

2016-12-07

Överenskommelse om Omställningsavtal – KOM-KL

Parter

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan,
samt

Svenska Kommunalarbetsareförbundet, OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård samt Läkare jämte i förbundsområdena ingående organisationer, Lärarnas Samverkansråd samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Omställningsavtal – KOM-KL, nedan kallat avtalet.

Till avtalet hör också följande bilagor

- a) Omställningsavtal (KOM-KL) (bilaga 1),
- b) Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 2),
- c) Centrala protokollsanteckningar (bilaga 3),
- d) Stadgar för Kollektivavtalsstiftelsen Omställningsfonden (bilaga 4), och
- e) Lokalt kollektivavtal för KOM-KL (bilagorna 5 och 6),
- f) Tidig Lokal Omställning (TLO-KL) (bilaga 7),
- g) Centrala parterers syn på tidig lokal omställning (bilaga 8).

Anmärkningar till f och g

1. För Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan samt Svenska Kommunalarbetsareförbundet, OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet och Hälso- och sjukvård samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer å den andra, gäller under perioden 2017-01-01–2019-12-31 överenskommelse om Tidig Lokal Omställning (TLO-KL) (bilaga 7), samt Centrala parterers syn på tidig lokal omställning (bilaga 8).

2. För övriga parter på KOM-KL gäller inte TLO-KL (bilaga 7) eller Centrala parter syn på tidig lokal omställning (bilaga 8).

§ 2 Ändringar och tillägg

I avtalet ska ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna träffar överenskommelse om under tid då avtalet gäller.

§ 3 Fredsplikt

Under tid då avtalet gäller ska ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser förhandlas under fredsplikt.

§ 4 Rekommendation om lokalt kollektivavtal KOM-KL

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som är kommun, landsting, region eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att anta Lokalt kollektivavtal KOM-KL som lokalt kollektivavtal med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 5. Parterna är överens om att ett sådant avtal ska anses ha kommit till stånd genom att arbetsgivaren beslutar att anta det som lokalt kollektivavtal. Arbetsgivaren ska lämna protokollsunderlag över beslutet till berörd arbetstagarorganisation som begär det.

§ 5 Lokalt kollektivavtal KOM-KL

För övriga arbetsgivare anslutna till Arbetsgivarförbundet Pacta och inte omfattas av § 4 ovan och berörda arbetstagarorganisationer träffas härmed lokalt kollektivavtal om KOM-KL enligt bilaga 6.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Detta kollektivavtal, KOM-KL, ersätter den 1 januari 2017 KOM-KL i lydelse 2010-12-07, och gäller från och med detta datum tills vidare. Avtalet upphör vid ingången av ett kalenderår om en part skriftligen säger upp avtalet minst tre kalendermånader före årsskiftet. Uppsägning kan ske tidigast 2019-09-30. Med uppsägningen ska följa förslag till nytt kollektivavtal.

Avtalet upphör endast för de parter som uppsägningen gäller. Har en part sagt upp avtalet har annan part enligt 29 § MBL rätt att säga upp avtalet vid samma tidpunkt. För sådan uppsägning gäller en minsta uppsägningstid av två kalendermånader.

§ 7 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

.....

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Landsting**

.....

För **Arbetsgivarförbundet Pacta**

.....

För **Svenska Kommunalarbetareförbundet**

.....

För **OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet**
jänte i förbundsområdet ingående organisationer

.....

För **OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård**
jänte i förbundsområdet ingående organisationer

.....

För **OFRs förbundsområde Läkare**
jänte i förbundsområdet ingående organisationer

.....

För **Läraryrskommittens och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd**

.....

För **AkademikerAlliansen** och till AkademikerAlliansen
anslutna riksorganisationer

.....

Omställningsavtal (KOM-KL)

1. Inledande bestämmelser

§ 1 Syfte

Det aktiva omställningsarbetet ska stödja och hjälpa en arbetstagare som omfattas av avtalet i hans eller hennes omställning till ett nytt arbete genom att komplettera den allmänna arbetsmarknadspolitikens omställningsinsatser. Avtalets ekonomiska omställningsförmåner ger arbetstagaren en ekonomisk trygghet i omställningen.

§ 2 Målsättning

Arbetstagarens möjligheter att få ett nytt arbete ska öka genom det aktiva omställningsarbetet. Ett sådant arbete är framgångsrikt om arbetslöshet kan undvikas eller upphöra genom ett nytt arbete. En förutsättning för att uppnå denna målsättning är att arbetstagaren själv aktivt verkar för att få ett nytt arbete.

§ 3 Tillämpningsområde

Mom. 1 Avtalet gäller för en tillsvidareanställd arbetstagare med sammanhängande anställning enligt Allmänna bestämmelser (AB) med minst 40 procents sysselsättningsgrad hos arbetsgivaren sedan minst ett år vid uppsägningstidpunkten, som

- a) sägs upp på grund av arbetsbrist, eller
- b) ingår i en fastställd turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och avgår efter en överenskommelse med arbetsgivaren.

Mom. 2 För att uppnå kvalifikationsvillkoret enligt mom. 1 får en tillsvidareanställd arbetstagare tillgodoräkna sig direkt ansluten anställningstid i en eller flera tidigare tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren, förutsatt att uppehållet mellan respektive anställning är högst sju kalenderdagar. Motsvarande gäller då anställningen har övergått till en tillsvidareanställning enligt 5 § andra stycket LAS. För den tidsbegränsade anställning hos arbetsgivaren som följer av omplacering i samband med övertalighet anses kvalifikationsvillkoret enligt mom. 1 uppfyllt.

Mom. 3 En tillsvidareanställd arbetstagare, som byter anställning vid en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS, får tillgodoräkna sig anställningstiden hos den förre arbetsgivaren för att uppnå kvalifikationsvillkoret enligt mom. 1 ovan, § 12 mom. 1 eller § 17. Om det har skett flera sådana byten av anställning får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Mom. 4 Avtalet gäller inte om arbetstagaren

a) sägs upp på grund av arbetsbrist inom ett år från en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS, vid vilken arbetstagaren har motsatt sig en övergång av anställningen som han eller hon skäligen borde ha godtagit,

Anmärkning

LAS bestämmelser är vägledande vid en bedömning enligt ovan om arbetstagaren skäligen borde ha godtagit ett erbjudande om övergång av anställningen.

b) är anställd i en arbetsmarknadspolitisk insats som innebär att han eller hon enligt 1 § LAS är undantagen från lagens tillämpning,

c) sagts upp på grund av arbetsbrist före den 1 januari 2012,

d) har fått hel särskild avtalspension eller en motsvarande förmån, eller

e) har fyllt 65 år när anställningen upphör.

§ 4 Uppgiftsskyldighet

En arbetstagare är skyldig att lämna de uppgifter som arbetsgivaren eller Omställningsfonden begär för att kunna fastställa rätten till en förmån och för att kunna beräkna den.

§ 5 Återbetalningsskyldighet

En arbetstagare som inte har uppfyllt sin uppgiftsskyldighet enligt § 4 ska betala tillbaka förmån som har betalats ut till honom eller henne på felaktiga grunder. Arbetsgivare eller Omställningsfonden har rätt att avräkna ett felaktigt utbetalt belopp från en senare utfallande förmån. Arbetsgivaren kan besluta att helt eller delvis efterge beloppet.

2. Aktivt omställningsarbete

§ 6 Utformning av aktivt omställningsarbete

Mom. 1 Det aktiva omställningsarbetet ska påbörjas så tidigt som möjligt, så att det normalt kan genomföras då arbetstagaren fortfarande är anställd. Utifrån arbetstagarens behov eller verksamhetens krav kan det fortsätta eller påbörjas efter det att anställningen har upphört. Det aktiva omställningsarbetet kan som längst pågå i två år efter det att anställningen har upphört.

Mom. 2 Insatserna i det aktiva omställningsarbetet ska öka arbetstagarens möjligheter att få ett nytt arbete samt utformas och anpassas utifrån hans eller hennes behov, förutsättningar och önskemål. En individuell handlingsplan, överenskommen mellan arbetstagaren och hans eller hennes rådgivare i omställningen, ska därför upprättas. Det innebär att omställningsinsatsernas omfattning och innehåll skiljer sig åt mellan olika individer.

§ 7 Efterskydd

En arbetstagare kan återkomma i aktivt omställningsarbete inom 12 månader från den tidpunkt då anställningen har upphört.

§ 8 Ansvar för aktivt omställningsarbete

Omställningsfonden KOM-KL ansvarar för det aktiva omställningsarbetet. Fondens insatser finansieras genom en premie från arbetsgivaren.

3. Ekonomiska omställningsförmåner för anställda i kommun, landsting, region och kommunalförbund

§ 9 Ekonomiska omställningsförmåner under och efter anställning

Mom. 1 De ekonomiska omställningsförmånerna för en arbetstagare hos en arbetsgivare som är medlem i Sveriges Kommuner och Landsting eller hos kommunalförbund som är medlem i Arbetsgivarförbundet Pacta är

- a) lön under ledighet från arbetet (§ 10),
- b) särskild omställningsersättning (§ 11), och
- c) kompletterande omställningsersättning (§ 12).

Mom. 2 En arbetstagare har rätt till omställningsförmånerna enligt de villkor i §§ 10–12 som gäller för respektive förmån. För en arbetstagare som, inom perioden för företrädesrätt enligt LAS, avvisat ett erbjudande om annat arbete hos arbetsgivaren som han eller hon skäligen borde ha godtagit gäller inte rätt till kompletterande omställningsersättning enligt § 12.

Anmärkning

LAS bestämmelser är vägledande vid en bedömning enligt ovan om arbetstagaren skäligen borde ha godtagit ett erbjudande om annat arbete, förutsatt att ett sådant erbjudande avser liknande arbete hos arbetsgivaren.

Mom. 3 En arbetstagare som efter en övertalighetsprocess med omplaceringsutredning enligt 7 § 2 st LAS accepterar en ny anställning med lägre sysselsättningsgrad, för att undvika uppsägning, kan jämföras med uppsagd arbetstagare enligt § 3 då arbetstagaren har rätt till och får a-kasseersättning.

§ 10 Lön under ledighet från arbetet

Mom. 1 Arbetstagaren behåller sin överenskomna fasta kontanta lön enligt AB vid ledighet från arbetet för att delta i de omställningsinsatser som ingår i hans eller hennes individuella handlingsplan för det aktiva omställningsarbetet.

Mom. 2 Om arbetsgivaren har förklarat att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande under uppsägningstiden, och han eller hon under samma tid har inkomst i anställning hos en annan arbetsgivare, ska sådan inkomst inte avräknas från anställningsförmånerna i den uppsagda anställningen under uppsägningstiden.

§ 11 Särskild omställningsersättning

Mom. 1 En arbetstagare har rätt till särskild omställningsersättning, efter det att anställningen har upphört, då han eller hon deltar i aktivt omställningsarbete enligt § 6 eller 7 och är anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen. Sådan ersättning betalas längst under 60 kalenderdagar inom en tidsram av 180 kalenderdagar efter det att anställningen har upphört. Ersättningen betalas endast då rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen saknas, på grund av bedömning att arbetstagaren inte står till arbetsmarknadens förfogande. Motsvarande gäller då ersättning skulle ha saknats enligt arbetslöshetsförsäkringen om arbetstagaren hade haft sådan ersättning. Den särskilda omställningsersättningen motsvarar 80 procent av arbetstagarens överenskomna fasta kontanta lön enligt AB då anställningen upphör. Särskild omställningsersättning kan inte betalas under den tid då ersättning enligt mom. 2 betalas ut.

Mom. 2 En arbetstagare som inte erbjuds möjlighet att delta i aktivt omställningsarbete enligt § 6 under anställningstiden på grund av verksamhetens krav, har rätt till avgångsersättning under 30 kalenderdagar i direkt anslutning till att anställningen upphör. Ersättningen motsvarar arbetstagarens överenskomna fasta kontanta lön enligt AB då anställningen upphör.

§ 12 Kompletterande omställningsersättning

Mom. 1 En arbetstagare har rätt till kompletterande omställningsersättning om han eller hon – utöver villkoren i § 3 – har haft sammanhängande anställning hos arbetsgivaren sedan minst fem år då anställningen upphör. Inom en ramtid av 450 kalenderdagar efter det att anställningen har upphört gäller denna rätt under längst 300 ersättningsdagar då arbetstagaren samtidigt får ersättning från arbetslöshetsförsäkringen. För en arbetstagare som tillträder en tidsbegränsad anställning hos arbetsgivaren förskjuts ramtiden med samma antal dagar som den tillträdde anställningen. Den totala ramtiden kan som längst löpa i två år efter att den ursprungliga tillsvidareanställningen upphört. För ersättning krävs att arbetstagaren står till arbetsmarknadens förfogande och är anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen.

Mom. 2 Kompletterande omställningsersättning betalas ut med ett belopp som tillsammans med den inkomstrelaterade ersättningen enligt arbetslöshetsförsäkringen, eller det belopp som skulle ha betalats ut enligt försäkringen om arbetstagaren hade haft sådan ersättning, motsvarar 80 procent de första 200 ersättningsdagarna och 70 procent resterande 100 ersättningsdagar av hans eller hennes överenskomna fasta kontanta lön enligt AB då anställningen upphör.

Mom. 3 Arbetstagare som uppfyller villkoren i § 9 mom. 3 kan få kompletterande omställningsersättning under 75 ersättningsdagar, inom en tidsram av ett år från det att den nya anställningen med lägre sysselsättningsgrad tillträds.

§ 13 Betalning av ekonomiska omställningsförmåner under och efter anställning

Arbetsgivaren ansvarar för ekonomiska omställningsförmåner enligt §§ 10–12 till arbetstagaren.

§ 14 Ansökan om ersättning

En arbetstagare ansöker hos Omställningsfonden KOM-KL om ekonomiska omställningsförmåner enligt § 11 mom. 1 och § 12.

4. Ekonomiska omställningsförmåner för anställda i företag m.fl.

§ 15 Ekonomiska omställningsförmåner

De ekonomiska omställningsförmånerna för en arbetstagare hos en arbetsgivare som är medlem i Arbetsgivarförbundet Pacta, dock inte hos kommunalförbund, är

- a) lön under ledighet från arbetet (§ 16), och
- b) omställningsersättning (§ 17).

De ekonomiska omställningsförmånerna ska öka arbetstagarens möjligheter att få ett nytt arbete och ge ekonomisk trygghet i omställningen.

§ 16 Lön under ledighet från arbetet m.m.

Mom. 1 Arbetstagaren behåller sin överenskomna fasta kontanta lön enligt AB vid ledighet från arbetet för att delta i de omställningsinsatser som ingår i hans eller hennes individuella handlingsplan för det aktiva omställningsarbetet.

Mom. 2 Om arbetsgivaren har förklarat att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande under uppsägningstiden, och han eller hon under samma tid har inkomst i anställning hos en annan arbetsgivare, ska sådan inkomst inte avräknas från anställningsförmånerna i den uppsagda anställningen under uppsägningstiden.

Mom. 3 En arbetstagare som inte erbjuds möjlighet att delta i aktivt omställningsarbete enligt § 6 under anställningstiden på grund av verksamhetens krav, har rätt till avgångsersättning under 30 kalenderdagar i direkt anslutning till att anställningen upphör. Ersättningen motsvarar arbetstagarens överenskomna fasta kontanta lön enligt AB då anställningen upphör.

Mom. 4 Arbetsgivaren betalar lön under ledighet från arbetet och avgångsersättning enligt mom. 1–3 till arbetstagaren.

§ 17 Omställningsersättning

Omställningsersättning ska öka arbetstagarens möjligheter att få ett nytt arbete och ge ekonomisk trygghet i omställningen. En arbetstagare får omställningsersättning om han eller hon – utöver villkoren i § 3 – har haft sammanhängande anställning hos arbetsgivaren sedan minst fem år då anställningen upphör. Är dessa förutsättningar uppfyllda får arbetstagaren ersättning motsvarande kompletterande omställningsersättning enligt § 12 utifrån tillgängliga medel.

Omställningsersättning betalas även ut i samband med att arbetstagaren deltar i aktiva omställningsinsatser enligt § 6 eller 7, efter det att anställningen har upphört. Arbetstagaren får sådan ersättning om han eller hon uppfyller villkoren enligt § 3. Är dessa förutsättningar uppfyllda får arbetstagaren ersättning motsvarande särskild omställningsersättning enligt § 11 mom. 1 utifrån tillgängliga medel.

För Omställningsersättning krävs därutöver att arbetstagaren står till arbetsmarknadens förfogande och är anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen.

§ 18 Ansvar för omställningsersättning

Omställningsfonden KOM-KL ansvarar för omställningsersättning enligt § 17 till arbetstagaren med utgångspunkt i den premie som betalas till fonden av arbetsgivaren enligt § 22.

5. Finansiering

§ 19 Finansiering av aktivt omställningsarbete och ekonomiska omställningsförmåner

Det aktiva omställningsarbetet och de ekonomiska omställningsförmånerna finansieras av arbetsgivaren på sätt som anges i §§ 20–23.

§ 20 Aktivt omställningsarbete

Arbetsgivaren betalar årligen en premie som motsvarar 0,1 procent av arbetsgivarens lönesumma för arbetstagare med anställning enligt AB till Omställningsfonden KOM-KL. Premien finansierar det aktiva omställningsarbetet.

Anmärkning

En arbetsgivare som utöver KOM-KL träffat lokalt kollektivavtal före år 2012 som innebär aktivt omställningsarbete kan få sin premie reducerad efter ansökan till Omställningsfonden.

§ 21 Ekonomiska omställningsförmåner

En arbetsgivare som är medlem i Sveriges Kommuner och Landsting, samt kommunalförbund som är medlem i Arbetsgivarförbundet Pacta, ansvarar för finansiering av ekonomiska omställningsförmåner enligt §§ 10–12 till arbetstagaren.

§ 22 Ekonomiska omställningsförmåner för Arbetsgivarförbundet Pacta

En arbetsgivare som är medlem i Arbetsgivarförbundet Pacta, dock inte kommunalförbund, betalar årligen en premie som motsvarar 0,2 procent av arbetsgivarens lönesumma för arbetstagare med anställning enligt AB till Omställningsfonden KOM-KL. Premien finansierar omställningsersättning enligt § 17. Arbetsgivaren ansvarar för finansiering av lön under ledighet från arbetet enligt § 16 till arbetstagaren.

§ 23 Premier

Premier enligt § 20 och 22 debiteras arbetsgivaren av Omställningsfonden KOM-KL enligt fondens anvisningar.

6. Tolkning och tillämpning

§ 24 Rådgivningsnämnd

Mom. 1 En rådgivningsnämnd ska finnas med uppgift att lämna utlåtande avseende tolkning och tillämpning av bestämmelserna om omställningsförmåner enligt §§ 10–12 och 16 på begäran av part.

Anmärkningar

1. Rådgivningsnämnden är även rådgivningsnämnd för AGF-KL.
2. Rådgivningsnämndens kansli finns hos Omställningsfonden.

Mom. 2 Rådgivningsnämnden består av sex ledamöter. Av dessa utser Sveriges Kommuner och Landsting tre ledamöter, Svenska Kommunalarbetareförbundet en ledamot, OFRs förbundsområden utser gemensamt en ledamot, samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer en ledamot. För varje ledamot utses en ersättare i samma ordning. Nämnden utser inom sig en ordförande för ett kalenderår i taget.

Mom. 3 Rådgivningsnämnden lämnar utlåtande endast om antalet närvarande ledamöter och ersättare för frånvarande ledamöter är minst fyra och dessa är överens om utlåtandet.

7. Tvister

§ 25 Handläggning av tvister

Mom. 1 Tvister om tolkning och tillämpning av bestämmelserna om omställningsförmåner enligt §§ 10–12 och 16 handläggs, med de undantag som framgår av mom. 2 nedan, i den ordning som föreskrivs i KHA. För sådan tvist gäller inte 35 § MBL.

Anmärkning

Bestämmelserna om omställningsersättning enligt § 17 kan inte bli föremål för tvist om tolkning och tillämpning.

Mom. 2 Önskar en part att fullfölja tvisten efter det att förhandlingsskyldigheten är fullgjord gäller följande.

Parten ska, inom fyra månader räknat från den dag förhandlingen avslutats, lämna tvisten till skiljenämnden som anges i § 26 för slutligt avgörande. En part som inte fullföljer tvisten inom föreskriven tid förlorar sådan rätt. Om parten begär det ska tvisten i stället handläggas enligt LRA.

§ 26 Skiljenämnd

Mom. 1 Skiljenämnden består av sju ledamöter, varav en ledamot också är ordförande. Sex ledamöter och ersättare för dessa utses i samma ordning som gäller för rådgivningsnämnden enligt § 24 mom. 2. Ordföranden och ersättare för honom eller henne utses gemensamt av de organisationer som utsett de övriga ledamöterna.

Anmärkingar

1. Skiljenämnden är även skiljenämnd för AGF-KL.
2. Skiljenämndens kansli finns hos Sveriges Kommuner och Landsting.

Mom. 2 Före avgörandet i skiljenämnden ska tvistefrågan ha behandlats i rådgivningsnämnden. Motsvarande bör också gälla inför domstolsbehandling.

Mom. 3 De centrala parterna i KOM-KL svarar var och en för sina kostnader som följer av skiljenämnds förfarandet. Kostnaden för ordförandens medverkan delas lika mellan arbetsgivar- och arbetstagar sidan.

Centrala och lokala protokollsanteckningar

1. Parterna är överens om att AGF-KL fortsatt gäller för arbetstagare som vid denna tidpunkt får förmåner enligt AGF-KL eller som omfattas av dess efterskydd. Efterskyddet gäller förutsatt att arbetstagaren inte har rätt till förmån från annan trygghetsfond.

AGF-KL gäller för arbetstagare som den 1 januari 2012 får förmåner enligt AGF-KL eller som omfattas av dess efterskydd. Efterskyddet gäller förutsatt att arbetstagaren inte har rätt till förmån från annan trygghetsfond.

2. För att uppnå kvalifikationskravet enligt § 3 mom. 1 får en tillsvidareanställd arbetstagare tillgodoräkna sig direkt ansluten anställningstid i en eller flera tidigare tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren, förutsatt att uppehållet mellan respektive anställning är högst sju kalenderdagar. Visstidsanställning för hel höst- eller vårtermin anses i detta sammanhang omfatta sex månader.

En arbetstagare som påbörjar en tillsvidareanställning vid starten av den termin som följer direkt efter det att han eller hon haft en tidsbegränsad visstidsanställning som avsett hel höst- eller vårtermin, ska vid tillämpningen av § 3 mom. 1 och 2 anses ha påbörjat tillsvidareanställningen i direkt anslutning till den tidigare visstidsanställningen.

Specialistkompetens läkare vid upplåten enhet som tjänstgör för begränsad tid – så kallad sex års förordnande enligt lag (1981:764) – anses i detta sammanhang uppfyllt kvalifikationsvillkoret enligt § 3 mom. 1, förutsatt att arbetstagaren inte erbjuds fortsatt anställning hos arbetsgivaren då förordnandet löper ut.

3. Vid omställning som beskrivs i § 9 mom. 3 är Omställningsfondens aktiva omställningsinsatser endast tillgängliga i begränsad omfattning. Dessa insatser kan inte jämföras med det stöd en arbetstagare får som mist sin anställning på grund av arbetsbrist och helt står utan arbete. Eftersom uppsägningstid inte löper saknas förutsättningar för mycket tidiga insatser från fonden. Eventuella insatser genomförs som regel under sådan tid då arbetstagare inte arbetar. Eftersom insatser under uppsägningstiden inte är möjliga bör aktuell arbetstagare ges möjlighet att själv initiera sitt ärende hos fonden. Fonden får vid sådan ansökan komplettera handlingar genom förfrågan till arbetsgivaren.

4. Bestämmelsen enligt § 9 mom. 2 avseende liknande arbete skiljer sig i förhållande till LAS regelverk enligt följande. Parternas utgångspunkt är att bestämmelsen om liknande arbete avser liknande kompetensområde, utan att

innebära likvärdigt arbete, befattningsskydd eller yrkesförsäkring för arbetstagaren. Tolkning och tillämpning av bestämmelsen avseende innebörden av begreppet liknande arbete och dess avgränsning ligger inom Rådgivningsnämndens ansvarsområde.

5. För att underlätta och möjliggöra kvalitetssäkring av statistik avseende ekonomiska förmåner enligt avtalet, ska utbetalning av ersättningar enligt § 11 mom. 1 och § 12 ske genom Omställningsfonden KOM-KL på liknande sätt som tidigare skett för AGF-KL förmåner.

6. Avseende sammanhängande anställning hos arbetsgivaren sedan minst fem år enligt KOM-KL § 12 mom. 1 gäller följande:

Fyra år före anställningen upphör krävs sammanhängande tillsvidareanställning hos arbetsgivaren enligt Allmänna bestämmelser (AB) med minst 40 procents sysselsättningsgrad. Om anställningstiden året före dessa fyra år inte helt är en tillsvidareanställning kan KOM-KL § 3 mom. 2 tillämpas avseende möjlighet att tillgodoräkna anställningstid i en eller flera direkt anslutande tidsbegränsade anställningar.

7. Avseende rätten till a-kasseutfyllnad enligt KOM-KL § 12 mom. 2 gäller följande:

För att säkerställa att arbetstagaren uppfyller rätten till ersättning i de situationer då a-kasseutfyllnad ska betalas tillsammans med det belopp som skulle ha betalats ut enligt arbetslöshetsförsäkringen, om arbetstagaren haft sådan ersättning, gäller följande:

Arbetstagaren ska visa att han eller hon fått grundersättning enligt grundförsäkring antingen från en a-kassa eller från Alfakassan. Alfakassan lämnar sådan ersättning utan krav på medlemskap, förutsatt att arbetstidskravet är uppfyllt. Aktivitetsstöd som betalas till arbetstagaren istället för arbetslöshetsförsäkring, och som förbrukar ersättningsdagar från försäkringen, jämföras med den inkomstrelaterade ersättningen enligt arbetslöshetsförsäkringen. Detta innebär att a-kasseutfyllnad enligt KOM-KL kan betalas ut när arbetstagaren får sådant stöd.

Centrala protokollsanteckningar

1. Parterna konstaterar att ett helt nytt avtal, Omställningsavtal KOM-KL, har träffats. Förändringarna jämfört med det tidigare gällande avtalet, AGF-KL, är omfattande vad gäller syfte, målsättning och materiellt innehåll. Parterna kommer därför att följa Omställningsavtalets implementering, tillämpning och utveckling. En särskild fråga som parterna avser att följa upp är arbetslöshetsersättningens regelverk och tillämpning i förhållande till avtalets ekonomiska omställningsförmåner. Parterna konstaterar att från avtalets tecknande till dess att ekonomisk omställningsförmån ska betalas ut finns tid för att förvissa sig om att arbetslöshetsersättningens regelverk fungerar i förhållande till avtalets ekonomiska förmåner, på likvärdigt sätt som sker för övriga arbetsmarknaden.

Parterna är överens om att förhandlingar skyndsamt ska tas upp om effekten av en bestämmelse i Omställningsavtalet KOM-KL väsentligt avviker från den gemensamma partsavsikten. Sådana förhandlingar bör även tas upp före den tidpunkt då avtalet träder i kraft.

2. Parterna konstaterar att avsikten med de ekonomiska förmånerna i avtalet är att ge en arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist ekonomisk trygghet i hans eller hennes omställning till ett nytt arbete. Avsikten är att avtalet ska komplettera den allmänna arbetsmarknadspolitiken och arbetslöshetsförsäkringen på motsvarande sätt som sker på den övriga svenska arbetsmarknaden. För det fall att arbetslöshetsersättningens regelverk och dess tillämpning i förhållande till avtalets ekonomiska omställningsförmåner drabbar arbetstagaren på ett sätt som inte är avsett, ska förhandlingar återupptas skyndsamt enligt punkten 1 ovan, i syfte att träffa en överenskommelse som i möjligaste mån beträffande kostnader och förmåner är likvärdig med detta avtal.

Om en arbetstagare innan en sådan överenskommelse träffats drabbas på grund av att arbetslöshetsersättningens regelverk inte tillämpar avtalets ekonomiska förmåner på likvärdigt sätt som sker för övriga arbetsmarknaden, ska Omställningsfonden ekonomiskt stödja en sådan arbetstagare.

3. Parterna erinrar om att samtidigt som Omställningsavtal KOM-KL träder i kraft den 1 januari 2012, träder även Överenskommelse om särskild ersättning till äldre arbetstagare som efter uppsägning är arbetslös och inte längre har rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen i kraft. Denna överenskommelse gäller för kommuner, landsting och regioner.

4. Parterna kan, på rekommendation från Omställningsfondens styrelse, föreslå fondens styrelse att fastställa premiereduktion.

Stadgar för Kollektivavtalsstiftelsen Omställningsfonden KOM-KL

§ 1 Namn

Stiftelsens namn är Kollektivavtalsstiftelsen Omställningsfonden KOM-KL.

Stiftelsen bildades ursprungligen genom förordnande i kollektivavtal den 11 september 1984 mellan Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet, Svenska Kommunalarbetsareförbundet, Kommunaltjänstemannakartellen (KTK) och SACO-SR-K. Stiftelsens namn var från och med den 20 mars 2004 Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden för kommuner och landsting TF-KL 84.

Stiftarna har nu ändrat stiftelseförordnandet genom kollektivavtal den 7 december 2010 varigenom stiftelsen fått ett nytt namn, nytt ändamål och nya föreskrifter i övrigt.

§ 2 Stiftare

Stiftare i det ändrade stiftelseförordnandet är med anledning av organisatoriska förändringar på såväl arbetsgivarsidan och på arbetstagarsidan följande. På arbetsgivarsidan är Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta stiftare. På arbetstagarsidan är Svenska Kommunalarbetsareförbundet, samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer, samt OFRs förbundsområden Allmän Kommunal Verksamhet, Hälso- och sjukvård, Läkare, Lärarnas Samverkansråd gemensamt stiftare.

§ 3 Ändamål

Stiftelsens ändamål är att erbjuda, ge förutsättningar och möjligheter för aktivt omställningsarbete och ge ekonomisk trygghet i omställningen utifrån bestämmelserna för sådant arbete och sådan förmån enligt kollektivavtalet Omställningsavtal – KOM-KL. Stiftelsen ska stödja och hjälpa de arbetstagare som omfattas av avtalet i deras omställning till nya arbeten.

Närmare förutsättningar för stiftelsens verksamhet ges i det vid varje tidpunkt gällande kollektivavtalet Omställningsavtal – KOM-KL.

§ 4 Riktlinjer för verksamheten

Till grund för stiftelsens verksamhet ligger kollektivavtal den 7 december 2010, med ändringar och tillägg i lydelse den 7 december 2016, Omställningsavtal (KOM-KL) mellan stiftarna.

Stiftarna kan i kollektivavtal ge riktlinjer för stiftelsens verksamhet inom ramen för ändamålsbestämmelsen.

§ 5 Styrelsen

Stiftelsens angelägenheter handhas av en styrelse. Styrelsen består av tio ledamöter med lika många suppleanter. Fyra ledamöter och lika många suppleanter utses av Sveriges Kommuner och Landsting, en ledamot jämte suppleant utses av Arbetsgivarförbundet Pacta, två ledamöter och lika många suppleanter utses av Svenska Kommunalarbetareförbundet, två ledamöter och lika många suppleanter utses av OFRs förbundsområden, en ledamot och en suppleant utses av AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer.

Suppleant får endast tjänstgöra i stället för ledamot som utsetts av samma stiftare som suppleant.

Ledamöter och suppleanter utses för en tid av högst fyra år i sänder. Var och en av stiftarna avgör mandatperioden för de ledamöter och suppleanter som utsetts av respektive stiftare.

Styrelsen utser inom sig ordförande på förslag av de ledamöter som utsetts av Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta. Vice ordförande utses på förslag av de ledamöter som utsetts av Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFRs förbundsområden samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer.

§ 6 Styrelsens uppgifter och arbetsformer

Styrelsen bestämmer utifrån stiftelsens ändamål, riktlinjer i kollektivavtal, tillgängliga medel samt parternas anvisningar om utformning och omfattning av olika insatser och ekonomiska förmåner inom verksamheten.

Styrelsen ska utifrån ändamålet ansvara för hantering och administration av det aktiva omställningsarbetet och ekonomiska förmåner, hantera kapital- och premieförvaltning samt teckna uppdragsavtal. Genom så kallad helfondslösning uppnås omfördelning, riskspridning och kvalitetssäkring av det aktiva omställningsarbetet och de ekonomiska förmånerna.

Styrelsen beslutar om och skapar praxis för det aktiva omställningsarbetet och ekonomiska förmåner.

Styrelsen är beslutförför när minst sju ledamöter är närvarande. Styrelsens beslut ska vara enhälliga och kan inte överprövas i nämnd.

Styrelsen sammanträder på kallelse av ordföranden. Ordföranden är skyldig att utfärda kallelse om någon av ledamöterna så begär.

Styrelsen får uppdra åt en eller flera styrelseledamöter, åt tjänsteman eller åt beredningsgruppen att i styrelsens ställe fatta beslut i ärenden som inte är av principiell beskaffenhet eller annars av större vikt. Sådana beslut ska anmälas till styrelsen och fattas på styrelsens ansvar.

Om styrelsen uppdrar åt flera att fatta beslut ska även beslutas om vilka förutsättningar som ska gälla för beslutet.

§ 7 Styrelsens säte

Styrelsens säte är i Stockholm.

§ 8 Kansli

Stiftelsens löpande verksamhet ombesörjs av stiftelsens kansli. Kansliet förestås av en kanslichef.

Kansliet administrerar det aktiva omställningsarbetet med kontor och anställda i Stockholm. Stiftelsen har inga andra uppgifter än de som anges i kollektivavtalet Omställningsavtal – KOM-KL.

§ 9 Beredningsgrupp

Styrelsen ska utse en beredningsgrupp som representerar stiftarna bestående av fem personer jämte ersättare. Beredningsgruppen ska bereda ärenden inför styrelsens beslut så att dessa får en allsidig bedömning och förankring i respektive organisation.

§ 10 Stiftelsens medel

Styrelsen förfogar över stiftelsens samtliga medel för insatser i enlighet med stiftelsens ändamål. Om den årliga avkastningen inte tas i anspråk tillförs överskottet stiftelsens kapital.

§ 11 Protokoll

Vid styrelsens sammanträden ska det föras protokoll som undertecknas av protokollföraren och justeras av en ledamot samt av ordföranden om han eller hon inte fört protokollet.

§ 12 Firmateckning

Stiftelsens firma tecknas förutom av styrelsen av de eller den som styrelsen utser.

§ 13 Räkenskapsår

Stiftelsens räkenskapsår är kalenderår.

§ 14 Årsredovisning

Styrelsen ska för varje räkenskapsår avge årsredovisning. Denna ska avlämnas till revisorerna senast den 1 april efter räkenskapsårets utgång.

§ 15 Revision

Styrelsens förvaltning och stiftelsens räkenskaper granskas av två revisorer och två suppleanter utsedda för fyra år i sänder. Av revisorerna ska minst en jämte suppleant vara auktoriserade.

En auktoriserad revisor jämte suppleant utses av Sveriges Kommuner och Landsting samt Arbetsgivarförbundet Pacta. En revisor jämte suppleant utses av Svenska Kommunalarbetsförbundet, OFRs förbundsområden samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer.

§ 16 Stadgeändring

Ändring av dessa stadgar beslutas av styrelsen och anmäls till länsstyrelsen (tillsynsmyndigheten) för registrering. Styrelsen ska remittera förslag till stadgeändring till stiftarna inför sådan ändring.

§ 17 Upplösning

Stiftarna kan, om de är överens, besluta att stiftelsen ska upplösas. Detta kan ske om kollektivavtalet Omställningsavtal – KOM-KL skulle komma att ändras på så sätt att stiftelsen inte kommer att ha medel för att fullgöra sitt ändamål. Eventuellt överskott ska användas för ett ändamål som ligger så nära stiftelsens ändamål som möjligt. Om detta beslutar styrelsen efter samråd med stiftarna.

Lokalt kollektivavtal KOM-KL

§ 1 Innehåll

Till Lokalt kollektivavtal KOM-KL, nedan kallat avtalet, hör

1. de bestämmelser som de centrala parterna genom förhandlingsprotokoll den 7 december 2016 har träffat överenskommelse om för Omställningsavtal – KOM-KL enligt § 1 vad avser bilagorna 1, 2 och 7 samt § 2 och 3, samt
2. de bestämmelser i övrigt som de lokala parterna träffar överenskommelse om ska ingå i avtalet.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Mom. 1 Avtalet gäller tills vidare från och med den 1 januari 2012. AGF-KL upphör då att gälla.

Anmärkning

För en arbetsgivare som blir medlem i en arbetsgivarorganisation som är central part i KOM-KL efter den 1 januari 2012 gäller avtalet med beaktande av 26 § MBL från den tidpunkt som arbetsgivaren blir medlem.

Mom. 2 Avtalet upphör vid ingången av ett kalenderår, om en part skriftligen säger upp avtalet minst tre kalendermånader före årsskiftet. Med uppsägningen ska följa ett förslag till nytt kollektivavtal.

Avtalet kan tidigast upphöra den 1 januari 2020.

Säger en central part upp KOM-KL upphör avtalet att gälla vid samma tidpunkt, om inte de centrala parter som uppsägningen gäller för kommer överens om annat.

Anmärkning

Detta förutsätter att berörd central part är arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation för den arbetsgivar- respektive arbetstagarpart som är bunden av avtalet.

Lokalt kollektivavtal KOM-KL

§ 1 Innehåll

Till Lokalt kollektivavtal KOM-KL, nedan kallat avtalet, hör de bestämmelser som de centrala parterna genom förhandlingsprotokoll den 7 december 2016 har träffat överenskommelse om för Omställningsavtal – KOM-KL enligt § 1 vad avser bilagorna 1, 2 och 7 samt § 2 och 3.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Mom. 1 Avtalet gäller tills vidare från och med den 1 januari 2012. AGF-KL upphör då att gälla.

Anmärkning

För en arbetsgivare som blir medlem i Arbetsgivarförbundet Pacta efter den 1 januari 2012 gäller avtalet med beaktande av 26 § MBL från den tidpunkt som arbetsgivaren blir medlem.

Mom. 2 Säger en central part upp KOM-KL upphör avtalet att gälla vid samma tidpunkt, om inte centrala parter som uppsägningen gäller kommer överens om annat.

Anmärkning

Detta förutsätter att berörd central part är arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation för den arbetsgivar- respektive arbetstagarpart som är bunden av avtalet.

Överenskommelse om tidig lokal omställning (TLO-KL)

§ 1 Mål för utveckling och omställning med tidiga lokala omställningsmedel

Utvecklings- och omställningsarbetet ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet samt kvalitet och arbetstagarens möjligheter att få ett nytt arbete ska öka genom tidigt lokalt omställningsarbete.

Verksamhetsförändringar kan till exempel innebära behov av förändrad eller ny kompetens, nya organisationsformer eller förändrat antal anställda. Detta kan i sin tur medföra behov av lokalt omställningsarbete.

Det är angeläget att arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna tar ett gemensamt ansvar för att de lokala omställningsmedlen används för åtgärder och aktiviteter utifrån ett helhetsperspektiv i verksamheten. Såväl kollektiva som individuella behov av omställning ska beaktas.

Avtalets tillämpning förutsätter en konstruktiv dialog mellan arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna.

Centrala parter är överens om att utveckla förutsättningar för ett aktivt arbete med tidig lokal omställning genom att stödja åtgärder som syftar till utveckling av verksamhet och medarbetare.

I bilaga a – Centrala parter syn på tidig lokal omställning, har de centrala parterna angivit sin syn på vad lokala omställningsmedel kan användas till. Denna bilaga tjänar som vägledning till vad som kan ingå i det lokala omställningsarbetet.

§ 2 Finansiering

Det lokala omställningsarbetet finansieras genom att arbetsgivare årligen från Omställningsfonden avropar stöd till lokala omställningsåtgärder uppgående till högst 0,1 procent av sin lönesumma för arbetstagare med anställning enligt AB.

Anmärkning

Det exakta beloppet som respektive arbetsgivare kan avropa fastställs vid beslut i styrelsen enligt § 10 i stadgarna för Kollektivavtalsstiftelsen Omställningsfonden KOM-KL.

§ 3 Lokalt arbete med tidig omställning

Arbetsgivaren ska vid lokal överläggning inledningsvis presentera sin syn på utvecklingsbehov och förslag till åtgärder och aktiviteter.

Med utgångspunkt i detta ska arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna genom diskussion och analys identifiera vilka områden samt vilka åtgärder och aktiviteter inom dessa som ska finansieras genom de lokala omställningsmedlen.

Det ligger i respektive parts ansvar att medverka genom egna förberedelser och aktivt deltagande. Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna ska eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer ett aktivt arbete för att nå ett effektivt arbete med tidig lokal omställning.

§ 4 Handlingsplan

Arbetsgivaren ska ta fram en handlingsplan för hur de lokala omställningsmedlen ska användas utifrån identifierade behov och årligen redovisa till de lokala arbetstagarorganisationerna hur medlen använts.

§ 5 Omställningsfondens uppdrag

Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna kan i arbetet söka stöd från Omställningsfonden.

Omställningsfonden har till uppgift att säkerställa kvaliteten i de åtgärder som ska utföras. För att kunna ta del av medlen enligt TLO-KL ska arbetsgivaren lämna underlag till fondens kansli.

§ 6 Stöd från centrala parter

Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna kan tillsammans inhämta råd och stöd från centrala parter i syfte att få stöd i användandet av de lokala medlen.

§ 7 Uppföljning

Centrala parter är överens om att löpande under försöksperioden följa upp det lokala arbetet med tidig lokal omställning och att under år 2019 utvärdera användningen av lokala omställningsmedel.

Centrala parterers syn på tidig lokal omställning

Syftet med de lokala omställningsmedlen är att ge möjlighet att lokalt arbeta mer aktivt med tidiga omställningsåtgärder. Det kan exempelvis innebära att ge medarbetare utbildning eller andra åtgärder som ökar anställningstryggheten.

Arbetet inleds med upprättande av en handlingsplan för hur det tidiga lokala omställningsarbetet ska gå till. Handlingsplanen kan innehålla följande:

- analys av kompetensbehov de kommande åren, verksamhets- och ekonomiska förutsättningar samt situationen avseende långtidssjukskrivningar,
- förslag på åtgärder som ska vidtas för grupper av anställda eller för individer för att stärka dessa anställdas kompetens och ge dem möjlighet att ta sig an nya arbetsuppgifter,
- tidplan och budget för de olika åtgärderna.

Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna kan i det lokala arbetet med handlingsplanen söka stöd från Omställningsfondens kansli. Parterna kan härigenom ta del av sakkunskap och få inspiration i syfte att stimulera till en användning av medlen som bidrar till eller underlättar omställning i den egna verksamheten.

Om arbetstagarorganisation saknar lokal facklig företrädare ska arbetsgivaren bjuda in central företrädare för organisationen för att ge möjlighet till påverkan på arbetet med handlingsplanen.

Arbetsgivaren ska årligen redovisa, till de lokala arbetstagarorganisationerna, hur medlen har använts i enlighet med den lokala handlingsplanen och avtalets intentioner. Vid behov kan därefter handlingsplanen justeras.

Exempel på åtgärder som kan genomföras lokalt

Tidiga åtgärder kan sättas in för att behålla medarbetare som riskerar att sägas upp på grund av arbetsbrist till följd av ett politiskt beslut om att höja kompetensnivån i verksamheten eller beroende på förändrade behov i verksamheten.

- Medarbetare som har identifierats som övertaliga och riskerar att sägas upp på grund av arbetsbrist kan erbjudas tidiga åtgärder i syfte att få kompetens för annan tjänst hos arbetsgivaren.

- Medarbetare som inte kan återgå i befintlig anställning men har en konstaterad arbetsförmåga efter avslutad rehabilitering kan erbjudas omställningsstöd i syfte att få kompetens för annan tjänst.
- Chefer kan erbjudas utbildning och stöd i det svåra samtalet och hantering av en arbetsbristsituation.
- Stöd kan ges genom enskilda samtal till medarbetare som arbetar inom verksamhet som är föremål för arbetsbrist.

Parterna är överens om att Omställningsfondens kansli är en viktig resurs i arbetet med tidig lokal omställning. De lokala åtgärderna kan utföras av Omställningsfondens kansli, arbetsgivaren själv eller annan aktör. I syfte att säkerställa kvaliteten på åtgärderna ska underlag inlämnas till fondens kansli gällande vilka medarbetare som ska omfattas av den tilltänkta åtgärden och vilken utförare som är avsedd att genomföra den för att få tillgång till de avropade medlen. Om arbetet utförs av annan än Omställningsfondens kansli har kansliet i uppgift att ge råd och stöd till arbetsgivaren.