

Kompetens- och omställningsavtal – KOM-KR

1. Inledande bestämmelser

§ 1 Syfte

Syftet med avtalet är att möta såväl verksamhetens kompetensförsörjningsbehov som verksamhetens och arbetstagarens behov av omställning.

§ 2 Målsättning

Målsättningen med avtalet är att genom förebyggande insatser, aktiva omställningsinsatser och ekonomiska förmåner med utgångspunkt i verksamhetens behov trygga arbetstagarens möjlighet till fortsatt arbete.

§ 3 Tillämpningsområde

Avtalet gäller för arbetstagare med anställning enligt Huvudöverenskommelse (HÖK) och tillhörande Allmänna bestämmelser (AB) samt vid varje tidpunkt gällande branschavtal tecknade av Sobona där så särskilt anges.

Den närmare tillämpningen av avtalet beskrivs i avtalets respektive kapitel.

§ 4 Uppgiftsskyldighet

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

§ 5 Återbetalningsskyldighet

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

2. Förebyggande insatser

§ 6 Tillämpningsområde

Förebyggande insatser tillämpas på såväl tillsvidareanställda arbetstagare som tidsbegränsat anställda arbetstagare enligt §§7 - 8. Rätten till individuell kompetensutvecklingsplan tillämpas på arbetstagare enligt § 9.

§ 7 Medel till förebyggande insatser

Mom. 1 Medel till förebyggande insatser avsätts av Omställningsfonden inom ramen för avtalet. I bilaga 6 - Centrala parterers syn på förebyggande insatser, har parterna beskrivit hur medlen kan användas.

Mom. 2 För kommuner och regioner gäller:

Det exakta belopp som respektive arbetsgivare kan avropa för förebyggande insatser fastställs av styrelsen för kollektivavtalsstiftelsen Omställningsfonden enligt § 10 i stadgarna.

Mom. 3 För medlemmar i Sobona gäller:

Arbetsgivare som är medlem i Sobona kan ansöka om projektmedel för förebyggande insatser. Den totala summan för projektmedlen fastställs av styrelsen för kollektivavtalsstiftelsen Omställningsfonden enligt § 10 i stadgarna.

Anmärkning

Arbetsgivare som ägs av en kommun eller region kan välja att tillsammans med sin ägare göra ett gemensamt avrop av medel enligt Mom. 2. Se även Centrala protokollsanteckningar punkt 4 c).

Mom. 4 Medel som ej avropas under den fastställda perioden återförs till stiftelsens kapital.

§ 8 Ansökan om medel för förebyggande insatser

Mom. 1 Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna ska i samverkan eller vid lokal förhandling enligt medbestämmandelagen (MBL) genom diskussion och analys identifiera vilka områden samt vilka aktiviteter som ska finansieras genom medel för förebyggande insatser.

Hänsyn ska tas till verksamhetens förutsättningar, kompetensbehov de kommande åren samt situationen avseende tidsbegränsat anställda och långtidssjukskrivna arbetstagare.

Arbetsgivaren ska upprätta en handlingsplan för de förebyggande insatserna.

Mom. 2 Arbetsgivaren ansöker om respektive avropar medel till förebyggande insatser enligt § 7.

Mom. 3 Arbetsgivaren ska årligen, för de lokala arbetstagarorganisationerna, redovisa hur medlen använts.

Mom. 4 För att kunna ta del av medel för förebyggande insatser enligt avtalet ska arbetsgivaren lämna underlag till Omställningsfonden enligt fondens anvisningar.

§ 9 Individuell kompetensutvecklingsplan

Mom. 1 En tillsvidareanställd arbetstagarare som riskerar att hamna i en övertalighetssituation på grund av bristande kompetens har rätt till en individuell kompetensutvecklingsplan.

En arbetstagarare med tidsbegränsad anställning har efter 9 månaders sammanlagd tidsbegränsad anställning, dock senast 12 månader räknat från det första anställningstillfället, rätt till en individuell kompetensutvecklingsplan.

Anmärkning

I syfte att säkerställa arbetsgivarens kompetensbehov och tidsbegränsat anställda arbetstagarares behov av kompetensutveckling har en arbetstagarare rätt till en individuell kompetensutvecklingsplan efter en viss tid. En förutsättning för kravet på en individuell kompetensutvecklingsplan är att den tidsbegränsat anställda arbetat kontinuerligt i verksamheten och har en vilja att fortsätta i anställning hos arbetsgivaren.

Det finns inget hinder för en arbetsgivare att upprätta den individuella kompetensutvecklingsplanen vid en tidigare tidpunkt än som ovan angivits.

En arbetstagarare som inom två år efter att dennes tillsvidareanställning upphört på grund av arbetsbrist tillträder en tidsbegränsad anställning har rätt till en individuell kompetensutvecklingsplan.

Mom. 2 Arbetsgivaren ska informera om arbetstagarares rätt till en individuell kompetensutvecklingsplan.

Mom. 3 Arbetsgivaren ska tillsammans med arbetstagararen ta fram en individuell kompetensutvecklingsplan under förutsättning att arbetstagararen uppfyller kriterierna enligt mom. 1 och har anmält intresse hos arbetsgivaren.

Mom. 4 I samband med eller efter att den individuella kompetensutvecklingsplanen upprättats kan arbetsgivaren ansöka om medel för förebyggande insatser från Omställningsfonden.

§ 10 Stöd till lokala parter

Mom. 1 Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna kan i arbetet söka stöd från Omställningsfonden.

Mom. 2 Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna kan tillsammans inhämta råd och stöd från centrala parter avseende förebyggande insatser.

3. Aktiva omställningsinsatser

§ 11 Tillämpningsområde

Mom. 1 Aktiva omställningsinsatser gäller för en tillsvidareanställd arbetstagare med sammanhängande anställning enligt HÖK/AB eller Sobonas branschavtal med minst 40 % sysselsättningsgrad hos arbetsgivaren sedan minst ett år vid uppsägningstidpunkten eller tidpunkten för överenskommelsens tecknande, och

- a) som sägs upp på grund av arbetsbrist, eller
- b) som ingår i en fastställd turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och avgår efter en överenskommelse med arbetsgivaren, eller
- c) vars anställning upphör genom en överenskommelse med arbetsgivaren, där grunden för denna överenskommelse är nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom eller skada.

Anmärkning

Detta förutsätter att arbetsgivaren har fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet, att omplaceringsmöjligheter hos arbetsgivaren är uttömda samt att arbetsgivaren och arbetstagaren är överens om att aktiva omställningsinsatser ska ingå i överenskommelsen.

För att uppnå kvalifikationsvillkoret enligt detta moment får en tillsvidareanställd arbetstagare tillgodoräkna sig direkt ansluten anställningstid i en eller flera tidigare tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren, förutsatt att uppehållet mellan respektive anställning är högst sju kalenderdagar. Motsvarande gäller då anställningen har övergått till en tillsvidareanställning enligt 5 a § LAS.

Anmärkningar

1. Visstidsanställning för hel höst- eller vårtermin anses i detta sammanhang omfatta sex månader.
2. En arbetstagare som påbörjar en tillsvidareanställning vid starten av den termin som följer direkt efter det att han eller hon haft en tidsbegränsad visstidsanställning som avsett hel höst- eller vårtermin, ska vid tillämpningen av denna bestämmelse anses

ha påbörjat tillsvidareanställningen i direkt anslutning till den tidigare visstidsanställningen.

3. För specialistkompetent läkare, se bilaga 2 Centrala och lokala protokollsanteckningar.

För den tidsbegränsade anställning hos arbetsgivaren som följer av omplacering i samband med övertalighet anses kvalifikationsvillkoret enligt ovan uppfyllt.

En tillsvidareanställd arbetstagarare, som byter anställning vid en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS, får tillgodoräkna sig anställningstiden hos den förre arbetsgivaren för att uppnå kvalifikationsvillkoret enligt ovan. Om det har skett flera sådana byten av anställning får arbetstagararen räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Mom. 2 Aktiva omställningsinsatser ges inte om arbetstagararen

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

Anmärkning

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

- b) är anställd i en arbetsmarknadspolitisk insats som innebär att han eller hon enligt 1 § LAS är undantagen från lagens tillämpning,
- c) har sagts upp på grund av arbetsbrist eller ingått en överenskommelse om anställningens upphörande före detta avtals ikraftträdande den 1 maj 2020,
- d) har fått hel särskild avtalspension eller en motsvarande förmån, eller
- e) på grund av ålder inte längre har rätt att kvarstå i anställningen enligt LAS.

§ 12 Utformning av samt ansvar för aktiva omställningsinsatser

Mom. 1 Omställningsfonden ansvarar för de aktiva omställningsinsatserna.

Mom. 2 De aktiva omställningsinsatserna ska påbörjas så tidigt som möjligt, så att de normalt kan genomföras då arbetstagararen fortfarande är anställd. Utifrån arbetstagararens behov eller verksamhetens krav kan de fortsätta eller påbörjas efter det att anställningen har upphört. De aktiva omställningsinsatserna kan som längst pågå i två år efter det att anställningen har upphört.

Mom. 3 De aktiva omställningsinsatserna ska öka arbetstagararens möjligheter att få ett nytt arbete samt utformas och anpassas utifrån arbetstagararens behov, förutsättningar och önskemål. En individuell handlingsplan, överenskommen mellan arbetstagararen och Omställningsfonden, ska därför upprättas. Det innebär

att omställningsinsatsernas omfattning och innehåll kan skilja sig åt mellan olika arbetstagare.

§ 13 Efterskydd

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

4. Ekonomiska omställningsförmåner

§ 14 Tillämpningsområde

Mom. 1 Ekonomiska omställningsförmåner gäller för en tillsvidareanställd arbetstagare med sammanhängande anställning enligt HÖK/AB eller Sobonas branschavtal med minst 40 % sysselsättningsgrad hos arbetsgivaren sedan minst ett år vid uppsägningstidpunkten som

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

För att uppnå kvalifikationsvillkoret enligt detta moment får en tillsvidareanställd arbetstagare tillgodoräkna sig direkt ansluten anställningstid i en eller flera tidigare tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren, förutsatt att uppehållet mellan respektive anställning är högst sju kalenderdagar. Motsvarande gäller då anställningen har övergått till en tillsvidareanställning enligt 5 a § LAS.

Anmärkningar

1. Visstidsanställning för hel höst- eller vårtermin anses i detta sammanhang omfatta sex månader.
2. En arbetstagare som påbörjar en tillsvidareanställning vid starten av den termin som följer direkt efter det att han eller hon haft en tidsbegränsad visstidsanställning som avsett hel höst- eller vårtermin, ska vid tillämpningen av denna bestämmelse anses ha påbörjat tillsvidareanställningen i direkt anslutning till den tidigare visstidsanställningen.
3. För specialistkompetent läkare, se bilaga 2 Centrala och lokala protokollsanteckningar.

För den tidsbegränsade anställning hos arbetsgivaren som följer av omplacering i samband med övertalighet anses kvalifikationsvillkoret enligt ovan uppfyllt.

En tillsvidareanställd arbetstagare, som byter anställning vid en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS, får tillgodoräkna sig anställningstiden hos den förra arbetsgivaren för att uppnå kvalifikationsvillkoret enligt denna

bestämmelse. Om det har skett flera sådana byten av anställning får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Mom. 2 Avtalet gäller inte om arbetstagaren

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

Anmärkning

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

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

c) sagts upp på grund av arbetsbrist före den 1 maj 2020,

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

e) på grund av ålder inte längre har rätt att kvarstå i anställningen enligt LAS.

§ 15 Ekonomiska omställningsförmåner under och efter anställning

Mom. 1 De ekonomiska omställningsförmånerna är:

a) lön under ledighet från arbetet (§16),

b) särskild omställningsersättning (§17), och

c) kompletterande omställningsersättning (§18).

Mom. 2 En arbetstagare har rätt till omställningsförmånerna enligt de villkor i §§ 16-18 som gäller för respektive förmån. För en arbetstagare som, inom perioden för företrädesrätt enligt LAS, avvisat ett erbjudande om annat arbete hos arbetsgivaren som han eller hon skäligen borde ha godtagit gäller inte rätt till kompletterande omställningsersättning enligt § 18.

Anmärkning

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

Mom. 3 En arbetstagare som efter en övertalighetsprocess med omplaceringsutredning enligt 7 § andra stycket LAS accepterar en ny anställning med lägre sysselsättningsgrad, för att undvika uppsägning, kan jämföras med uppsagd arbetstagare enligt § 14 då arbetstagaren har rätt till och får a-kasseersättning.

§ 16 Lön under ledighet från arbetet

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

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

§ 17 Särskild omställningsersättning

Mom. 1 En arbetstagare har rätt till särskild omställningsersättning, efter det att anställningen har upphört, då han eller hon deltar i aktiva omställningsinsatser enligt §§ 12 eller 13 och är anmäld som arbetsökande hos Arbetsförmedlingen. Sådan ersättning betalas längst under 60 kalenderdagar inom en tidsram av 180 kalenderdagar efter det att anställningen har upphört. Ersättningen betalas endast då rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen saknas, på grund av bedömning att arbetstagaren inte står till arbetsmarknadens förfogande.

Motsvarande gäller då ersättning skulle ha saknats enligt arbetslöshetsförsäkringen om arbetstagaren hade haft sådan ersättning. Den särskilda omställningsersättningen motsvarar 80 procent av arbetstagarens överenskomna fasta kontanta lön enligt AB eller Sobonas branschavtal då anställningen upphör. Särskild omställningsersättning kan inte betalas under den tid då ersättning enligt mom. 2 betalas ut.

Mom. 2 En arbetstagare som inte erbjuds möjlighet att delta i aktiva omställningsinsatser enligt § 12 under anställningstiden på grund av verksamhetens krav, har rätt till avgångsersättning under 30 kalenderdagar i direkt anslutning till att anställningen upphör. Ersättningen motsvarar arbetstagarens överenskomna fasta kontanta lön enligt AB eller Sobonas branschavtal då anställningen upphör.

§ 18 Kompletterande omställningsersättning

Mom. 1 En arbetstagare har rätt till kompletterande omställningsersättning om han eller hon – utöver villkoren i § 14 – har haft sammanhängande anställning hos arbetsgivaren sedan minst fem år då anställningen upphör. Inom en ramtid av 450 kalenderdagar efter det att anställningen har upphört gäller denna rätt under längst 300 ersättningsdagar då arbetstagaren samtidigt får ersättning från arbetslöshetsförsäkringen.

Mom. 2 Kompletterande omställningsersättning betalas ut till arbetstagare med rätt till inkomstrelaterad arbetslöshetsersättning med ett belopp som tillsammans med den inkomstrelaterade ersättningen enligt arbetslöshetsförsäkringen, motsvarar 80 procent de första 200 ersättningsdagarna och 70 procent resterande 100 ersättningsdagar av arbetstagarens överenskomna fasta kontanta lön enligt AB eller Sobonas branschavtal då anställningen upphör.

Mom. 3 Arbetstagare som uppfyller villkoren i § 15 mom. 3 kan få kompletterande omställningsersättning under 60 veckor, inom en tidsram av ett år från det att den nya anställningen med lägre sysselsättningsgrad tillträds.

§19 Ansökan om ersättning

En arbetstagare ansöker hos Omställningsfonden om ekonomiska omställningsförmåner enligt § 17 mom. 1 och § 18.

5. Finansiering

§ 20 Finansiering av förebyggande insatser, aktiva omställningsinsatser samt ekonomiska förmåner

Arbetsgivaren betalar årligen en premie som motsvarar 0,1 procent av arbetsgivarens lönesumma för arbetstagare med anställning enligt HÖK/AB eller Sobonas branschavtal till Omställningsfonden KOM-KR. Centrala parter kan, på rekommendation från Omställningsfondens styrelse, föreslå fondens styrelse att fastställa premiereduktion.

Premien finansierar förebyggande insatser enligt kapitel 2, aktiva omställningsinsatser enligt kapitel 3 samt ekonomiska omställningsförmåner enligt kapitel 4 § 17 mom. 1 samt § 18.

§ 21 Finansiering av lön under ledighet från arbetet samt avgångsersättning

Arbetsgivaren ansvarar för finansiering av lön under ledighet från arbetet enligt § 16 samt avgångsersättning enligt § 17 mom. 2.

§ 22 Betalning av premie

Premien enligt § 20 debiteras arbetsgivaren av Omställningsfonden enligt fondens anvisningar.

6. Tolkning och tillämpning

§ 23 Rådgivningsnämnd

Mom. 1 En rådgivningsnämnd ska finnas med uppgift att lämna utlåtande avseende tolkning och tillämpning av bestämmelserna om omställningsförmåner enligt § 3, § 5, § 8 mom. 1 och 3, § 9 mom. 1-3, § 11 samt §§ 14 -18 på begäran av part.

Anmärkningar

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

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

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

7. Tvister

§ 24 Handläggning av tvister

Mom. 1 Tvister om tolkning och tillämpning av bestämmelserna om omställningsförmåner enligt § 3, § 5, § 8 mom. 1 och 3, § 9 mom. 1-3, § 11 samt §§ 14-18 handläggs, med de undantag som framgår av mom. 2 nedan, i den ordning som föreskrivs i KHA respektive Sobonas förhandlingsordningsavtal. För sådan tvist gäller inte 35 § MBL.

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

Parten ska, inom fyra månader räknat från den dag förhandlingen avslutats, lämna tvisten till skiljenämnden som anges i § 25 för slutligt avgörande. En part som inte fullföljer tvisten inom föreskriven tid förlorar sådan rätt. Om parten begär det ska tvisten i stället handläggas enligt lag om rättegång i arbetstvister (LRA).

§ 25 Skiljenämnd

Mom. 1 Skiljenämnden består av sju ledamöter, varav en ledamot också är ordförande. Sex ledamöter och ersättare för dessa utses i samma ordning som gäller för rådgivningsnämnden enligt § 23 mom. 2. Ordföranden och ersättare utses gemensamt av de organisationer som utsett de övriga ledamöterna.

Anmärkningar

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

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

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