran om sammanträde.

Arbetet ska bedrivas synnerligen skyndsamt.

Sammanträde ska hållas senast inom fem arbetsdagar från det att Part begärt sammanträde om inte Parterna överenskommer om annat. Parterna kan också överenskomma om ytterligare sammanträden om det anses befogat.

Sammanträde kan hållas fysiskt, per telefon eller videolänk eller motsvarande.

Det förs inga protokoll vid sammanträde.



### § 3

Som framgår av Huvudavtalet ska Nämnden endast yttra sig om den är enig. När Nämnden inte är enig avges inget yttrande av Nämnden. Parter är i den situationen fri att avge egna yttranden.

När nämnden är enig och vill avge ett yttrande så ska den avge ett yttrande för Parternas räkning.

#### **Anmärkning 1**

Detta innebär att samtliga tre Parter yttrar sig gemensamt avseende Huvudavtalets uttolkning, trots att det formellt rör sig om två separata Huvudavtal mellan å ena sidan Svenskt Näringsliv och LO och å andra sidan Svenskt Näringsliv och PTK, och att domstolsförelägganden sannolikt endast kommer att riktas mot två av Parterna. Nämnden bör ta fram en förklarande text om detta som kan läggas in i yttranden, till upplysning av berörd domstol.

#### **Anmärkning 2**

Skulle avtalet komma att upphöra mellan Svenskt Näringsliv och endera motpart men inte i förhållande till den andra motparten ska vad i denna bestämmelse sagts tillämpas mellan Svenskt Näringsliv och den kvarvarande motparten.

### § 4

Detta avtal kan sägas upp med tre månaders uppsägningstid.

## Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare

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

Afa Liv tjänstepensionsaktiebolag (Afa Livförsäkring) 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 Kollektivavtalet om omställningsförsäkring för arbetare är ett avgiftsbestämt system ska Afa Livförsäkring och TSL särskilt följa upp kostnadsutvecklingen för AGB respektive omställningsstöd och kompetensstöd.

Bestämmelserna om omställningsstöd och AGB i Kollektivavtal om omställning för arbetare ska tillämpas om anställningen upphört på grund av arbetsbrist, sjukdom eller tidsbegränsad anställning den 1 oktober 2022 eller senare.

Bestämmelserna om kompetensstöd ska tillämpas om ansökan om kompetensstöd inkommit till TSL den 1 oktober 2022 eller senare.

En individ vars anställning upphört på grund av arbetsbrist, sjukdom eller tidsbegränsad anställning före den 1 oktober 2022 har rätt till vägledning och yttrande i samband med individens ansökan om omställningsstudiestöd till CSN, om yttrandet har betydelse för prövning av ett sådant ärende.

En individ vars anställning upphört på grund av arbetsbrist före den 1 oktober 2022 har rätt till omställningsstöd och AGB enligt villkoren i Avtal om en avgiftsbestämd omställningsförsäkring 2004-02-24 och de överenskommelser som är kopplade till detta avtal även efter den 30 september 2022.

### 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 arbetsgivarorganisation 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 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 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, 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, totalförsvarsplikt, sjukskrivning och tid med omställningsstudiestöd är överhoppningsbar tid mellan anställningar. Vid verksamhetsövergång enligt § 6b i anställningsskyddslagen får anställningstiden hos den överlåtande arbetsgivaren, oavsett driftsform, beaktas vid beräkning av kvalifikationstid. Vad gäller kvalifikation till stöd utöver rådgivning, vägledning och förstärkt stöd för sjuka ska arbete som kvalificerar för stöd ha utförts i ett eller flera företag som under anställningstiden varit anslutet till TRR eller 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 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 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 TSL ska i samband med den anställdes ansökan om omställningsstudiestöd till CSN och på den anställdes begäran avge ett yttrande av vilket det ska framgå om utbildningen stärker den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden, med beaktande av arbetsmarknadens behov.

§ 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 anställningens upphörande 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 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 § första och andra 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 bestämelse 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 arbetsgivarens 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 i Kollektivavtalet om omställning för arbetare, förutom Avsnitt 5 om villkor för AGB. Nämnden ska även vara rådgivande till TSL.

Om Parterna inte kommit överens om annat består nämnden 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 anställda 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 avtalssparten 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 Liv tjänstepensionsaktiebolag (org nr 502000–9659) (Afa Livförsäkring).

§ 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 den anställda 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 den anställda 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 den anställdes anställning upphört genom uppsägning på grund av arbetsbrist och den driftsmässiga förändringen i företaget medför varaktig personalreduktion.

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

§ 20 Den anställda 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 anställd som slutat sin anställning utan att uppsägning gjorts, om det klart framgår att den anställda 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 den anställda före anställningens upphörande beviljats rätt enligt 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.

§ 23 Rätt till AGB finns inte om den anställda 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 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 överlåtande företaget.

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

Om uppsagd anställd 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 Den anställda 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 den anställda 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 IORP 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.