

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende: Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd

Parter: Svenskt Näringsliv
IF Metall

Närvarande:

För Svenskt

Näringsliv: Mattias Dahl, Stefan Koskinen, Tomas Undin, John Wahlstedt, Beata Hammarskiöld,
och Jonas Stenmo

För IF Metall: Veli-Pekka Säikkälä och Darko Davidovic

§ 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.

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

Svenskt Näringsliv och PTK har förklarat sig villiga att skapa en modell där arbetstagarorganisationer på förbunds nivå som inte är medlemmar i PTK också ska kunna anta Huvudavtalet. De närmare förutsättningarna därför framgår av överenskommelserna mellan Svenskt Näringsliv och PTK.

§ 2

IF Metall förklarar sig berett att anta Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd gentemot sina motparter inom Svenskt Näringsliv. IF Metall ställer sig därmed även bakom den Principöverenskommelse som träffats mellan Svenskt Näringsliv och PTK.

Ett antagande förutsätter att staten verkställer de krav som ställs i nyss nämnda Principöverenskommelse, att Huvudavtal antas mellan Svenskt Näringsliv och PTK samt att Svenskt Näringsliv och PTK godkänner antagandet på förbunds nivå.

Svenskt Näringsliv och IF Metall är överens om att ett sådant antagande ska godkännas av Svenskt Näringsliv.

Svenskt Näringsliv och IF Metall är överens om att det i de förbundsvisa antagandena ska införas en kollektivavtalsreglering av följande innebörd och att förhandenvaron av en sådan reglering utgör en nödvändig förutsättning för möjlighet att på förbunds nivå anta och omfattas av Huvudavtalet.

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.

§ 3

Svenskt Näringsliv och IF Metall är överens om att anpassningar måste göras med avseende på omställning avseende arbetstagare på IF Metalls kollektivavtalsområden som omfattas av detta avtal. 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.

En sådan ordning ska säkerställa de villkor för omställning som följer av bilaga 1.

§ 4

Svenskt Näringsliv och IF Metall är överens om att det är ett gemensamt krav att IF Metall ska tillförsäkras inflytande över de förhandlingar som sker med staten mot bakgrund av Principöverenskommelsen, liksom i de utredningar som tillsätts med anledning därav. Ett enigt och samfällt uppträdande mellan Svenskt Näringsliv, PTK och de förbund som företräder arbetare och som ansluter sig till Principöverenskommelsen är helt avgörande för att Huvudavtalet ska kunna förverkligas.

De närmare formerna för detta inflytande överenskomms mellan Svenskt Näringsliv, PTK, IF Metall och övriga förbund som företräder arbetare och som ansluter sig till Principöverenskommelsen.

Vid protokollet

John Wahlstedt

Darko Davidovic

Justeras:

Stockholm den 4 december 2020

Mattias Dahl
Svenskt Näringsliv

Veli-Pekka Säikkälä
IF Metall

Gemensam viljeförklaring mellan Svenskt Näringsliv och IF Metall med avseende på omställning

Svenskt Näringsliv och IF Metall är överens om att IF Metalls antagande av Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd förutsätter ett nytt kollektivavtal om omställning för arbetare.

Gemensamt arbete för utformande av en sådan kommer ske.

Dagens Avtal om en avgiftsbestämd omställningsförsäkring 2004-02-24 för arbetare är träffat mellan Svenskt Näringsliv och LO. Svenskt Näringsliv och IF Metall är överens om att gemensamt tillse att detta avtal kompletteras med Kollektivavtal om omställning för arbetare för de kollektivavtalsområden för arbetare som omfattas av Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd.

Kollektivavtal om omställning för arbetare ska för berörda arbetare ersätta Avtal om en avgiftsbestämd omställningsförsäkring 2004-02-24 mellan Svenskt Näringsliv och LO samt de överenskommelser som är kopplade till detta avtal.

Svenskt Näringsliv och IF Metall ska också gemensamt tillse att stadgarna i Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden TSL (TSL) ändras.

Tillkommande Kollektivavtal om omställning för arbetare ska inte påverka befintliga förbundsvisa avtal om utbildning och kompetens eller möjligheten att på förbunds nivå träffa överenskommelser så länge de inte strider mot kollektivavtalets eller Huvudavtalets villkor.

Två år efter Huvudavtalets ikraftträdande ska parterna verka för att tillsätta en arbetsgrupp som ska utreda förutsättningarna för och behovet av fondering i Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden TSL (TSL) och AGB-försäkringen (fonderingspolicy) och därtill kopplad avgiftsmodell.

Kollektivavtal om omställning för arbetare ska inte innebära ändring av nuvarande praxis.

Kollektivavtal om omställning för arbetare och stadgar för TSL ska ha följande huvudsakliga innehåll.

Kollektivavtal om omställning för arbetare

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

AFA Livförsäkringsaktiebolag meddelar AGB-försäkringen enligt villkor för AGB.

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

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

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

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

Avsnitt 1. Avgifter

§ 1

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

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

Parterna ska, med hänsyn till tillgängliga medel, före ingången av ett nytt kalenderår fastställa fördelningen av den totala normalavgiften mellan TSL och AGB-försäkringen.

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

Avsnitt 2. Villkor för omställningsstöd och kompetensstöd

§ 2

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

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

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

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

§ 3

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

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

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

§ 4

Omställningsstöd kan beviljas

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

Anmärkning

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

Kompetensstöd kan beviljas

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

§ 5

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

Ett kortvarigt studiestöd och ett kompletterande studiestöd enligt §§ 7–9 kan beviljas anställda, som utöver kvalifikationskravet i första stycket, dessutom har arbetat i genomsnitt 16 timmar i veckan i minst 96 månader (åtta år), beräknat tidigast från och med det år den anställda 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 TSL.

§ 6

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

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

För anställd som omfattas av en ansökan om omställningsstöd är tiden för underrättelse om ogiltigförklaring av en uppsägning, eller underrättelse om att tidsbegränsad anställning ska gälla tillsvidare eller om den anställda vill yrka skadestånd med anledningen av anställningens upphörande, en vecka. Underrättelsetiden räknas från det att ansökan kommit in till TSL. Emellertid kan underrättelsetiden på grund av en ansökan om omställningsstöd aldrig bli längre än som framgår av

reglerna i 40 och 41 §§ lagen om anställningsskydd (LAS). När tiden för underrättelse gått ut är den anställdes rätt till talan förlorad enligt 42 § LAS.

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

§ 7

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

§ 8

Kompletterande studiestöd kan beviljas enligt följande.

- Minst fem studiedagar (en veckas heltidsstudier), som vid 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 stöd är 20 procent (en dag per vecka).

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

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

§ 9

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

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

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

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

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

§ 10

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

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

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

Anmärkning

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

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

Avsnitt. 3 Lokalt avtal

§ 11

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

§ 12

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

§ 13

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

Avsnitt 4. Villkor för kompletterande arbetslöshetsersättning

§ 14

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Avsnitt 5. Tolkning och tillämpning

§ 15

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

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

Avsnitt 6. Villkor för AGB

§ 16

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

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

§ 17

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

§ 18

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

§ 19

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

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

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

Anmärkning

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

§ 20

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

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

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

§ 21

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

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

§ 22

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

§ 23

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

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

§ 24

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

§ 25

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

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

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

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

§ 26

Den anställda anmäler till AFA Livförsäkringsaktiebolag om förhållanden som kan ge ersättning på av AFA Livförsäkringsaktiebolag anvisat sätt. Anmälan ska ha kommit in till AFA Livförsäkringsaktiebolag inom två år från anställningens upphörande för att rätt till ersättning ska finnas. Om den anställda

återgår i arbete enligt § 24 ska anmälan ha kommit in till AFA Livförsäkringsaktiebolag inom två från det att den anställningstiden varat i ett år.

§ 27

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

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

§ 28

På förfallna AGB-belopp betalas inte ränta.

Stadgar för Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden TSL

§ 1 Namn

Stiftelsens namn är Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden TSL.

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

Till grund för stiftelsens verksamhet ligger kollektivavtal om omställning för arbetare mellan Svenskt Näringsliv och LO.

§ 2 Ändamål

Stiftelsens ändamål är 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.

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

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

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

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

§ 3 Styrelse

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

För beslutsförhet i styrelsen krävs att både av Svenskt Näringsliv och LO utsedda ledamöter är närvarande.

Styrelsens beslut skall vara enhälliga.

Styrelsens säte är i Stockholm.

§ 4 Protokoll och firma

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

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

§ 5 Räkenskapsår

Stiftelsens räkenskapsår utgöres av kalenderår.

§ 6 Revision

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

Revisorerna utses gemensamt av Svenskt Näringsliv och LO.

§ 7 Ansvarsfrihet

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

§ 8 Likvidation

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

§ 9 Tillsyn

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

§ 10 Stadgeändring

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

För
Svenskt Näringsliv

För
LO

.....

.....

För
Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden

.....