

2024-05-14

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende: Överenskommelser om direktiv till utredning om arbetsmiljö och det kollektivavtalade pensions-, försäkrings- och omställningssystemet samt om vissa förändringar i de kollektivavtalade pensions- och försäkringssystemen

Parter: Svenskt Näringsliv
Landsorganisationen i Sverige (LO)
Förhandlings- och samverkansrådet PTK (PTK)

Närvarande:

för Svenskt Näringsliv Mattias Dahl (ordförande), Anders Canemyr, Beata Hammarskiöld, Carina Lindfelt, Pär Andersson, Cecilia Andersson, Ingvar Backle, Anna Bergsten, Catharina Bäck, Sara Kinnander, Malin Nilsson, Johanna Larsson, Robert Tenselius och Jessica Permatz, vid protokollet.

för LO Torbjörn Johansson, Mats Ekeklint, Veli-Pekka Säikkälä, Ulrika Nilsson, Johan Ingelskog, Martin Nyberg, Renée Andersson, Magnus Furbring, Carola Löfstrand och Marie Boström.

för PTK Martin Wästfelt, Camilla Frankelius, Helena Hedlund, Hans Norin, Daniel Gullstrand och Annica Hedbrant.

I enlighet med överenskommelse i förhandlingsprotokoll 2023-06-21 har parterna under hösten 2023 upptagit fortsatta förhandlingar avseende kollektivavtalad pension, försäkring och omställning.

A. Utredning av det kollektivavtalade pensions-, försäkrings- och omställningssystemet samt arbetsmiljö

§ 1 Parterna är överens om att en partsgemensam utredning av det kollektivavtalade pensions-, försäkrings- och omställningssystemet samt en partsgemensam utredning om arbetsmiljö ska tillsättas. Utredningarna ska bedrivas i enlighet med utredningsdirektiv i bilaga A.

Parterna ska senast 2024-06-05 meddela vilka personer som ska ingå i vardera arbetsgrupp och operativ arbetsgrupp.

B. Ändringar av försäkringsvillkoren i Trygghetsförsäkring vid arbetsskada – TFA (LO och PTK)

§ 2 Parterna är överens om att TFA §§ 14 och 28 ska ha den lydelse som framgår av bilaga B.

§ 3 Ändringarna i TFA §§ 14 och 28 gäller från och med 2026-01-01. Den höjda åldersgränsen gäller även pågående försäkringsärenden som beviljats ersättning före

1(4)

2026-01-01. De ändrade villkoren gäller dock inte för försäkrade som fyllt 66 år senast 2025-12-31.

C. Ändringar av försäkringsvillkoren i Avtalsgruppsjukförsäkring – AGS (LO)

- § 4 Svenskt Näringsliv och LO har enats om att AGS §§ 3 och 15 ska ha den lydelse som framgår av bilaga C.
- § 5 Ändringarna i AGS §§ 3 och 15 gäller från och med 2026-01-01. Den höjda åldersgränsen gäller även pågående försäkringsärenden som beviljats ersättning före 2026-01-01. De ändrade villkoren gäller dock inte för försäkrade som fyllt 66 år senast 2025-12-31.

D. Ändringar av villkoren för ITP sjukpension (PTK)

- § 6 Svenskt Näringsliv och PTK har enats om att punkt 9.1 i ITP-planen avdelning 1 och punkt 8.1 i ITP-planen avdelning 2 ska ha den lydelse som framgår av bilaga D.
- § 7 Ändringarna i punkt 9.1 och 8.1 gäller från och med 2026-01-01. Den höjda åldersgränsen gäller även pågående försäkringsärenden som beviljats ersättning före 2026-01-01. De ändrade villkoren gäller dock inte för försäkrade som fyllt 66 år senast 2025-12-31.
- § 8 Mot bakgrund av överenskommelsen om pågående försäkringsärenden i § 7 är Svenskt Näringsliv och PTK även överens om att bestämmelserna som anges i §§ 2 och 4 i förhandlingsprotokoll 2022-06-20, Överenskommelser om förändringar i ITP-planen m.m., inte ska tillämpas efter 2024-05-31. Det innebär att åldersgränsen 66 år i punkterna 9.1 och 10.3 i ITP-planen avdelning 1 samt punkt 8.1 i ITP-planen avdelning 2 även gäller för sjukfall och olycksfall som inträffat före 2023-01-01.

Försäkrade, vars ITP sjukpension upphört i samband med att de fyllt 65 år med anledning av ovan nämnda bestämmelser, har rätt till retroaktiv ersättning från ITP sjukpension. Den retroaktiva ersättningen utgörs av den förmån som skulle ha utbetalats till den försäkrade om bestämmelsen inte hade tillämpats. Rätt till retroaktiv ersättning föreligger dock inte om den försäkrade fyllt 66 år senast 2024-05-31. Rätt till retroaktiv ersättning föreligger inte heller om ITP ålderspension utbetalats till den försäkrade för samma tid och omfattning som den retroaktiva ersättningen avser.

E. Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd (PTK)

- § 9 Svenskt Näringsliv och PTK har enats om att Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd (Huvudavtalet) kapitel 2 §§ 10, 17 och 22 ska ha den lydelse som framgår av bilaga E.
- Svenskt Näringsliv och PTK är överens om att avgift för Huvudavtalet ska debiteras för anställda upp till 67 års ålder. Sådan debitering gäller från och med 2026-01-01.
- § 10 Ändringarna i Huvudavtalet kapitel 2 §§ 10, 17 och 22 gäller från och med 2026-01-01. Den höjda åldersgränsen gäller även pågående ärenden avseende förmånerna i Huvudavtalet som beviljats före 2026-01-01. De ändrade villkoren gäller dock inte för försäkrade som fyllt 66 år senast 2025-12-31.

F. Utredningar enligt förhandlingsprotokollen *Frågor som anknyter till Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd (LO och PTK)*

- § 11 Svenskt Näringsliv och PTK är genom § 3 i förhandlingsprotokoll 2022-06-22, Frågor som anknyter till Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd, överens om att två år efter Huvudavtalets ikraftträdande tillsätta en arbetsgrupp som ska utreda förutsättningarna för och det långsiktiga behovet av en fondering i TRR (fonderingspolicy) och därtill kopplad avgiftsmodell. I samma förhandlingsprotokoll är parterna även överens om att utreda namnbyte på TRR. Svenskt Näringsliv och PTK är nu ense om att återkomma till frågorna vid ett senare tillfälle.
- § 12 Svenskt Näringsliv och LO är genom § 3 i förhandlingsprotokoll 2022-06-22, Frågor som anknyter till Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd, överens om att två år efter Huvudavtalets ikraftträdande tillsätta en arbetsgrupp som ska utreda förutsättningarna för och det långsiktiga behovet av en fondering i TSL och AGB-försäkringen (fonderingspolicy) och därtill kopplad avgiftsmodell. I samma förhandlingsprotokoll är parterna även överens om att utreda namnbyte på TSL. Svenskt Näringsliv och LO är nu ense om att återkomma till frågorna vid ett senare tillfälle.

G. Avgifter till TSL och AGB-försäkringen (LO)

- § 13 Enligt Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd Kap. 2 om omställning (Huvudavtalet) mellan Svenskt Näringsliv och LO är den totala avgiften till TSL och AGB-försäkringen 0,49 procent. Enligt Kollektivavtalet om omställningsförsäkring för arbetare (Omställningsförsäkringen) mellan Svenskt Näringsliv och LO är den totala avgiften till TSL och AGB-försäkringen 0,30 procent. Hängavtalsföretag och företag som är medlemmar i arbetsgivarorganisation som inte är medlem i Svenskt Näringsliv ska enligt båda avtalen betala ett påslag på 0,40 procentenheter.

Med ändring av Huvudavtalet Kap. 2 Avsnitt 1 § 1 och Omställningsförsäkringen Avsnitt 1 § 1 Svenskt Näringsliv och LO är överens om följande för år 2026.

- Den totala avgiften till TSL och AGB-försäkringen i Huvudavtalet sänks för år 2026 från 0,49 till 0,34 procent.
- Den totala avgiften till TSL och AGB-försäkringen i Omställningsförsäkringen sänks för år 2026 från 0,30 till 0,15 procent.
- För företag som är bundna av Huvudavtalet eller Omställningsförsäkringen ska avgiften till AGB-försäkringen för år 2026 vara 0,00 procent.

H. Avgifter till TRR (PTK)

- § 14 Enligt Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd Kap. 2 om omställning (Huvudavtalet) mellan Svenskt Näringsliv och PTK är den totala avgiften till TRR 0,55 procent. Hängavtalsföretag och företag som är medlemmar i arbetsgivarorganisation som inte är medlem i Svenskt Näringsliv ska betala ett påslag på 0,40 procentenheter.

Med ändring av Huvudavtalet Kap. 2 Avsnitt 1 § 1 är Svenskt Näringsliv och PTK överens om följande för år 2026.

- Avgiften till TRR i Huvudavtalet sänks för år 2026 från 0,55 till 0,40 procent.

Paragraf	Nuvarande lydelse	Ny lydelse
§ 14	Livräntan fastställs med hänsyn till den bestående nedsättningen av arbetsförmågan som orsakats av arbetsskadan. Frågan om graden av nedsättning av den skadades arbetsförmåga bedöms med hänsyn till dennas förmåga att trots skadan bereda sig inkomst genom arbete. Arbetet ska motsvara hans eller hennes krafter och färdigheter. Vidare ska arbetet vara sådant som det rimligen kan begäras att den skadade ska kunna utföra med hänsyn till tidigare utbildning och verksamhet, omskolning eller annan liknande åtgärd samt ålder, bosättningsförhållanden och därmed jämförliga omständigheter. Vid uppnådd ålder om 66 år reduceras livräntan. Den reducerade livräntan avser pensionsförluster som beräknas enligt skadeståndsrättsliga regler.	Livräntan fastställs med hänsyn till den bestående nedsättningen av arbetsförmågan som orsakats av arbetsskadan. Frågan om graden av nedsättning av den skadades arbetsförmåga bedöms med hänsyn till dennas förmåga att trots skadan bereda sig inkomst genom arbete. Arbetet ska motsvara hans eller hennes krafter och färdigheter. Vidare ska arbetet vara sådant som det rimligen kan begäras att den skadade ska kunna utföra med hänsyn till tidigare utbildning och verksamhet, omskolning eller annan liknande åtgärd samt ålder, bosättningsförhållanden och därmed jämförliga omständigheter. Vid uppnådd ålder om 67 år reduceras livräntan. Den reducerade livräntan avser pensionsförluster som beräknas enligt skadeståndsrättsliga regler.
§ 28	Den som varit utsatt för skadlig inverkan i arbete vid företag som tecknat försäkring om TFY eller TFA och på grund av den skadliga inverkan drabbats av arbetssjukdom har rätt till ersättning enligt dessa försäkringsvillkor även om anställningen hade upphört när arbetssjukdomen visade sig. Den skadliga inverkan ska dock ha ägt rum efter den 31 januari 1974 och under tid när arbetstagaren var anställd hos arbetsgivare som då hade gällande försäkringsavtal om TFY eller TFA. Arbetssjukdomen ska vidare ha visat sig innan den skadade har uppnått 66 års ålder. Vid cancersjukdom orsakad av asbestexponering i arbetet gäller ingen åldersgräns. Rätt till ersättning enligt första stycket finns endast under tid när avtal om TFA mellan arbetsmarknadens huvudorganisationer är i kraft.	Den som varit utsatt för skadlig inverkan i arbete vid företag som tecknat försäkring om TFY eller TFA och på grund av den skadliga inverkan drabbats av arbetssjukdom har rätt till ersättning enligt dessa försäkringsvillkor även om anställningen hade upphört när arbetssjukdomen visade sig. Den skadliga inverkan ska dock ha ägt rum efter den 31 januari 1974 och under tid när arbetstagaren var anställd hos arbetsgivare som då hade gällande försäkringsavtal om TFY eller TFA. Arbetssjukdomen ska vidare ha visat sig innan den skadade har uppnått 67 års ålder. Vid cancersjukdom orsakad av asbestexponering i arbetet gäller ingen åldersgräns. Rätt till ersättning enligt första stycket finns endast under tid när avtal om TFA mellan arbetsmarknadens huvudorganisationer är i kraft.

Paragraf	Nuvarande lydelse	Ny lydelse
§ 3	Rätt till AGS-förmåner har anställd, som: 1. har en sjukpenninggrundande inkomst enligt SFB, 2. efter i § 4 angiven kvalifikationstid fullgör försäkringsgrundande anställningstid enligt § 6 eller har efterskydd enligt §§ 7–8, 3. uppfyllt villkoret om arbetsförhet enligt § 5, 4. blivit arbetsoförmögen på sätt som sägs i §§ 12–13 och 5. varit sjukskriven under så lång karenstid som anges i § 14. Rätten till AGS-förmåner upphör vid ingången av den månad som den anställde fyller 66 år. Rätt till ersättning föreligger inte heller för tid då ersättning för förlust av inkomst kan lämnas enligt bestämmelserna om förmåner vid arbetsskada eller statligt personskadeskydd i SFB, enligt lag om statlig ersättning vid ideell skada m.m., enligt försäkringsvillkoren för TFA eller från annan trygghetsförsäkring. Om AGS-förmåner har lämnats och inkomstersättning enligt bestämmelserna om förmåner vid arbetsskada eller statligt personskadeskydd i SFB senare lämnas för samma tid, är den anställde skyldig att återbetala AGS-ersättningen till Afa Försäkring. Försäkrad som inte uppfyllt sin upplysningsplikt enligt § 25 är skyldig att återbetala ersättning som betalats på felaktiga grunder.	Rätt till AGS-förmåner har anställd, som: 1. har en sjukpenninggrundande inkomst enligt SFB, 2. efter i § 4 angiven kvalifikationstid fullgör försäkringsgrundande anställningstid enligt § 6 eller har efterskydd enligt §§ 7–8, 3. uppfyllt villkoret om arbetsförhet enligt § 5, 4. blivit arbetsoförmögen på sätt som sägs i §§ 12–13 och 5. varit sjukskriven under så lång karenstid som anges i § 14. Rätten till AGS-förmåner upphör vid ingången av den månad som den anställde fyller 67 år. Rätt till ersättning föreligger inte heller för tid då ersättning för förlust av inkomst kan lämnas enligt bestämmelserna om förmåner vid arbetsskada eller statligt personskadeskydd i SFB, enligt lag om statlig ersättning vid ideell skada m.m., enligt försäkringsvillkoren för TFA eller från annan trygghetsförsäkring. Om AGS-förmåner har lämnats och inkomstersättning enligt bestämmelserna om förmåner vid arbetsskada eller statligt personskadeskydd i SFB senare lämnas för samma tid, är den anställde skyldig att återbetala AGS-ersättningen till Afa Försäkring. Försäkrad som inte uppfyllt sin upplysningsplikt enligt § 25 är skyldig att återbetala ersättning som betalats på felaktiga grunder.
§ 15	Dagsersättning lämnas under sjukpenningtid enligt SFB. Månadersersättning lämnas under tid med sjukersättning eller aktivitetsersättning enligt SFB. Om sjukersättning eller aktivitetsersättning beviljats för retroaktiv tid och sjukpenning har lämnats för samma tid, betalas dagsersättning och inte	Dagsersättning lämnas under sjukpenningtid enligt SFB. Månadersersättning lämnas under tid med sjukersättning eller aktivitetsersättning enligt SFB. Om sjukersättning eller aktivitetsersättning beviljats för retroaktiv tid och sjukpenning har lämnats för samma tid, betalas dagsersättning och inte

månadsersättning. Med sjukpenningtid enligt SFB jämfställs tid under vilken den försäkrade får smittbärappenning enligt SFB. Med sjukpenningtid enligt SFB jämfställs tid under vilken den försäkrade får motsvarande ersättning från annat EU/EES-land efter det att överflyttning av sjukpenningförsäkring skett till sådant land. Ersättning lämnas längst t o m kalendermånaden före den under vilken den försäkrade fyller 66 år. För sjukperiod som börjar under tid då försäkrad är frånvarande från arbetet på grund av arbetskonflikt lämnas ersättning tidigast fr o m den dag den försäkrade skulle ha återupptagit arbetet. Om en sjukperiod börjar inom fem dagar från det att en tidigare sjukperiod har avslutats ska bestämmelserna i dessa försäkringsvillkor tillämpas som om den senare sjukperioden är en fortsättning på den tidigare sjukperioden.	månadsersättning. Med sjukpenningtid enligt SFB jämfställs tid under vilken den försäkrade får smittbärappenning enligt SFB. Med sjukpenningtid enligt SFB jämfställs tid under vilken den försäkrade får motsvarande ersättning från annat EU/EES-land efter det att överflyttning av sjukpenningförsäkring skett till sådant land. Ersättning lämnas längst t o m kalendermånaden före den under vilken den försäkrade fyller 67 år. För sjukperiod som börjar under tid då försäkrad är frånvarande från arbetet på grund av arbetskonflikt lämnas ersättning tidigast fr o m den dag den försäkrade skulle ha återupptagit arbetet. Om en sjukperiod börjar inom fem dagar från det att en tidigare sjukperiod har avslutats ska bestämmelserna i dessa försäkringsvillkor tillämpas som om den senare sjukperioden är en fortsättning på den tidigare sjukperioden.
--	--

Punkt	Nuvarande lydelse	Ny lydelse
9.1 i ITP-planen avdelning 1	Rätt till sjukpension Rätt till sjukpension föreligger för tjänstemannen när - han/hon är arbetsoförmögen till minst 25 procent på grund av sjukdom eller olycksfall och - arbetsoförmågan har förelegat i mer än 90 kalenderdagar i följd. Om arbetsoförmågan ej förelegat i mer än 90 kalenderdagar i följd men tjänstemannen under den senaste tolv månaders perioden varit sjuk vid flera tillfällen, inträder rätt till sjukpension efter det att tjänstemannen varit arbetsoförmögen i sammanlagt 105 kalenderdagar under perioden. I de 90 respektive 105 dagarna medräknas inte sjuktid före det att ITP-planen har börjat gälla för tjänstemannen. Sjukpension utges - från och med den dag under vilken rätten till pension har inträtt enligt ovan - till och med den sista dagen i sjukperioden eller till och med månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 66 år. Vid fortsatt anställning efter att tjänstemannen fyllt 66 år föreligger rätt till sjukpension under sjukpenningtid till och med 180:e sjukdagen. Rätt till sjukpension föreligger inte om ålderspension utbetalas för samma tid. Om ålderspension utbetalas delvis föreligger rätt till sjukpension högst till den andel som ålderspension inte utbetalas.	Rätt till sjukpension Rätt till sjukpension föreligger för tjänstemannen när - han/hon är arbetsoförmögen till minst 25 procent på grund av sjukdom eller olycksfall och - arbetsoförmågan har förelegat i mer än 90 kalenderdagar i följd. Om arbetsoförmågan ej förelegat i mer än 90 kalenderdagar i följd men tjänstemannen under den senaste tolv månaders perioden varit sjuk vid flera tillfällen, inträder rätt till sjukpension efter det att tjänstemannen varit arbetsoförmögen i sammanlagt 105 kalenderdagar under perioden. I de 90 respektive 105 dagarna medräknas inte sjuktid före det att ITP-planen har börjat gälla för tjänstemannen. Sjukpension utges - från och med den dag under vilken rätten till pension har inträtt enligt ovan - till och med den sista dagen i sjukperioden eller till och med månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 67 år. Vid fortsatt anställning efter att tjänstemannen fyllt 67 år föreligger rätt till sjukpension under sjukpenningtid till och med 180:e sjukdagen. Rätt till sjukpension föreligger inte om ålderspension utbetalas för samma tid. Om ålderspension utbetalas delvis föreligger rätt till sjukpension högst till den andel som ålderspension inte utbetalas.
8.1 i ITP-planen avdelning 2	Rätt till sjukpension Rätt till sjukpension föreligger för tjänstemannen när - han är arbetsoförmögen till minst 25 procent på grund av sjukdom eller olycksfall och - arbetsoförmågan har förelegat i mer än 90 kalenderdagar i följd.	Rätt till sjukpension Rätt till sjukpension föreligger för tjänstemannen när - han är arbetsoförmögen till minst 25 procent på grund av sjukdom eller olycksfall och - arbetsoförmågan har förelegat i mer än 90 kalenderdagar i följd.

Om arbetsoförmågan ej förelegat i mer än 90 kalenderdagar i följd men tjänstemannen under den senaste tolvmånadersperioden varit sjuk vid flera tillfällen, inträder rätt till sjukpension efter det att tjänstemannen varit arbetsoförmögen i sammanlagt 105 kalenderdagar under perioden. I de 90 respektive 105 dagarna medräknas inte sjuktid före det att ITP-planen har börjat gälla för tjänstemannen. Sjukpension utges - från och med den dag under vilken rätten till pension har inträtt enligt ovan - till och med den sista dagen i sjukperioden eller till och med månaden före den under vilken ålderspension börjar utges, dock senast till och med månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 66 år. Rätt till sjukpension föreligger inte om ålderspension utbetalas för samma tid. Om ålderspension utbetalas delvis föreligger rätt till sjukpension högst till den andel som ålderspension inte utbetalas.	Om arbetsoförmågan ej förelegat i mer än 90 kalenderdagar i följd men tjänstemannen under den senaste tolvmånadersperioden varit sjuk vid flera tillfällen, inträder rätt till sjukpension efter det att tjänstemannen varit arbetsoförmögen i sammanlagt 105 kalenderdagar under perioden. I de 90 respektive 105 dagarna medräknas inte sjuktid före det att ITP-planen har börjat gälla för tjänstemannen. Sjukpension utges - från och med den dag under vilken rätten till pension har inträtt enligt ovan - till och med den sista dagen i sjukperioden eller till och med månaden före den under vilken ålderspension börjar utges, dock senast till och med månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 67 år. Rätt till sjukpension föreligger inte om ålderspension utbetalas för samma tid. Om ålderspension utbetalas delvis föreligger rätt till sjukpension högst till den andel som ålderspension inte utbetalas.
--	--

Paragraf	Nuvarande lydelse	Ny lydelse
Kap. 2 § 10	Omställningsstöd och kompetensstöd kan beviljas längst till och med månaden före den då den anställda fyller 66 år.	Omställningsstöd och kompetensstöd kan beviljas längst till och med månaden före den då den anställda fyller 67 år.
Kap. 2 § 17	TRR kan bevilja anställd som uppfyller kvalifikationskraven i § 4 första stycket kompletterande arbetslöshetsersättning. Den anställda ska ha blivit uppsagd på grund av personliga skäl eller arbetsbrist och i rätt tid underrättat arbetsgivaren om ogiltigförklaring. Frågan om uppsägningens giltighet ska vara föremål för rättegång eller förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande eller kollektivavtal. Arbetstagarens fackliga organisation ska ha påkallat förhandling och väckt talan inom de frister som gäller för talan om ogiltighet. Den kompletterande arbetslöshetsersättningen utges ej vid uppsägning på grund av arbetsbrist som angrips enbart därför att den strider mot turordningsregler. Om det är uppenbart att frister för ogiltighet inte iakttagits utbetalas inte någon ersättning. Den anställda ska vara medlem i arbetstagarorganisation, bunden av Huvudavtalet och organisationen ska företräda medlemmen som part i tvisten. Om anställd som blivit uppsagd på grund av personliga skäl eller arbetsbrist vinner framgång med sin ogiltighetstalan och ekonomiskt skadestånd i form av utebliven lön utbetalas ska den kompletterande ersättningen återbetalas till TRR. Den kompletterande arbetslöshetsersättningen ska utbetalas vid arbetslöshet och motsvara 80 procent av tidigare lön med samma procentuella avtrappning som enligt regelverket i arbetslöshetsförsäkringen. Ersättningen beräknas endast på lönedelar upp till och med 1,4 x inkomstbasbelopp/månad.	TRR kan bevilja anställd som uppfyller kvalifikationskraven i § 4 första stycket kompletterande arbetslöshetsersättning. Den anställda ska ha blivit uppsagd på grund av personliga skäl eller arbetsbrist och i rätt tid underrättat arbetsgivaren om ogiltigförklaring. Frågan om uppsägningens giltighet ska vara föremål för rättegång eller förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande eller kollektivavtal. Arbetstagarens fackliga organisation ska ha påkallat förhandling och väckt talan inom de frister som gäller för talan om ogiltighet. Den kompletterande arbetslöshetsersättningen utges ej vid uppsägning på grund av arbetsbrist som angrips enbart därför att den strider mot turordningsregler. Om det är uppenbart att frister för ogiltighet inte iakttagits utbetalas inte någon ersättning. Den anställda ska vara medlem i arbetstagarorganisation, bunden av Huvudavtalet och organisationen ska företräda medlemmen som part i tvisten. Om anställd som blivit uppsagd på grund av personliga skäl eller arbetsbrist vinner framgång med sin ogiltighetstalan och ekonomiskt skadestånd i form av utebliven lön utbetalas ska den kompletterande ersättningen återbetalas till TRR. Den kompletterande arbetslöshetsersättningen ska utbetalas vid arbetslöshet och motsvara 80 procent av tidigare lön med samma procentuella avtrappning som enligt regelverket i arbetslöshetsförsäkringen. Ersättningen beräknas endast på lönedelar upp till och med 1,4 x inkomstbasbelopp/månad.

	Ersättningen ska beräknas inklusive ersättning från inkomstbortfallsförsäkringen i arbetslöshetsförsäkringen. Detta gäller oavsett om den anställda har rätt till ersättning enligt inkomstbortfallsförsäkringen eller inte. Om anställd efter uppsägningen får nytt arbete på deltid beräknas ersättning på kvarstående arbetslöshetsmått. Om anställd efter uppsägningen får nytt arbete med lägre lön beräknas ersättning på skillnaden mellan lönen i den tidigare och den nya anställningen. Ersättning utbetalas från och med första arbetslösa dagen efter karenstiden i arbetslöshetsförsäkringen (6 dagar idag) och som längst under 300 ersättningsdagar. Kompletterande arbetslöshetsersättning kan beviljas längst till och med månaden före då den anställda fyller 66 år.	Ersättningen ska beräknas inklusive ersättning från inkomstbortfallsförsäkringen i arbetslöshetsförsäkringen. Detta gäller oavsett om den anställda har rätt till ersättning enligt inkomstbortfallsförsäkringen eller inte. Om anställd efter uppsägningen får nytt arbete på deltid beräknas ersättning på kvarstående arbetslöshetsmått. Om anställd efter uppsägningen får nytt arbete med lägre lön beräknas ersättning på skillnaden mellan lönen i den tidigare och den nya anställningen. Ersättning utbetalas från och med första arbetslösa dagen efter karenstiden i arbetslöshetsförsäkringen (6 dagar idag) och som längst under 300 ersättningsdagar. Kompletterande arbetslöshetsersättning kan beviljas längst till och med månaden före då den anställda fyller 67 år.
Kap. 2 § 22	AGE kan beviljas längst till och med månaden före den då den anställda fyller 66 år.	AGE kan beviljas längst till och med månaden före den då den anställda fyller 67 år.