

Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd

KAP. 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

ANTAGANDE AV HUVUDAVTALET

- § 1 Parterna är överens om nya regler om trygghet, omställning och anställningsskydd. De nya reglerna ska gälla mellan Parterna som kollektivavtal.
- § 2 Parterna rekommenderar förbundsparterna på respektive sida att anta Huvudavtalet som kollektivavtal sig emellan. Huvudavtalet gäller mellan de förbundsparter som antagit detsamma, även om inte alla förbund som är medlemmar hos Parterna skulle antaga det.
- Arbetstagarorganisation på förbunds nivå som inte är medlem i LO kan, efter godkännande av Parterna, anta Huvudavtalet på förbunds nivå i förhållande till Fremia.
- Förbundspart som vill anta Huvudavtalet på förbunds nivå kan göra detta med verkan från den 1 oktober 2022. Antagande på förbunds nivå efter denna tidpunkt kan endast göras med verkan från den 1 januari vart kalenderår, om inte Parterna överenskommer om annat.
- § 3 Det är bara möjligt att anta Huvudavtalet i sin helhet.
- § 4 Parterna förbinder sig härmed att utöva och följa den verksamhet som följer av Huvudavtalet.

AVVIKANDE REGLER PÅ FÖRBUNDSNIVA

- § 5 Det är inte möjligt att med rättslig verkan träffa överenskommelser som avviker från bestämmelserna i detta Huvudavtal om inte annat uttryckligen framgår av enskild bestämmelse. Av detta följer att det är Parterna som har att yttra sig över Huvudavtalets rätta uttolkning för det fall en tvist skulle uppkomma.

ÖVERGANGSBESTÄMMELSER

- § 6 Bestämmelserna ska tillämpas från och med den 1 oktober 2022.
- Bestämmelserna om omställningsstöd och AGB i Kap. 2 ska tillämpas om anställningen upphört på grund av arbetsbrist, sjukdom eller tidsbegränsad anställning den 1 oktober 2022 eller senare.
- Bestämmelserna om kompetensstöd i Kap. 2 ska tillämpas om ansökan om kompetensstöd inkommit till CIKO den 1 oktober 2022 eller senare.
- En individ vars anställning upphört på grund av arbetsbrist, sjukdom eller tidsbegränsad anställning före den 1 oktober 2022 har rätt till vägledning och yttrande i

samband med individens ansökan om omställningsstudiestöd till CSN, om yttrandet har betydelse för prövning av ett sådant ärende.

En individ vars anställning upphört på grund av arbetsbrist före den 1 oktober 2022 har rätt till omställningsstöd och OSE enligt villkoren i Omställningsavtal Fremia-LO och de överenskommelser som är kopplade till detta avtal även efter den 30 september 2022.

Bestämmelserna i Kap. 3 och Kap. 2 § 14 ska tillämpas om en arbetsgivare den 1 oktober 2022 eller senare har sagt upp eller avskedat en arbetstagare om inte arbetsgivaren före den 1 oktober 2022 har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist gäller bestämmelserna om en arbetsgivare den 1 oktober 2022 eller senare har begärt förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet i den frågan.

Vid beräkning av den tid under vilken arbetstagare har varit placerad hos kundföretag enligt Kap. 3 § 10 bortses från tid före den 1 oktober 2022.

FREDSPLIKT

- § 7 Så länge som Huvudavtalet gäller mellan Parterna är de bundna av fredsplikt i frågor som regleras av Huvudavtalet. Därutöver är Parterna förhindrade att understödja stridsåtgärder från sina medlemsförbunds sida i de frågor som regleras i Huvudavtalet om båda förbundsparter i den pågående konflikten är bundna av Huvudavtalet. Det är dock tillåtet att stödja medlem som inte är bunden av Huvudavtalet eller medlem som är utsatt för stridsåtgärder av sådan förbundspart.

Anmärkning

Att utge konfliktersättning står inte i strid med denna bestämmelse.

- § 8 För en förbundspart som är bunden av Huvudavtalet gäller i förhållande till motpart som också är bunden av Huvudavtalet fredsplikt i de frågor som regleras i Huvudavtalet.

TVISTELÖSNING

- § 9 Uppkommer tvist rörande den rätta tolkningen av bestämmelse i Kap. 1 ska Parterna uppta förhandlingar för att i samförstånd söka lösa tvisten på ett sätt som är lojalt med Huvudavtalet och dess syften. Först efter att sådana förhandlingar genomförts äger Part rätt att i sådan sak väcka talan i domstol.

UPPSÄGNING

- § 10 Huvudavtalet gäller t o m 2027-12-31. Därefter löper Huvudavtalet tillsvidare med en uppsägningstid om tolv månader. Huvudavtalet kan endast sägas upp med verkan från den 1 januari ett visst år (kalenderårsvis).

Vad som stadgas i första stycket gäller även för förbundspart som antagit Huvudavtalet på förbunds nivå.

- § 11 Huvudavtalet kan sägas upp mellan Parterna respektive av förbundspart i förhållande till motpart. Om Huvudavtalet upphör att gälla mellan Parterna upphör det vid samma tidpunkt, utan uppsägning på förbunds nivå, att gälla mellan förbundsparter som antagit detsamma.

Anmärkning

Huvudavtalet kan av LO sägas upp i förhållande till Fremia och av Fremia i förhållande till LO. En sådan uppsägning påverkar antaganden som skett på förbunds nivå av medlemmar hos de Parter där Huvudavtalet sagts upp och sedermera upphört att gälla.

Skulle Huvudavtalet komma att antas av förbundspart som inte är medlem i LO så kommer ett sådant antagande på förbunds nivå att vid Parts uppsägande av Huvudavtalet upphöra gälla på samma sätt och vid samma tid som det skulle ha gjort för förbundspart som är medlem hos Part.

- § 12 Huvudavtalet utgör en helhet och kan inte sägas upp i viss del.

ANPASSNING AV HUVUDAVTALETS BESTÄMMELSER

- § 13 Parterna är överens om att i god sämja och lojalt anpassa avtalets bestämmelser i Kap. 2 och 3 då så erfordras, bl.a. på grund av förändringar i lag eller annan författning. Parterna är också överens om att sådana förändringar ska kunna ske utan att avtalet behöver sägas upp.

Sådana förändringar får avseende regleringen i Kap. 2 genomslag i de kollektivavtal som antagits av förbundsparter som antagit detta Huvudavtal utan att nytt antagande måste göras. Om den aktuella bestämmelsen är dispositiv på förbunds nivå eller avser regleringen i Kap. 3 krävs dock antagande på förbunds nivå.

KAP. 2 OMSTÄLLNING

CIKO tillhandahåller och finansierar omställningsstöd och kompetensstöd samt kompletterande arbetslöshetsersättning enligt villkor i detta avtal.

Fremia och LO ska tillse att verksamheterna som regleras i avtalet löpande följs upp och utvärderas.

Avsnitt 1. Avgifter

- § 1 Huvudavtalets Kap. 2 om omställning är ett avgiftsbestämt system. Förmånerna måste således anpassas till den totala avgiftsnivån.

Den totala avgiften till CIKO är 0,49 procent på lönesumman för arbetare.

Parterna ska med hänsyn till tillgängliga medel före ingången av ett nytt kalenderår fastställa fördelningen av den totala avgiften mellan Omställningsinsatser och AGB. Om parterna inte enas ska den totala avgiften fördelas med 70 procent till Omställningsinsatser och 30 procent till AGB.

Avsnitt 2. Villkor för omställningsstöd och kompetensstöd

§ 2 CIKO tillhandahåller eller finansierar åtgärder vilka underlättar att få nytt arbete (omställningsstöd) samt åtgärder som stärker den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden (kompetensstöd). Styrelsen i CIKO bestämmer omställningsstödet och kompetensstödet närmare innehåll, utformning, omfattning och vid behov prioritering.

Omställningsstödet består exempelvis av rådgivning, vägledning, förstärkt stöd för sjuka, köpt utbildning, köpt validering samt ett kortvarigt studiestöd och ett kompletterande studiestöd.

Kompetensstödet består exempelvis av rådgivning, vägledning, köpt utbildning, köpt validering, ett kortvarigt studiestöd och ett kompletterande studiestöd.

CIKO kan även ge företag och lokal arbetstagarorganisation vägledning och rådgivning i samband med organisationsförändringar.

§ 3 Omställningsstöd och kompetensstöd kan beviljas längst till och med månaden före den då den anställda fyller i § 32a LAS angiven ålder.

Det aktiva omställningsstödet ska påbörjas så tidigt som möjligt och kan påbörjas under uppsägningstiden. Det aktiva omställningsstödet kan som längst pågå i 18 månader efter det att anställningen har upphört.

För anställd hos företag som är bundet av Huvudavtalet får även anställningstid före bundenhet av avtalet beaktas.

Omställningsstöd i samband med att anställning upphör kan inte beviljas om bundenhet av Huvudavtalet uppstår inför förestående upphörande av anställning.

§ 4 Omställningsstöd kan beviljas

- Anställda vars tillsvidareanställning upphör på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare om det klart framgår att den anställda slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist.
- Anställda vars tidsbegränsade anställning har löpt ut eller upphör på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare om det klart framgår att den anställda slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist.
- Anställda vars anställning upphör på grund av sjukdom genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare.

Anmärkning

Såvitt avser tidsbegränsad anställning presumeras att den ska anses ha löpt ut på grund av arbetsbrist. Arbetsgivaren kan dock, för det fall att denne anser att sådan anställning avslutats av andra personliga

skäl än sjukdom, som utgör saklig grund enligt rättspraxis, begära att få frågan om rätt till omställningsstöd prövad i Omställningsnämnden. Provanställning och anställning som följer av kollektivavtal för personliga assistenter likställs i detta avseende med tidsbegränsad anställning.

Kompetensstöd kan beviljas

- Anställda om syftet är att stärka dennes framtida ställning på arbetsmarknaden.

§ 5 Omställningsstöd och kompetensstöd kan beviljas anställd som arbetat i genomsnitt 16 timmar i veckan i minst 12 månader under en ramtid på 24 månader. Arbeta ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden. Föräldraledighet, totalförsvarsplikt, sjukskrivning och tid med omställningsstudiestöd är överhoppningsbar tid mellan anställningar.

Ett kortvarigt studiestöd och ett kompletterande studiestöd enligt §§ 7–9 kan beviljas anställda, som utöver kvalifikationskravet i första stycket, dessutom har arbetat i genomsnitt 16 timmar i veckan i minst 96 månader (åtta år) inom en ramtid om 14 år, beräknat tidigast från och med det år den anställde fyllde 19 år. Arbeta ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden. Tid med föräldrapenning, graviditetspenning, närståendepenning, rehabiliteringspenning, sjukpenning och smittbärarpenning enligt socialförsäkringsbalken samt dagersättning och dagpenning till totalförsvarspliktiga får jämföras med förvärvsarbete under sammanlagt maximalt 24 månader.

Företagsspecifik utbildning och kompetensutveckling i det företag som den anställde är anställd i ska inte finansieras av CIKO.

§ 6 En anställd som har eller som avser att underrätta företaget om ogiltigförklaring av en uppsägning, eller om att tidsbegränsad anställning ska gälla tillsvidare eller om den anställde vill yrka skadestånd från företaget med anledning av anställningens upphörande har inte rätt till omställningsstöd.

Efter särskild ansökan och prövning kan omställningsstöd beviljas en anställd som valt att angripa en uppsägning rättsligt, om den anställde därefter återkallat sina anspråk samt avstått från att ställa anspråk mot företaget med anledning av anställningens upphörande.

För anställd som omfattas av en ansökan om omställningsstöd är tiden för underrättelse om ogiltigförklaring av en uppsägning, eller underrättelse om att tidsbegränsad anställning ska gälla tillsvidare eller om den anställde vill yrka skadestånd med anledningen av anställningens upphörande, en vecka. Underrättelsetiden räknas från det att ansökan kommit in till CIKO. Emellertid kan underrättelsetiden på grund av en ansökan om omställningsstöd aldrig bli längre än som framgår av reglerna i 40 och 41 §§ lagen om anställningsskydd (LAS). När tiden för underrättelse gått ut är den anställdes rätt till talan förlorad enligt 42 § LAS.

Ansökan om omställningsstöd kan inte prövas före det att underrättelsetiden löpt ut. Före det att ansökan prövas ska CIKO undersöka om förutsättningar för beviljande av ansökan enligt §§ 2–5 föreligger.

§ 7 Kortvarigt studiestöd kan beviljas för utbildningar kortare än en studievecka. Kortvarigt studiestöd kan beviljas med 70 procent av den anställdes minskade arbetsinkomst upp till ett tak på 12 inkomstbasbelopp per år.

§ 8

Kompletterande studiestöd kan beviljas enligt följande.

- Minst en veckas heltidsstudier, som vid deltidstudier kan spridas ut under maximalt fem veckor, och maximalt 44 veckors heltidsstudier. Om arbetsgivare och anställd inte är överens om annat kan kompletterande studiestöd vid deltidstudier erhållas sammanhängande som längst 30 kalendermånader.
- Lägsta studietakt som berättigar till stöd är 20 procent.

Anmärkning

Det kompletterande studiestödet beräknas i samma omfattning och förbrukas i samma takt som den anställde samtidigt nyttjar omställningsstudiestödet.

Återkvalificering ska kunna ske efter 15 år från det att den anställde förbrukat sina första 22 veckor och då kvalificerar sig den anställde för ytterligare 22 veckor.

Kompletterande studiestöd kan beviljas med 80 procent av den anställdes minskade arbetsinkomst upp till ett tak på 5,5 inkomstbasbelopp per år eller med 65 procent av den anställdes minskade arbetsinkomst upp till ett tak på 12 inkomstbasbelopp per år när det är mer förmånligt för den anställde.

Anmärkning

Ersättningen i kronor blir den samma efter 5,5 inkomstbasbelopp upp till den nivå där ersättningen i kronor motsvarar 65 procent av den minskade arbetsinkomsten. Efter denna nivå får den anställde 65 procent av den minskade arbetsinkomsten upp till taket på 12 inkomstbasbelopp.

Det kompletterande studiestödet ska beräknas inklusive av CSN beviljad bidragsdel i omställningsstudiestödet. Beräkningen görs genom att det kompletterande studiestödet nedsätts med omställningsstudiestödets bidragsdel beslutad av CSN som förutsätts vara 80 procent av den minskade arbetsinkomsten upp till ett tak på 4,5 inkomstbasbelopp per år.

Taknivåerna förändras proportionellt mot i vilken studietakt omställningsstudiestödet och det kompletterande studiestödet används.

§ 9

Det är CIKO som prövar och avgör om ett kortvarigt studiestöd eller ett kompletterande studiestöd ska beviljas eller inte. Utbildningen ska stärka den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivares kompetensförsörjning.

Det kompletterande studiestödet ska kunna beviljas vid utbildningar som är godkända för ordinarie studiemedel, vid uppdragsutbildningar som CIKO köper i det reguljära utbildningssystemet och vid utbildningar som CIKO köper av privat utbildningsleverantör.

För att kunna beviljas kompletterande studiestöd ska den anställde ha beviljats omställningsstudiestöd från CSN.

CIKO ska i samband med den anställdes ansökan om omställningsstudiestöd till CSN och på den anställdes begäran avge ett yttrande av vilket det ska framgå om utbildningen stärker den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden, med beaktande av arbetsmarknadens behov.

§ 10

Företaget och lokal arbetstagarorganisation ansöker tillsammans om omställningsstöd för anställd vars anställning upphör. Av ansökan ska framgå vilka anställda som avses komma i åtnjutande av omställningsstöd. CIKO kan särskilt pröva annan ansökan än en gemensam ansökan från företaget och lokal arbetstagarorganisation. Anställd vars tidsbegränsade anställning löper ut och anställda vars anställning upphör på grund av sjukdom kan ansöka enskilt om omställningsstöd. Vid anställningsupphörande ska ansökan ha inkommit till CIKO inom två år från anställningens upphörande för att stöd ska kunna beviljas.

Anställd har rätt att ansöka om kompetensstöd och om den anställde uppfyller kvalifikationskraven erhålla kompetensstöd. Utgångspunkten är att anställd som beviljas stöd ska ha möjlighet att vara ledig från sin anställning både vid studier och när fråga är om validering eller certifiering utan utbildningsinslag. En anställd som avser ansöka om kompetensstöd som innebär ledighet från arbetet ska underrätta arbetsgivaren om detta i så god tid som möjligt. Om behov föreligger ska arbetsgivaren och den anställde ha en dialog om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten, vilket ska ske skyndsamt. Rätten till ledighet framgår av lagstiftning eller andra avtal. Därutöver gäller enligt detta avtal följande.

Ledigheten får inte innebära en allvarlig störning av arbetsgivarens verksamhet. Det är oundvikligt att en arbetstagaransvarig frånvaro från arbetet många gånger innebär olägenheter för arbetsgivaren. Detta får arbetsgivaren i princip tåla. Föreligger en allvarlig störning för arbetsgivarens verksamhet och vill arbetsgivaren att ledigheten ska taga sin början senare än sex månader, eller två veckor vid utbildning som är högst en vecka, efter arbetstagaransvarigens framställning fordras inget samtycke till uppskov enligt 5 § första och andra stycket lagen om arbetstagaransvarigens rätt till ledighet för utbildning. I de fall arbetstagaransvarig nekats ledighet med hänvisning till allvarlig störning ska vid tvist om denna bestämmelse respektive branschkollektivavtals förhandlingsordning tillämpas.

Anmärkning

Exempel på allvarlig störning för arbetsgivaren är att verksamheten inte kan fortgå på rimligt sätt eller att avsevärda arbetsbalanser uppkommer. Ett annat exempel är om arbetsgivaren trots god planering och framförhållning saknar möjlighet att ersätta den arbetstagaransvarig som vill vara ledig. Ytterligare exempel är om flera arbetstagaransvariga önskar vara lediga samtidigt på ett sätt som leder till allvarlig störning. Som allvarlig störning får också räknas större kostnadsökningar som inte är kopplade till kostnader för att ersätta den lediga arbetstagaransvariga.

Företag och lokal arbetstagarorganisation kan tillsammans ansöka om kompetensstöd för anställd. Om företag och lokal arbetstagarorganisation tillsammans ansöker ska CIKO presumera att utbildningen kommer att stärka individens framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivarens kompetensförsörjning.

Avsnitt 4. Villkor för kompletterande arbetslöshetsersättning

§ 11 CIKO kan bevilja anställd som uppfyller kvalifikationskraven i § 5 första stycket kompletterande arbetslöshetsersättning.

Den anställde 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 anställde 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 CIKO.

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 anställde 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 ersättningen 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.

Avsnitt 5. Tolkning och tillämpning

§ 12 En särskild nämnd (Omställningsnämnden) ska svara för tolkningen och tillämpning av bestämmelser och villkor i Huvudavtalet Kap. 2 om omställning. Nämnden ska även vara rådgivande till CIKO.

Om Parterna inte kommit överens om annat består nämnden av två representanter utsedda av Fremia och två representanter utsedda av LO. Beslut i nämnden ska vara enhälligt.

Avsnitt 6. Villkor för AGB

§ 13 Vad avser avgångsbidrag Fremia (AGB) gäller dessa bestämmelser samt i övrigt vad som fastställts i överenskommelser som träffats av Fremia och LO. Parterna har att följa den praxis som gäller för Försäkring för avgångsbidrag vilken tecknas hos AFA Försäkring AB.

§ 14 De AGB-villkor som gäller vid uppsägningstillfället ska tillämpas. Om den anställde slutar sin anställning efter överenskommelse mellan företaget och den anställde tillämpas de AGB-villkor som gäller vid den tidpunkt när det står klart att anställningen kommer att upphöra.

§ 15 Rätt till AGB har den anställda vars tillsvidareanställning upphör på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare om det klart framgår att den anställde slutar på initiativ av företaget och på grund av arbetsbrist.

Rätt till AGB har den anställda vars tidsbegränsade anställning har löpt ut eller upphör på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare om det klart framgår att den anställde slutar på initiativ av företaget och på grund av arbetsbrist.

Rätt till AGB har den anställda vars anställning upphör på grund av sjukdom genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare.

Anmärkning

Såvitt avser tidsbegränsad anställning presumeras att den ska anses ha löpt ut på grund av arbetsbrist. Arbetsgivaren kan dock, för det fall att denne anser att sådan anställning avslutats av andra personliga skäl än sjukdom, som utgör saklig grund enligt rättspraxis, begära att få frågan om rätt till AGB prövad i omställningsnämnden. Provanställning och anställning som följer av kollektivavtal för personliga assistenter likställs i detta avseende med tidsbegränsad anställning.

§ 16 Ett helt AGB betalas ut med x kr. Om den anställde före anställningens upphörande uppnått 50 år höjs helt AGB med ett belopp om y kr för varje levnadsår från och med 50 år till och med 60 år. AGB betalas ut i proportion till det ordinarie arbetstidsmåtets andel av heltidsarbete.

Från en anställnings upphörande kan under en därefter löpande femårsperiod totalt endast ett helt AGB betalas ut.

Om parterna inte är överens om annat så fastställs AGB-beloppen automatiskt varje år till samma belopp som utbetalas genom AGB-försäkring tecknad i AFA Försäkring AB.

§ 17 För rätt till AGB krävs att den anställde vid anställningens upphörande fyllt 40 år och under de senaste fem åren varit anställd sammanlagt minst 50 månader vid ett eller flera företag som under respektive anställningstid var anslutet till AGB eller omfattas av Omställningsavtal Fremia-LO. Femårsperioden ska beräknas bakåt från tidpunkten för antingen anställningens upphörande eller när anställningen skulle ha upphört enligt reglerna i lagen om anställningsskydd (LAS). Med månad menas 30 dagar.

Vid verksamhetsövergång enligt § 6b i anställningsskyddslagen får anställningstiden hos den överlåtande arbetsgivaren, oavsett driftsform, beaktas vid beräkning av kvalifikationsstid.

- § 18 För anställd hos företag som har blivit medlem i Fremia får även anställningstid före medlemskapets ikraftträdande beaktas. Rätt till AGB finns dock inte i fall där inträdet i Fremia gjorts inför föreståendeupphörande av anställning.
- § 19 Rätt till AGB föreligger längst till och med månaden före den då den försäkrade uppnår i LAS § 32a angiven ålder.
- § 20 Rätt till AGB finns inte om den anställda före anställningens upphörande beviljats rätt enligt socialförsäkringsbalken (SFB) till hel sjukersättning. Om den anställda återgår i arbete genom anställning som motsvarar minst hälften av ett heltidsarbete i ett år inom fem år från anställningens upphörande betalas dock AGB ut i efterhand.
- § 21 Rätt till AGB finns inte om den anställda senast tre månader från anställningens upphörande erhållit återanställning eller annan anställning i annat företag inom samma koncern. Detsamma gäller om den anställda avböjt erbjudande om en sådan anställning av skäl som lett eller skulle ha lett till avstängning av ersättning enligt lagen om arbetslöshetsförsäkring.
- Rätt till AGB finns inte om den anställda vid verksamhetsövergång haft rätt att låta anställningen övergå till det förvärvande företaget men avböjt detta och till följd av det blivit uppsagd hos det överlåtande företaget.
- Trots ovanstående stycken kan AGB betalas ut om Omställningsnämnden anser att särskilda skäl föreligger.
- Om den anställda senast tre månader från anställningens upphörande påbörjat ny anställning i samma företag, eller annat företag inom samma koncern men med ett lägre ordinarie arbetstidsmått än den tidigare anställningen ska AGB betalas ut i proportion till skillnaden mellan arbetstidsmåten.
- § 22 Den anställda anmäler till CIKO om förhållanden som kan ge ersättning på av CIKO anvisat sätt. Anmälan ska ha kommit in till CIKO inom två år från anställningens upphörande för att rätt till ersättning ska finnas. Om den anställda återgår i arbete enligt § 20 ska anmälan ha kommit in till CIKO inom två år från det att den anställningstiden varat i ett år.
- § 23 På förfallna AGB-belopp betalas inte ränta.

KAP. 3 ANSTÄLLNINGSSKYDD

INLEDANDE BESTÄMMELSER

- § 1 Parterna är överens om att bestämmelserna i detta kapitel ska tillämpas istället för motsvarande bestämmelser i lagstiftning i den utsträckning reglering finns i lagstiftning.

UPPSÄGNING AV ANSTÄLLNINGSAVTAL FRÅN ARBETSGIVARENS SIDA

SAKLIGA SKÄL

- § 2 Vad avser tillämpning av anställningsskyddslagens 7 § 1 och 2 stycket är parterna överens om följande såvitt avser uppsägning på grund av personliga skäl.

Parterna har den gemensamma ambitionen att det för såväl arbetsgivare som arbetstagare i så hög grad som möjligt ska gå att förutse vad som krävs för att sakliga skäl för uppsägning från arbetsgivaren ska föreligga. Oklara regler som är tvistedrivande är till nackdel för både arbetstagare och arbetsgivare.

Parternas uppfattning är således att frågan om sakliga skäl föreligger måste avgöras med utgångspunkt från om det föreligger ett tillräckligt allvarligt brott mot förpliktelser enligt anställningsavtalet eller ej. Det avgörande för frågan om sakliga skäl föreligger är alltså om den anställda på ett allvarligt sätt brutit mot anställningsavtalet, samt om den anställda insett eller bort inse detta. Vid denna helhetsbedömning ska vägas in hur arbetsgivaren agerat i det enskilda fallet och i arbetsmiljöhänseende. Även bakgrunden och orsaken till de omständigheter som läggs arbetstagaren till last ska beaktas i bedömningen. I fråga om vad som ska anses utgöra ett brott mot anställningsavtalet enligt denna helhetsbedömning avses ingen förändring med det nya regelverket, utan det ska tillämpas utifrån hittillsvarande praxis.

Vägningar mot den anställdes personliga intresse av att behålla anställningen, eller prognoser om huruvida den anställda i framtiden kan tänkas komma att återfalla i brott mot skyldigheter i anställningen eller ej är inte till gagn för en förutsebar rättstillämpning och ska således inte göras.

Inom ramen för denna bedömning kvarstår det principiella krav som tidigare uppställt rörande saklig grund och som utvecklats i praxis avseende mindre ingripande åtgärder, såsom stödande åtgärder, tillrättavisningar, varning om att anställningen är i fara samt omplacering, med de preciseringar som återfinns i §§ 3–5 nedan.

Avseende mindre ingripande åtgärder i form av arbetsgivarens omplaceringskyldighet ska dock gälla att en arbetsgivare såsom utgångspunkt har uppfyllt sin omplaceringskyldighet om denne genomfört eller erbjudit en omplacering. Om arbetstagaren vidhåller eller återfaller i brott mot förpliktelser enligt anställningsavtalet av samma karaktär som beskrivs i § 2 tredje stycket behöver arbetsgivaren normalt inte erbjuda ytterligare omplacering. Vid tvist om huruvida ytterligare omplacering borde ha genomförts eller erbjudits så är det arbetstagaren som har att åberopa att en ny omplacering borde ha gjorts och att styrka att sådan varit möjlig liksom att styrka omständigheter som gör mer sannolikt än inte att en ny omplacering inom ramen för 7 § andra stycket LAS skulle ha avhjälpt det beteende som lagts arbetstagaren till last. Detta gäller inte om en längre tid förflutit sedan genomförd omplacering.

Parterna är överens om att, utöver vad som anges i § 2, ska vad som följer av §§ 3–5 i detta kapitel tillämpas vid bedömning av frågan om sakliga skäl inom ramen för detta Huvudavtals tillämpningsområde.

Tvist om sakliga skäl utgör en tvist enligt LAS.

Sakliga skäl i vissa avseenden

- § 3 När fråga är om sakliga skäl i form av bristande prestationer ska det för att uppsägning ska kunna vidtas vara tydligt att prestationerna understiger vad arbetsgivaren normalt borde ha kunnat räkna med och/eller med beaktande av vad arbetstagaren anfört i samband med anställningens ingående. Det ska inte vara fråga om en tillfällig underprestation. Vid en objektiv bedömning ska de krav som uppställts inte vara obefogade.

Första stycket avser inte bristande prestationer på grund av ålder, sjukdom eller funktionsnedsättning.

- § 4 När fråga är om sakliga skäl i form av samarbetssvårigheter ska det för uppsägning vara tillräckligt att samarbetssvårigheterna varit så svåra att de påverkat arbetsplatsen negativt och varit av en sådan karaktär att de måste åtgärdas. Uppsägning måste då framstå som den enda kvarvarande rimliga åtgärden.

- § 5 När fråga är om sakliga skäl i form av misskötsamhet med avseende på arbets- eller ordervägran eller annan vägran att lyda arbetsgivarens instruktioner ska utgångspunkten vara att sakliga skäl föreligger om arbetstagaren fått en varning om att anställningen är i fara och fått skälig betänketid att efterkomma arbetsgivarens instruktioner. Det krävs inte att arbetstagarens vägran beror på en allmän ovilja att följa arbetsgivarens anvisningar. Det avgörande är om det föreligger en vägran att lyda order, att följa anvisningar eller motsvarande eller ej, vilket i sig utgör ett brott mot förpliktelserna som följer av anställningsavtalet. Det bör också normalt bortses från om arbetstagaren har en lång anställningstid utan tidigare misskötsamhet. Då arbetsgivaren leder och fördelar arbetet och ansvarar för arbetsmiljön är arbets- eller ordervägran i grunden inte förenligt med förpliktelserna i anställningen.

Om arbetstagarens skäl för en vägran att lyda order eller anvisning undantagsvis ska tillmätas betydelse måste dessa skäl vara särskilt beaktansvärda och vid en intresseavvägning framstå som viktigare än arbetsgivarens intresse av att verksamheten inte påverkas negativt.

Då misskötsamheten består i olovlig frånvaro eller sena ankomster, men inte är av sådan kvalificerad art som föranleder avsked, och beteendet trots att arbetsgivaren på ett tydligt sätt varnat om att anställningen är i fara upprepas ska det vid bedömningen om sakliga skäl föreligger bortses från om arbetstagaren har en lång anställning utan olovlig frånvaro eller sen ankomst. På samma vis ska det inte ske någon bedömning av om arbetstagaren i framtiden kan tänkas bättra sitt beteende eller inte. Det avgörande är huruvida det föreligger ett brott mot anställningsavtalet eller ej. I enlighet med hittillsvarande praxis ska det inte ses som misskötsamhet om det föreligger ursäktliga skäl för frånvaron eller de sena ankomsterna.

Då misskötsamheten består i brottslig handling på arbetsplatsen eller på annat vis i samband med utförande av arbete eller kopplat till tjänsten ska utgångspunkten vara att detta utgör avskedsgrund eller sakliga skäl för uppsägning. Detta gäller oavsett om den anställde har lång anmärkningsfri anställningstid. När det gäller en brottslig handling begången på arbetsplatsen eller på annat vis i samband med utförande av arbete eller kopplat till tjänsten ska denna kunna uppfylla kravet på sakliga skäl, även om den är av engångskaraktär. Det är frågan om ett brott mot anställningsavtalet förekommit eller ej som är avgörande för om sakliga skäl föreligger eller ej.

Det ankommer på samma sätt som idag på arbetsgivaren att styrka att arbetstagarerna agerat på ett sätt som i sig utgör en brottslig gärning.

Då misskötsamheten består i olika former av missbruk, inbegripet missbruk av alkohol, men som inte är att betrakta som sjukdom ska sådan misskötsamhet bedömas på samma sätt som annan misskötsamhet. Att en arbetstagare uppträder berusad på en arbetsplats som inte tillåter detta kan inte ses som mer ursäktligt än någon annan form av misskötsamhet, med mindre än att det är fråga om sjukdomstillstånd. Där missbruket inte är av sjukdomskaraktär bör situationen inte behandlas som sjukdomsfall utan som fall av misskötsamhet. En annan sak är att en arbetstagare kan vända sig till sin arbetsgivare med sina missbruksproblem utan att därmed riskera sin anställning.

- § 6 Preciseringarna i 3–5 §§ i detta kapitel har ingen påverkan på rättsgrundsatsen att en arbetstagare inte har skyldighet att efterkomma en arbetsgivares order om denna strider mot anställningsavtalet, lag eller mot goda seder. På samma sätt är parterna överens om att detsamma gäller avseende det skydd som tillkommer fackliga förtroendemän eller skyddsombud genom gällande lag.

Kvarstående i anställning i visst fall

- § 7 Arbetstagare som sagts upp pga omständigheter som beror på sjukdom och som önskar kvarstå i anställning under tvistetid ska underrätta arbetsgivaren om detta senast en vecka efter det att anställningen sagts upp.

Arbetsgivaren beslutar om anställningen ska bestå eller ej och ska informera arbetstagarerna om beslutet inom en vecka från det att arbetstagarerna begärt att få kvarstå i tjänst. Arbetsgivarens beslut gäller till dess ej annat meddelats arbetstagarerna.

Sanktionen för arbetsgivare som inte svarar inom denna tid ska vara allmänt skadestånd. Formkrav uppställs inte och det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att svar givits. Arbetsgivarens bedömning kan inte angripas rättsligt.

Har en arbetsgivare bifallit en begäran att kvarstå i anställningen och domstolen finner att uppsägningen inte grundar sig på sakliga skäl ska utdömt allmänt skadestånd jämkas, normalt till en nivå som motsvarar hälften av de skadeståndsnivåer som annars förekommer vid brott mot anställningsskyddslagen i form av uppsägning utan sakliga skäl.

Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

§ 8 I förhållandet mellan LO och Fremia, samt motsvarande parter som antagit Huvudavtalet på förbunds nivå, ska följande gälla.

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov enligt parternas gemensamma uppfattning inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske genom avtalsturlista.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de arbetstagare som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ anställningsskyddslagen överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna, om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som här berörs tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

§ 9 Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs. det s.k. tvåundantaget.

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategoriklyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

Vad som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en "ny" arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen. Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

Om uthyrning

§ 10 I situationer som omfattas av lag om uthyrning av arbetstagare (2012:854) ska i förhållande till förbund inom LO följande tillämpas istället för vad som föreskrivs i den lagen.

Har en arbetstagare varit placerad hos ett kundföretag på samma driftsenhet under en sammanlagd tid om mer än 24 månader under en period om 36 månader ska kundföretaget erbjuda arbetstagaren en tillsvidareanställning hos företaget. Har arbetstagaren avböjt ett sådant erbjudande behöver nya erbjudanden inte lämnas till arbetstagaren även om arbetet hos kundföretaget fortsatt.

Har arbetstagare accepterat ett erbjudande enligt andra stycket upphör arbetstagarens anställning i bemanningsföretaget från och med den tidpunkt som tillsvidareanställningen hos kundföretaget tillträds.

Ett kundföretag kan istället för att lämna ett erbjudande till arbetstagaren enligt andra stycket välja att utge en ersättning till arbetstagaren motsvarande tre för arbetstagaren aktuella månadslöner. Har sådan ersättning lämnats till arbetstagaren kan arbetet hos kundföretaget fortsätta utan att nya erbjudanden lämnas till arbetstagaren.

Kollektivavtal om omställning

CIKO tillhandahåller och finansierar omställningsstöd och kompetensstöd enligt villkor i detta avtal. Styrelsen i CIKO bestämmer omställningsstödet och kompetensstödet närmare innehåll, utformning, omfattning och vid behov prioritering.

Fremia och LO ska tillse att verksamheterna som regleras i avtalet löpande följs upp och utvärderas.

Bestämmelserna om omställningsstöd och OSE i Kollektivavtal om omställning ska tillämpas om anställningen upphört på grund av arbetsbrist, sjukdom eller tidsbegränsad anställning den 1 oktober 2022 eller senare.

Bestämmelserna om kompetensstöd ska tillämpas om ansökan om kompetensstöd inkommit till CIKO den 1 oktober 2022 eller senare.

En individ vars anställning upphört på grund av arbetsbrist, sjukdom eller tidsbegränsad anställning före den 1 oktober 2022 har rätt till vägledning och yttrande i samband med individens ansökan om omställningsstudiestöd till CSN, om yttrandet har betydelse för prövning av ett sådant ärende.

En individ vars anställning upphört på grund av arbetsbrist före den 1 oktober 2022 har rätt till omställningsstöd och OSE enligt villkoren i Avtal Omställningsförsäkring Fremia-LO och de överenskommelser som är kopplade till detta avtal även efter den 30 september 2022.

§ 1 Kollektivavtalet om omställning är ett avgiftsbestämt system. Förmånerna måste således anpassas till den totala avgiftsnivån.

Den totala avgiften till CIKO är 0,30 procent på lönesumman för arbetare.

Den totala avgiften för arbetstagare som omfattas av villkorsavtal som gäller anställda i en arbetsmarknadspolitisk insats inom ramen för Samhall, och därmed enligt § 1 LAS är undantagna från lagens tillämpning, är 0.1 procent av lönesumman.

§ 2 Tillämpningsområde

§ 2 a Tillsvidareanställd
Tillsvidareanställd arbetstagare omfattas vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

§ 2 b Inte arbetsför på grund av sjukdom
Som uppsagd arbetstagare ska även anses arbetstagare som på grund av sjukdom inte är arbetsför. Detta förutsatt att sjukdomstillståndet förhindrar arbetstagaren att utföra de arbetsuppgifter som hen är anställd för, samt det har visat sig att arbetsgivaren saknar möjlighet att erbjuda anpassade eller alternativa arbetsuppgifter.

§ 2 c Tidsbegränsad anställning
Som uppsagd arbetstagare ska även anses arbetstagare vars tidsbegränsade anställning löper ut i enlighet med anställningsavtalet. Detsamma ska gälla om en anställning som utgör en centralt kollektivavtalad anställningsform avslutas i enlighet med de regler som det avtalet föreskriver.

§ 3

Omfattning i tid

Arbetstagare omfattas av Kollektivavtal om omställning (Omställningsavtalet) för månader:

- från tidpunkten då anmälan inkommit till Stiftelsen. Först från den tidpunkten kan omställningsersättning utbetalas och aktivt omställningsstöd sättas in.
- till som längst 18 månader efter det att anställningen har upphört. Efter den tidpunkten utbetalas inte omställningsersättning och eventuella pågående aktiva insatser avslutas.

Särskilda tillämpningsområden

Arbetstagare omfattas av avtalet längst t.o.m. månaden i § 32 a LAS angiven ålder.

Med full sysselsättningsgrad avses i tillämpligt villkorsavtal angivet heltidsmått. För visstidsanställd som arbetar hel höst- eller vårtermin, s k terminsanställning, inom skola & utbildning anses anställningen utgöra 6 månader räknat från 1 januari till och med 30 juni respektive 1 juli t o m 31 december.

För arbetstagare hos företag/organisation som blivit medlem i Fremia får även anställningstid före anslutningstidpunkten till Fremia beaktas.

Arbetstagare kan omfattas av avtalet om arbetstagaren slutar sin anställning utan att uppsägning gjorts, om det klart framgår att arbetstagaren slutar på initiativ av företaget/organisationen. Detta gäller under förutsättning att anställningen upphör på grund av arbetsbrist och att den driftsmässiga förändringen i företaget/organisationen medför varaktig personalreduktion.

Med företag/organisation ansluten till Fremia avses företag/organisation som vid tidpunkten för anställningens upphörande är medlem i Fremia.

Undantag

Arbetstagare omfattas inte av avtalet om företag/organisation blir medlem i Fremia i anslutning till eller inför förestående uppsägningar på grund av arbetsbrist.

Arbetstagare omfattas inte av avtalet om hen vid verksamhetsövergång haft rätt att låta anställningen övergå till det förvärvande företaget/organisationen men avböjt detta och till följd av det blivit uppsagd hos det överlåtande företaget/organisationen.

Arbetstagare omfattas inte av avtalet om hen är anställd som Vd/motsvarande.

Arbetstagare som är anställd med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning och därmed enligt § 1 LAS är undantagen från lagens tillämpning omfattas endast av § 8, § 8a samt § 8b. Detta förhindrar dock inte att arbetstagare som är anställd i en kollektivavtalad anställningsform omfattas om detta är föreskrivet i tillämpligt villkorsavtal.

Arbetstagare omfattas inte längre av avtalet om arbetsgivare och arbetstagare kommer överens om att ny anställning ska påbörjas hos arbetsgivaren inom 30 dagar efter det att anställningen upphört. Dock kan aktiva omställningsinsatser fortsätta under en eller flera kortare perioder med tillfälliga anställningar.

Arbetstagare omfattas inte av avtalet om hen omfattas av ett annat omställningsavtal/motsvarande som innehåller ekonomiska förmåner och/eller aktivt omställningsstöd.

Arbetstagare omfattas inte av avtalet om hen före anställningens upphörande beviljats rätt till hel sjukersättning.

Arbetstagare omfattas inte av avtalet om hen underrättar arbetsgivaren om ogiltigförklaring av en uppsägning eller yrkar skadestånd från företaget/organisationen med anledning av uppsägningen.

Företagare som inte omfattas av Avtalsförsäkringar Fremia-LO omfattas inte av Omställningsavtalet.

- § 4 Anmälan till Stiftelsen
Anmälan av arbetstagare till Kollektivavtalsstiftelsen Omställning CIKO (Stiftelsen) görs av arbetsgivaren och arbetstagaren gemensamt eller endast av arbetstagaren, i anslutning till beslut om uppsägning.
- § 5 Aktivt omställningsstöd
Arbetstagare som omfattas av § 2 a, b och c och inte är undantagen enligt § 3 har rätt till aktivt omställningsstöd i enlighet med villkor i detta avtal förutsatt att hen varit anställd med minst 40 procent sysselsättningsgrad, sedan minst 12 månader inom en ramtid av 24 månader vid tidpunkten för anställningens upphörande.
- Det aktiva omställningsstödet ska påbörjas så tidigt som möjligt och kan påbörjas under uppsägningstiden. Det aktiva omställningsstödet kan som längst pågå i 18 månader efter det att anställningen har upphört.
- Insatserna i det aktiva omställningsstödet ska öka arbetstagarens möjligheter att få ett nytt arbete samt utformas och anpassas utifrån arbetstagarens behov, förutsättningar och önskemål. En individuell handlingsplan ska därför upprättas. Det innebär att omställningsstödet omfattning och innehåll skiljer sig åt mellan olika individer.
- Beslut om aktivt omställningsstöd i det enskilda fallet fattas av Stiftelsen.
- § 6 Omställningsersättning
Arbetstagaren som omfattas av §§ 2 a, b och c och inte är undantagen enligt § 3 har rätt till omställningsersättning förutsatt att arbetstagaren vid anställningens upphörande fyllt 40 år och under de senaste 5 åren varit anställd sammanlagt minst 50 månader vid ett eller flera företag/organisationer anslutna till Fremia. Perioden om fem år ska beräknas från tidpunkten för antingen anställningens upphörande eller när anställningen skulle ha upphört enligt reglerna i LAS. Med månad menas 30 dagar. Protokoll om arbetsbrist, om arbetsoförmåga på grund av sjukdom eller av Omställningsnämnden godkänt underlag ska föreligga.
- § 6 a Omställningsersättning
Omställningsersättning utbetalas med ett engångsbelopp om 50 procent av inkomstbasbeloppet vid tiden för ansökan. Omställningsersättning betalas ut i proportion enligt följande:

Arbetstagarens ordinarie arbetstid vid uppsägningstillfället
Heltidsmått som anges i tillämpligt villkorsavtal

= procentandel av engångsbelopp

Uppsagd arbetstagare som påbörjat eller tackat nej till erbjuden anställning i samma företag/organisation eller annat företag/organisation inom samma koncern men med ett lägre ordinarie arbetstidsmått än i den tidigare anställningen erhåller omställningsersättningen enligt följande:

Arbetstagarens ordinarie arbetstidsmått vid uppsägningstillfället minus arbetstagarens ordinarie arbetstidsmått i den erbjudna anställningen
Heltidsmättet som anges i tillämpligt villkorsavtal

= procentandel av engångsbelopp.

På förfallen Omställningsersättning betalas inte ränta.

§ 6 b Ansökan respektive beslut om omställningsersättning
Ansökan om omställningsersättning görs av arbetstagaren till Stiftelsen.

Beslut om omställningsersättning i det enskilda fallet fattas av Stiftelsen.

Arbetstagaren och arbetsgivare ska lämna de uppgifter som Stiftelsen begär för att kunna fastställa rätten till omställningsersättning och för att kunna beräkna den.

Stiftelsen har rätt att avräkna ett felaktigt utbetalt belopp från en senare utfallande förmån.

Omställningsersättning är en personlig förmån och kan inte överlåtas till annan.

§ 7 Begränsningar i rätten till aktivt omställningsstöd och omställningsersättning
Arbetstagare som inte inom 18 månader efter anställningens upphörande ansökt om omställningsersättning eller tagit del av det aktiva omställningsstödet förlorar sin rätt därtill.

Arbetstagare kan endast återkvalificera sig till att omfattas av Omställningsavtalet Fremia - LO genom att åter uppfylla kraven enligt bestämmelserna under §§ 2 och 3 och samtidigt inte vara undantagen i enlighet med villkoren enligt § 3.

Tid före det datum då omställningsersättning utbetalats, eller, vad avser rätt till aktivt omställningsstöd den dag då föregående aktiva omställningsstöd upphört, får inte medräknas vid ny ansökan om omställningsersättning eller aktivt omställningsstöd.

§ 8 Kompetensstöd
Kompetensstöd kan beviljas anställd om syftet är att stärka dennes framtida ställning på arbetsmarknaden.

Kompetensstöd kan beviljas anställd som, arbetat i genomsnitt 16 timmar i veckan i minst 12 månader under en ramtid på 24 månader. Arbete ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden. Föräldraledighet, totalförsvarsplikt, sjukskrivning och tid med omställningsstudiestöd är överhoppningsbar tid mellan anställningar.

§ 8 a Yttrande
CIKO ska i samband med den anställdes ansökan om omställningsstudiestöd till CSN och på den anställdes begäran avge ett yttrande av vilket det ska framgå om utbildningen stärker den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden, med beaktande av arbetsmarknadens behov.

§ 8 b Rätt att ansöka
Anställd har rätt att ansöka om kompetensstöd och om den anställde uppfyller kvalifikationskraven erhålla kompetensstöd. Utgångspunkten är att anställd som beviljas stöd ska ha möjlighet att vara ledig från sin anställning både vid studier och när fråga är om validering eller certifiering utan utbildningsinslag. En anställd som avser ansöka om kompetensstöd som innebär ledighet från arbetet ska underrätta arbetsgivaren om detta i så god tid som möjligt. Om behov föreligger ska arbetsgivaren och den anställde ha en dialog om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten, vilket ska ske skyndsamt. Rätten till ledighet framgår av lagstiftning eller andra avtal. Därutöver gäller enligt detta avtal följande.

Ledigheten får inte innebära en allvarlig störning av arbetsgivarens verksamhet. Det är oundvikligt att en arbetstagares frånvaro från arbetet många gånger innebär olägenheter för arbetsgivaren. Detta får arbetsgivaren i princip tåla. Föreligger en allvarlig störning för arbetsgivarens verksamhet och vill arbetsgivaren att ledigheten ska taga sin början senare än sex månader, eller två veckor vid utbildning som är högst en vecka, efter arbetstagarens framställning fordras inget samtycke till uppskov enligt 5 § första och andra stycket lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning. I de fall arbetstagaren nekats ledighet med hänvisning till allvarlig störning ska vid tvist om denna bestämmelse respektive branschkollektivavtals förhandlingsordning tillämpas.

Anmärkning

Exempel på allvarlig störning för arbetsgivaren är att verksamheten inte kan fortgå på rimligt sätt eller att avsevärda arbetsbalanser uppkommer. Ett annat exempel är om arbetsgivaren trots god planering och framförhållning saknar möjlighet att ersätta den arbetstagare som vill vara ledig. Ytterligare exempel är om flera arbetstagare önskar vara lediga samtidigt på ett sätt som leder till allvarlig störning. Som allvarlig störning får också räknas större kostnadsökningar som inte är kopplade till kostnader för att ersätta den lediga arbetstagaren.

Företag och lokal arbetstagarorganisation kan tillsammans ansöka om kompetensstöd för anställd. Om företag och lokal arbetstagarorganisation tillsammans ansöker ska CIKO presumera att utbildningen kommer att stärka individens framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivarens kompetensförsörjning.

§ 9 Turordning
De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov enligt parternas gemensamma uppfattning inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske genom avtalsturlista.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ anställningsskyddslagen överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna, om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som här berörs tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

§ 10

Tvist

Tvist ska handläggas på sätt som anges i Huvudavtalet mellan LO och Fremia. Innan en tvist kan bli föremål för central förhandling ska ärendet hänskjutas till Omställningsnämnden för utlåtande.

Anmärkning: Med Huvudavtal avses här gällande avtal om förhandlingsordning.