

Förhandlingsprotokoll

Ärende

Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd

Plats

Arbetsgivaralliansens och PTK:s lokaler, Stockholm

Parter

Arbetsgivaralliansen

Förhandlings- och samverkansrådet PTK (PTK)

Närvarande

För Arbetsgivaralliansen: Hans-Göran Elo, Maria Liljedahl och Jan-Eric Rönngren

För PTK: Helena Hedlund, Johan Lif, Patrik Pedersen och Kristina Rådkvist

§ 1

Arbetsgivaralliansen och PTK (Parterna) har sedan den 12 november 2021 förhandlat om ett huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd (Huvudavtalet).

Parterna har kommit överens om nya regler om trygghet, omställning och anställningsskydd enligt Bilaga 1. De nya reglerna ska gälla mellan Parterna som kollektivavtal.

Parterna noterar att Huvudavtalet kap. 2 hämtar sitt innehåll från det omställningsavtal där även Svensk Scenkonst ingår som part på arbetsgivarsidan (Omställningsavtalet). Omställningsavtalet bifogas Huvudavtalet som Bilaga 2. Parterna är överens om att Omställningsavtalet utgör en del av Huvudavtalet och att dessa ska behandlas som en helhet.

§ 2

Parterna rekommenderar förbundsparterna på respektive sida att anta Huvudavtalet.

§ 3

Parterna är överens om att Huvudavtalet ersätter Överenskommelse om omställningsavtal träffat av PTK, Arbetsgivaralliansen och Svensk Scenkonst 2016-12-16, gällande från 2017-01-01.

§ 4

Parterna är medvetna om att vissa arbetstagarorganisationer på förbunds nivå som inte är medlemmar i PTK uttryckt intresse av att vilja anta Huvudavtalet.

Parterna är överens om att en förutsättning för att godkänna förbundsparter som inte är medlemmar i huvudorganisationerna är att förbundsparten i fråga förklarat sig beredd att anta Huvudavtalet i sin helhet.

§ 5

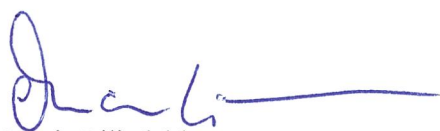
Parterna är överens om att Huvudavtalet inte påverkar befintliga förbundsvisa avtal om utbildning och kompetensutveckling eller möjligheten att på förbunds nivå träffa överenskommelser inom dessa områden så länge de inte strider mot Huvudavtalets villkor.

Parterna är överens att arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling i anställningen som följer av lag och avtal inte inskränks av Huvudavtalet.

§ 6

För att denna överenskommelse ska bli giltig krävs godkännande av respektive parts beslutande organ.

Vid protokollet:



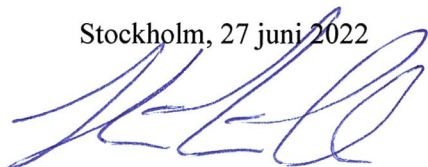
Maria Liljedahl



Patrik Pedersen

Justeras:

Stockholm, 27 juni 2022



Hans-Göran Elo

Arbetsgivaralliansen



Kristina Rådkvist

PTK

Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd

Kapitel 1 – Allmänna bestämmelser

ANTAGANDE AV HUVUDAVTALET

§ 1

Arbetsgivaralliansen och PTK (Parterna) är överens om nya regler om trygghet, omställning och anställningsskydd. De nya reglerna ska gälla mellan Parterna som kollektivavtal.

§ 2

Arbetsgivaralliansen och PTK rekommenderar förbundsparterna att anta Huvudavtalet. Huvudavtalet gäller mellan de förbundsparter som antagit detsamma, även om inte alla förbund som är medlemmar hos PTK skulle anta det.

Arbetstagarorganisation på förbunds nivå som inte är medlem i PTK kan, efter godkännande av Parterna, anta Huvudavtalet på förbunds nivå i förhållande till Arbetsgivaralliansen.

Förbundspart som vill anta Huvudavtalet kan göra detta med verkan från den 1 oktober 2022. Antagande 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 FÖRBUNDSNIVÅ

§ 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.

ÖVERGÅNGSBESTÄMMELSER

§ 6

Bestämmelserna ska tillämpas från och med den 1 oktober 2022.

Bestämmelserna i kap. 3 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.

FREDSPLIKT

§ 7

Så länge som Huvudavtalet gäller mellan Parterna är de bundna av fredsplikt i frågor som regleras av Huvudavtalet. Därutöver är PTK förhindrad 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 till och med 2027-12-31. Därefter löper Huvudavtalet tills vidare 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.

§ 11

Huvudavtalet kan sägas upp mellan Parterna respektive av förbundspart på ömse sidor i förhållande till deras 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 PTK sägas upp i förhållande till Arbetsgivaralliansen och av Arbetsgivaralliansen i förhållande till PTK. 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 PTK 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.

Anmärkning

För det fall någon part säger upp Huvudavtalet så innebär det även en uppsägning av Omställningsavtalet, och omvänt för det fall någon part säger upp Omställningsavtalet så innebär det även en uppsägning av Huvudavtalet.

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, bland annat 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 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.

Kapitel 2 – Omställning och kompetensstöd

§ 1

Mellan parterna gäller Avtal om omställning och kompetensstöd (Omställningsavtal), tecknat den 27 juni 2022 mellan PTK, Arbetsgivaralliansen och Svensk Scenkonst. Detta Omställningsavtal utgör en del av Huvudavtalet. Samtliga regler i kap. 1 gäller således även detta avtal.

Anmärkning

För det fall någon part säger upp Omställningsavtalet så innebär det även en uppsägning av Huvudavtalet, och omvänt för det fall någon part säger upp Huvudavtalet så innebär det även en uppsägning av Omställningsavtalet.

Kapitel 3 – Anställningsskydd

INLEDANDE BESTÄMMELSER

§ 1

Parterna är överens om att bestämmelserna i detta kapitel ska tillämpas i stället 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 § första och andra 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 uppställts rörande saklig grund och som utvecklats i praxis avseende mindre ingripande åtgärder, såsom stödjande 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 omplaceringsskyldighet ska dock gälla att en arbetsgivare såsom utgångspunkt har uppfyllt sin omplaceringsskyldighet 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.

Twist om sakliga skäl utgör en twist 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 anställda 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 arbetstagaren 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 p.g.a. 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 arbetstagaren om beslutet inom en vecka från det att arbetstagaren begärt att få kvarstå i tjänst. Arbetsgivarens beslut gäller till dess ej annat meddelats arbetstagaren.

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-förbund (som här tecknar avtal för arbetare) och Arbetsgivaralliansen, 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 medarbetare 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

I förhållandet mellan PTK och Arbetsgivaralliansen, samt PTK:s medlemsförbund som antagit Huvudavtalet, ska följande gälla.

Grundtanken i Huvudavtalet kap. 2 om omställning är att arbetsgivaren fortlöpande avsätter ekonomiska medel som ska användas i samband med driftinskränkning.

Därigenom ska i en sådan situation såväl företagets behov vad gäller arbetsstyrkans sammansättning som uppsagdas krav på ekonomisk kompensation och hjälp till nytt arbete kunna tillgodoses. Detta innebär i sin tur ett åläggande för berörda parter att vid aktualiserad driftinskränkning på endera partens begäran söka träffa överenskommelse om turordning vid uppsägning. De har därvid ett gemensamt ansvar för att den arbetsstyrka som sammansätts gör det möjligt för företaget att uppnå ökad produktivitet, lönsamhet och konkurrenskraft.

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i anställningsskyddslagen.

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

Det förutsätts att de lokala parterna på endera partens begäran träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § anställningsskyddslagen och de avsteg från lagen som erfordras.

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 berörs i denna paragraf tillhandahåller den lokala respektive förbundsavtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

Arbetsgivaralliansen och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att hos arbetsgivaren befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande detta avtal och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företräddas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ ska anses vara "den lokala arbetstagarparten" i de nämnda avtalen. PTK-L ska även anses vara "den lokala arbetstagarorganisationen" enligt anställningsskyddslagen.

§ 10

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.

Förhandlingsprotokoll

Ärende

Avtal om omställning och kompetensstöd

Plats

Arbetsgivaralliansens, Svensk Scenkonsts och PTK:s lokaler, Stockholm

Parter

Arbetsgivaralliansen

Svensk Scenkonst

Förhandlings- och samverkansrådet PTK (PTK)

Närvarande

För Arbetsgivaralliansen: Hans-Göran Elo, Maria Liljedahl och Jan-Eric Rönngren

För Svensk Scenkonst: Maria Grundtman och Ronald Hallgren

För PTK: Helena Hedlund, Johan Lif, Patrik Pedersen, Julia Reinhard och Kristina Rådkvist

§ 1

Arbetsgivaralliansen, Svensk Scenkonst och PTK (Parterna) har sedan den 12 november 2021 förhandlat om ett gemensamt avtal om omställning och kompetensstöd (Omställningsavtalet).

Parterna har kommit överens om avtal enligt Bilaga 1. De nya reglerna ska gälla mellan Parterna som kollektivavtal.

Parterna noterar att Arbetsgivaralliansen och PTK respektive Svensk Scenkonst och PTK parallellt har fört förhandlingar om separata huvudavtal. Parterna konstaterar att Omställningsavtalet i Bilaga 1 ingår som en del av respektive huvudavtal.

§ 2

Parterna är överens om att Omställningsavtalet ersätter Överenskommelse om omställningsavtal träffat av PTK, Arbetsgivaralliansen och Svensk Scenkonst 2016-12-16, gällande från och med 2017-01-01.

§ 3

Parterna är överens om att stiftelseförordnandet för Trygghetsrådet TRS ska ha lydelse enligt Bilaga 2. Med hänvisning till stiftelselagen 11 kap. 4 § hemställer Parterna hos styrelsen för TRS om godkännande av stadgeändringarna.

§ 4

Parterna rekommenderar TRS styrelse att bevilja arbetsgivare, som inte är medlemmar i Arbetsgivaralliansen eller Svensk Scenkonst, anslutning till TRS för hos arbetsgivaren anställda och till TRS anslutningsbara tjänstemän under följande förutsättningar.

Arbetsgivaren ska med PTK-förbund ha träffat hängavtal eller motsvarande till – utöver Huvudavtalet – alla de övriga avtal mellan Parterna vilka reglerar anställningsförhållandena för tjänstemän.

Ansökan om anslutning ska åtföljas av kopior av tidigare nämnda avtal.

Styrelsen i TRS kan besluta att anslutning ska kunna ske även av arbetsgivare som träffat hängavtal med förbund som inte är medlem i PTK, om ovannämnda villkor är uppfyllda och arbetsgivaren samtidigt även träffar hängavtal med PTK-förbund.

Anslutning till TRS kan ske såväl av företag, föreningar, institutioner med flera, vilka kan bli medlemmar i Arbetsgivaralliansen eller Svensk Scenkonst som av sådana vilka inte kan bli medlemmar.

Kan arbetsgivaren bli medlem i Arbetsgivaralliansen eller Svensk Scenkonst ska TRS underrätta Arbetsgivaralliansen eller Svensk Scenkonst och berört PTK-förbund. Anslutningen sker retroaktivt från och med det datum som hängavtalet eller motsvarande gäller. Retroaktiviteten är dock begränsad till fem år före det datum beslut om anslutning fattas.

Avgift debiteras – i förekommande fall retroaktivt – från och med tidpunkten för anslutning.

Om flera arbetstagarförbund är representerade vid arbetsgivaren men endast ett av dem träffat avtal enligt denna bestämmelse ska anslutningen avse samtliga anslutningsbara tjänstemän vid arbetsgivaren.

Om en uppsägning sker inom tre månader efter anslutning till TRS ska den anslutna arbetsgivaren erlägga full avgift för tre månader före anslutningen. Tjänstemännen omfattas av förmåner i Omställningsavtalet utan ytterligare prövning av anslutningen. Tjänsteman hos arbetsgivare som försatts i konkurs ska omfattas av dessa förmåner även om arbetsgivaren inte kan erlägga retroaktiv avgift.

§ 5

Parterna är överens om att inleda en gemensam översyn av de riktlinjer som gäller för TRS verksamhet. Översynen ska genomföras genom avtalets partsråd för omställningsfrågor, samt i samverkan med TRS kansli.

§ 6

Parterna är överens om att Huvudavtalet, innefattande Omställningsavtalet, inte påverkar befintliga förbundsvisa avtal om utbildning och kompetensutveckling eller möjligheten att på förbunds nivå träffa överenskommelser inom dessa områden så länge de inte strider mot Omställningsavtalets villkor.

Parterna är överens att arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling i anställningen som följer av lag och avtal inte inskränks av Huvudavtalet, innefattande Omställningsavtalet.

§ 7

Parterna är överens om att ur avtalet stryka TRS åtagande i Överenskommelse om omställningsavtal 2016-12-16 att förstärka försäkringsskyddet efter uppsägning för den som i sin anställning omfattats av ITP-, KP- eller SPV-försäkring. Parterna är överens om att detta inte påverkar pågående premieavsättningar.

§ 8

Bestämmelserna ska tillämpas från och med den 1 oktober 2022.

Bestämmelserna om omställningsstöd och AGE 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 TRS 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, sjukdom eller tidsbegränsad anställning före den 1 oktober 2022 har rätt till omställningsstöd och AGE enligt villkoren i Överenskommelse om omställningsavtal 2016-12-16 även efter den 30 september 2022.

Bestämmelserna i § 13 tillämpas om en arbetsgivare den 1 oktober 2022 eller senare har sagt upp en arbetstagare om inte arbetsgivaren före den 1 oktober 2022 har inlett ett förfarande för uppsägning 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.

§ 9

Parterna är överens om att i god sämja och lojalt anpassa avtalets bestämmelser då så erfordras, bland annat 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 genomslag i de kollektivavtal som antagits av förbundsparter utan att nytt antagande måste göras.

§ 10

För att denna överenskommelse ska bli giltig krävs godkännande av respektive parts beslutande organ.

Vid protokollet:



Maria Liljedahl



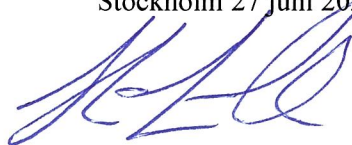
Ronald Hallgren



Patrik Pedersen

Justeras:

Stockholm 27 juni 2022



Hans-Göran Elo

Arbetsgivaralliansen



Maria Grundtman

Svensk Scenkonst



Kristina Rådkvist

PTK

Avtal om omställning och kompetensstöd

§ 1 Inledning

Detta avtal tecknas dels för att underlätta omställning både för anställda och arbetsgivare när anställda inte kan erbjudas fortsatt anställning (omställningsstöd), dels för att stärka den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden (kompetensstöd). Det ska också främja förutsättningarna för fortsatt anställning för anställda i anslutna organisationer.

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

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

De arbetsgivare hos vilka övertalighet uppstår ska beredas sådana förutsättningar i bemanningshänseende som i största möjliga utsträckning främjar deras fortsatta verksamhet. Arbetsgivare och fackliga företrädare ska också kunna få vägledning och rådgivning vid organisationsförändringar.

Styrelsen i TRS kan i riktlinjer bestämma om det avtalade stödets närmare innehåll, utformning, omfattning och vid behov prioritering.

§ 2 Avgifter

Avtal om omställning och kompetensstöd är ett avgiftsbestämt system. Förmånerna måste således anpassas till den totala avgiftsnivån.

Avgiften till TRS är 0,55 procent på lönesumman. Eventuella avvikelser hanteras av parterna.

Hängavtalsarbetsgivare och arbetsgivare som är medlem i annan arbetsgivarorganisation än Arbetsgivaralliansen och Svensk Scenkonst ska betala ett påslag på 0,4 procent på lönesumman.

§ 3 Avgångsersättning (AGE)

Moment 1

TRS kan utbetala AGE. Styrelsen i TRS bestämmer närmare om innehåll, värdesäkring och utformning.

Moment 2

AGE 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. Provanställning likställs i detta avseende med tidsbegränsad anställning.

Moment 3

AGE utges efter prövning av den anställdes enskilda förhållanden under förutsättning att följande krav är uppfyllda.

- Den anställda ska ha arbetat minst 8 timmar per vecka och blivit uppsagd på grund av att en arbetsgivare ansluten till TRS inte kunnat erbjuda fortsatt anställning.
- Den anställda ska senast avgångsdagen ha varit anställd fem år sammanhängande tid hos arbetsgivaren. Om den anställda före den aktuella uppsägningen arbetat minst fem år i följd hos flera till TRS anslutna arbetsgivare får denne tillgodoräkna sig anställningstid även i den föregående anställningen.
- För tidsbegränsat anställda gäller att den anställda de senaste fem åren varit anställd sammanlagt minst 48 månader hos flera till TRS anslutna arbetsgivare.
- Den anställda ska bli arbetslös helt eller delvis när anställningen upphör. Rätt till AGE är personlig och kan inte överlåtas till annan.
- AGE kan beviljas som längst fram till samma månad som 65-årsdagen inträffar.

Moment 4

En anställd som sagts upp på grund av sjukdom, och som har accepterat uppsägningen och med rättslig verkan förklarat att frågor om ogiltighet eller skadestånd på grund av uppsägningen inte kommer att drivas i domstol, har rätt till AGE. Om en arbetsgivare och en anställd kommit överens om att anställningen ska upphöra och grunden för det är sjukdom ska motsvarande principer tillämpas som vid överenskommelser om upphörande på grund av arbetsbrist. Förklaringen att den anställda med rättslig verkan har accepterat uppsägningen och avstått från att angripa den ska lämnas före det att den anställda eller den fackliga organisationen den anställda tillhör väckt talan om skadestånd eller ogiltighet i saken.

En anställd som med rättslig verkan förklarat att fråga om att en tidsbegränsad anställning ska förklaras gälla tillsvidare, eller skadeståndskrav med anledning av tvist om att den tidsbegränsade anställningen upphört, inte kommer att drivas i domstol har rätt till AGE. Förklaringen ska lämnas före det att den anställda eller den fackliga organisationen den anställda tillhör väckt talan i domstol.

§ 4 Omställnings- och kompetensstöd

Moment 1

Tillsvidareanställd, som arbetat minst 8 timmar i veckan och som riskerar bli eller blivit uppsagd på grund av arbetsbrist eller sjukdom, hos en arbetsgivare som är ansluten till TRS, kan efter prövning få hjälp och råd i form av åtgärder som underlättar omställning till nytt arbete, så kallat omställningsstöd.

Moment 2

Anställd med tidsbegränsad anställning, som arbetat minst 8 timmar i veckan i minst 12 månader under en ramtid på 36 månader och som inte kan erbjudas fortsatt arbete på grund av arbetsbrist eller sjukdom eller vars anställning löpt ut, kan efter prövning få hjälp och råd i form av åtgärder som underlättar omställning till nytt arbete, så kallat omställningsstöd. Arbete ska ha varit huvudsysslade under kvalificeringstiden.

Föräldraledighet, totalförsvarspåbudsplikt, sjukskrivning och tid med omställningsstudiestöd är överhoppningsbar tid mellan anställningar.

Vad gäller kvalifikation till stöd utöver rådgivning, vägledning och förstärkt stöd för sjuka ska arbete som kvalificerar för stöd ha utförts hos en eller flera till TRS anslutna arbetsgivare.

Anmärkning

Såvitt avser tidsbegränsad anställning presumeras att den ska anses ha löpt ut på grund av arbetsbrist. Provanställning likställs i detta avseende med tidsbegränsad anställning.

Moment 3

En anställd som sagts upp på grund av sjukdom och som har accepterat uppsägningen och med rättslig verkan förklarat att frågor om ogiltighet eller skadestånd på grund av uppsägningen inte kommer att drivas i domstol, har rätt till omställningsstöd. Om en arbetsgivare och en anställd kommit överens om att anställningen ska upphöra och grunden för det är sjukdom ska motsvarande principer tillämpas som vid överenskommelser om upphörande på grund av arbetsbrist. Förklaringen att den anställde med rättslig verkan har accepterat uppsägningen och avstått från att angripa den ska lämnas före det att den anställde eller den fackliga organisationen den anställde tillhör väckt talan om skadestånd eller ogiltighet i saken.

En anställd som med rättslig verkan förklarat att fråga om att en tidsbegränsad anställning ska förklaras gälla tillsvidare, eller skadeståndskrav med anledning av tvist om att den tidsbegränsade anställningen upphört, inte kommer att drivas i domstol har rätt till omställningsstöd. Förklaringen ska lämnas före det att den anställde eller den fackliga organisationen den anställde tillhör väckt talan i domstol.

Moment 4

Efter prövning av TRS kan omställningsstöd även ges åt en anställd som slutat sin anställning utan att uppsägning gjorts, om det klart framgår att den anställde slutat på initiativ av arbetsgivaren och på grund av att övertalighet råder.

Moment 5

Anställd som har träffat överenskommelse med arbetsgivaren om anställningens upphörande och detta skett mot bakgrund av sjukdom kan erhålla omställningsstöd.

Moment 6

Samtliga anställda som omfattas av moment 1 eller 2 kan beviljas kompetensstöd i syfte att stärka deras framtida ställning på arbetsmarknaden.

Moment 7

Ett kortvarigt studiestöd och ett kompletterande studiestöd enligt §§ 5–6 kan beviljas anställda, som utöver kvalifikationskraven ovan, 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 anställda fyllde 19 år. Arbeta ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden. Tid med föräldrapenningförmåner, graviditetspenning, närståendepenning, rehabiliteringspenning, sjukpenning och smittbärappenning enligt socialförsäkringsbalken samt dagersättning och dagpenning till totalförsvarspliktiga får jämnställas med förvärvsarbete under sammanlagt maximalt 24 månader.

Verksamhetsspecifik utbildning och kompetensutveckling i den organisation som individen är anställd i ska inte finansieras av TRS, annat än i de fall som anges i § 16.

§ 5 Kortvarigt studiestöd

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.

§ 6 Kompletterande studiestöd

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 studiestöd är 20 procent.

Anmärkning

Det kompletterande studiestödet beräknas i samma omfattning och förbrukas i samma takt som den anställda samtidigt nyttjar omställningsstudiestödet, när kompletterande studiestöd beviljas.

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

Anmärkning

Ersättningen i kronor blir densamma efter 5,5 inkomstbasbelopp upp till den nivå där ersättningen i kronor motsvarar 65 procent av den minskade arbetsinkomsten. Efter denna nivå får den anställda 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.

§ 7 Prövning

Det är TRS som prövar och avgör om kortvarigt studiestöd eller 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 TRS köper i det reguljära utbildningssystemet eller vid utbildningar som TRS köper av privat utbildningsleverantör.

För att kunna beviljas det kompletterande studiestödet ska den anställda ha beviljats omställningsstudiestöd från CSN.

TRS ska i samband med individens 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 Studieersättning

TRS har möjlighet att besluta om studieersättning vid längre studier, minst motsvarande en termin och upp till fyra terminer. Studieersättningen utgör en del av omställningsstödet och följer i tillämpliga delar motsvarande regler.

Beslut om studieersättning kan fattas beträffande anställd som är berättigad till omställningsstöd och som fyllt 40 år vid tidpunkten för studiestart. Anställd som uppfyller kvalifikationskraven för kompletterande studiestöd ska ha förbrukat det stödet för att studieersättning ska kunna betalas ut. Kompletterande studiestöd och studieersättning kan erhållas sammanhängande i högst 24 kalendermånader i taget.

TRS ska pröva dels den anställdes behov av utbildning, dels om utbildningen är sådan att den kommer att öka den anställdes anställningsbarhet. Det är TRS bedömning som avgör om studieersättning ska beviljas eller inte.

Studieersättningen ska följa CSN:s modell för ordinarie studiemedel med perioder som motsvarar termin och belopp per studievecka. Studieersättningen beräknas som om berörd anställd sökt och beviljats studiemedel från CSN (oavsett om den anställda tar ut eller har rätt till studiemedel). Med studiemedel från CSN avses här bidragsdel och grundlån, inte omfattande så kallat tilläggs lån. Studieersättningen ska tillsammans med studiemedel upp till fribeloppsgränsen ge ekonomisk utfyllnad upp till 70 procent av tidigare lön under termin 1 och 2, därefter upp till 50 procent under termin 3 och 4.

För anställd som av åldersskäl saknar rätt till studiemedel från CSN ska studieersättningen bestämmas som om den anställda varit berättigad till studiemedel från CSN.

Studieersättningen påverkar inte den rätt till AGE som gäller vid arbetslöshet. Studieersättningen får inte beräknas på högre lön än AGE vid arbetslöshet (1,4 x inkomstbasbelopp/månad).

§ 9 Åldersgräns

Omställningsstöd och kompetensstöd kan beviljas längst till och med månaden före den då den anställda fyller 65 år.

§ 10 Ledighet

Anställd har rätt att ansöka om kompetensstöd och om den anställda 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 anställda 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.

§ 11 Efterskydd

Den som ansökt om och godkänts för stöd hos TRS har även rätt till efterskydd under viss tidsperiod om vederbörande erhåller en ny anställning eller startar egen verksamhet.

Styrelsen fastställer närmare riktlinjer för detta efterskydd.

§ 12 Starta eget

Anställd som avser att starta eget kan få stöd från TRS.

Styrelsen fastställer närmare riktlinjer för denna ersättning.

§ 13 Kompletterande arbetslöshetsersättning

TRS kan bevilja anställd som uppfyller kvalifikationskraven i § 4 moment 1 eller 2 kompletterande arbetslöshetsersättning.

Den anställda ska ha blivit uppsagd på grund av personliga skäl eller arbetsbrist och i rätt tid underrättat arbetsgivaren om ogiltigförklaring. Frågan om uppsägningens giltighet ska vara föremål för rättegång eller förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande eller kollektivavtal. Arbetstagarens fackliga organisation ska ha påkallat förhandling och väckt talan inom de frister som gäller för talan om ogiltighet. Den kompletterande arbetslöshetsersättningen utges ej vid uppsägning på grund av arbetsbrist som angrips enbart därför att den strider mot turordningsregler.

Om det är uppenbart att frister för ogiltighet inte iakttagits utbetalas inte någon ersättning.

Den anställda ska vara medlem i arbetstagarorganisation, bunden av Huvudavtalet och organisationen ska företräda medlemmen som part i tvisten.

Om anställd som blivit uppsagd på grund av personliga skäl eller arbetsbrist vinner framgång med sin ogiltighetstalan och ekonomiskt skadestånd i form av utebliven lön utbetalas ska den kompletterande ersättningen återbetalas till TRS.

Den kompletterande arbetslöshetsersättningen ska utbetalas vid arbetslöshet och motsvara 80 procent av tidigare lön med samma procentuella avtrappning som enligt regelverket i arbetslöshetsförsäkringen. Ersättningen beräknas endast på lönedelar upp till och med 1,4 x inkomstbasbelopp/månad. Ersättningen ska beräknas inklusive ersättning från inkomstbortfallsförsäkringen i arbetslöshetsförsäkringen. Detta gäller oavsett om den anställda har rätt till ersättning enligt inkomstbortfallsförsäkringen eller inte.

Om anställd efter uppsägningen får nytt arbete på deltid beräknas ersättning på kvarstående arbetslöshets mått.

Om anställd efter uppsägningen får nytt arbete med lägre lön beräknas ersättning på skillnaden mellan lönen i den tidigare och den nya anställningen.

Ersättning utbetalas från och med första arbetslösa dagen efter karenstiden i arbetslöshetsförsäkringen (6 dagar idag) och som längst under 300 ersättningsdagar.

Kompletterande arbetslöshetsersättning kan beviljas längst till och med månaden före då den anställda fyller 65 år.

§ 14 Ansökan

Arbetsgivare eller anställda ska skicka ansökan om stöd till TRS. Ansökningsformulär kan fås genom TRS.

Ansökan måste ha kommit in till TRS inom ett år från avgångstidpunkten för att stöd ska kunna beviljas.

§ 15 Arbetsplatsövergripande projekt

TRS kan erbjuda ett förebyggande stöd på arbetsplatsövergripande nivå, under förutsättning att centrala parter är överens om de insatser som initieras.

TRS insatser ska vara tidsbegränsade, men de kan löpa över flera år.

TRS styrelse beslutar varje år om en övergripande budgetram för denna verksamhet och finansieringen sker inom denna ram.

§ 16 Kompetensutvecklande åtgärder

Stöd kan erbjudas till kompetensutvecklande åtgärder som arbetsgivaren tillsammans med de anställda eller fackliga företrädare för de anställda funnit kunna förebygga uppsägningar.

Styrelsen fastställer närmare riktlinjer för dessa åtgärder.

§ 17 Administration

TRS administrerar utfästelserna enligt detta avtal.

§ 18 Partsråd

Ett partsråd ska svara för tolkningen och tillämpning av bestämmelser och villkor i Omställningsavtalet. Partsrådet ska även vara rådgivande till TRS.

Om parterna inte överenskommit om annat består partsrådet av två representanter utsedda av Arbetsgivaralliansen och Svensk Scenkonst och två representanter utsedda av PTK. Beslut i partsrådet ska vara enhälligt.

§ 19 Uppsägning

Detta avtal utgör en del av huvudavtalen mellan Arbetsgivaralliansen och PTK respektive Svensk Scenkonst och PTK.