

Omställningsavtal för trossamfundet Svenska kyrkan

2005-05-24
Reviderad
2007-01-01
2010-10-20
2011-04-01
2013-01-01

Överenskommelse

Förhandlingsprotokoll

Ärende

Överenskommelse om utökning av Omställningsavtalet

Tid

2013-01-01

Plats

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisationens kansli

Parter

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation

Svenska Kommunalarbetsareförbundet

Vision

Läraryrket och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd

Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbund (1)

Kyrkans Akademikerförbund

Protokollet justeras av

Bo Engervall

Britt-Marie Höglund

Kurt Blomqvist

Hans Kyrö

Anders Johansson

Magnus Gissler

§ 1

Följande överenskommelse träffas om utökning av Omställningsavtalet enligt bilaga 1. Överenskommelsen gäller under en treårig försöksperiod med början 1/1 2013.

§ 2

Denna tidsbegränsade överenskommelse är en utökning av Omställningsavtalet som i övriga delar gäller som tidigare tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader.

Vid protokollet



Ylva Wåhlin

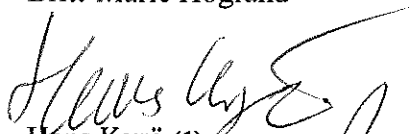
Justeras



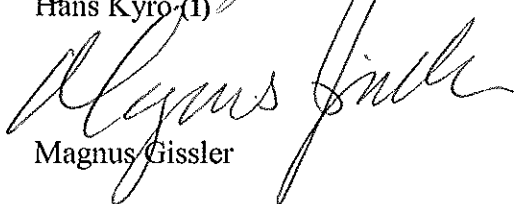
Bo Engervall



Britt-Marie Höglund



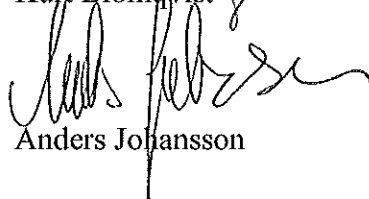
Hans Kyrö (1)



Magnus Gissler



Kurt Blomqvist



Anders Johansson

(1) Sveriges Arkitekter, Civilekonomerna, DIK-förbundet, Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, Ingenjörssförbundet, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, Naturvetarna, SRAT, Skogsakademikerna, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges universitetslärarförbund och Vårdförbundet.

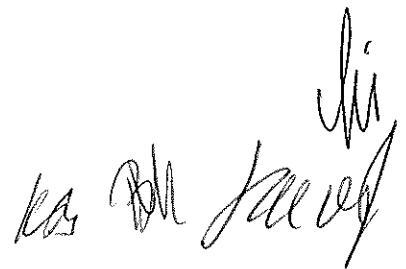
Åtgärder under en treårig försöksperiod - YW 2012-11-14

Omställning vid ohälsa

Syftet med omställning vid ohälsa är att underlätta för arbetstagaren att komma vidare och få möjligheten att kunna arbeta hos en annan arbetsgivare och få ett arbete som arbetstagaren kan fullgöra. Arbetsgivaren och arbetstagaren ansöker gemensamt om omställningsstödet vid ohälsan hos Kollektivavtalsstiftelsen Svenska kyrkans Trygghetsråd. Ansökan kan göras först efter att arbetsgivaren och arbetstagaren avslutat rehabiliteringen och arbetsgivaren har inlett en uppsägning av arbetstagaren på grund av ohälsan. Arbetstagaren får de stödåtgärder som finns vid uppsägningen på grund av arbetsbrist och stödet från Trygghetsrådet gäller under maximalt två år. Om arbetstagaren väljer att tvista om uppsägningen kan stödet från Kyrkans Trygghetsråd inte beviljas och om stödet redan beviljats och påbörjats avbryts stödåtgärderna. En lokal tvisteförhandling kan påkallas för att säkerställa att alla åtgärder vidtagits men om frågan förs vidare till central förhandling och prövning i domstol bedöms att tvist föreligger.

Villkor för omställning vid ohälsa

- A. För fackligt organiserade arbetstagare har överläggningen inför uppsägningen syftet att säkerställa att rehabiliteringen hos arbetsgivaren är avslutad och att arbetsgivaren har prövat alla möjliga åtgärder för återgången till ordinarie arbetet och alla omplaceringsalternativ är uttömda eller att arbetstagaren tackat nej till en skälig omplacering. Vid ansökan om stöd från Kyrkans Trygghetsråd bifogas protokollet från överläggningen.
- B. När ansökan till Kyrkans Trygghetsråd görs senare, efter det att arbetstagaren sagts upp, ska det framgå av förhandlingsprotokollet från den lokala förhandlingen att arbetsgivaren gör bedömningen att arbetstagaren inte kan utföra något arbete av betydelse hos sin nuvarande arbetsgivare. Dessutom ska framgå av en omplaceringsutredning att någon omplacering hos arbetsgivaren inte är möjlig eller att arbetstagaren tackat nej till ett skäligt omplaceringserbjudande och att det därmed enligt arbetsgivarens bedömning finns saklig grund för uppsägningen. För att omställningen ska vara möjlig förutsätts att arbetstagaren har en arbetsförmåga som kan komma till användning hos annan arbetsgivare. I annat fall går vägen via Försäkringskassan och en sjukersättning.
- C. När arbetstagaren inte är fackligt organiserad säkerställs att arbetsgivaren fullgjort sin del av rehabiliteringen genom en skriftlig redovisning av vidtagna rehabiliteringsåtgärder. Arbetsgivaren gör redovisningen och den godkänns av arbetstagaren och den bifogas vid ansökan om stöd från Kyrkans Trygghetsråd.
- D. Åtgärder enligt checklistan som ska vara fullgjorda innan omställningen vid ohälsa kan komma i fråga.
 1. Arbetsgivaren gör en rehabiliteringsutredning.
 2. Därvid fastställer arbetsgivaren och arbetstagaren om det finns ett rehabiliteringsbehov eller om återgång till ordinarie arbete kan ske.



3. Finns ett rehabiliteringsbehov fortsätter rehabiliteringsarbetet i samverkan mellan arbetstagaren och arbetsgivaren med åtgärder och rehabiliteringsmöten.
4. En handlingsplan upprättas efter en bedömning av arbetsförmågan och åtgärder vidtas för anpassningen och återgången till arbetet på arbetsplatsen.
5. Rehabiliteringen avslutas när alla tänkbara åtgärder för att möjliggöra återgången till arbetet är avslutade.
6. När återgång till arbetet inom anställningen inte är möjlig, när nedsättningen är stadigvarande, gör arbetsgivaren en omplaceringsutredning.
7. När arbetstagaren tackar nej till omplaceringen eller en omplacering inte är möjlig och när Försäkringskassan inte beviljat en sjukersättning, kan det bli en uppsägning beroende av ohälsan som är ett personligt skäl.
8. Efter att arbetsgivaren inlett uppsägningsförfarandet kan en gemensam ansökan om stöd, arbetsgivare och arbetstagare, göras till Kyrkans Trygghetsråd.

Kostnadsbidrag till arbetsgivare som beviljar avtalspension till arbetstagare som löser en övertalighet

Syftet med denna åtgärd är att lösa övertalighetsfall och bereda yngre medarbetare fortsatt arbete och äldre arbetstagare möjlighet att sluta lite tidigare med ekonomisk kompensation från sin egen arbetsgivare, som i sin tur kan få stöd från Kollektivavtalsstiftelsen Svenska Kyrkans Trygghetsråd. På så sätt tillgodoses arbetsgivares personalförsörjning och kostnaderna för rekryteringsarbetet minskar. Kommande omstruktureringar och åldersstrukturen för Svenska kyrkans anställda motiverar särskilt för att underlätta för arbetsgivaren att bevilja en Särskild avtalspension i övertalighets situationer.

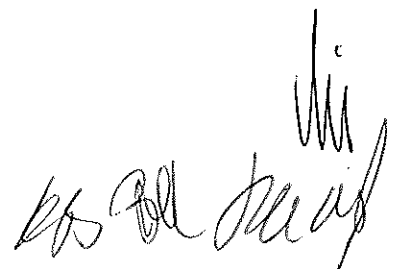
Arbetsgivaren som löser sin övertalighet med avtalspension enligt Kyrkans pensionsavtal kan få ett kostnadsbidrag från Kyrkans Trygghetsråd. Överenskommelsen träffas endast om arbetsgivaren och arbetstagaren är överens om lösningen. Nivån för avtalspensionen bestäms genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

För kostnadsbidraget från Kyrkans Trygghetsråd gäller att överenskommelsen tidigast kan göras från året när arbetstagaren fyllt eller fyller 63 år. Kostnadsbidragets storlek motsvarar max faktisk kostnad eller totalt högst 125 000 kronor. Överstiger arbetstagarens pensions medförande inkomst 7,5 inkomst basbelopp (IBB) kan ytterligare kostnadsbidrag beviljas med max faktisk kostnad eller totalt högst 75 000 kronor.

Utbetalningen av kostnadsbidraget sker vid ett tillfälle, direkt efter överenskommelsen och när ansökan gjorts och beviljats av Kyrkans Trygghetsråd. Övertaligheten styrks genom MBL protokoll och bifogas ansökan.

Kyrkans avtal § 28 mom. 9 och 10

Under den tre åriga försöksperioden gäller inte Kyrkans avtal § 28 mom. 9 och 10 för dem som får del av åtgärder enligt Omställningsavtalet.



Omställningsavtal för trossamfundet Svenska kyrkan

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Fackförbundet SKTF, Lärarnas samverkansråd och Akademikerförbundet SSR, Jusek med förtecknade förbund och Kyrkans Akademikerförbund har i syfte att främja de anställdas anställningstrygghet träffat följande avtal.

För finansiering och tillämpning av Omställningsavtalet finns kollektivavtalsstiftelsen Svenska kyrkans trygghetsråd med en partsammansatt styrelse. Till Kollektivavtalsstiftelsen Svenska Kyrkans trygghetsråds styrelse är knutet en beredningsgrupp för tillämpningen av avtalet och ett arbetsutskott för finansieringen av åtgärderna enligt avtalet. För verkställighet av åtgärder enligt avtalet kan anlitas en särskild utförare, som är expert på omställningsstöd och därtill hörande åtgärder.

Avtalet gäller som kollektivavtal för de anställda inom nedan angivna tillämpningsområde, för Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och dess medlemmar och för arbetsgivare som tecknar hängavtal med berörda fackliga organisationer å ena sidan samt för medlemmar i Svenska kommunalarbetareförbundet, Fackförbundet SKTF, Lärarnas samverkansråd och Akademikerförbundet SSR, Jusek med förtecknade förbund och Kyrkans Akademikerförbund å andra sidan.

Målsättning

Parternas gemensamma målsättning med detta avtal är att underlätta nödvändiga strukturförändringar i verksamheten. Kollektivavtalsstiftelsen Svenska kyrkans trygghetsråd ska i enlighet med avtalet kunna ge stöd och bidrag till åtgärder för de inblandade i förändrings- och utvecklingsarbetet i syfte att förhindra arbetslöshet för anställda.

Inriktning

Åtgärder enligt avtalet förutsätter att arbetsbrist har uppstått eller befaras uppstå. Åtgärder enligt avtal ska utgöra ett komplement till de sysselsättningsskapande åtgärder som bland andra arbetsförmedlingarna svarar för.

I syfte att främja anställningstryggheten ska, med beaktande av avtalets målsättning, inriktning och tillämpningsområde särskilda utvecklings- och trygghetsåtgärder vidtas för de anställda, som blivit uppsagda eller löper risk att bli uppsagda på grund av arbetsbrist.

Syftet ska vara att så snabbt som möjligt återföra uppsagda och arbetslösa till arbetslivet. Den s.k. arbetslinjen skall gälla. Åtgärderna ska främja möjligheterna för arbetsgivare som står i begrepp att säga upp eller har sagt upp anställda att möta arbetsgivare med personalbehov. Verksamheten skall inrymma möjligheter till individuell prövning och anpassning av olika åtgärder.

Omställningsåtgärder ges i normal fallet inte till arbetstagare som motsätter sig en övergång i samband med verksamhetsövergångar enligt 6 b § lagen om anställningsskydd eller när arbetstagare avböjer skäliga omplaceringar.

Kollektivavtalsstiftelsen Svenska kyrkans trygghetsråds styrelse

Styrelsen är högsta beslutande organ för verksamheten som regleras av Omställningsavtalet.

Styrelsens sammansättning och beslutförhet

Styrelsen består av tio ledamöter och lika många ersättare. Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation utser fem ledamöter och lika många ersättare. Varje kollektivavtalstecknande facklig organisation utser en ledamot och en ersättare. Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation utser styrelsens ordförande och de fackliga organisationerna utser vice ordförande.

Styrelsen är beslutför när mer än hälften av ledamöterna är närvarande, bland dessa ordföranden eller vice ordföranden.

Som styrelsens beslut skall gälla den mening, som mer än hälften av ledamöterna är ense om. Vid lika röstetal har ordföranden utslagsröst.

Ersättare har vid sammanträde yttrande- och förslagsrätt.

Om en partsföreträdare i styrelsen anser att beslut i en fråga är att beteckna som en ändring av detta kollektivavtal äger styrelsen inte rätt att besluta i ärendet. Frågan får då hänskjutas till en sedvanlig kollektivavtalsförhandling.

Styrelsens uppgift

Styrelsen har att verka för goda och trygga anställningsförhållanden och att behandla trygghetsfrågor av principiell natur. Vidare ska styrelsen informera om trygghets- och personaladministrativa frågor, främja samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare rörande trygghetsfrågor, utarbeta riktlinjer för verksamheten och verka för att avtalets bestämmelser vid behov uppdateras.

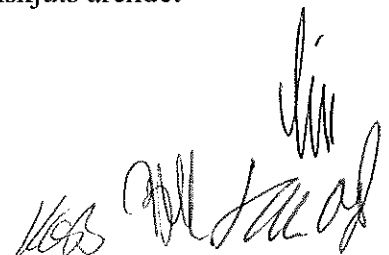
Styrelsen svarar vidare för utfästelser enligt detta avtal och ansvarar för förmögenhetsförvaltningen med därtill hörande frågor. Kostnader som följer av beslut enligt avtalet bestrids helt eller delvis av Kollektivavtalsstiftelsen Svenska kyrkans trygghetsråd med undantag av uppsägningslön vid förlängd uppsägningstid som bestrids direkt av arbetsgivaren. Styrelsen svarar för att åtgärderna kan finansieras. Kostnaderna finansieras genom att arbetsgivarna årligen inbetalar en avgift motsvarande en viss andel av den totala lönesumman per år hos arbetsgivaren. Styrelsens uppgift är att bestämma avgiften till Kollektivavtalsstiftelsen Svenska kyrkans trygghetsråd. Avgiften inbetalas därefter enligt Svenska kyrkans arbetsgivarorganisationens anvisningar för avsättning till Kollektivavtalsstiftelsen Svenska kyrkans trygghetsråd.

Beredningsgrupp

Till styrelsen knyts en beredningsgrupp, som består av åtta ledamöter och lika många ersättare. Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation utser tre ledamöter och lika många ersättare. Varje kollektivavtalstecknande facklig organisation utser en ledamot och en ersättare.

Till beredningsgruppen delegeras beslutanderätten i ärenden som gäller tillämpningen av avtalet och handläggningen av omställningsstöd, löneutfyllnad och avgångsersättning (AGE).

Beslut i beredningsgruppen fattas i konsensus. Om sådan inte kan uppnås hänskjuts ärendet till Svenska kyrkans trygghetsråds styrelse för beslut.



Till beredningsgruppen kan adjungeras en representant för utföraren.

Styrelsens AU

Styrelsen har möjlighet att utse ett arbetsutskott. Arbetsutskottet består av fyra personer. Två personer utses bland Svenska kyrkans arbetsgivarorganisationens ledamöter och två personer utses bland de ledamöter som valts av arbetstagarorganisationerna. För varje ledamot utses en ersättare.

Arbetsutskottets uppgift är att bereda ärenden till styrelsen vad gäller förmögenhetsförvaltningen med därtill hörande frågor, den närmare utformningen av trygghetsrådets verksamhet och därtill erforderliga anvisningar.

Åtgärder

Omställningsstöd

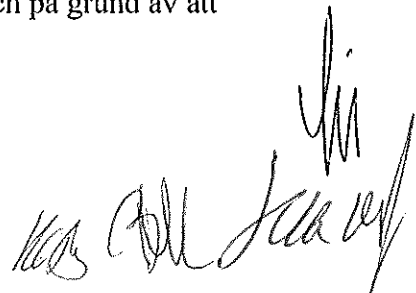
Omställningsstöd, innebär råd och hjälp i form av olika åtgärder som underlättar omställning till nytt varaktigt eller tillfälligt arbete så som exempelvis

- upprättande av platsbank inom kyrkan med angränsande verksamhetsområden
- utbildning för att bättre kunna söka arbete
- stöd till arbetsgivare och enskilda arbetstagare, oavsett utbildningsbakgrund, för kompetensutvecklande åtgärder så som analys av kompetensbehov, som även kan vara på högskolenivå
- bidrag för att kunna genomföra kompetensutveckling
- hjälp med anskaffande av praktikplats och ekonomiskt bidrag för praktik
- stöd för att starta eget företag
- ersättning för resa i samband med utbildning, kompetensutveckling, praktik och arbetssökande

Kan efter prövning utgå till tillsvidareanställd som arbetat mer än ett år och minst sexton timmar per vecka och som riskerar att bli eller blivit uppsagd hos en arbetsgivare som är ansluten till Kollektivavtalsstiftelsen Svenska kyrkans trygghetsråd.

Kan efter prövning utgå till en anställd med tidsbegränsad anställning, så som exempelvis säsonganställda som arbetat mer än arton månader under de senaste fem åren hos en eller flera arbetsgivare som är ansluten till Kollektivavtalsstiftelsen Svenska kyrkans trygghetsråd och har en veckoarbetstid på minst sexton timmar och som inte kan erbjudas fortsatt arbete.

Efter prövning av Kollektivavtalsstiftelsen Svenska kyrkans trygghetsråd kan omställningsstöd ges åt en anställd som slutar sin anställning utan att en uppsägning gjorts, om det klart framgår att den anställde slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av att övertalighet råder.



Löneutfyllnad

Löneutfyllnad utgår till tillsvidareanställd när grundvillkoret för att omfattas av Omställningsavtalet uppfylls av arbetstagaren, med 80 % av mellanskillnaden mellan tidigare utgående månadslön och den nya lägre månadslönen i normalfallet i sammanlagt högst ett år. Med månadslön avses lön enligt vad som anges i § 15 i Kyrkans allmänna bestämmelser, AB-2008. Hänsyn tas till aktuell sysselsättningsgrad i den tidigare anställningen. För dem som fyllt femtiosju år senast på avgångsdagen kan löneutfyllnad efter prövning utges under sammanlagt ett och ett halvt år.

Förlängd uppsägningstid

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist av tillsvidareanställd arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren under minst 15 år och har fyllt 50 år gäller en uppsägningstid av 1 år. Uppsägningslön betalas av arbetsgivaren.

Om arbetsgivaren har förklarat att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande under uppsägningstiden eller del därav sker ingen avräkning av inkomsten som arbetstagaren under samma tid förvärvar i annan anställning.

Avgångsersättning (AGE)

Avgångsersättning (AGE) utgår om följande krav är uppfyllda.

Den anställde skall vara tillsvidareanställd och ha arbetat minst sexton timmar per vecka och blivit uppsagd på grund av att arbetsgivaren inte kan erbjuda fortsatt anställning.

Den anställde skall senast på avgångsdagen ha varit anställd mer än fem år sammanhängande tid hos arbetsgivaren. Om den anställde före uppsägningen arbetat minst fem år i följd hos flera arbetsgivare som är anslutna till Svenska kyrkans trygghetsråd får denne tillgodoräkna sig anställningstid även i den föregående anställningen.

Den anställde skall bli arbetslös när anställningen upphör.

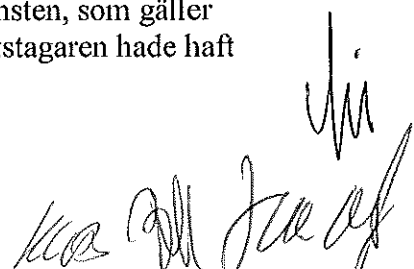
Rätt till AGE är personlig och upphör om den ersättningsberättigade har rätt till sjukersättning, pension eller avlider.

AGE kan utges under längst tre år.

En arbetstagare som har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist har rätt till avgångsersättning när arbetstagaren uppbär ersättning från arbetslöshetskassan (a-kassan). Ersättningen betalas under lika lång tid som ersättningen från a-kassan.

För den som uppbär inkomstrelaterad ersättning från a-kassan utgörs avgångsersättningen av ett belopp som tillsammans med ersättningen från a-kassan motsvarar den procentsats av den tidigare månadsinkomsten, som gäller för inkomstrelaterad ersättning från a-kassan.

Den som uppbär enbart grundbelopp från a-kassan får avgångsersättning med ett belopp som motsvarar skillnaden mellan den procentsats av den tidigare månadsinkomsten, som gäller enligt föregående stycke, och det belopp som skulle ha betalats ut om arbetstagaren hade haft inkomstrelaterad ersättning från a-kassan.



Med månadslön avses lön enligt vad som anges i § 15 i Kyrkans AB-2008 och utges i proportion till arbetstagarens sysselsättningsgrad vid anställningens upphörande.

Under tiden som AGE utgår till tidigare anställd skall de kollektivavtalsreglerade försäkringarna gälla och tiden får tillgodoräknas för ålderspension.

Efterskydd

Anställd som blivit eller riskerat att bli uppsagd och som prövar annat arbete och blir eller riskerar att bli uppsagd från det arbetet kan, efter prövning under fem år från uppsägningstidens utgång från den ursprungliga arbetsgivaren, få del av förmåner enligt Omställningsavtalet.

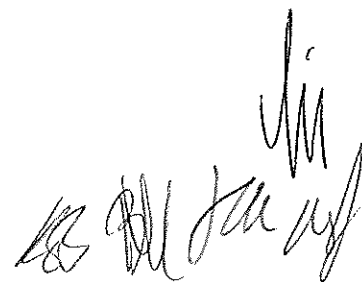
Ansökan

Det ankommer såväl på arbetsgivaren som anställda att ansöka om stöd och att skicka ansökan till Kollektivavtalsstiftelsen Svenska kyrkans trygghetsråd, som tillhandahåller ansökningsformulär.

Ansökan måste ha inkommit till rådet inom två år från avgångstidpunkten för att stöd skall kunna beviljas.

Preskription

Vid tillämpning av efterskyddet gäller den tvååriga preskriptionen från avgångstidpunkten från det nya arbetet.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name or set of initials, located in the bottom right corner of the page.