

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende: Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd

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

För Svenskt

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

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

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.

PTK och Svenskt Näringsliv upptog överläggningar för att anpassa överenskommelserna till den uppkomna situationen att LO inte skulle komma att vara Part i Huvudavtalet eller Principöverenskommelsen.

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

LO kom dock sedermera att den 10 november 2021 med Svenskt Näringsliv träffa motsvarande överenskommelser.

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.

§ 3

Svenskt Näringsliv och PTK är överens om att Huvudavtalet Kap. 2 om omställning 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 Huvudavtalet Kap. 2 om omställning och Kap. 1 § 6 i Huvudavtalet 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 PTK är överens om att Huvudavtalet Kap. 2 om omställning inte innebär ändring av nuvarande praxis.

Parterna rekommenderar TRR:s styrelse att bevilja företag, som inte är medlemmar i arbetsgivarförbund som är medlem i Svenskt Näringsliv, anslutning till TRR för i företaget anställda och till TRR anslutningsbara tjänstemän under följande förutsättningar.

Företaget ska med PTK-förbund ha träffat hängavtal eller motsvarande till – utöver Huvudavtalet – 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.

Styrelsen i TRR kan besluta att anslutning ska kunna ske även av företag som träffat hängavtal med förbund som inte är medlem i PTK, om ovannämnda villkor är uppfyllda och företaget samtidigt även träffar hängavtal med PTK-förbund.

Anslutning 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. Anslutningen sker retroaktivt från och med det datum som hängavtalet eller motsvarande gäller. Retroaktiviteten är dock begränsad till fem år före det datum beslut om anslutning fattas.

Avgift debiteras – i förekommande fall retroaktivt – från och med tidpunkten för anslutning.

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 anslutning till TRR ska det anslutna företaget (eller motsvarande) erlägga full avgift för tre månader före anslutningen. Tjänstemännen omfattas av förmåner i Huvudavtalet Kap. 2 om omställning 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.

§ 4

VD, vissa andra tjänstemän i företagsledande ställning, företagare och vissa anhöriga till företagare i kollektivavtalsbundet företag omfattas inte av Huvudavtalets Kap. 2 om omställning. Parterna är överens om att dessa individer ska få rätt till vägledning och yttrande från TRR i samband med individens ansökan om omställningsstudiestöd till CSN, om yttrandet har betydelse för prövning av ett sådant ärende. Parterna rekommenderar TRR: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.

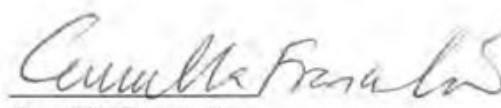
Parterna är överens om att avseende antagande av Huvudavtalet på förbunds nivå mellan förbundsparter som är medlemmar hos Parterna så måste förbundspart som antar Huvudavtalet gentemot en förbundspart anta detsamma gentemot alla förbundsparter som är kollektivavtalsmotparter som är medlemmar hos Part 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.

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 PTK. Det är dock lämpligt att alla tre Parter håller varandra informerade om sådan utveckling före det att godkännande ges.


Vid protokollet



Bengt Johansson


Camilla Frankelius

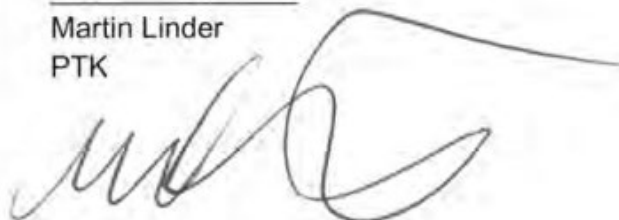
Justeras:

Saltsjöbaden den 22 juni 2022


Jacob Wallenberg
Svenskt Näringsliv


Martin Linder
PTK


Mattias Dahl
Svenskt Näringsliv


Martin Wästfelt
PTK

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 PTK 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 AGE 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 TRR 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 eller sjukdom före den 1 oktober 2022 har rätt till omställningsstöd och AGE enligt villkoren i Överenskommelse om omställningsavtal 1997-12-18 och de överenskommelser som är kopplade till detta avtal även efter den 30 september 2022.

Bestämmelserna i Kap. 3 och Kap. 2 § 17 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.

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 förbunds nivå.

§ 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 PTK sägas upp i förhållande till Svenskt Näringsliv och av Svenskt Näringsliv i förhållande till PTK. 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 PTK 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

Avsnitt 1. Avgifter

§ 1 Huvudavtalet Kap. 2 om omställning är ett avgiftsbestämt system. Förmånerna måste således anpassas till den totala avgiftsnivån.

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

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 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 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, 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 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 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, arbetat i genomsnitt 16 timmar i veckan i minst 12 månader under en ramtid på 24 månader. Arbeta ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden. Föräldraledighet, totalförsvarsplikt, sjukskrivning och tid med omställningsstudiestöd är överhoppningsbar tid mellan anställningar. 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 §§ 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) inom en ramtid om 14 år, beräknat tidigast från och med det år den anställde fyllde 19 år. Arbeta 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 förvärsarbete under sammanlagt maximalt 24 månader.

Företagsspecifik utbildning och kompetensutveckling i det företag som den anställde 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 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 studiestöd är 20 procent.

Anmärkning

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

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 densamma 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.

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

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

TRR 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.

§ 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. tilläggs lån. 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 av åldersskäl saknar rätt till studiemedel från CSN 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 inkomstbasbelopp/månad).

§ 10 Omställningsstöd och kompetensstöd 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 § 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 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 årsavgift 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. 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 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 Omställningsnämnden. 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 Huvudavtalet.
- 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 överlätas 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 anställda eller den fackliga organisation den anställda tillhör väckt talan om skadestånd eller ogiltighet i saken.

En anställd som med rättslig verkan förklarar 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 anställda eller den fackliga organisation den anställda tillhör väckt talan i domstol i saken.

§ 22 AGE kan beviljas längst till och med månaden före den då den anställda 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. Tolkning och tillämpning

§ 24 En särskild nämnd (Omställningsnämnden) ska svara för tolkningen och tillämpning av bestämmelser och villkor i Huvudavtalet Kap. 2 om omställning. Nämnden ska även vara rådgivande till TRR.

Om Parterna inte kommit överens om annat består nämnden 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 anställda på ett allvarligt sätt brutit mot anställningsavtalet, samt om den anställda insett eller bort inse detta. Vid denna helhetsbedömning ska vägas in hur arbetsgivaren agerat i det enskilda fallet och i arbetsmiljöhänseende. Även bakgrunden

och orsaken till de omständigheter som läggs arbetstagaren till last ska beaktas i bedömningen. I fråga om vad som ska anses utgöra ett brott mot anställningsavtalet enligt denna helhetsbedömning avses ingen förändring med det nya regelverket, utan det ska tillämpas utifrån hittillsvarande praxis.

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

Inom ramen för denna bedömning kvarstår det principiella krav som tidigare uppställts rörande saklig grund och som utvecklats i praxis avseende mindre ingripande åtgärder, såsom stödande åtgärder, tillrättavisningar, varning om att anställningen är i fara samt omplacering, 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 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 PTK och Svenskt Näringsliv, samt motsvarande parter som antagit Huvudavtalet på förbunds nivå, 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 uppsagdskrav på ekonomisk kompensation och hjälp till nytt arbete kunna tillgodoses. Detta innebär i sin tur ett åläggande för berörda parter att vid aktualiserad driftinskränkning 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.

§ 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.

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 förläggandet 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.