

Avtal om omställnings- och kompetensstöd 22 Svenska kyrkan

Avtal om omställnings- och kompetensstöd 22 Svenska kyrkan

Inledande bestämmelser

§ 1 Avtalets omfattning

Detta avtal omfattar arbetstagare anställda hos arbetsgivare som är medlemmar i Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation. Avtalet omfattar även arbetstagare och tidigare arbetstagare hos arbetsgivare som har varit medlemmar i Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, om inte dessa särskilt undantagits avtalet.

Avtalet reglerar omställningsstöd, kompetensstöd och ersättningar m.m. som anges här.

Kollektivavtalsstiftelsen Svenska kyrkans trygghetsråd (KTR) tillhandahåller stöd och finansierar åtgärder vilka underlättar för arbetstagare att få nytt arbete (omställningsstöd) samt stöd och åtgärder som stärker den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden (kompetensstöd).

KTR får inom ramen för avtalet närmare definiera stödets innehåll och utformning.

KTR får även ge arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation vägledning och rådgivning m.m. i samband med organisationsförändringar. Förutsättningarna för enskilda och arbetsgivares rätt till stöd anges närmare av avtalets bestämmelser.

Avtalet reglerar stöd, åtgärder och ersättningar till och med utgången av månaden arbetstagaren uppnått den ålder som framgår av 32 a § Lag om anställningsskydd, minskat med tre år.

§ 2 Undantag från avtalets tillämplighet

Utöver vad gäller grundläggande omställnings- och kompetensstöd omfattas inte arbetstagare som enligt 6 b § fjärde stycket Lag om anställningsskydd motsatt sig att anställningsavtalet och anställningsförhållandet ska övergå till en ny arbetsgivare och till följd av detta sagts upp från anställningen.

Kyrkans trygghetsråds arbete

§ 3 Kyrkans trygghetsråd

KTR är en kollektivavtalad stiftelse som inrättats för att administrera och närmare bestämma handläggningen av sådant stöd som framgår av detta avtal. KTR beslutar om rutiner, bedömningar, beslutsformer, beslutsbehörighet för åtgärder och stöd, såvida inte annat anges i detta avtal.

KTR:s stiftelseförordnande och detta avtal reglerar förutsättningarna för stiftelsens arbete.

KTR ska upprätta en arbetsordning för sitt arbete och tillse att denna och stiftelseförordnandet stödjer verksamheten. Innan ändring av arbetsordning och stiftelseförordnandet ska KTR tillställa parterna ändringsförslaget för godkännande.

KTR utformar sina arbetsrutiner, besluts- och informationsprocesser.

§ 4 Mål och syfte

Avtalets ändamål är att främja livslångt lärande, stärka arbetstagarnas ställning på arbetsmarknaden samt underlätta omställning inom Svenska kyrkans arbetsgivarorganisationers avtalsområden. KTR ska i enlighet med detta avtal ge stöd, utveckling och utbildning till dem som berörs av förändrings- och utvecklingsarbete. Stöden ska ges såväl under anställning som i samband med avslut av densamma.

Stöd enligt detta avtal ska inte ges till sådana insatser som ligger inom arbetsgivarens ordinarie skyldighet att utbilda och kompetensutveckla arbetstagarna.

§ 5 Avgifter och förmåner

Stöd och ersättningar enligt avtalet finansieras genom avgifter. Avgiften erläggs av arbetsgivare som omfattas av avtalet efter fakturering av KTR.

Avgiften utgör 0,4 procent av arbetstagarnas sammanlagda lönesumma föregående år. Styrelsen för KTR får i samband med ingången av ett nytt verksamhetsår besluta om nedsättning av avgiften, så kallad rabatt.

KTR ansvarar för och administrerar de återbetalningar från Kammarkollegiet, eller den myndighet som i dess ställe får motsvarande uppdrag, som arbetsgivare har rätt till då de erlagt avgift till KTR.

I händelse av att kapitalet i stiftelsen inte bedöms räcka till samtliga förmåner enligt avtalet, ska styrelsen i KTR prioritera och anpassa storleken på förmånerna. Om part så anmodar ska frågan om omorienteringar av verksamheten och medel hänskjutas till parterna för godkännande.

Anmärkning/Garantiregel

Parterna är överens om att en garanti gäller, som innebär att arbetstagares rätt till ersättning och stöd enligt detta avtal utges, även om arbetsgivaren inte fullgjort sina skyldigheter.

§ 6 Ej medlemskap i Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation

Avtalet kan omfatta arbetsgivare som inte är medlemmar i Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation. Sådan arbetsgivare ska teckna hängavtal med arbetstagarorganisation som tillika tecknat kollektivavtal med Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation. För sådan arbetsgivare får styrelsen för KTR besluta om att ta ut en högre avgift om 0,4 procent.

Anmälan, preskription och information

§ 7 Anmälan och upplysningsskyldighet till Kyrkans trygghetsråd

En anställning som avslutas på sätt som anges enligt 10 § ska arbetsgivare snarast möjligt anmäla till KTR, dock senast vid tidpunkten för anställningens upphörande. Arbetsgivaren ska därtill inge tillgänglig dokumentation. Detsamma gäller om arbetstagare accepterat omplacering till annan tjänst.

Arbetstagare som ansöker om stöd från KTR under pågående anställning anmäler detta till KTR.

Såväl arbetstagare och arbetsgivare kan söka omställnings- eller kompetensstöd samt ersättningar, om inte annat anges.

§ 8 Preskription

Arbetstagare ska snarast möjligt ansöka om stöd eller ersättning, dock senast 24 månader efter att anställningen upphört förutsatt att arbetsgivaren anmält arbetstagaren till KTR. I annat fall har arbetstagaren förlorat sina möjligheter enligt avtalet.

§ 9 Information

Arbetsgivaren/arbetstagarorganisationen informerar arbetstagare om möjlighet till stöd från KTR.

Insatser och stöd under anställning och i samband med anställningens upphörande

§ 10 Grundläggande förutsättningar för att erhålla omställningsstöd/kompetensstöd

Om inte annat särskilt anges kan arbetssökande och arbetstagare omfattas av omställningsstöd/kompetensstöd enligt detta avtal under följande förutsättningar.

Stöd kan beviljas till:

- tillsvidareanställd arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller överenskommelse mellan arbetstagare och arbetsgivare och att det klart framgår att arbetstagaren slutar på arbetsgivarens initiativ och på grund av arbetsbrist,
- tidsbegränsat arbetstagare, även provanställd, vars anställning upphört eller upphör på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller genom överenskommelse mellan arbetstagare och arbetsgivare om det klart framgår att arbetstagaren slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist, och
- arbetstagare vars anställning upphör på grund av sjukdom och/eller ohälsa genom uppsägning eller överenskommelse mellan arbetstagare och arbetsgivare, och

Anmärkning

Avslutad tidsbegränsad anställning anses ha upphört på grund av arbetsbrist.

- arbetstagare med anställning.

§ 11 Förutsättningar för omställningsstöd m.m. vid sjukdom och/eller ohälsa samt tidsbegränsad anställning

Stöd utges till arbetstagare som sagts upp på grund av sjukdom och/eller ohälsa eller med arbetsgivaren överenskommit om att anställningen avslutas på denna grund, som förklarar att ogiltighet eller skadestånd på grund av uppsägningen inte kommer att drivas i domstol.

Vid ansökan om stöd ska arbetstagaren acceptera uppsägning, med rättslig verkan, före utgången av den tid inom vilken arbetstagaren eller dennes fackliga organisation arbetstagaren tillhör har möjlighet att väcka talan om skadestånd eller ogiltighet i saken.

Detsamma gäller, vid nöjdförklaring med rättslig verkan, då en tidsbegränsad anställning ska förklaras bestå tillsvidare eller skadeståndskrav med anledning av tvist om att den tidsbegränsade anställningen har upphört.

§ 12 Grundläggande kvalifikationer för omställnings- och kompetensstöd

Mot bakgrund av de förutsättningar som framgår av § 10 får omställningsstöd och kompetensstöd beviljas arbetstagare som:

- förvärvsarbetat minst 16 timmar i genomsnitt per vecka under en kalendermånad i sammanlagt minst 12 månader inom en ramtid om 24 månader direkt före ansökan, samt
- har eller har haft arbete under kvalifikationstid som en huvudsyssla.

Frånvaro på grund av föräldradighet, tjänstgöring inom totalförsvaret, tid med sjukskrivning samt tid med omställningsstudiestöd utgör överhoppningsbar tid mellan anställningar. Även frånvaro som, i Lag om grundläggande omställnings- och kompetensstöd på arbetsmarknaden eller i förekommande fall föreskrift från Kammarkollegiet eller den myndighet som träder i dess ställe, kan inkluderas som överhoppningsbar tid.

Arbetstagare som fått stöd under 12 månader ska kunna få stöd på nytt om förutsättningarna för stöd är uppfyllda. Förvärvsarbete som legat till grund för tidigare beslutat stöd ska då inte tillgodoräknas.

Anmärkning

Kvalifikationsvillkoret kan även styrkas genom inkomstuppgift. Inkomster under en kalendermånad om minst 25 procent av inkomstbasbeloppet motsvarar arbete under en månad.

§ 13 Grundläggande omställnings- och kompetensstöd för arbetstagare

Under förutsättning att omständigheter och villkor enligt § 10 respektive § 12 har uppfyllts utges stöd enligt följande:

- Grundläggande omställningsstöd/kompetensstöd kan omfatta erbjudande om inledande kartläggningssamtal, vägledning, rådgivning, certifiering, coachning, hjälp att söka studiestöd, stödjande åtgärder för arbetssökande och validering i syfte att erhålla hjälp och att stärka den enskildes ställning på arbetsmarknaden.

Vägledning kan till exempel omfatta såväl vägval för utbildning och yrkesval samt stöd i jobbsökarprocessen.

Stödet formas individuellt utifrån den enskildes behov och kan utgå i olika former såsom personligt möte eller digitala tjänster.

Stöd utges för en period om tolv månader efter det att ansökan har beviljats, eller den anställde anmält behov av kompetensstöd. Har stöd beviljats före den tidpunkt den anställde uppnått ålder för detta avtals tillämpning enligt § 1 ska pågående stödåtgärder fullföljas även om arbetstagaren passerat nämnda ålder.

Förstärkt stöd ska utgå på motsvarande sätt som anges i Lag om grundläggande omställnings- och kompetensstöd på arbetsmarknaden. Stödet erhåller arbetstagaren i högst 24 månader. Kvalifikation för förstärkt stöd framgår av § 10 och § 12.

Förstärkt stöd ges till arbetstagare som har särskilda behov av stöd till följd av ohälsa eller sjukdom.

Anmärkning

KTR ska mot bakgrund av förarbeten och praxis utforma stödets innehåll.

KTR ansvarar för att erbjudet stöd till innehåll, kvalitet och omfattning i vart fall motsvarar det offentliga omställningsstödet.

KTR kan på eget initiativ lägga till ytterligare tjänster inom det grundläggande omställnings- och kompetensstödet.

§ 14 Efterskydd avseende omställningsstöd

Efterskydd innebär ett kvarvarande skydd för arbetssökande att återuppta stöd när rätten till stödet avslutats eller avbrutits. Arbetstagaren kan till exempel ha erhållit en annan anställning eller på annat sätt avslutat eller avbrutit rätten till stödet.

Efterskyddet gäller i fem år från sista anställningsdagen i tidigare anställning och stödet kan erhållas längst i tolv månader, om inte annat anges. Uppehåll i stödet upphör om den senare anställningen varar mer än tolv månader och arbetstagaren därefter på egen begäran avslutar anställningen.

Löneutfyllnad vid omorganisation eller nytt arbete

§ 15 Löneutfyllnad

Arbetstagare eller arbetssökande som kvalificerar sig för stöd enligt § 10 och § 12 kan erhålla löneutfyllnad enligt detta avtal i samband med att en arbetsgivare omorganiserar verksamheten och/eller att en arbetssökande accepterar en ny anställning med lägre lön.

Löneutfyllnad avser:

- a) Skillnaden mellan tidigare utgående lön och ny lägre lön i ny anställning hos samma arbetsgivare eller ny lägre lön hos annan arbetsgivare vid motsvarande sysselsättningsgrad.

Löneutfyllnad utges efter att arbetstagare accepterat och tillträtt ny anställning.

Löneutfyllnad utges under högst tolv månader under förutsättning att anställningen fortfarande består. Löneutfyllnaden reduceras efter tre månader med en fjärdedel och därefter med en tolfteedel per månad i den nya anställningen.

Arbetstagare som slutat en tidigare anställning och som ansökt om stöd från KTR och därefter tillträder en anställning hos annan arbetsgivare erhåller löneutfyllnad enligt ovan under högst 12 månader så länge anställningen består. Stödet kan dock inte utgå till arbetstagaren för tid efter tjugofyra månader från det att tidigare anställning upphört.

- b) Skillnaden mellan tidigare utgående lön och ny lägre lön då arbetstagare erbjudits en anställning med en lägre sysselsättningsgrad hos samma arbetsgivare enligt 7 b § Lag om anställningsskydd efter att omställningstiden upphört eller då arbetstagare erbjudits en deltidsanställning med lägre lön och lägre sysselsättningsgrad.

Sedan omställningstiden enligt 7 b § Lag om anställningsskydd har upphört utges löneutfyllnad den första månaden med 100 procent av lönen, den andra månaden respektive den tredje månaden med 75 procent respektive 25 procent av skillnaden mellan tidigare och ny lön.

Anmärkning

Arbetstagare som arbetar varaktigt med utökad sysselsättningsgrad eller med mertid och erhåller löneutfyllnad (mer än en hel kalendermånad med utökad sysselsättningsgrad eller mertid) ska omgående/utan dröjsmål anmäla detta till KTR. Löneutfyllnaden minskas då i motsvarade grad.

KTR får i sådana fall hantera detta enligt § 27 Återbetalningsskyldighet.

§ 16 Löneutfyllnad vid förlängd uppsägningstid

Under förutsättning att § 10 och § 12 är uppfyllda har anställd som i tidigare anställning kvalificerat sig för förlängd uppsägningstid enligt § 33 mom 1 tredje stycket, Svenska kyrkans AB, rätt till löneutfyllnad enligt a) under 18 månader, så länge anställningen består. Stödet kan dock inte utgå till arbetstagaren för tid efter 24 månader från det att ny anställning tillträts.

Skillnaden mellan tidigare och ny lön reduceras därvid med 1/18 del per månad.

§ 17 Undantag och begränsningar från löneutfyllnad

Löneutfyllnad utges inte om arbetstagaren söker ersättning för att starta egen näringsverksamhet.

Visstidsanställd kan endast ansöka om löneutfyllnad under förutsättning att en tillsvidareanställning tillträts.

Stöd för studier

§ 18 Studiestöd utan krav på att vara arbetssökande (KTR-studiestöd)

Arbetstagare som uppfyller villkoren i § 10 och § 12 och har blivit uppsagd från sin anställning kan, utan krav på att vara arbetssökande, beviljas KTR-studiestöd. Sådant kan inte kombineras med annat stöd till exempel löneutfyllnad, avgångsersättning och avgångsbidrag, kortvarigt studiestöd och kompletterande omställningsstudiestöd.

KTR-studiestöd förutsätter att arbetstagaren antagits till utbildning. Stödet beviljas för heltidsstudier om högst två terminer om utbildningen stärker den enskildes framtida ställning på arbetsmarknaden.

KTR-studiestöd kan utgå med ytterligare en till fyra terminer om sökande kan styrka tidigare godkända studieresultat per termin.

Studiestödet utges för heltidsstudier med belopp per dag motsvarande arbetslöshetsersättningen för heltidsanställning enligt Lag om arbetslöshetsförsäkring.

KTR får bevilja en ansökan om ersättning för utbildningskostnader/kurskostnader, kostnader för materiel och litteratur. En sådan ansökan får högst uppgå till ansökningsårets aktuella prisbasbelopp inklusive moms.

§ 19 Kortvarigt studiestöd och kompletterande omställningsstudiestöd

Med beaktande av § 10 och § 12 kan kortvarigt studiestöd och kompletterande omställningsstudiestöd utgå till den

- som arbetat minst i genomsnitt 16 timmar per vecka under en kalendermånad, och
- som arbetat under minst 96 månader inom en ramtid om 14 år, vilket kan beräknas tidigast från och med det kalenderår då han eller hon fyllde 19, och
- arbetet under kvalifikationstiden varit huvudsyssla.

Ledighet med föräldrapenning, graviditetspenning, närståendepenning, rehabiliteringspenning, sjukpenning och smittbärrpenning enligt Socialförsäkringsbalken (SFB) samt dagersättning och dagpenning till totalförsvarspliktiga får jämföras med förvärvsarbete upp till 24 månader. Även frånvaro som, i Lag om grundläggande omställnings- och kompetensstöd på arbetsmarknaden eller föreskrift utfärdad av behörig myndighet, anges som jämförd tid ska ingå vid beräkning av sammanlagd anställningstid.

a. Kortvarigt studiestöd

Kortvarigt studiestöd avser utbildning kortare än fem dagar.

Stöd utges med högst 70 procent av den anställdes minskade arbetsinkomst per dag, beräknat på en årsinkomst upp till 12 inkomstbasbelopp.

Exempel

$12 \text{ inkomstbasbelopp} / 12 / 21,67 \times 70 \text{ procent} = \text{högsta ersättning per dag}$

KTR prövar den enskildes behov av utbildningen såvida utbildningen stärker den enskildes ställning på arbetsmarknaden.

b. Kompletterande omställningsstudiestöd

Kompletterande omställningsstudiestöd får beviljas arbetstagare och arbetssökande om denne antagits till utbildning och beviljats offentligt omställningsstudiestöd enligt Lag om omställningsstudiestöd.

Kompletterande omställningsstudiestöd utges

- vid minst fem dagars studier (en veckas heltidsstudier), vid deltidsstudier kan studiedagar spridas ut under högst fem veckor, och under högst 220 studiedagar (44 veckors heltidsstudier).
- Om arbetsgivare och arbetstagare inte enas om annat kan kompletterande omställningsstudiestöd vid deltidsstudier erhållas sammanhängande som längst 30 kalendermånader.
- Lägsta studietakt som berättigar till studiestöd är 20 procent (en studiedag per vecka).

Återkvalificering för omställningsstudiestöd följer bestämmelserna i Lag om omställningsstudiestöd.

Kompletterande omställningsstudiestöd beviljas med högst 80 procent av arbetstagarens minskade arbetsinkomst mellan det enligt lag om omställningsstöd fastställda tak för offentligt omställningsstudiestöd och 5,5 inkomstbasbelopp per år.

Kompletterande omställningsstudiestöd kan vidare beviljas med 65 procent av den anställdes minskade arbetsinkomst för lönedelar mellan 5,5 inkomstbasbelopp upp till ett tak på 12 inkomstbasbelopp per år.

Vid kompletterande omställningsstudiestöd ska offentligt omställningsstudiestöd beaktas. Beräkningen görs genom att det kompletterande omställningsstudiestödet nedsätts med det offentliga omställningsstödet bidragsdel.

Kompletterande omställningsstudiestöd kan beviljas vid utbildningar godkända för allmänt studiemedel samt vid uppdragsutbildningar som KTR upphandlar eller medverkar till att arrangera.

§ 20 Studieersättning vid längre studier

KTR får besluta om studieersättning vid längre studier (SVLS), en till högst fyra terminer. SVLS utgör en del av omställningsstödet och följer i tillämpliga delar motsvarande regler som omställningsstudiestödet.

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

KTR ska pröva dels arbetstagarens behov av utbildning, dels om utbildningen är sådan att den kommer att öka arbetstagarens anställningsbarhet. Det är KTR:s bedömning som avgör om SVLS ska beviljas eller inte.

SVLS ska följa CSN:s modell för ordinarie studiemedel med perioder som motsvarar termin och belopp per studievecka. SVLS beräknas som om berörd arbetstagare sökt och beviljats studiemedel från CSN (oavsett om arbetstagaren tar ut eller har rätt till studiemedel). Med studiemedel från CSN avses här bidragsdel och grundlån, inte omfattande så kallat tillägglån. SVLS 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 arbetstagare som ej längre har rätt till studiemedel från CSN på grund av ålder ska SVLS bestämmas som om arbetstagaren varit berättigad till studiemedel från CSN.

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

§ 21 Centrala studiestödsnämnden

Ska Centrala studiestödsnämnden (CSN) fatta beslut om omställningsstudiestöd och begär yttrande från KTR inför sådant beslut ska sådant yttrande även överlämnas i kopia till arbetstagaren.

Sådant yttrande kan inte överklagas eller bestridas.

§ 22 Planering av studieledighet i verksamheten

Arbetstagare som beviljas kompetensstöd eller studiestöd enligt detta avtal ska ha möjlighet att vara ledig från sin anställning. Arbetstagare som avser att 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 arbetstagaren skyndsamt samråda om ledighetens förläggning och andra hithörande frågor.

Rätten till ledighet framgår av Lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning och förekommande avtal om rätt till ledighet för studier med mera och med följande tillägg;

Arbetstagarens ledighet får inte innebära allvarlig störning av arbetsgivarens verksamhet. Arbetstagares frånvaro från arbetet kan innebära olägenheter för arbetsgivaren. Det får arbetsgivaren i princip tåla. Medför ledigheten allvarlig störning för arbetsgivarens verksamhet och vill arbetsgivaren att ledigheten ska påbörjas senare än sex månader, eller två veckor vid utbildning som är högst en vecka, efter arbetstagarens framställning, fordras inte samtycke enligt 5 § första och andra stycket Lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning.

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.

Stöd för arbetsgivare och fackliga företrädare - lokalt

§ 23 Extra resurser för lokalt omställningsarbete

a) För arbetsgivare

Arbetsgivaren kan hos KTR ansöka om omställningsinsatser i form av:

- personligt stöd och coachning i omställningsprocess,
- planering, upprättande av strategier och processer för proaktiva åtgärder inför en eventuell omställning, chefscoachning, och ledarskapsstöd.

b) För arbetsgivare och lokalt anställd facklig företrädare

Ansöker arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation gemensamt om stöd bör lokala förutsättningar särskilt beaktas. Härmed avses att arbetsgivarrepresentanter och i verksamheten anställda fackliga företrädare inventerar behov av fördjupad kompetens och andra insatser i syfte för att kunna genomföra dialogen i en omställningsprocess och få rätt anpassade stödåtgärder. Detta stöd får inte ersätta internfackliga eller andra utbildningsinsatser som arbetstagarparterna erbjuder sina medlemmar och arbetstagarrepresentanter.

Stödet för a) och b) utges med högst 50 procents bidrag från KTR om arbetsgivaren finansierar kostnaden för omställningsarbete med resterande investering.

c) **För Kyrkans trygghetsråd**

KTR kan vidare tillhandahålla och utveckla för arbetsgivare, fackliga företrädare och arbetstagare:

- utbildning och stöd i syfte att öka kunskapen om omställning samt för att utveckla ledarskap och medarbetarskap på arbetsplatser,
- verktyg och vidare färdigheter för chefer och fackliga företrädare,
- matchning till nya arbeten för arbetssökanden, och
- kortare seminarier.

§ 24 Kostnadsbidrag till särskild avtalspension

I enlighet med reglerna om särskild avtalspension i § 24 TPA 18 (kollektivavtal om tjänstepension) och §§ 30-32 KAP-KL Svenska kyrkan kan kostnadsbidrag utgå vid omorganisation av verksamheten. Kostnadsbidrag förutsätter att enskild överenskommelse träffats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om att arbetstagare avslutar sin anställning eller godtar en omplacering till ny deltidsanställning.

Kostnadsbidraget från KTR gäller tidigast året när arbetstagaren fyller 63 år och bidraget till arbetsgivaren ska beviljas och utgå vid ett tillfälle.

Kostnadsbidragets storlek motsvarar högst 125 000 kronor. Överstiger arbetstagarens pensionsmedförande inkomst 7,5 inkomstbasbelopp kan ytterligare kostnadsbidrag beviljas med högst 75 000 kronor.

Avgångsersättning

§ 25 Avgångsersättning (AGE)

Utöver grundläggande stöd enligt § 13 kan en arbetssökande även erhålla avgångsersättning (AGE), under förutsättning att arbetssökanden är ansluten till en arbetslöshetskassa och har beviljats inkomstrelaterad arbetslöshetsersättning. Härmed likställs situationer i vilket arbetslöshetsersättningen ersätts av annan ersättning efter ett beslut från Arbetsförmedlingen, till exempel aktivitetsstöd och utvecklingsersättning. KTR fastställer vilka ersättningar som ska omfattas.

KTR beräknar AGE utifrån vad arbetssökanden kan erhålla i arbetslöshetsersättning enligt lag.

a) **AGE enligt huvudregel och undantag**

Utöver de förutsättningar och villkor som framgår av § 10, dock ej arbetstagare med anställning, och § 12, med de tillägg och inskränkningar som anges i denna paragraf, kan AGE utgå till arbetssökande om denne vid avgångstidpunkten:

- varit uppsagd från en tillsvidareanställning, och
- varit sammanhängande anställd i en verksamhet/-er, som också varit ansluten till KTR i 5 år, och
- varit uppsagd från hela anställningen, och
- fyllt 35 år.

Arbetssökande som, utöver ovan angivna villkor, har haft en anställning som understiger fem år kan beviljas AGE genom sammanläggning av anställningstid i tidigare anställningar om:

- senaste anställningen varat i minst tolv månader, och
- arbetssökandens anställningar sammanlagt uppgått till fem år, och
- arbetssökandens arbetsgivare under denna tid varit ansluten till KTR, och
- det gått mindre än fem år sedan sista anställningsdag i föregående anställning, och

- den senaste anställningen har avslutats genom uppsägning eller överenskommelse föranledd av arbetsbrist.

Anmärkning

En överenskommelse mellan arbetstagarpart och arbetsgivaren om att avsluta anställningen, och om överenskommelsen varit orsakad av att verksamheten haft en övertalighet och att arbetstagarpart varit involverad i hanteringen av överenskommelsen, får KTR bevilja AGE, förutsatt att ovan nämnda kvalifikationsvillkor föreligger. Motsvarande gäller vid uppsägning eller överenskommelse på grund av sjukdom/ohälsa. Det är arbetssökandens ansvar att i det senare avseendet styrka arbetsförmågan så länge ersättning utges.

b) Ersättningens storlek

Ersättning utges med högst 390 dagar om arbetssökanden inte fyllt 60 år på avgångsdagen. Arbetssökande som fyllt 60 år, men inte 65 år på avgångsdagen kan erhålla ersättning med högst 520 dagar fram till och med sista dagen i månaden efter arbetstagarparten fyllt 65 år.

Anmärkning

Med lag och förordning i nedan lydelse avses Lag om arbetslöshetsförsäkring och Förordning om arbetslöshetsförsäkring.

Ersättning från och med dag 1 – 200 utges med belopp per dag med:

(Månadslön x 80 %) - högsta erhållna dag ersättning enligt lag och förordning de första 100 dagarna / 21,67

Ersättning utges från och med dag 201 – 300 med belopp per dag med:

(Månadslön x 70 %) - högsta erhållna dag ersättning enligt lag och förordning de första 100 dagarna / 21,67

Ersättning utges från och med dag 301– 390 med belopp per dag med:

(Månadslön x 50 %) - högsta erhållna dag ersättning enligt lag och förordning från och med dag 101 / 21,67

Anmärkning

Arbetssökande som vid avgångstidpunkten fyllt 60 år och kan erhålla ersättning från och med dag 261 – 390 ska beräkna denna med (månadslön x 65 %) och ersättning från och med dag 391 – 520 som ovan.

Arbetstagarpart med deltidsanställning får ersättning i förhållande till sysselsättningsgraden, allt under förutsättning att sysselsättningsgraden uppgår till minst 40 procent av heltid.

Anmärkning

Med månadslön menas här definition i Svenska kyrkans avtal allmänna bestämmelser enligt § 16.

Anmärkning

Arbetssökande som beviljats förlängd arbetslöshetsförsäkring enligt lag om arbetslöshetsförsäkring 22 § erhåller förlängd AGE med motsvarande tid. Ersättningen utges med motsvarande belopp för dag 301 till 390.

Ersättningen är skattepliktig men inte pensionsmedförande.

c) **AGE vid egen näringsverksamhet**

AGE utges även när en arbetstagare under uppsägningstiden avser att starta egen näringsverksamhet.

Förutsättningarna för att erhålla AGE är:

- att företaget ägs av sökanden av stödet, eller
- att företaget samägs med andra och att ägandet omfattar ett väsentligt ekonomiskt inflytande över verksamheten.

Anmärkning

I regel avses här minst 40 procent ägarandel.

Ersättningen utges som ett engångsbelopp motsvarande möjliga arbetsdagar under en period av 180 kalenderdagar.

AGE vid egen näringsverksamhet förutsätter inte att arbetstagaren är arbetssökande.

KTR kan besluta om särskilda villkor för AGE om:

- ett vilande företag startas eller aktiveras under uppsägningstiden, eller
- ett företag startas efter uppsägningstidens utgång, eller
- att arbetstagaren får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning i ett bolag.

d) **Undantag och begränsningar av AGE**

AGE utges inte till arbetssökande som:

- beviljats hel eller delvis sjukersättning, eller
- har en visstidsanställning eller vikariat, eller
- är studieledig, ledig på grund av sjukdom eller föräldraledig, eller
- uppbär lön, avgångsvederlag eller motsvarande under period efter att anställningen upphört.

Anmärkning

AGE förutsätter att arbetstagaren är aktivt arbetssökande, samt att arbetstagaren uppfyller samtliga krav för efterskydd.

AGE utges inte som kompensation för karensavdrag enligt lagen om arbetslöshetsförsäkring eller kollektivavtal.

Storleken på AGE påverkas inte av löneökning eller ökat arbetstidsuttag under eller i samband med uppsägningen/upsägningstiden.

AGE kan högst utgå med ett totalt belopp om 250 000 kronor.

e) **Efterskydd för avgångsersättning**

Efterskyddet för AGE omfattar två år från den sista anställningsdagen med lön till och med uppsägningdagen i en därefter följande anställning. Efterskydd innebär att AGE utges för de dagar som beviljats tidigare men ännu inte nyttjats. Efterskyddet aktualiseras endast när arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist eller sjukdom.

AGE kan även återupptas om en anställning tillträtts och avslutats inom tolv månader (inklusive uppsägningstid) och arbetstagaren själv avslutat anställningen. Arbetstagaren kan även återuppta det grundläggande omställningsstödet. Ovan åsyftade anställning behöver inte finnas i en verksamhet ansluten till KTR.

Kompletterande arbetslöshetsersättning

§ 26 Kompletterande arbetslöshetsersättning

a) Särskilda kvalifikationer

Arbetstagare, som är medlem i en till Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation och som företräds av denna vid en uppkommen tvist, som blivit uppsagd på grund av personliga skäl eller arbetsbrist och i rätt tid underrättat arbetsgivaren om ogiltigförklaring kan beviljas kompletterande arbetslöshetsersättning. För beviljande av ersättning ska arbetstagaren ha väckt talan i domstol inom föreskriven tid eller att arbetstagarens fackliga organisation därutöver har påkallat förhandling/väckt talan inom de frister som gäller för talan om ogiltighet.

b) Undantag

Kompletterande arbetslöshetsersättning utges inte vid uppsägning på grund av arbetsbrist som inte ogiltigförklarats, utan endast avser skadestånd på grund av att uppsägningen strider mot anställningsskyddslagens turordningsregler.

c) Återbetalning

Arbetstagare som under handläggningen av tvisten fått beviljat kompletterande arbetslöshetsersättning och som sedan vunnit framgång med sin ogiltighetstalan och yrkande om ekonomiskt skadestånd i form av utebliven lön ska återbetala den kompletterande ersättningen till KTR senast månaden efter att skadeståndet erhållits.

d) Ersättningens storlek och utbetalning

Kompletterande arbetslöshetsersättning utges per månad under motsvarande period den anställde har rätt till arbetslöshetsersättning enligt Lag om arbetslöshetsförsäkring.

Kompletterande arbetslöshetsersättning motsvarar 80 procent av tidigare lön med samma procentuella avtrappning som enligt regelverket i arbetslöshetsförsäkringen, se Lag om arbetslöshetsförsäkring. 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 arbetstagaren har rätt till ersättning enligt inkomstbortfallsförsäkringen.

Om arbetstagaren efter uppsägningen:

- får nytt arbete på deltid beräknas ersättning på kvarstående arbetslöshetsmått,
- får nytt arbete med lägre lön beräknas ersättning på skillnaden mellan lönen i den tidigare och den nya anställningen.

Kompletterande arbetslöshetsersättning följer lag om arbetslöshetsförsäkring vad gäller utbetalningar och när ersättningen upphör.

Återbetalningsskyldighet och överklagande

§ 27 Återbetalningsskyldighet

För stöd/ersättning som utgivits till arbetstagare, arbetssökande eller sökande enligt detta avtal och som grundats på uppgifter från arbetstagaren som varit felaktiga, kan arbetstagaren bli återbetalningsskyldig.

KTR fattar sådant beslut avseende delar av eller hela beloppet.

Före sådant beslut ska KTR bereda arbetstagaren tillfälle att yttra sig i frågan.

§ 28 Omprövning, Rådgivande nämnd och Kyrkans trygghetsråds skiljenämnd

a) Omprövning

Vill förmånstagare invända mot ett beslut från KTR får denne/denna begära omprövning av beslutet.

Begäran om omprövning ska ha inkommit till KTR senast 6 veckor efter att den som beslutet berör har fått del av sådant beslut.

Ändrar inte KTR sitt beslut kan förmånstagaren begära prövning hos Rådgivande nämnd.

Avtalets §§ 13, 23 och 24 är undantagna för begäran om omprövning.

b) Rådgivande nämnd

En invändning mot KTR:s omprövningsbeslut ska ha inkommit till KTR senast 6 veckor efter att omprövningsbeslutet kommit den som beslutet berör till del.

Nämnden består av sex ledamöter, tre från arbetsgivarorganisationen och lika många från arbetstagarorganisationerna. Utöver dessa ska sex suppleanter utses, tre från vardera arbetsgivar- respektive arbetstagarorganisationerna.

Kan inte nämnden enas om ett beslut kvarstår KTR:s beslut.

c) Skiljenämnd för KTR

Vid beslut som inte föranlett någon ändring får förmånstagare begära prövning hos Skiljenämnden för KTR.

Begäran om detta görs till KTR och ska ha inkommit senast sex veckor efter att beslutet kommit den som beslutet berör till del.

Skiljenämndens beslut är praxisbildande och går inte att överklaga.

Nämnden består av sex ledamöter varav tre från Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och tre från arbetstagarorganisationerna, samt en opartisk ordförande och en ersättare för denne, om sådan har utsetts. Parterna utser ordförande samt ersättare gemensamt och delar på omkostnaderna.

Det ankommer förmånstagaren att erlagga ansökningsavgift motsvarande fyra procent av aktuellt prisbasbelopp före saken prövas. Blir utgången av prövningen till förmånstagarens fördel ska ovan nämnda belopp återbetalas.

§ 29 Tvister

Tvister om tolkning eller tillämpning av bestämmelserna i omställningsavtalet handläggs, med de undantag som framgår av stycket nedan, i den ordning som föreskrivs i Kommunalt Huvudavtal (KHA). För sådan tvist gäller inte 35 § Lag om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

Tvist kan påkallas gällande § 7 första stycket och § 22 med följande förtydligande:

”I de fall arbetstagaren nekats ledighet med hänvisning till allvarlig störning ska vid tvist om denna bestämmelse KHA 94, Kap. 3, Förhandling i rättstvist, tillämpas mellan parterna”.

Önskar en part fullfölja tvisten efter det att förhandlingsskyldigheten är fullgjord gäller följande; Part ska inom fyra månader räknat från den dag förhandlingen avslutats, hänskjuta tvisten till skiljenämnden som anges i § 28 för slutligt avgörande.

Part som inte fullföljer tvisten inom föreskriven tid förlorar sådan rätt.

Part kan alternativt begära att tvisten handläggs enligt Lag om rättegång i arbetstvister (LRA). De kollektivavtalslutande parterna förordar att tvist i första hand bör hänskjutas till skiljenämnd.