



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Cirkulär oktober 2022
Livsmedelsföretagen

CIRKULÄR

FÖRÄNDRADE REGLER RÖRANDE OMSTÄLLNING OCH KOMPETENSSTÖD FRÅN DEN 1 OKTOBER 2022

1. Bakgrund

Svenskt Näringsliv har den 22 juni 2022 undertecknat Huvudavtal både i förhållande till PTK och LO. Avtalen innehåller dels arbetsrättsliga förändringar (som vi har redogjort för i cirkulär i juni 2022), dels förändringar som rör omställnings- och kompetensstöd samt kontantersättning.

Svenskt Näringsliv och LO har *därutöver* också ingått ett särskilt kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare som kan antas av de förbundsparter som inte kommer att anta Huvudavtalet för arbetare. Detta avtal innehåller inga arbetsrättsliga förändringar utan enbart ett grundläggande omställnings- och kompetensstöd och en begränsad kontantersättning (se avsnitt 7 nedan).

För att Huvudavtalen eller Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare ska bli bindande på förbunds nivå krävs att de antas av förbunden i förhållande till dess motparter. I och med antagande blir Huvudavtalet inom sitt tillämpningsområde även bindande för förbundens medlemsföretag.

Livsmedelsföretagen har antagit Huvudavtalet i förhållande till våra motparter på tjänstemannasidan dvs Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna samt på arbetarsidan i förhållande till Hotell- och Restaurangfacket.

Livsmedelsarbetareförbundet och Handelsanställdas förbund har däremot meddelat att de inte avser anta Huvudavtalet.

Riksdagen antog den 8 juni 2022 regeringens proposition (prop 2021/22:176) Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden. Beslutet innebär bland annat förändringar i anställningsskyddslagen (LAS), dels om ny lag om grundläggande omställnings- och kompetensstöd, dels om ny lag om omställningsstudiestöd.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

De arbetsrättsliga delarna i Huvudavtalen och förändringarna i LAS följer av cirkulär från juni 2022. Detta cirkulär redovisar endast avtalens delar om omställnings- och kompetensstöd och kontantersättning samt innehållet i lagarna om grundläggande omställnings- och kompetensstöd och omställningsstudiestöd. Fokus ligger i första hand på förändringar och nya delar i förhållande till nuvarande omställnings- och studiestödssystem.

Eftersom det är omfattande nya system och regelverk som ska införas finns det frågor om tolkning och tillämpning som går att besvara först när det har utvecklats en praxis i Trygghetsrådet TRR (TRR), Trygghetsstiftelsen TSL (TSL) och Afa Liv tjänstepensionsaktiebolag (Afa Livförsäkring).

Notera även att detta cirkulär redogör för de nya reglerna på en i vissa fall mer översiktlig nivå. För eventuellt närmare detaljer, se kontaktuppgifter för ytterligare information under avsnitt 10.

2. Förändrade avgifter

Den nuvarande avgiften till TRR (för tjänstemän) är 0,30 procent på lönesumman. Denna avgift är för närvarande sänkt från 0,30 till 0,10 procent för företag inom Svenskt Näringsliv. Från och med 1 oktober 2022 kommer avgiften att höjas till 0,55 procent för företag som är bundna av Huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK.

Den nuvarande avgiften till TSL och AGB-försäkringen (för arbetare) ligger på 0,30 procent för företag inom Svenskt Näringsliv. Från och med 1 oktober 2022 kommer avgiften att höjas till 0,49 procent för företag som är bundna av Huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och LO.

För företag som är bundna av Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare mellan Svenskt Näringsliv och LO kommer avgiften från och med den 1 oktober att vara 0,30 procent.

3. Statlig ersättning till arbetsgivare som finansierar kollektivavtalade omställningsorganisationer

Enligt den nya lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd, som träder i kraft den 30 juni 2022, kommer arbetsgivare som betalar avgift till registrerade omställningsorganisationer som tillhandahåller grundläggande omställnings- och kompetensstöd, dvs till TRR och TSL, att kunna få ersättning



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

från staten. Ersättningen kommer att vara 0,15 procent på lönesumman och beslutas och utbetalas av Kammarkollegiet. Utbetalning till arbetsgivare kommer att ske i efterskott året efter det kalenderår som avgiften avser. Fora kommer att hantera och administrera ansökan för och utbetalning till arbetsgivare som har betalat avgift till TRR och TSL. Fora och Kammarkollegiet har för närvarande ett pågående arbete för att hitta en lämplig konstruktion och modell för detta.

4. Ett nytt statligt omställningsstudiestöd (CSN)

Enligt den nya lagen om omställningsstudiestöd som trädde i kraft den 30 juni 2022, kommer staten genom CSN att kunna besluta om omställningsstudiestöd som består av omställningsstudiebidrag och omställningsstudielån.

Omställningsstudiestöd kan beviljas under högst 44 veckors heltidsstudier för sådana utbildningar i Sverige som ger rätt till studiemedel från CSN eller för utbildningar som finansieras av omställningsorganisationer.

Omställningsstudiestöd kan beviljas för utbildningar som är minst en vecka motsvarande heltidsstudier, med en lägsta studietakt på 20 procent och som motsvarar max 80 veckors heltidsstudier, dock längre utbildningar för de som fyllt 40 år.

Kvalifikationskraven för att beviljas omställningsstudiestöd består av dels ett etableringsvillkor, dels ett aktualitetsvillkor, vilka i stort innebär följande:

Etableringsvillkoret:

- Individens ska ha arbetat i genomsnitt 16 timmar per vecka under en kalendermånad i sammanlagt minst 96 månader (8 år) under en ramtid om 14 år som kan beräknas tidigast från och med det kalenderår då han eller hon fyllde 19 år.

Aktualitetsvillkoret:

- Individens ska ha arbetat i genomsnitt 16 timmar per vecka under en kalendermånad i sammanlagt minst 12 månader inom en ramtid om 24 månader.

Det statliga omställningsstudiebidraget är 80 procent av inkomstbortfallet upp till ett tak på 4,5 inkomstbasbelopp. Härutöver kan omställningsstudielån beviljas.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

De utbildningar som det kan beviljas omställningsstudiestöd för är sådana som stärker den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden, med beaktande av arbetsmarknadens behov. Detta innebär en Individuell prövning baserat på individens förutsättningar och situation. Praxis kommer att utvecklas efter hand.

Omställningsstudiestödet kan inte beviljas för utbildning

- av hobby eller självförverkligande karaktär,
- som är specifik enbart för en viss arbetsgivare (detta hindrar inte utbildningar som även är till nytta för andra arbetsgivare inom till exempel samma bransch)

Omställningsstudiestöd kan inte beviljas för utbildning som den sökandes arbetsgivare skäligen borde tillhandahålla för att den sökande ska klara av att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter och inte heller för utbildning från vilken den sökande redan har ett slutbetyg, examensbevis eller motsvarande.

TSL och TRR ska utforma ett yttrande över om utbildningen kommer att stärka den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden, med beaktande av arbetsmarknadens behov. CSN ska i sina beslut lägga särskild vikt vid yttrandet. Ansökningsprocessen avseende omställningsstudiestöd bör därför börja hos TSL eller TRR som utfärdar yttrande i samband med vägledning.

Omställningsstudiestödet är inte någon rättighet utan är beroende av finansiering som sker via ramanslag i den statliga budgeten

5. Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd mellan Svenskt Näringsliv och PTK (tjänstemän)

5.1 Omställnings- och kompetensstöd

Omställnings- och kompetensstöd för tjänstemän tillhandahålls av TRR. Omställningsstöd är åtgärder som syftar till att underlätta för den enskilde att hitta nytt arbete. Kompetensstöd är åtgärder som syftar till att stärka den enskildes ställning på arbetsmarknaden.

Omställningsstöd består av individuell rådgivning och vägledning samt förstärkt stöd för sjuka vars anställning har upphört (Grundläggande omställningsstöd). Vidare består omställningsstödet av TRR Studieersättning, kompletterande studiestöd, kortvarigt studiestöd samt köpt utbildning och validering.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Kompetensstöd består av individuell rådgivning och vägledning (Grundläggande kompetensstöd). Vidare består kompetensstödet av kompletterande studiestöd, kortvarigt studiestöd samt köpt utbildning och validering.

Huvudavtalet utvidgar målgruppen för omställningsstöd jämfört med nuvarande omställningsavtal. Omställningsstöd kan numera beviljas anställda vars tillsvidareanställning upphör på grund av arbetsbrist, anställda vars tidsbegränsade anställning har löpt ut, eller dessförinnan upphör på grund på grund av arbetsbrist, och anställda vars anställning upphör på grund av sjukdom.

Kompetensstöd kan beviljas anställda om syftet är att stärka dennes framtida ställning på arbetsmarknaden. TRR kan även ge företag och lokal arbetstagarorganisation vägledning och rådgivning i samband med organisationsförändringar.

5.1.1 Grundläggande omställnings- och kompetensstöd

Grundläggande omställnings- och kompetensstöd (rådgivning, vägledning och förstärkt stöd för sjuka) beviljas anställd som har arbetat i genomsnitt minst 16 timmar per vecka i sammanlagt minst 12 månader inom en ramtid om 24 månader. Arbete ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden.

5.1.2 Köpt utbildning och validering

TRR har möjlighet att köpa utbildning och validering för anställd som har arbetat i genomsnitt minst 16 timmar per vecka i sammanlagt minst 12 månader inom en ramtid om 24 månader. Arbete ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden.

De utbildningar som TRR kan komma att upphandla kan vara både kortare och längre utbildningar. Den anställde kan försörja sig under studietiden genom omställningsstudiestöd, TRR studieersättning, kompletterande studiestöd eller kortvarigt studiestöd om han eller hon uppfyller kvalifikationsvillkoren för dessa stöd.

5.1.3 Kompletterande studiestöd

Kompletterande studiestöd kompletterar det statliga omställningsstudiestödet. För att kunna beviljas kompletterande studiestöd krävs att den anställde beviljats omställningsstudiestöd av CSN. Det kompletterande studiestödet kan beviljas för sådana utbildningar i Sverige



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

som ger rätt till studiemedel från CSN eller för utbildningar som finansieras av TRR.

Det kompletterande studiestödet kan beviljas för utbildningar som är minst en vecka motsvarande heltidsstudier, som vid deltidsstudier kan spridas ut under maximalt fem veckor och maximalt 44 veckors heltidsstudier, med en lägsta studietakt på 20 procent.

Kvalifikationskraven för att beviljas det kompletterande studiestödet består av dels ett etableringsvillkor, dels ett aktualitetsvillkor, vilka i huvudsak innebär följande:

Etableringsvillkoret:

- Anställd ska ha arbetat i genomsnitt 16 timmar per vecka i sammanlagt minst 96 månader (8 år) under en ramtid om 14 år beräknat tidigast från och med det år den anställde fyllde 19 år. Arbete ska ha varit huvudsyssla under kvalifikationstiden.

Aktualitetsvillkoret:

- Anställd ska ha arbetat i genomsnitt 16 timmar per vecka i sammanlagt minst 12 månader inom en ramtid om 24 månader. Arbete ska ha varit huvudsyssla under kvalifikationstiden.

Eftersom det för rätt till kompletterande studiestöd krävs att den anställde beviljats omställningsstudiestöd av CSN innebär det att det kompletterande studiestödet beräknas i samma omfattning och förbrukas i samma takt som den anställde samtidigt nyttjar omställningsstudiestödet, när kompletterande studiestöd beviljas.

Det statliga omställningsstudiebidraget är 80 procent av inkomstbortfallet upp till ett tak på 4,5 inkomstbasbelopp. Det kompletterande studiestödet kompletterar det statliga omställningsstudiestödet med 80 procent av inkomsten mellan 4,5–5,5 inkomstbasbelopp per år eller 65 procent av inkomsten upp till 12 inkomstbasbelopp per år.

Utbildningen ska stärka den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivares kompetensförsörjning. Detta innebär på samma sätt som för det statliga omställningsstudiestödet en individuell prövning baserat på individens förutsättningar och situation.

Företagsspecifik utbildning och kompetensutveckling i det företag som den anställde är anställd i ska inte finansieras av TRR. Utbildningarnas inriktning



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

kommer i praktiken vara de samma för kompletterande studiestöd som för det statliga omställningsstudiestödet. Praxis kommer att utvecklas efter hand.

Det kompletterande studiestödet kan inte beviljas för utbildning

- Av hobby eller självförverkligande karaktär
- Som är specifik enbart för en viss arbetsgivare (detta hindrar inte utbildningar som även är till nytta för andra arbetsgivare inom till exempel samma bransch)

Det kompletterande studiestödet kan inte beviljas för utbildning som den sökandes arbetsgivare skäligen borde tillhandahålla för att den sökande ska klara av att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter. Det kompletterande studiestödet kan inte heller beviljas för utbildning från vilken den sökande redan har ett slutbetyg, examensbevis eller motsvarande.

TRR ska inför CSN:s prövning av omställningsstudiestöd utforma ett yttrande över om utbildningen kommer att stärka den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden, med beaktande av arbetsmarknadens behov. CSN ska i sina beslut om omställningsstudiestöd lägga särskild vikt vid yttrandet. Förutsättningen för att beviljas kompletterande studiestöd är att utbildningen ska stärka den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivares kompetensförsörjning. Yttrandet kommer således att även vara styrande för TRR.

5.1.4 Kortvarigt studiestöd

Kortvarigt studiestöd kan beviljas för utbildningar kortare än en vecka, alltså max 4 dagar. Kortvarigt studiestöd kan beviljas med 70 procent av den anställdes minskade arbetsinkomst upp till ett tak på 12 inkomstbasbelopp.

Även kvalifikationskraven för att beviljas det kortvariga studiestödet består av dels ett etableringsvillkor, dels ett aktualitetsvillkor motsvarandet de som gäller för det kompletterande studiestödet se avsnitt 5.1.3.

Utbildningen ska stärka den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivares kompetensförsörjning. De närmare villkoren för vilka utbildningar som kan bli aktuella samt hur ofta en anställd ska kunna beviljas kortvarigt studiestöd kommer att bestämmas i praxis av TRR.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

5.1.5 TRR studieersättning

TRR har sedan 2019 möjlighet att bevilja TRR studieersättning vid längre studier. Ersättning kan beviljas 1–4 terminer. De närmare villkoren för TRR studieersättning framgår av Huvudavtalet kap. 2 § 9.

5.2 Kompletterande arbetslöshetsförsäkring

Anställningsskyddslagens 34 § har ändrats på så sätt att anställningen normalt upphör efter uppsägningstidens utgång även om det föreligger en tvist om uppsägningens giltighet. Av kapitel 2 § 17 i Huvudavtalet följer att den enskilde arbetstagaren kan ha rätt till kompletterande arbetslöshetsersättning under tid som förhandling och rättslig prövning pågår efter det att anställningen upphört.

Det är TRR som kan bevilja anställd kompletterande arbetslöshetsersättning. Den anställde ska uppfylla kvalifikationskravet för omställnings- och kompetensstöd, innebärande att individen ska ha arbetat i genomsnitt 16 timmar i veckan i minst 12 månader under en ramtid på 24 månader.

Enligt Huvudavtalet kap. 2 § 17 gäller i övrigt följande. 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 MBL 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. 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. Ersättning utbetalas från och med första arbetslösa dagen efter karenstiden i arbetslöshetsförsäkringen (6 dagar idag) och som längst under 300 ersättningsdagar.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

5.3 Avgångsersättning (AGE)

Vid arbetslöshet kan TRR till tidigare anställd utbetala AGE. Styrelsen i TRR bestämmer det närmare innehållet i och utformningen av AGE.

AGE utbetalas enligt följande.

40–44 år	130 ersättningsdagar
45–59 år	260 ersättningsdagar
60–65 år	390 ersättningsdagar

AGE kan beviljas motsvarande 70 procent av den tidigare lönen under de första 130 ersättningsdagarna. För ytterligare tid motsvarar ersättningen 50 procent av den tidigare lönen.

Huvudavtalet utvidgar målgruppen för AGE jämfört med nuvarande omställningsavtal. AGE kan numera beviljas anställda vars tillsvidareanställning upphör på grund av arbetsbrist, anställda vars tidsbegränsade anställning har löpt ut, eller dessförinnan upphör på grund på grund av arbetsbrist, och anställda vars anställning upphör på grund av sjukdom.

AGE utges efter prövning av den anställdes enskilda förhållanden. Den anställde ska ha arbetat i ett företag som är bundet av Huvudavtalet. Den anställde ska därutöver ha fyllt 40 år och varit anställd fem år sammanhängande tid i företaget och arbetat minst fem timmar i veckan.

5.4 Ansökan om omställningsstöd

Företag och anställd ansöker till TRR om omställningsstöd i samband med att anställningen upphör. Anställd vars tidsbegränsade anställning löper ut kan ansöka enskilt om omställningsstöd. Ansökan måste ha kommit in till TRR inom två år från sista anställningsdagen för att stöd ska kunna beviljas.

Enligt Huvudavtalet kap. 2 § 5 gäller i övrigt följande. 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.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

En anställd som med rättslig verkan förklarat att fråga om att en tidsbegränsad anställning ska förklaras gälla tills vidare, 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.

5.5 Ansökan om kompetensstöd och rätt till ledighet för studier

Anställd har rätt att ansöka om kompetensstöd om den anställde uppfyller kvalifikationskraven erhålla kompetensstöd.

Enligt Huvudavtalet kap. 2 § 11 gäller följande för rätt till ledighet för studier. 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 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 uppskovet enligt 5 § studieledighetslagen. I de fall arbetstagaren nekats ledighet med hänvisning till allvarlig störning ska vid tvist respektive branschkollektivavtals förhandlingsordning tillämpas.

5.6 Ansökan om AGE

Företag och anställd ansöker till TRR om AGE i samband med att anställningen upphör. Anställd vars tidsbegränsade anställning löper kan ansöka enskilt om AGE.

Enligt Huvudavtalet kap. 2 § 21 gäller i övrigt följande. 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



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

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 tills vidare, 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.

5.7 Lokala avtal

Sedan tidigare kan företag och lokal arbetstagarorganisation träffa lokal överenskommelse att inte i framtiden ta TRR:s omställningsstöd i anspråk, utan i stället på annat sätt ordna omställningsstöd åt anställda vars anställning upphör på grund av övertalighet vid företaget. För företag som träffar sådant avtal reduceras avgiften med en procentsats som TRR:s styrelse fastställer.

Dessutom kan sedan tidigare företag med stöd av lokal överenskommelse i samband med en specifik uppsägning på grund av arbetsbrist förfoga över ett belopp per uppsagd. Beloppet ställs till förfogande av TRR. I Huvudavtalet utvidgas denna möjlighet även till att omfatta tidsbegränsat anställda vars anställning löper ut.

Beloppets storlek ska motsvara TRR:s totala kostnad för det grundläggande omställningsstödet.

Om de lokala parterna inte träffar lokal överenskommelse kan den anställde vars anställning upphör aktualisera frågan om hjälp i annan form än från TRR.

6. Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd mellan Svenskt Näringsliv och LO

6.1 Omställnings- och kompetensstöd



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Omställnings- och kompetensstöd för arbetare tillhandahålls av TSL. Omställningsstöd är åtgärder som syftar till att underlätta för den enskilde att hitta nytt arbete. Kompetensstöd är åtgärder som syftar till att stärka den enskildes ställning på arbetsmarknaden.

Omställningsstöd består av individuell rådgivning och vägledning samt förstärkt stöd för sjuka vars anställning har upphört (Grundläggande omställningsstöd). Vidare består omställningsstödet av kompletterande studiestöd, kortvarigt studiestöd samt köpt utbildning och validering.

Kompetensstöd består av individuell rådgivning och vägledning (Grundläggande kompetensstöd). Vidare består kompetensstödet av kompletterande studiestöd, kortvarigt studiestöd samt köpt utbildning och validering.

Huvudavtalet utvidgar målgruppen för omställningsstöd jämfört med nuvarande avtal om omställningsförsäkring. Omställningsstöd kan numera beviljas anställda vars tillsvidareanställning upphör på grund av arbetsbrist, anställda vars tidsbegränsade anställning har löpt ut, eller dessförinnan upphör på grund på grund av arbetsbrist, och anställda vars anställning upphör på grund av sjukdom.

Kompetensstöd kan beviljas anställda om syftet är att stärka dennes framtida ställning på arbetsmarknaden. TSL kan även ge företag och lokal arbetstagarorganisation vägledning och rådgivning i samband med organisationsförändringar.

6.1.1 Grundläggande omställnings- och kompetensstöd samt köpt utbildning och validering

Grundläggande omställnings- och kompetensstöd (rådgivning, vägledning och förstärkt stöd för sjuka) beviljas anställd som har arbetat i genomsnitt minst 16 timmar per vecka i sammanlagt minst 12 månader inom en ramtid om 24 månader. Arbete ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden. TSL erbjuder grundläggande omställnings- och kompetensstöd under maximalt ett år beräknat från sista anställningsdagen.

6.1.2 Köpt utbildning och validering

TSL har möjlighet att köpa utbildning och validering för anställd som har arbetat i genomsnitt minst 16 timmar per vecka i sammanlagt minst 12 månader inom en ramtid om 24 månader. Arbete ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

De utbildningar som TSL kan komma att upphandla kan vara både kortare och längre utbildningar. Den anställde kan försörja sig under studietiden genom omställningsstudiestöd, kompletterande studiestöd eller kortvarigt studiestöd om han eller hon uppfyller kvalifikationsvillkoren för dessa stöd.

6.1.3 Kompletterande studiestöd

Kompletterande studiestöd kompletterar det statliga omställningsstudiestödet. För att kunna beviljas kompletterande studiestöd krävs att den anställde beviljats omställningsstudiestöd av CSN. Det kompletterande studiestödet kan beviljas för sådana utbildningar i Sverige som ger rätt till studiemedel från CSN eller för utbildningar som finansieras av TSL.

Det kompletterande studiestödet kan beviljas för utbildningar som är minst en vecka motsvarande heltidsstudier, som vid deltidsstudier kan spridas ut under maximalt fem veckor och maximalt 44 veckors heltidsstudier, med en lägsta studietakt på 20 procent.

Kvalifikationskraven för att beviljas det kompletterande studiestödet består av dels ett etableringsvillkor, dels ett aktualitetsvillkor, vilka i huvudsak innebär följande:

Etableringsvillkoret:

- Anställd ska ha arbetat i genomsnitt 16 timmar per vecka i sammanlagt minst 96 månader (8 år) under en ramtid om 14 år beräknat tidigast från och med det år den anställde fyllde 19 år. Arbete ska ha varit huvudsyssla under kvalifikationstiden.

Aktualitetsvillkoret:

- Anställd ska ha arbetat i genomsnitt 16 timmar per vecka i sammanlagt minst 12 månader inom en ramtid om 24 månader. Arbete ska ha varit huvudsyssla under kvalifikationstiden.

Eftersom det för rätt till kompletterande studiestöd krävs att den anställde beviljats omställningsstudiestöd av CSN innebär det att det kompletterande studiestödet beräknas i samma omfattning och förbrukas i samma takt som den anställde samtidigt nyttjar omställningsstudiestödet, när kompletterande studiestöd beviljas.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Till skillnad från villkoren för det statliga omställningsstudiestödet gäller följande mer begränsande villkor för det kompletterande studiestödet.

- Aktualitetsvillkoret kan bara uppfyllas genom arbete i ett eller flera företag som under anställningstiden varit anslutet till TRR eller TSL.
- Om arbetsgivare och anställd inte är överens om annat kan kompletterande studiestöd vid deltidstudier erhållas sammanhängande som längst 30 kalendermånader.

Det statliga omställningsstudiebidraget är 80 procent av inkomstbortfallet upp till ett tak på 4,5 inkomstbasbelopp. Det kompletterande studiestödet kompletterar det statliga omställningsstudiestödet med 80 procent av inkomsten mellan 4,5–5,5 inkomstbasbelopp per år eller 65 procent av inkomsten upp till 12 inkomstbasbelopp per år.

Utbildningen ska stärka den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivares kompetensförsörjning. Detta innebär på samma sätt som för det statliga omställningsstudiestödet en individuell prövning baserat på individens förutsättningar och situation.

Företagsspecifik utbildning och kompetensutveckling i det företag som den anställda är anställd i ska inte finansieras av TSL. Utbildningarnas inriktning kommer i praktiken vara de samma för kompletterande studiestöd som för det statliga omställningsstudiestödet. Praxis kommer att utvecklas efter hand.

Det kompletterande studiestödet kan inte beviljas för utbildning

- av hobby eller självförverkligande karaktär,
- som är specifik enbart för en viss arbetsgivare (detta hindrar inte utbildningar som även är till nytta för andra arbetsgivare inom till exempel samma bransch)

Det kompletterande studiestödet kan inte beviljas för utbildning som den sökandes arbetsgivare skäligen borde tillhandahålla för att den sökande ska klara av att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter. Det kompletterande studiestödet kan inte heller beviljas för utbildning från vilken den sökande redan har ett slutbetyg, examensbevis eller motsvarande.

TSL ska inför CSN:s prövning av omställningsstudiestöd utforma ett yttrande över om utbildningen kommer att stärka den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden, med beaktande av arbetsmarknadens behov. CSN ska i sina beslut om omställningsstudiestöd lägga särskild vikt vid yttrandet. Förutsättningen för att beviljas kompletterande studiestöd är att utbildningen ska stärka den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden och



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

arbetsgivares kompetensförsörjning. Yttrandet kommer således att även vara styrande för TSL.

6.1.4 Kortvarigt studiestöd

Kortvarigt studiestöd kan beviljas för utbildningar kortare än en vecka, alltså max 4 dagar. Kortvarigt studiestöd kan beviljas med 70 procent av den anställdes minskade arbetsinkomst upp till ett tak på 12 inkomstbasbelopp.

Även kvalifikationskraven för att beviljas det kortvariga studiestödet består av dels ett etableringsvillkor, dels ett aktualitetsvillkor, som motsvarar det som gäller för kompletterande studiestöd se punkt 6.1.3.

Utbildningen ska stärka den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivares kompetensförsörjning. De närmare villkoren för vilka utbildningar som kan bli aktuella samt hur ofta en anställd ska kunna beviljas kortvarigt studiestöd kommer att bestämmas i praxis av TSL.

6.2 Kompletterande arbetslöshetsförsäkring

Anställningsskyddslagens 34 § har ändrats på så sätt att anställningen normalt upphör efter uppsägningstidens utgång även om det föreligger en tvist om uppsägningens giltighet. Av kapitel 2 § 17 i Huvudavtalet följer att den enskilde arbetstagaren kan ha rätt till kompletterande arbetslöshetsersättning under tid som förhandling och rättslig prövning pågår efter det att anställningen upphört.

Det är TSL som kan bevilja anställd kompletterande arbetslöshetsersättning. Den anställda ska uppfylla kvalifikationskravet för omställnings- och kompetensstöd, innebärande att individen ska ha arbetat i genomsnitt 16 timmar i veckan i minst 12 månader under en ramtid på 24 månader. Arbete ska ha varit huvudsyssla under kvalifikationstiden.

Enligt Huvudavtalet kap. 2 § 14 gäller i övrigt följande. Den anställda 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 MBL 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 anställda ska vara medlem i arbetstagarorganisation, bunden av huvudavtalet och organisationen ska företräda medlemmen som part i tvisten.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

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, med vissa ytterligare begränsningar.

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.

6.3 Avgångsbidrag (AGB)

AFA Livförsäkring utbetalar AGB till anställda vars anställning upphör.

Huvudavtalet utvidgar målgruppen för AGB jämfört med nuvarande avtal om omställningsförsäkring. AGB kan numera beviljas anställda vars tillsvidareanställning upphör på grund av arbetsbrist, anställda vars tidsbegränsade anställning har löpt ut, eller dessförinnan upphör på grund på grund av arbetsbrist, och anställda vars anställning upphör på grund av sjukdom.

AGB utbetalas som ett engångsbelopp, uppdelat på ett grundbelopp och ett tilläggsbelopp för varje levnads år från 50 år till och med 60 år. Grundbeloppet för 2022 är 37 885 kr och tilläggsbeloppet 1 565 kr.

För rätt till AGB krävs att den anställde 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.

6.4 Ansökan om omställningsstöd

Företag och lokal arbetstagarorganisation ansöker tillsammans om omställningsstöd för anställd vars anställning upphör. Det ska av ansökan framgå vilka anställda som omfattas och som ska komma i åtnjutande av stödet. TSL kan även särskilt pröva annan ansökan än en gemensam ansökan från de lokala parterna.

Anställd vars tidsbegränsade anställning löper ut och anställda vars anställning upphör på grund av sjukdom kan ansöka enskilt om omställningsstöd.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Vid anställningens upphörande ska ansökan ha inkommit till TSL inom två år från anställningens upphörande för att stöd ska kunna beviljas.

Enligt Huvudavtalet kap. 2 § 6 gäller i övrigt följande.

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

Ansökan om omställningsstöd kan inte prövas före det att underrättelsetiden löpt ut. Före det att ansökan prövas ska TSL undersöka om kvalifikationskraven är uppfyllda.

6.5 Ansökan om kompetensstöd och rätt till ledighet för studier

Anställd har rätt att ansöka om kompetensstöd och om den anställda uppfyller kvalifikationskraven erhålla kompetensstöd.

Enligt Huvudavtalet kap. 2 § 10 gäller följande för rätt till ledighet för studier.

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 anställda ha en dialog om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten, vilket ska ske skyndsamt. Rätten till ledighet framgår av lagstiftning eller andra avtal. Därutöver gäller följande.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

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 uppskovet enligt 5 § studieledighetslagen. I de fall arbetstagaren nekats ledighet med hänvisning till allvarlig störning ska vid tvist respektive branschkollektivavtals förhandlingsordning tillämpas.

6.6 Ansökan om AGB

Den anställde anmäler till Afa Livförsäkring om förhållanden som kan ge AGB på av Afa Livförsäkring anvisat sätt. Anmälan ska ha inkommit in till Afa Livförsäkring inom två år från anställningens upphörande. Om anmälan kommer in därefter är rätten till AGB förlorad.

6.7 Lokala avtal

Sedan tidigare kan företag och lokal arbetstagarorganisation träffa lokal överenskommelse att inte ta TSL:s omställningsstöd i anspråk, utan i stället på annat sätt ordna omställningsstöd åt anställda vars anställning upphör på grund av övertalighet vid företaget. Enligt Huvudavtalet gäller denna möjlighet omställningsstödet med undantag för kortvarigt studiestöd och kompletterande studiestöd. För företag som träffar sådant avtal reduceras, efter beslut i styrelsen för TSL, avgiften med den procentsats som finansierar omställningsstödet.

7. Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare mellan Svenskt Näringsliv och LO

7.1 Omställnings- och kompetensstöd

Omställnings- och kompetensstöd för arbetare tillhandahålls av TSL. Omställningsstöd är åtgärder som syftar till att underlätta för den enskilde att hitta nytt arbete. Kompetensstöd är åtgärder som syftar till att stärka den enskildes ställning på arbetsmarknaden.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Omställningsstöd består av individuell rådgivning och vägledning samt förstärkt stöd för sjuka vars anställning har upphört (Grundläggande omställningsstöd). Vidare består omställningsstödet av kort utbildning och validering.

Kompetensstöd består av individuell rådgivning och vägledning (Grundläggande kompetensstöd).

Kollektivavtalet om omställningsförsäkring för arbetare utvidgar målgruppen för omställningsstöd jämfört med nuvarande avtal om omställningsförsäkring. Omställningsstöd kan numera beviljas anställda vars tillsvidareanställning upphör på grund av arbetsbrist, anställda vars tidsbegränsade anställning har löpt ut, eller dessförinnan upphör på grund på grund av arbetsbrist, och anställda vars anställning upphör på grund av sjukdom.

Kompetensstöd kan beviljas anställda om syftet är att stärka dennes framtida ställning på arbetsmarknaden. TSL kan även ge företag och lokal arbetstagarorganisation vägledning och rådgivning i samband med organisationsförändringar.

7.1.1 Grundläggande omställnings- och kompetensstöd

Grundläggande omställnings- och kompetensstöd (rådgivning, vägledning och förstärkt stöd för sjuka) beviljas anställd som har arbetat i genomsnitt minst 16 timmar per vecka i sammanlagt minst 12 månader inom en ramtid om 24 månader. Den senaste anställningen måste ha varit i ett företag anslutet till TRR eller TSL.

TSL erbjuder grundläggande omställnings- och kompetensstöd under maximalt ett år beräknat från sista anställningsdagen.

7.1.2 Kort utbildning och validering

TSL har möjlighet att erbjuda kort utbildning och validering för anställd vars anställning upphör och som har arbetat i genomsnitt minst 16 timmar per vecka i sammanlagt minst 12 månader inom en ramtid om 24 månader. Arbete ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden och arbetet ska ha utförts i ett eller flera företag som under anställningstiden varit anslutet till TRR eller TSL.

De utbildningar som TSL kan komma att upphandla kommer att kunna vara kortare utbildningar. Den anställde kan försörja sig under studietiden genom omställningsstudiestöd om han eller hon uppfyller kvalifikationsvillkoren för detta stöd.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

7.2 Avgångsbidrag (AGB)

AFA Livförsäkring utbetalar AGB till anställda vars anställning upphör. AGB kan beviljas anställda vars tillsvidareanställning upphör på grund av arbetsbrist.

AGB utbetalas som ett engångsbelopp, uppdelat på ett grundbelopp och ett tilläggsbelopp för varje levnads år från 50 år till och med 60 år. Grundbeloppet för 2022 är 37 885 kr och tilläggsbeloppet 1 565 kr.

För rätt till AGB krävs att den anställde 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.

7.3 Ansökan om omställningsstöd

Företag och lokal arbetstagarorganisation ansöker tillsammans om omställningsstöd för anställd vars anställning upphör. Det ska av ansökan framgå vilka anställda som omfattas och som ska komma i åtnjutande av stödet. TSL kan även särskilt pröva annan ansökan än en gemensam ansökan från de lokala parterna.

Anställd vars tidsbegränsade anställning löper ut och anställda vars anställning upphör på grund av sjukdom kan ansöka enskilt om omställningsstöd.

Vid anställningens upphörande ska ansökan ha inkommit till TSL inom ett år från anställningens upphörande för att stöd ska kunna beviljas.

Enligt kollektivavtalet om omställningsförsäkring för arbetare § 6 gäller i övrigt följande.

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

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

För anställd som omfattas av en ansökan om omställningsstöd är tiden för underrättelse om ogiltigförklaring av en uppsägning, eller underrättelse om att tidsbegränsad anställning ska gälla tills vidare eller om den anställde vill yrka skadestånd med anledningen av anställningens upphörande, en vecka.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

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 kvalifikationskraven är uppfyllda.

7.4 Avtalsturlista vid fastställande av turordning vid personalinskränkning

Kollektivavtalet om omställningsförsäkring för arbetare ska även underlätta de omställningsproblem som uppstår för företag när arbetsbrist uppstår på företaget. Enligt kollektivavtalet § 13 gäller därför följande vid fastställande av turordning vid personalinskränkning.

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

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

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

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

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna, om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer. Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som här berörs tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

7.5 Ansökan om kompetensstöd och rätt till ledighet för studier

Anställd har rätt att ansöka om kompetensstöd och om den anställda uppfyller kvalifikationskraven erhålla kompetensstöd.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Enligt kollektivavtalet om omställningsförsäkring för arbetare § 7 gäller följande för rätt till ledighet för studier.

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 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 uppskovet enligt 5 § studieledighetslagen. I de fall arbetstagaren nekats ledighet med hänvisning till allvarlig störning ska vid tvist respektive branschkollektivavtals förhandlingsordning tillämpas.

Även 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.

7.6 Ansökan om AGB

Den anställde anmäler till Afa Livförsäkring om förhållanden som kan ge AGB på av Afa Livförsäkring anvisat sätt. Anmälan ska ha inkommit in till Afa Livförsäkring inom två år från anställningens upphörande. Om anmälan kommer in därefter är rätten till AGB förlorad.

7.7 Lokala avtal

Sedan tidigare kan företag och lokal arbetstagarorganisation träffa lokal överenskommelse att inte ta TSL:s omställningsstöd i anspråk, utan i stället på annat sätt ordna omställningsstöd åt anställda vars anställning upphör på grund av övertalighet vid företaget. För företag som träffar sådant avtal reduceras, efter



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

beslut i styrelsen för TSL, avgiften med den procentsats som finansierar omställningsstödet.

8. En ny offentlig omställningsorganisation (Kammarkollegiet)

Enligt en ny lag om grundläggande omställnings- och kompetensstöd, som träder i kraft den 30 juni 2022, kommer staten att tillhandahålla grundläggande omställnings- och kompetensstöd till enskilda personer som arbetar hos en arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal. Detta stöd blir inte aktuellt för Livsmedelsföretagens medlemsföretag då alla våra företag är bundna av kollektivavtal. Anställda i företag som är medlemmar i Livsmedelsföretagen ska alltså inte vända sig till Kammarkollegiet för att få stöd.

9. Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

De nya avtalen och de nya lagarna kommer att börja tillämpas den 1 oktober 2022. De nuvarande avtalen om omställning mellan Svenskt Näringsliv och PTK och mellan Svenskt Näringsliv och LO kommer att upphöra den sista september 2022.

Bestämmelserna om omställningsstudiestöd tillämpas på ansökningar som inkommit den 1 oktober eller senare och gäller utbildningar som påbörjas efter den 31 december 2022. Anställningar som upphört den 1 oktober 2022 eller senare omfattas av huvudavtalen och kollektivavtalet om omställningsförsäkring för arbetare.

Individer vars anställning upphört före den 1 oktober 2022 har rätt till yttrande från TRR respektive TSL om yttrandet har betydelse för prövning av ansökan till CSN om omställningsstudiestöd.

10. Ytterligare information

Information om omställnings- och kompetensdelarna i samtliga huvudavtal lämnas av Avtalat, telefon 0770-16 10 00, www.avtalat.se

Detaljerad information om Huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK lämnas av TRR, telefon 020-87 78 77, www.trr.se



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Detaljerad information om omställnings- och kompetensstöd i Huvudavtalet och kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare mellan Svenskt Näringsliv och LO lämnas av TSL, telefon 010-480 91 00 www.tsl.se

Detaljerad information om AGB i Huvudavtalet och kollektivavtalet om omställningsförsäkring för arbetare mellan Svenskt Näringsliv och LO lämnas av Afa Livförsäkring, telefon 0771-88 00 99, www.afaforsakring.se

Information om avgifter och fakturering lämnas av Fora, telefon 08-787 40 10, www.fora.se

För övriga frågor vänligen kontakta vår arbetsgivarrådgivning på e-mail: radgivning@li.se eller telefon: 08 – 762 65 50