

## Underlag – nytt huvudavtal

Den 23 juni 2022 skrev IF Metall under det nya huvudavtalet. Det innebär dels förändringar i möjligheterna till omställning, dels förändringar i anställningsskyddet.

I detta underlag beskrivs de förändringar som sker.

### **Omställnings- och kompetensstöd via TSL**

*(TSL är LO:s och Svenskt Näringslivs gemensamma omställningsorganisation)*

Anställda som omfattas av det nya huvudavtalet får ett klart bättre omställningsstöd än i dag, om anställningen upphör på grund av arbetsbrist eller genom en överenskommelse med arbetsgivaren. Detta gäller inte bara tillsvidareanställda utan även tidsbegränsat anställda och om anställningen upphör på grund av sjukdom.

Omställningsstödet via TSL motsvarar inte bara det grundläggande stöd som staten erbjuder. Utöver detta erbjuder TSL-stödet också t.ex. köpt utbildning, köpt validering samt ett kortvarigt studiestöd och ett kompletterande studiestöd.

Helt nytt är också att man kan få vägledning och rådgivning när man är i anställning. Själva tjänsten påminner om tidigare omställningsstöd, men vägledningen blir mer inriktad på studievägledning.

TSL blir individens första kontakt med det nya omställningssystemet. Medlemmen vänder sig till TSL för att få rådgivning, vägledning och förstärkt stöd. Om medlemmen kommer fram till att hen vill studera är det TSL som gör ett yttrande till CSN om att bevilja omställningsstudiestöd. Yttrandet förklarar på vilket sätt studierna förväntas stärka individens ställning på arbetsmarknaden.

Arbetsgivarnas inbetalning till omställningsorganisationen TSL ökar från 0,15 procent till 0,34 procent av lönekostnaden. Dessa pengar ska bland annat finansiera validering och utbildning.

För att finansiera AGB, avgångsbidraget till arbetstagare som är minst 40 år och sägs upp på grund av arbetsbrist, betalar arbetsgivarna in ytterligare 0,15 procent av lönekostnaden. Arbetsgivarnas totala inbetalning blir alltså 0,49 procent av lönekostnaden, mot dagens 0,30 procent. Inte bara tillsvidareanställda utan även visstidsanställda och sjuka får AGB.

### **Offentligt omställningsstudiestöd**

*(Gäller alla arbetstagare, även de som inte omfattas av nya huvudavtalet)*

Ett nytt offentligt omställningsstudiestöd införs för arbetstagare som vill stärka sin ställning på arbetsmarknaden, omskola eller vidareutbilda sig, oavsett om man är anställd eller uppsagd. Utbildningens längd ska vara minst en vecka. Detta nya studiestöd innebär inte att staten tar över arbetsgivarnas ansvar för de anställdas kompetensutveckling i jobbet – det ska arbetsgivarna fortfarande stå för.

Omställningsstudiestödet är på 80 procent av lönen, upp till 4,5 basbelopp. Det motsvarar 2022 en lön på 26 625 kronor och omställningsstudiestöd på max 21 300

kronor. Stödet kan användas i 44 veckor. Om utbildningen är längre än så får man söka ordinarie studiestöd för resten av tiden.

För att ta del av omställningsstudiestödet ska man ha jobbat minst 16 timmar i veckan i sammanlagt 8 år, under en period på 14 år. Man ska även ha jobbat minst 12 månader under de senaste 24 månaderna. Man behöver inte ha haft samma jobb hela tiden. Det finns särskilda regler för hur t.ex. sjukpenning och föräldrapenning ska tas med i uträkningen.

Om man är under 40 år gammal får utbildningen vara högst 80 veckor, eller två år, på heltid. Detta är en spärr för att omställningsstudiestödet inte ska kunna användas för ordinarie akademiska studier av unga. Spärren på högst 80 veckor innebär att de flesta yrkesutbildningar berättigar till stöd även för den som är under 40 år.

Omställningsstudiestödet kan användas upp till och med att man fyller 61 år. Mellan 61 och 62 år kan man få stöd upp till 10 veckor. 2026 kommer åldersgränserna att höjas med ett år. Tanken är att åldersgränserna ska följa riktåldern för pensionen.

För att berättiga till stöd måste utbildningen bedömas stärka individens ställning på arbetsmarknaden. Vid CSN:s bedömning ska TSL:s yttrande ges särskild vikt.

## **Avtalat studiestöd**

*(Gäller endast för arbetstagare som omfattas av huvudavtalet)*

Ett avtalat studiestöd kompletterar det offentliga omställningsstudiestödet från CSN. Det avtalade studiestödet består av två delar:

- ✓ Dels ett kortvarigt studiestöd (upp till fem dagar) som kan beviljas med 70 procent av den anställdes arbetsinkomst upp till ett tak på 12 inkomstbasbelopp per år.
- ✓ Dels ett kompletterande studiestöd som kan beviljas med 80 procent av den anställdes minskade arbetsinkomst upp till ett tak på 5,5 inkomstbasbelopp per år. Och med 65 procent av den anställdes minskade arbetsinkomst upp till ett tak på 12 inkomstbasbelopp per år.

Det betyder att den som jobbar på en arbetsplats som är med i huvudavtalet kan studera heltid upp till två terminer med kompletterande studiestöd, och få ersättning med 80 procent av den minskade arbetsinkomsten upp till en inkomst på 32 500 kronor. Vid löner över 32 500 kronor ersätts 65 procent av den minskade inkomsten upp till ett inkomsttak på 71 000 kronor. När det nya offentliga studiestödets bidragsdel och det kompletterande studiestödet läggs samman går det maximalt att få cirka 46 150 kronor per månad.

Detta gäller alla i anställning oavsett anställningsform samt uppsagda. Man kan alltså ta studieledigt från jobbet och få ersättning. Även den som har blivit uppsagd kan använda detta i sin omställning. Man behöver inte studera på heltid, utan olika varianter av deltidslösningar är möjliga. Man kan dock aldrig få mer ersättning än vad man har i lön.

Individen har rätt till ledighet för studier och validering/certifisering, men ska underrätta arbetsgivaren om detta i så god tid som möjligt. Arbetsgivaren kan endast skjuta upp ledigheten om det innebär en allvarlig störning av verksamheten. I de flesta fall är det här förmånligare än ledighet enligt studieledighetslagen.

## **Inhyrning**

En arbetstagare som har varit inhyrd på samma arbetsplats i sammanlagt 24 av 36 månader har rätt till erbjudande om tillsvidareanställning på kundföretaget. Sker inte detta har arbetstagaren rätt till en ersättning på tre månadslöner av kundföretaget.

Arbetstagaren behöver inte ha varit uthyrd av samma bemanningsföretag under hela tiden för att omfattas av dessa regler – det räcker att kundföretaget har varit detsamma.

## **Allmän visstid avskaffas och blir särskild visstid**

Kvalificeringstiden för en tillsvidareanställning halveras, från 24 till 12 månader. Den som har varit visstidsanställd i minst 12 månader under fem år ska få en tillsvidareanställning.

När man har haft en särskild visstidsanställning i nio månader har man företrädesrätt till nya särskilda visstider på arbetsplatser. När man har mer än två särskilda visstidsanställningar under en månad räknas även mellanperioden som anställningstid. Om man t.ex. har varit visstidsanställd den 1, 15 och 27 november får man ihop 27 dagar.

Det finns spärrar mot ett eventuellt missbruk av reglerna, genom att arbetsgivare som blandar visstider med vikariat för att slippa tillsvidareanställa ska betala skadestånd.

Denna bestämmelse är dispositiv i LAS, och har reglerats i vissa kollektivavtal. Om det har skett gäller kollektivavtalets regler även i fortsättningen.

## **Hyvling**

Hyvling är när en arbetsgivare ger de anställda färre arbetstimmar i stället för att de sägs upp. Tidigare har hyvling inte reglerats i lagen. Nu regleras hyvling genom turordningsregler och en omställningstid på mellan en och tre månader. Turordningsreglerna innebär att arbetsgivaren ska börja med att sänka arbetstiden för den som har varit på arbetsplatsen kortast tid. Turordningen sker mellan arbetstagare som utför lika arbete.

## **Heltid**

Att heltid är norm förtydligas genom en ändring i LAS. Arbetstagaren har rätt att få en skriftlig motivering till att anställningen är på deltid.

## **Turordningsregler**

Arbetsgivaren får tre handlingsalternativ:

- 1) Undanta tre arbetare och tre tjänstemän. Om facket krävt sammanslagning av driftsenheter får arbetsgivaren möjlighet att undanta ytterligare en person per sammanslagen enhet.
- 2) Undanta fyra anställda, men då endast arbetare eller tjänstemän (detta gäller bara företag med endast en driftsenhet).
- 3) Undanta 15 procent av de uppsagda från att avsluta anställning. Tak på högst 10 procent av det totala antalet anställda på enheten.

*OBS!* Samtliga undantag ovan innebär att arbetsgivaren får välja vilka man vill behålla, inte vilka som ska sluta.

*Exempel:* På en arbetsplats finns 100 anställda. Arbetsgivaren beslutar att säga upp 27 av dem. Efter lokal och central förhandling kan inte parterna komma överens om en avtalsurlista. Då har arbetsgivaren, enligt 15 procents-regeln, rätt att behålla 4 personer av de 27 sist anställda som enligt turordningen ska sluta. Då blir det i stället de 31 sist anställda som får sluta, minus arbetsgivarens 4 undantag.

## Saklig grund/sakliga skäl

Saklig grund byter namn till sakliga skäl. Även fortsättningsvis ska brottet mot anställningsavtalet bedömas enligt den rättspraxis som har byggts upp sedan 1970-talet.

- *Förändringar i lagen om anställningsskydd*
  - ✓ Prognostänket tas bort – arbetsdomstolen kommer inte att ta hänsyn till om arbetstagaren kan tänkas sköta sig bättre eller sämre i framtiden. Man kommer inte heller att ta hänsyn till om arbetstagaren har personliga omständigheter som gör att den behöver behålla jobbet – så kallad intresseavvägning sker alltså inte.
  - ✓ Det ska räcka med ett omplaceringsförsök innan det kan bli fråga om uppsägning. För att ytterligare omplaceringar ska krävas ska arbetstagaren/facket kunna visa att det är sannolikt att ny omplacering avhjälper problemet.
  - ✓ Arbetsdomstolen konstaterar i sitt remissvar att arbetsgivarnas omplaceringskyldighet blir starkare nu än tidigare. AD konstaterar även att prognostänk och intresseavvägning redan i dag är tydligt borta ur domstolspraxis.
- *Förändringar i huvudavtalet*
  - ✓ Det kan bli något lättare att säga upp vid bristande prestationer, när ordet ”väsentligt” byts ut mot ”tydligt” i lagens formulering om prestationer som understiger vad arbetsgivaren kan förvänta sig. Det gäller dock inte gamla, sjuka och vid funktionsnedsättning.
  - ✓ Samarbetssvårigheter behöver inte ha påverkat produktionen negativt för att räknas som saklig grund – samarbetssvårigheterna ska i stället vara så svåra att de påverkat arbetsplatsen negativt och vara av sådan karaktär att de måste åtgärdas. Uppsägning måste då framstå som den enda kvarvarande rimliga åtgärden.
  - ✓ Om man har misskött sig allvarligt ska det normalt inte vägas upp av lång och prickfri tjänst innan man misskötte sig. Detta förutsätter att arbetsgivaren tydligt har varnat om att anställningen är i fara, och att den anställda ändå inte har upphört med brottet mot anställningsavtalet.

## Ogiltigförklaring av uppsägning

Huvudregeln är att anställningen inte består under tvist. Undantag från den regeln kan ske för förtroendevalda (enligt förtroendemannalagen § 8) och vid uppsägningar på grund av sjukdom. I stället får den uppsagda rätt till a-kassa sex dagar efter att uppsägningstiden har löpt ut.

Om facken driver tvisten till domstol, finns även en tilläggsförsäkring i huvudavtalet som gör att man får 80 procent av lönen. Skulle den uppsagda få ett arbete med en lägre lön fyller försäkringen upp lönen till 100 procent.

Om det visar sig i arbetsdomstolen att det inte fanns sakliga skäl för uppsägning, måste arbetsgivaren betala retroaktiv lön för tvistetiden samt betala skadestånd som är 50 procent högre än tidigare. Den anställda har rätt att återgå i anställning.

### **Viktiga datum**

Lagändringarna i anställningsskyddet trädde i kraft den 30 juni 2022 och tillämpas från den 1 oktober 2022.

- Särskild visstid – retroaktivitet från den 1 mars 2022 (man får alltså börja räkna dagar redan från den 1 mars 2022, om man har en allmän visstid).
- Inhyrning – ingen retroaktivitet (reglerna gäller alltså från den 1 oktober 2022).

Bestämmelserna om omställningsstöd och AGB gäller från den 1 oktober 2022.

- Omställningsstudiestöd kan sökas från och med den 1 oktober 2022 för studier som påbörjas mellan den 1 januari och den 30 juni 2023.
- För anställda vars anställning upphört på grund av arbetsbrist före den 1 oktober 2022 finns vissa övergångsbestämmelser (§ 6 i huvudavtalet).