FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende: Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd

Parter: Svenskt Näringsliv
Förhandlings- och samverkansrådet PTK (PTK)

Närvarande:
För Svenskt Näringsliv: Mattias Dahl, Stefan Koskinen, John Wahlstedt, Beata Hammarskiöld, Jonas Stenmo, Pär Andersson och Julia Berglund

För PTK: Martin Wästfelt, Camilla Frankelius, Malin Wulkan, Patrik Pedersen och Jesper Lundholm

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 har därmed lämnat förhandlingarna.

PTK och Svenskt Näringsliv har upptagit överläggningar för att anpassa överenskommelserna till den uppkomna situationen att LO inte kommer att vara Part i Huvudavtalet eller Principöverenskommelsen.

Förhandlingarna har lett fram till bifogade två överenskommelser, utkast till Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd (bilaga 1) och Principöverenskommelse om Parternas gemensamma krav på staten (bilaga 2).

§ 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 förbundsnivå som inte är medlemmar i PTK uttryckt intresse av att kunna anta Huvudavtalet. Parterna har därför skapat en mekanism för att Huvudavtalet ska kunna antas på förbundsnivå 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 förbundsnivå skulle anta Huvudavtalet på förbundsnivå 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 förklarat sig beredd att anta huvudavtalet i sin helhet.

Avseende förbundsparter inom LO är Parterna överens om att sådant förbund kan anta Huvudavtalet endast under förutsättning av att sådant förbund i förhållande till motparter på arbetsgivarsidan som omfattas av Huvudavtalet vid antagandet tecknat kollektivavtal på förbundsnivå med följande innebörd.

> I situationer som omfattas av lagen (2012:854) om uthyrning ska 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 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 tre för arbetstagaren aktuella månadslöner. Har sådan ersättning lämnats till arbetstagaren kan arbetet hos kundföretaget fortsätta utan att nya erbjudanden lämnas till arbetstagaren.

Parterna är överens om att förbundspart inom LO som gentemot förbundspart på arbetsgivarsidan inte är bunden av kollektivavtal av sådan innebörd inte kan omfattas av Huvudavtalet.

§ 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 konjunkturnedgångar.

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 kostnadsreducering för arbetsgivarna
- Arbetet planeras inledas i april 2021.

§ 4

Parterna kommer att tillsätta en arbetsgrupp för att utreda möjligheterna och lämpligheten av att tillskapa en gemensam partsnämnd för att pröva de rättsfrågor som kan uppkomma i tvister som berörs av Huvudavtalets reglering i Kap.3. Arbetsgruppen ska avge förslag under 2021.

§ 5

Svenskt Näringsliv och PTK är överens om Kollektivavtal om omställning för tjänstemän som ersätter Överenskommelse om Omställningsavtal 1997-12-18 mellan Svenskt Näringsliv (SAF) och PTK samt de överenskommelser som är kopplade till detta avtal.

Svenskt Näringsliv och PTK är överens om att stadgarna för Kollektivavtalsstiftelsen TRR Trygghetsrådet (TRR) ska ha lydelse enligt bilaga 3. Med hänvisning till stiftelselagen 11 kap 4 § hemställer parterna hos styrelsen för TRR om godkännande av stadgeändringarna.

Svenskt Näringsliv och PTK är överens om att Kollektivavtal om omställning för tjänstemän och Kap. 1 § 6 i Huvudavtalet inte påverkar befintliga förbundsvisa avtal om utbildning och kompetens eller möjligheten att på förbundsnivå träffa överenskommelser så länge de inte strider mot kollektivavtalets villkor.

Svenskt Näringsliv och PTK är överens om att två år efter Huvudavtalets ikraftträdande ska Parterna tillsätta en arbetsgrupp som ska utreda förutsättningarna för och det långsiktiga behovet av en fondering i Kollektivavtalsstiftelsen TRR Trygghetsrådet (TRR) (fonderingspolicy) och därtill kopplad avgiftsmodell.

Svenskt Näringsliv och PTK är överens om att tillsammans utreda namnbyte på TRR. Utredningen ska vara klar senast 31 december 2021.

Svenskt Näringsliv och PTK är överens om att Kollektivavtal om omställning för tjänstemän 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 PTKs och Svenskt Näringslivs respektive beslutande organ.

Vid protokollet

John Wahlstedt

Camilla Frankelius

Justeras:

Stockholm den 4 december 2020

Mattias Dahl
Svenskt Näringsliv

Martin Wästfelt
PTK

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 förbundsnivån som inte är medlem i PTK kan, efter godkännande av Parterna, anta Huvudavtalet på förbundsnivå 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 förbundsnivå, att gälla mellan förbundsparter som antagit detsamma.

Anmärkning

Huvudavtalet kan av PTK sägas upp i förhållande till Svenskt Näringsliv och av Svenskt Näringsliv i förhållande till PTK. En sådan uppsägning påverkar antaganden som skett på förbundsnivå 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 PTK så kommer ett sådant antagande på förbundsnivå 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 förbundsnivå eller avser regleringen i Kap. 3 krävs dock antagande på förbundsnivån.

KAP. 2 OMSTÄLLNING

Avsnitt 1. Avgifter

§ 1

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

Normalavgiften till TRR är 0,55 procent på lönesumman för tjänstemän.

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

Omställningsstödet består exempelvis av rådgivning, vägledning, förstärkt stöd för sjuka, köpt utbildning, köpt validering, TRR studieersättning 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.

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

§ 3
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 Omställningsavtalsnämnden. Provanställning likställs i detta avseende med tidsbegränsad anställning.

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

§ 4
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.

Ett kortvarigt studiestöd och ett kompletterande studiestöd enligt §§ 6–8 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 jämställs 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 TRR.

§ 5
En anställd som sagts upp på grund av sjukdom och som har accepterat uppsägningen och med rättslig verkan förklarat att frågor om ogiltighet eller skadestånd på grund av uppsägningen inte kommer att drivas i domstol, har rätt till omställningsstöd. Om en arbetsgivare och en anställd kommit överens om att anställningen ska upphöra och grunden för det är sjukdom ska motsvarande principer tillämpas som vid överenskommelser om upphörande på grund av arbetsbrist. Förklaringen att den anställde med rättslig verkan har accepterat uppsägningen och avstått från att angripa den ska lämnas före det att den anställde eller den fackliga organisation den anställde tillhör väckt talan om skadestånd eller ogiltighet i saken.

En anställd som med rättslig verkan förklarat att fråga om att en tidsbegränsad anställning ska förklaras gälla tillsvidare, eller skadeståndskrav med anledning av tvist om att den tidsbegränsade anställningen upphört, inte kommer att drivas i domstol har rätt till omställningsstöd. Förklaringen ska lämnas före det att den anställde eller den fackliga organisation den anställde tillhör väckt talan i domstol i saken.

§ 6
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.

§ 7
Kompletterande studiestöd kan beviljas enligt följande.

- Minst fem studiedagar (en veckas heltidsstudier), som vid deltidsstudier 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 deltidsstudier 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 den anställde förbrukat sina första 110 studiedagar och då kvalificerar sig den anställde 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.

§ 8

Det är TRR som prövar och avgör om kortvarigt studiestöd eller 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 TRR köper i det reguljära utbildningssystemet eller av privat utbildningsleverantör.

För att kunna beviljas det kompletterande studiestödet ska den anställde ha beviljats offentligt vuxenstudiestöd från CSN.

CSN ska innan beslut om det offentliga vuxenstudiestödet fattas begära in från TRR 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.

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

§ 9
TRR har möjlighet att besluta om TRR studieersättning vid längre studier, minst motsvarande en termin och upp till fyra terminer. TRR studieersättning utgör en del av omställningsstödet och följer i tillämpliga delar motsvarande regler.

Beslut om TRR studieersättning kan fattas beträffande anställd som är berättigad till omställningsstöd och som fyllt 40 år vid tidpunkten för studiestart. Anställd som uppfyller kvalifikationskraven för kompletterande studiestöd ska ha förbrukat det stödet för att TRR studieersättning ska kunna betalas ut. Kompletterande studiestöd och TRR studieersättning kan erhållas sammanhängande i högst 24 kalendermånader i taget.

TRR ska pröva dels den anställdes behov av utbildning, dels om utbildningen är sådan att den kommer att öka den anställdes anställningsbarhet. Det är TRR:s bedömning som avgör om TRR studieersättning ska beviljas eller inte.

TRR studieersättning ska följa CSN:s modell för ordinarie studiemedel med perioder som motsvarar termin och belopp per studievecka. TRR studieersättning beräknas som om berörd anställd sökt och beviljats studiemedel från CSN (oavsett om den anställde tar ut eller har rätt till studiemedel). Med studiemedel från CSN avses här bidragsdel och grundlån, inte omfattande s.k. tilläggslån. TRR studieersättning ska tillsammans med studiemedel upp till fribeloppsgränsen ge ekonomisk utfyllnad upp till 70 procent av tidigare lön under termin 1 och 2, därefter upp till 50 procent under termin 3 och 4.

För anställd som är äldre än 57 år saknas, enligt nu gällande regler, rätt till studiemedel från CSN. För sådan anställd ska TRR studieersättning bestämmas som om den anställde varit berättigad till studiemedel från CSN.

TRR studieersättning påverkar inte den rätt till AGE som gäller vid arbetslöshet. TRR studieersättning får inte beräknas på högre lön än AGE vid arbetslöshet (1,4 x IBB/månad).

§ 10
Omställningsstöd kan beviljas längst till och med månaden före den då den anställde fyller 65 år.

§ 11

Det ankommer på såväl företag som anställda att sända in ansökan till TRR för omställningsstöd i samband med att anställning upphör. Anställd vars tidsbegränsade anställning löper ut kan sända in enskild ansökan om omställningsstöd. Ansökan måste ha kommit in till TRR inom två år från avgångstidpunkten 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 § 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 TRR presumera att utbildningen kommer att stärka individens framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivares kompetensförsörjning.

Avsnitt 3. Lokala avtal

§ 12
Företag kan träffa lokal överenskommelse om att inte ta TRR:s omställningsstöd i anspråk med undantag för TRR studieersättning, kortvarigt studiestöd och kompletterande studiestöd. En sådan överenskommelse ska avse åtgärder i händelse av övertalighet vid företaget.

Överenskommelsen ska träffas med berörd fackklubb i företaget. Det förutsättes att parterna underrättar sig om innehållet i det omställningsstöd som TRR tillhandahåller.

För företag som träffat sådan överenskommelse reduceras, efter beslut i styrelsen för TRR, avgiften med den procentsats som finansierar omställningsstödet med undantag för TRR studieersättning, kortvarigt studiestöd och kompletterande studiestöd.

En kopia av överenskommelsen måste inges för registrering hos TRR.

För företag som träffar lokal överenskommelse att inte omfattas av TRR:s tjänster beträffande omställningsstöd reduceras avgiften med en procentsats som TRR:s styrelse fastställer.

§ 13
Med stöd av lokal överenskommelse äger företaget i samband med att tidsbegränsad anställning löper ut eller uppsägning på grund av arbetsbrist förfoga över ett belopp per anställd som uppfyller villkoren i § 3 och § 4 första stycket, vilket ställs till förfogande av TRR. Den anställde vars anställning upphör äger i sådant fall inte rätt till omställningsstöd enligt detta avtal med undantag för TRR studieersättning, kortvarigt studiestöd och kompletterande studiestöd.

Företaget äger också - efter prövning hos TRR - förfoga över belopp enligt första stycket om den anställde slutar sin anställning utan att uppsägning gjorts, om det klart framgår att anställningen upphör på initiativ av arbetsgivaren och att orsaken är arbetsbrist.

Riktpunkten för det belopp som avses i första stycket är att det ska motsvara TRR:s totala kostnad per person vid varje tidpunkt för omställningsstöd med undantag för TRR studieersättning, kortvarigt studiestöd och kompletterande studiestöd. TRR:s styrelse fastställer för varje halvår beloppets storlek per heltidsanställd. För deltidsanställda anpassas beloppet.

Belopp kan utbetalas tidigast den dag vederbörande slutar sin anställning i företaget.

§ 14
Om de lokala parterna inte träffat sådan uppgörelse som sägs i § 13 första stycket kan den anställde vars anställning upphör aktualisera frågan om hjälp i annan form än från TRR. Närmare riktlinjer beslutas av TRR:s styrelse som även slutligt prövar det enskilda fallet.

§ 15
Om ett företag på grund av obestånd eller på annat sätt inte uppfyller en förpliktelse som avtalats i samband med en lokal överenskommelse enligt § 12 ska TRR lämna omställningsstöd. Återkrav kan riktas mot företaget från TRR.

§ 16
Företag som träffat lokal överenskommelse enligt § 12 kan åter ansluta sig till TRR. De anställda omfattas då av TRR:s omställningsstöd först efter ett år. Dock kan omställningsstöd utges genast om företaget till TRR vid anslutningen erlägger ett års avgift retroaktivt.

Avsnitt 4. Villkor för kompletterande arbetslöshetsersättning

§ 17
TRR kan bevilja anställd som uppfyller kvalifikationskraven i § 4 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. 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 TRR.

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 ersättning 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 då den anställde fyller 65 år.

Avsnitt 5. Villkor för AGE

§ 18
TRR kan utbetala AGE. Styrelsen i TRR bestämmer AGE:s närmare innehåll och utformning.

§ 19
AGE 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 AGE prövad i Omställningsavtalsnämnden. Provanställning likställs i detta avseende med tidsbegränsad anställning.

§ 20
AGE utges efter prövning av den anställdes enskilda förhållanden under förutsättning att följande krav är uppfyllda.

- Den anställde ska ha arbetat i ett företag som är bundet av Kollektivavtalet om omställning för tjänstemän.
- Den anställde ska senast avgångsdagen ha fyllt 40 år och varit anställd fem år sammanhängande tid i företaget. Om den anställde inom fem år före avgångsdagen avslutat anställning enligt § 19 i annat till detta avtal anslutet företag får den anställde tillgodoräkna sig anställningstid även i den föregående anställningen. För tidsbegränsat anställda gäller att den anställde de senaste fem åren varit anställd sammanlagt minst 48 månader, på ett eller flera företag som under anställningstiden varit anslutet till TRR eller TSL.
- Den anställde ska bli arbetslös vid anställningens upphörande.
- AGE utges i proportion till arbetstidens längd. För kortare arbetstid än fem timmar i veckan utgår inte ersättning. Rätt till AGE är personlig och kan inte överlåtas till annan.

§ 21
En anställd som sagts upp på grund av sjukdom och som har accepterat uppsägningen och med rättslig verkan förklarat att frågor om ogiltighet eller skadestånd på grund av uppsägningen inte kommer att drivas i domstol, har rätt till AGE. Om en arbetsgivare och en anställd kommit överens om att anställningen ska upphöra och grunden för det är sjukdom ska motsvarande principer tillämpas som vid överenskommelser om upphörande på grund av arbetsbrist. Förklaringen att den anställde med rättslig verkan har accepterat uppsägningen och avstått från att angripa den ska lämnas före det att den anställde eller den fackliga organisation den anställde tillhör väckt talan om skadestånd eller ogiltighet i saken.

En anställd som med rättslig verkan förklarat att fråga om att en tidsbegränsad anställning ska förklaras gälla tillsvidare, eller skadeståndskrav med anledning av tvist om att den tidsbegränsade anställningen upphört, inte kommer att drivas i domstol har rätt till AGE. Förklaringen ska lämnas före det att den anställde eller den fackliga organisation den anställde tillhör väckt talan i domstol i saken.

§ 22
AGE kan beviljas längst till och med månaden före den då den anställde fyller 65 år.

§ 23
Det ankommer på såväl företag som anställda att sända in ansökan om AGE till TRR. Anställd vars tidsbegränsade anställning löper ut kan sända in enskild ansökan om AGE. Ansökan måste ha kommit in till TRR inom två år från anställningens upphörande för att ersättning ska kunna beviljas.

Avsnitt 6. Säranslutning

§ 24
Svenskt Näringsliv och PTK rekommenderar TRR:s styrelse att bevilja företag, som inte är medlemmar i Svenskt Näringsliv, anslutning till TRR för i företaget anställda och till TRR anslutningsbara tjänstemän under förutsättning att följande villkor är uppfyllda.

Företaget ska med PTK-förbund ha träffat hängavtal eller motsvarande till – utöver Kollektivavtal om omställning för tjänstemän – alla de övriga avtal mellan respektive arbetsgivarförbund i Svenskt Näringsliv och PTK-förbund vilka reglerar anställningsförhållandena för tjänstemän såsom löner, allmänna anställningsvillkor, arbetstid, ITP, TGL, TFA etc.

Ansökan om anslutning ska åtföljas av kopior av tidigare nämnda avtal.

I de fall där speciella omständigheter föreligger kan styrelsen i TRR besluta att anslutning ska kunna ske även av företag som träffat hängavtal med icke PTK-förbund, om övriga ovannämnda villkor är uppfyllda.

Säranslutning till TRR kan ske såväl av företag, föreningar, institutioner etc. vilka kan bli medlemmar i arbetsgivarförbund som är medlem i Svenskt Näringsliv som av sådana vilka inte kan bli medlemmar i sådant arbetsgivarförbund.

Kan företaget bli medlem i arbetsgivarförbund som är medlem i Svenskt Näringsliv ska TRR underrätta Svenskt Näringsliv och berört PTK-förbund. Svenskt Näringsliv underrättar respektive arbetsgivarförbund så snart fullständig ansökan, omfattande det material som TRR behöver för ärendets behandling, inkommit. Från sistnämnda tidpunkt ges arbetsgivarförbund en tid om tre månader att ackvirera företaget varefter anslutning till TRR sker, om företaget inte dessförinnan blivit medlem i arbetsgivarförbund till Svenskt Näringsliv. Säranslutningen sker retroaktivt från och med det datum hängavtalet gäller. Retroaktiviteten är dock begränsad till fem år före det datum beslut om säranslutning fattas.

Avgift debiteras – i förekommande fall retroaktivt – från och med det datum säranslutning gäller.

Om flera arbetstagarförbund är representerade vid företaget men endast ett av dem träffat avtal enligt denna bestämmelse ska anslutningen avse samtliga anslutningsbara tjänstemän vid företaget.

Om en uppsägning sker inom tre månader efter säranslutning till TRR ska det anslutna företaget (motsvarande) erlägga full avgift för tre månader före anslutningen. Tjänstemännen omfattas av förmåner i Kollektivavtalet om omställning för tjänstemän utan ytterligare prövning av anslutningen. Tjänsteman vid företag som försatts i konkurs ska omfattas av dessa förmåner även om företaget inte kan erlägga retroaktiv avgift.

Avsnitt 7. Tolkning och tillämpning

§ 25
En särskild nämnd (Omställningsavtalsnämnden) ska svara för tolkningen och tillämpning av de bestämmelser och villkor som gäller för Kollektivavtal om omställning för tjänstemän. Nämnden ska även vara rådgivande till TRR.

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

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 ANSTÄLLNINGSAVTAL 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 anställde på ett allvarligt sätt brutit mot anställningsavtalet, samt om den anställde 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 anställde 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 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 förbundsnivå, 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 I förhållandet mellan PTK och Svenskt Näringsliv, samt motsvarande parter som antagit Huvudavtalet på förbundsnivå, ska följande gälla.

Grundtanken i kollektivavtalet om omställning för tjänstemän är att företaget fortlöpande avsätter ekonomiska medel som ska användas i samband med driftinskränkning. Därigenom ska i en sådan situation såväl företagets behov vad gäller arbetsstyrkans sammansättning som uppsagdas krav på ekonomisk kompensation och hjälp till nytt arbete kunna tillgodoses. Detta innebär i sin tur ett åläggande för berörda parter att vid aktualiserad driftsinskränkning på endera partens begäran söka träffa överenskommelse om turordning vid uppsägning. De har därvid ett gemensamt ansvar för att den arbetsstyrka som sammansätts gör det möjligt för företaget att uppnå ökad produktivitet, lönsamhet och konkurrenskraft.

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i anställningsskyddslagen.

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

Det förutsätts att de lokala parterna på endera partens begäran träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § anställningsskyddslagen och de avsteg från lagen som erfordras.

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 företaget inför behandlingen av frågorna som berörts i denna paragraf tillhandahåller den lokala respektive förbundsavtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning
Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

Svenskt Näringsliv och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda

representanter inom PTK-området kan beträffande detta avtal och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företrädas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ ska anses vara "den lokala arbetstagarparten" i de nämnda avtalen. PTK-L ska även anses vara "den lokala arbetstagarorganisationen" enligt anställningsskyddslagen.

§ 10 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.

Principöverenskommelse

Bilaga 2

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 förbundsnivå 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 anställde på ett allvarligt sätt brutit mot anställningsavtalet, samt om den anställde 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 anställde 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.

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 skadeståndsregeln i lagen om uthyrning ska även omfatta brott mot de nya regler som införs enligt ovan.

KAP 3 OMSTÄLLNING

Svenskt Näringsliv och PTK är inom ramen för ett nytt Huvudavtal överens om innehållet i ett nytt kollektivavtal om omställning för tjänstemän. 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 anställde fyllde 19 år. Arbete ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden. Föräldraledighet, värnplikt och sjukskrivning jämställs 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 deltidsstudier 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 deltidsstudier 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 tilläggslån.

- 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 anställde får en talan om ogiltighet prövad med anledning av arbetsgivares uppsägning.

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

Stadgar för Kollektivavtalsstiftelsen TRR Trygghetsrådet Bilaga 3

§ 1 Namn

Stiftelsens namn är Kollektivavtalsstiftelsen TRR Trygghetsrådet

Stiftelsen har bildats i enlighet med överenskommelsen mellan Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) numera Svenskt Näringsliv och Privattjänstemannakartellen (PTK) numera Förhandlings- och Samverkansrådet PTK den 14 augusti 1994 om omställningsavtal.

Till grund för stiftelsens verksamhet ligger kollektivavtal om omställning för tjänstemän mellan Svenskt Näringsliv och PTK.

§ 2 Ändamål

Stiftelsens ändamål är

dels att lämna avgångsersättning till arbetstagare som blivit arbetslösa eller att främja åtgärder till förmån för arbetstagare som blivit eller löper risk att bli arbetslösa eller att lämna understöd vid utbildning.

dels ge råd och hjälp till företag vid och inför övertalighetssituationer samt främja företagsutveckling i personalhänseende.

Närmare förutsättningar för stiftelsens verksamhet ges i det vid varje tidpunkt mellan Svenskt Näringsliv och PTK gällande Kollektivavtal om omställning för tjänstemän, nedan kallad Omställningsavtalet.

Stiftelsen kan, enligt styrelsens bestämmande, bedriva viss verksamhet i annan organisationsform, exempelvis aktiebolag.

§ 3 Styrelse

Stiftelsens angelägenheter förvaltas av en styrelse som utses av Svenskt Näringsliv och PTK för en tid av ett kalenderår.

Styrelsen består av 12 ledamöter. Svenskt Näringsliv och PTK utser vardera sex ledamöter. Svenskt Näringsliv utser styrelsens ordförande och PTK dess vice ordförande.

Styrelsen är beslutsför om mer än hälften av hela antalet ledamöter är närvarande.

Styrelsens beslut skall vara enhälliga.

Om röstning påfordras har de ledamöter som utsetts av arbetsgivarsidan tillsammans en röst och de som utsetts av arbetstagarsidan tillsammans en röst.

Styrelse har sitt säte i Stockholm.

§ 4 Firma

Stiftelsens firma är Kollektivavtalsstiftelsen TRR Trygghetsrådet.

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

§ 5 Räkenskapsår

Stiftelsens räkenskapsår utgörs av kalenderår.

§ 6 Revision

Stiftelsens årsredovisning jämte räkenskaperna samt styrelsens och verkställande direktörens förvaltning skall granskas av en auktoriserad revisor. För denna skall en suppleant utses, som också skall vara auktoriserad revisor. De utses gemensamt av Svenskt Näringsliv och PTK för ett år i taget.

§ 7 Granskning

Årsredovisningen och revisionsberättelsen skall senast den 1 juli året efter räkenskapsårets utgång överlämnas till Svenskt Näringsliv och PTK för granskning.

§ 8 Ändring av stadgar och upplösning

Stiftelsens stadgar kan ändras eller stiftelsen upplösas om beslut av riksdag, regering eller annan myndighet eller annan händelse av betydenhet väsentligt ändrar förutsättningarna för Omställningsavtalet eller stiftelsen. Stiftelsen skall också upplösas om Omställningsavtalet upphör att gälla.

Vid upplösning av stiftelsen skall eventuellt överskott användas för ändamål som stiftelsen beslutar.

§ 9 Tillsyn

Stiftelsen skall undantas från tillsyn enligt 1929 års lag om tillsyn av stiftelser.

Dessa stadgar har antagits av Svenskt Näringsliv, PTK och Kollektivavtalsstiftelsen TRR Trygghetsrådet, den x/x

För Svenskt Näringsliv	För PTK
.....	.....

För
Kollektivavtalsstiftelsen TRR Trygghetsrådet

.....