

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

- § 13 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 6.
- Svenskt Näringsliv och PTK är överens om att avgift för Huvudavtalet ska debiteras för anställda upp till 66 års ålder. Sådan debitering gäller från och med 2025-01-01.
- § 14 Ändringarna i Huvudavtalet kapitel 2 §§ 10, 17 och 22 gäller från och med 2023-01-01. De ändrade villkoren gäller även pågående ärenden avseende förmåner i Huvudavtalet som beviljats före 2023-01-01. De ändrade villkoren gäller dock inte för försäkrade som fyllt 65 år senast 2022-12-31.

Se bilaga 6 huvudavtalet
på nästa sida

Paragraf	Nuvarande lydelse	Ny lydelse
Kap. 2 § 10	Omställningsstöd och kompetensstöd kan beviljas längst till och med månaden före den då den anställda fyller 65 år.	Omställningsstöd och kompetensstöd kan beviljas längst till och med månaden före den då den anställda fyller 66 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 65 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 66 år.
Kap. 2 § 22	AGE kan beviljas längst till och med månaden före den då den anställda fyller 65 år.	AGE kan beviljas längst till och med månaden före den då den anställda fyller 66 år.