LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Livsmedelsföretagen
Box 5501, 114 85 Stockholm
info@li.se
08-762 65 00

CIRKULÄR

ANTAGANDE AV HUVUDAVTAL PÅ LIVSMEDELSAVTALETS OMRÅDE, FRÅN 1 JANUARI 2027

1. Bakgrund

Som vi tidigare har informerat om, bl.a. i Cirkulär i juni 2022, antog Svenskt Näringsliv och LO respektive PTK två i stort sett likalydande Huvudavtal i juni 2022, ett mellan Svenskt Näringsliv och LO och ett mellan Svenskt Näringsliv och PTK. Dessa huvudavtal behöver sedan antas på förbundsnivå för att bli gällande i respektive branch. År 2022 antog Livsmedelsföretagen Huvudavtalet i förhållande till våra motparter på tjänstemannasidan (Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna) samt i förhållande till Hotell- och Restaurangfacket (HRF).

Den 6 november 2026 har Livsmedelsföretagen antagit Huvudavtalet även i förhållande till vår motpart Livsmedelsarbetareförbundet (Livs). Detta innebär att Huvudavtalet (tecknat mellan Svenskt Näringsliv och LO), från den 1 januari 2027, även kommer att gälla på alla avtalsområden där Livsmedelsföretagen har Livs som motpart, d.v,s. området för Livsmedelsavtalet, Kafferosterier- och Kryddfabriker, Vin- och Spritindustrin och Tobaksavtalet.

Ovanstående innebär att Livsmedelsföretagens medlemsföretag från den 1 januari 2027 har nya regler att förhålla sig till i och med det nya Huvudavtalet. Detta cirkulär behandlar de förändringar som följer av Huvudavtalet.

Notera att det i samband med tecknandet av Huvudavtalet 2022 även gjordes ändringar i bl.a. LAS. För information om dessa förändringar hänvisar vi till det cirkulär som skickades ut 2022 [LÄNK] För närmare information om den s.k. 24-månadersregeln i Uthyrningslagen, se cirkulär från 2024 [LÄNK]

1.1 Sammanfattning av Huvudavtalet

De regler som följer av Huvudavtalet, och som blir gällande från 1 januari 2027 för våra avtalsområden där vi har Livs som motpart, är sammanfattningsvis följande:

- Vad som ska anses utgöra sakliga skäl är preciserade utifrån olika typsituationer
- Det finns en möjlighet till kvarstående i anställning i visst fall
- Möjligheten att göra undantag från turordningen utökas i förhållande till LAS
- En kompletterande arbetslöshetsersättning införs som omfattar tid under vilken tvist råder om giltigheten av en uppsägning
- I situationer som omfattas av lagen om uthyrning av arbetstagare ska kundföretag (i förhållande till LO-förbund) betala tre månadslöner, istället för två månadslöner som gäller enligt lagen
- Frågor kopplade till bl.a. Huvudavtalet kan föras till Huvudavtalsnämnden
- Förändringar i, och utökat, omställnings- och kompetensstöd
- Premien för de kollektivavtalade försäkringarna för anställda arbetare kommer att höjas från 1 januari 2027

2. Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd

I detta avsnitt behandlas innehållet i Huvudavtalet (här också förkortat HA) med fokus på de delar som behandlar anställningsskydd.

2.1 En Huvudavtalsnämnd inrättas

Huvudorganisationerna (Svenskt Näringsliv, LO och PTK) har inrättat en nämnd som ska avge ett gemensamt yttrande i de fall en domstol begär ett yttrande om tolkningen av Huvudavtalets innehåll. Även en förbundspart som antagit. Huvudavtalet kan begära yttrande från nämnden exempelvis under en pågående tvisteförhandling.

2.2 Vad som ska anses utgöra sakliga skäl preciseras utifrån olika typsituationer

Uppsägning av anställningsavtal från arbetsgivarens sida (2 § HA)

Av 7 § LAS framgår att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl. Avsikten är inte att det ska föreligga någon skillnad mellan LAS och Huvudavtalet såvitt avser de allmänna utgångspunkterna för bedömningen av om sakliga skäl föreligger. Skillnaden mellan att tillämpa 7 § LAS eller Kapitel 3 §§ 3-6 i Huvudavtalet ligger istället i de preciseringar av vissa typsituationer som framgår av Huvudavtalet, enligt följande.

Bristande prestationer (3 § HA)

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. Det sagda gäller dock inte bristande prestationer på grund av ålder, sjukdom eller funktionsnedsättning.

Samarbetssvårigheter (4 § HA)

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.

Misskötsamhet (5 § HA)

När fråga är om sakliga skäl i form av misskötsamhet med avseende på arbets- eller ordervägran eller annan vägran att lyda arbetsgivarens instruktioner ska utgångspunkten vara att sakliga skäl föreligger om arbetstagaren fått en varning om att anställningen är i fara och fått skälig betänketid att efterkomma arbetsgivarens instruktioner. Det krävs inte att arbetstagarens vägran beror på en allmän ovilja att följa arbetsgivarens anvisningar. Det avgörande är om det föreligger en vägran att lyda order, att följa anvisningar eller motsvarande eller ej, vilket i sig utgör ett brott mot förpliktelserna som följer av anställningsavtalet. Det bör också normalt bortses från om arbetstagaren har en lång anställningstid utan tidigare misskötsamhet. Då arbetsgivaren leder och fördelar arbetet och ansvarar för arbetsmiljön är arbets- eller ordervägran i grunden inte förenligt med förpliktelserna i anställningen.

Om arbetstagarens skäl för en vägran att lyda order eller anvisning undantagsvis ska tillmätas betydelse måste dessa skäl vara särskilt beaktansvärda och vid en intresse-avvägning 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. Arbetsgivaren ska kunna 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.

Arbetsorder som inte behöver efterkommas och skydd för fackliga förtroendemän (6 § HA)

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. Detsamma gäller avseende det skydd som tillkommer fackliga förtroendemän eller skyddsombud genom gällande lag.

2.3 Möjlighet till kvarstående i anställningen i visst fall

Kvarstående i anställning i visst fall (7 § HA)

En arbetstagare som har sagts upp på grund av omständigheter som beror på sjukdom och som önskar kvarstå i anställning under tvistetiden ska underrätta arbetsgivaren om detta senast en vecka efter det att anställningen har sagts upp. Arbetstagaren har dock ingen rätt att kvarstå i anställningen. Det är således upp till respektive arbetsgivare att ta ställning till om denne ska bifalla en sådan begäran eller inte. Arbetsgivarens bedömning kan inte angripas rättsligt. Arbetsgivarens beslut ska kommuniceras arbetstagaren inom en vecka. 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.

2.4 Möjligheten att göra undantag från turordning utökas

Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist (8 § HA)

Utgångspunkten i Huvudavtalet är att de lokala parterna vid aktualiserad personalinskränkning ska 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, dvs genom avtalsturlista.

Undantag från turordning utökas ytterligare i förhållande till LAS (9 § HA)

Av bestämmelsen framgår att arbetsgivaren får göra undantag från turordningen. Bestämmelsen ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen. Från 1 januari 2027 kommer således både området för Tjänstemannaavtalet och våra avtalsområden där Livsmedelsföretagen har Livs som motpart omfattas undantagsreglerna i Huvudavtalet.

Huvudavtalet innehåller fyra olika alternativa undantagsregler. Det står arbetsgivaren fritt att välja endera av de fyra alternativen. Gemensamt för de fyra alternativen är dock att de undantagna arbetstagarna enligt arbetsgivarens bedömning ska vara av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. De undantagna ska ha företrädesrätt till fortsatt anställning.

Alternativ 1

En arbetsgivare får från turordning vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare.

För en arbetsgivare som är bunden av såväl Huvudavtalet för arbetare och för tjänstemän innebär detta följande. Om arbetsgivarens omorganisation berör hela verksamheten får arbetsgivaren undanta tre arbetare och tre tjänstemän per driftsenhet.

Alternativ 2

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan i stället för alternativ 1 undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Alternativ 3

Om fler driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket LAS, kan arbetsgivaren undanta tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

För en arbetsgivare som har tre driftsenheter på samma ort och som är bunden av Huvudavtalet för tjänstemän innebär detta följande. Om arbetsgivarens omorganisation endast berör tjänstemän och arbetstagarorganisationen begär en gemensam turordning för samtliga enheter på orten äger arbetsgivaren undanta fem tjänstemän från turordning.

Alternativ 4

Alternativt får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen. Undantag enligt detta alternativ får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

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.

För en arbetsgivare som är bunden av Huvudavtalet för tjänstemän innebär detta följande. Om arbetsgivarens omorganisation endast berör tjänstemän och arbetsgivaren avser att säga upp 40 anställda får arbetsgivaren undanta sex tjänstemän från turordningen.

Allmänt

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse uppdelningen mellan arbetare och tjänstemän.

En uppsagd arbetstagare kan inte med framgång hävda att arbetsgivaren brutit mot turordningsreglerna därför att arbetsgivaren missbedömt en undantagen arbetstagares betydelse för den fortsatta verksamheten. Däremot kan arbetstagaren angripa undantaget genom att exempelvis påstå att arbetsgivarens agerande är föreningsrättskränkande eller diskriminerande.

Om arbetsgivaren har gjort undantag vid en uppsägning med tillämpning av Huvudavtalets undantagsmöjlighet, får inga nya sådana undantag göras vid en uppsägning på samma driftsenhet eller avtalsområde inom tre månader från det att den första uppsägningen skett. Det saknar betydelse hur många arbetstagare som undantogs i den första omgången. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen.

2.5 Kundföretag ska betala tre månadslöner istället för två (gäller endast LO förbund)

Kundföretaget ska betala tre månadslöner (§ 10 HA - gäller endast LO förbund)

Bestämmelsen i § 10 innehåller en avvikelse i förhållande till lagen om uthyrning av arbetstagare (2012:845) på så sätt att ett kundföretag som väljer att betala en ersättning till arbetstagaren istället för att erbjuda arbetstagaren en tillsvidareanställning, efter att arbetstagaren har varit placerad hos kundföretaget på en och samma driftsenhet i sammanlagt mer än 24 månader under en period om 36 månder, ska betala tre månadslöner istället för lagens angivna två månadslöner. Bestämmelsen gäller endast kundföretag som är bundna av kollektivavtal i förhållande till LO-förbund som antagit Huvudavtalet.

Notera att denna bestämmelse, från den 1 januari 2027, således kommer bli aktuell för inhyrning som sker för arbete inom de avtalsområden där Livsmedelsföretagen har Livs som motpart (Livsmedelsavtalet, Kafferosterier och Kryddfabriker, Vin- och Spritindustrin och Tobaksavtalet).

3. Omställning enligt Huvudavtalet

I detta avsnitt behandlas innehållet i Huvudavtalet kopplat till omställnings- och kompetensstöd. Från och med 1 januari 2027 kommer Huvudavtalet, och således Huvudavtalets regler om omställning- och kompetensstöd, gälla för våra avtalsområden där vi har Livs som motpart. I dagsläget gäller dessa delar redan för området för vårt Tjänstemannaavtal samt vårt Serveringsavtal där HRF är motpart. För våra avtalsområden där vi har Livs som motpart gäller fram till 1 januari 2027 Avtal om omställningsförsäkring för arbetare. Det avtalet upphör att gälla i och med att Huvudavtalet börjar gälla på området.

Notera att vissa delar avseende reglerna om omställning- och kompetensstöd här endast redogörs för översiktligt.

Allmänt

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. Omställningsstöd kan enligt Huvudavtalet 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.

3.1 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.

3.2 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.

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.

3.3 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.

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

3.4 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.

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 beslutas av TSL.

3.5 Kompletterande arbetslöshetsförsäkring

LAS 34 § har ändrats på så sätt att anställningen normalt upphör efter uppsägningstidens utgång även om det föreligger en tvist om uppsägningens giltighet. Av 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 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. Arbete ska ha varit huvudsyssla under kvalifikationstiden.

Enligt Huvudavtalet kap. 2 § 14 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. 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 den anställde har vinner framgång med en ogiltighetstalan och ekonomisk skadestånd i form av utebliven lön och domstol således undanröjer uppsägningen blir arbetsgivaren skyldig att retroaktivt betal lön och andra ersättningar och arbetstagarens blir då skyldig att återbetala den uppburna arbetslöshetsersättningen 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 begräsningar.

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.

3.6 Avgångsbidrag (AGB)

AFA Livförsäkring utbetalar AGB till anställda vars anställning upphör.

Huvudavtalet utvidgar målgruppen för AGB. AGB kan enligt Huvudavtalet 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.

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.

3.7 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 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 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. 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.

3.8 Ansökan om kompetensstöd och rätt till ledighet för studier

Anställd har rätt att ansöka om kompetensstöd och om den anställde 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 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.

3.9 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.

3.10 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.

4. Avgifter

I och med antagandet av Huvudavtalet kommer premien för de kollektivavtalade försäkringarna för anställda arbetare att förändras. I dagsläget utgör premien i procent av bruttolön 0,15, varvid denna från 1 januari 2027, kommer att uppgå till 0,34. Avseende avgifter hänvisas i övrigt till Cirkulär från februari 2026 [LÄNK]

5. Frågor

För ytterligar information om omställnings- och kompetensstödsdelarna är ni välkomna att kontakta Avtalat på www.avtalat.se eller telefon 0770 – 16 10 00.

Vid övriga frågor är ni välkomna att kontakta Livsmedelsföretagens medlemsrådgivning på telefon 08-762 65 50 eller e-post radgivning@li.se

LIVSMEDELSFÖRETAGEN