

Partsgemensam kommentar gällande Överenskommelsen om Kompetens- och omställningsavtal (KOM-KR)

Centrala parter har utarbetat denna kommentar till Kompetens- och omställningsavtal (KOM-KR). Kommentaren beskriver de bestämmelser i avtalet där centrala parter funnit det viktigt att ytterligare förtydliga bestämmelsens innebörd. Förhoppningen är att kommentaren ska underlätta den lokala tillämpningen av avtalet.

Då samtliga bestämmelser inte kommenteras bör kommentaren läsas jämte avtalstexten för att fånga helheten i bestämmelserna.

Bakgrund

Centrala parter har sedan 2012, med stöd av KOM-KL (Överenskommelse om omställningsavtal), stöttat verksamheter och arbetstagare i omställning. Genom Överenskommelsen – Lokala omställningsmedel (TLO-KL) och verksamhetsanpassade turordnings- och företrädesrättsbestämmelser i Allmänna bestämmelser (AB), inleddes 2016 ett arbete med att stärka individer och verksamheter vid tidig omställning.

Överenskommelsen innebar att det tillgängliggjordes medel för tidiga lokala omställningsinsatser (TLO-KL). Huvudsyftet med TLO-KL var att ställa om organisation och arbetstagare så att framtida verksamhetsbehov av kompetens tillgodosågs och att aktuella/framtida arbetsbristsituationer minimerades eller undveks. Via tidiga lokala omställningsinsatser gavs arbetstagare möjlighet till utveckling, och därmed ökad anställningsbarhet, medan arbetsgivarna fick ökade förutsättningar att möta förändrade kompetensbehov i välfärden. Via ändrade bestämmelser om företrädesrätt och turordning gavs arbetsgivarna möjlighet till att snabbare identifiera vilka arbetstagare som riskerade arbetsbrist vilket också skapade en möjlighet att snabbare sätta in omställningsinsatser.

En partsgemensam utvärdering av Överenskommelsen - Lokala omställningsmedel och ändrad turordningsbestämmelse i Allmänna bestämmelser genomfördes våren 2019.

Utvärderingen och utredningen ”En moderniserad arbetsrätt” (Dir. 2019:17) har stärkt parternas ambition att komma överens om regler avseende turordning, företrädesrätt, kompetensutveckling och omställning som är anpassade utifrån sektorns behov och förutsättningar.

Mot bakgrund av ovan inledde centrala parter förhandlingar om ett nytt omställningsavtal i april 2019. Förhandlingarna resulterade i att parterna den 4 december 2019 tecknade ”Principöverenskommelse – Nytt kompetens- och omställningsavtal och därtill hörande ändringar i Allmänna bestämmelser m.m.”. Principöverenskommelsen anger förändringar som parterna enats om ska tillföras ett nytt omställningsavtal, förändringar i AB samt partsgemensamma arbeten och intentioner.

I och med att principöverenskommelsen tecknades blev parterna överens om att ett nytt kompetens- och omställningsavtal ska träda i kraft den 1 maj 2020. Det nya avtalet skapar förutsättningar för omställning och kompetensutveckling under hela arbetslivet samtidigt som det möter sektorns kompetensförsörjningsbehov och den allt snabbare utvecklingen av verksamheter, organisation och arbetssätt.

Fokus i det nya avtalet är tidiga insatser för att möta framtida behov i verksamheten på grund av exempelvis teknikutveckling eller nya krav på yrket. Det kan också vara omskolning när ett yrke försvinner.

Avtalets förebyggande insatser syftar till att snabbt kunna identifiera de som är i behov av omställningsinsatser så att arbetsgivarna ska kunna behålla kompetensen i verksamheten och undvika framtida uppsägningar. Samtidigt ska det även fortsättningsvis finnas omställningsinsatser i händelse av uppsägning på grund av arbetsbrist.

Till grund för avtalet ligger bland annat KOM-KL Överenskommelse om omställningsavtal i lydelse 2016-12-07 samt Principöverenskommelse – lokala omställningsmedel och ändrad turordningsbestämmelse i Allmänna bestämmelser (AB).

Genom det nya avtalet har målet nåtts att åstadkomma ett gemensamt kompetens- och omställningsavtal för den kommunala sektorn. Det nya avtalet KOM-KR ersätter därmed det gamla avtalet KOM-KL. Övergången mellan avtalen beskrivs i bilaga 2, Centrala och lokala protokollsanteckningar.

Sammanfattning av avtalets innehåll

Kompetens- och omställningsavtalet kan sammanfattas i nedanstående punkter:

- Förebyggande insatser skapar förutsättningar för omställning och kompetensutveckling under hela arbetslivet samtidigt som de möter sektorns kompetensförsörjningsbehov och den allt snabbare utvecklingen av verksamheter, organisation och arbetssätt.
- Aktiva omställningsinsatser kompletterar den allmänna arbetsmarknadspolitikens omställningsinsatser och ökar arbetstagarens möjligheter att få ett nytt arbete. Detta förutsätter arbetstagarens aktiva medverkan.
- Ekonomiska omställningsförmåner ger arbetstagaren ekonomisk trygghet i omställningen vid arbetsbrist.
- Arbetsgivaren finansierar förebyggande insatser, aktiva omställningsinsatser och ekonomiska omställningsförmåner som särskild omställningsersättning och kompletterande omställningsersättning genom att betala in en premie till Omställningsfonden.
- Arbetsgivaren ansvarar för finansiering av lön under ledighet från arbetet samt avgångsersättning.

Kompetens- och omställningsavtalet (KOM-KR) – Bilaga 1

Kapitel 1 – Inledande bestämmelser

§§ 1 och 2 Syfte och målsättning

Bestämmelserna beskriver avtalets syfte och målsättning. Avtalets syfte är att möta verksamhetens kompetensförsörjningsbehov och att tillgodose verksamhetens och arbetstagarens behov av omställning.

Målsättningen med avtalet är att genom förebyggande insatser, aktiva omställningsinsatser och ekonomiska förmåner med utgångspunkt i verksamhetens behov trygga arbetstagarens möjlighet till fortsatt arbete. Detta innebär att arbetstagarens möjligheter att få ett nytt arbete ökar och möjliggörs genom antingen förebyggande insatser eller genom aktivt omställningsarbete. Det innebär att arbetstagaren blir fortsatt anställd hos arbetsgivaren i någon form eller att möjligheterna att få ett nytt arbete hos en annan arbetsgivare ökar.

Verksamhetens kompetensförsörjningsbehov är utgångspunkt för hur arbetstagarens möjlighet till fortsatt arbete kan tryggas.

Kapitel 2 - Förebyggande insatser

Kapitlet beskriver arbetsgivares möjligheter att avropa respektive ansöka om medel från Omställningsfonden för att genomföra förebyggande insatser. I kapitlet beskrivs också en rätt till en individuell kompetensutvecklingsplan för vissa grupper av arbetstagare.

I bilaga 6 – Centrala parter syn på förebyggande insatser finns exempel på hur den lokala hanteringen av medel till förebyggande insatser kan gå till.

§ 7 Medel till förebyggande insatser

Mom. 1 Momentet beskriver att medel för förebyggande insatser avsätts av Omställningsfonden.

Enligt centrala protokollsanteckningar enas centrala parter om en rekommendation gällande totalbelopp för medel till förebyggande insatser för varje treårsperiod, från och med den 1 januari 2021.

För kommuner och regioner fördelas totalbeloppet proportionerligt till respektive arbetsgivare. För medlem i Sobona avsätts istället projektmedel som respektive medlem har möjlighet att ansöka om. Det finns därutöver en möjlighet för medlem i Sobona som ägs av en kommun eller region att göra ett

gemensamt avrop om medel ihop med sin ägare. Detta som alternativ till möjligheten att ansöka om projektmedel.

De centrala parterna kan besluta om annan tidsperiod än tre år. Medel som inte avropats eller ansökts om under tidsperioden återgår efter periodens slut till det gemensamma kapitalet.

Användning av medel till förebyggande insatser

Centrala parter beskriver hur medlen kan användas samt ger exempel på insatser som kan genomföras i avtalets bilaga 6 - Centrala parternas syn på förebyggande insatser. Samverkansprocessen kopplat till medel för förebyggande insatser beskrivs i § 8.

Arbetsgivaren kan ansöka om medel för kostnader för förebyggande insatser från Omställningsfonden. Observera att lönekostnader för arbetstagaren eller för eventuell vikarie inte ersätts.

Möjlighet för arbetsgivare att bevilja ledighet för studier m.m.

Arbetstagaren kan under en utbildningsinsats beviljas ledighet enligt ABs bestämmelse om "Ledighet för studier" eller Studieleddighetslagen. Arbetsgivaren kan även bevilja arbetstagaren ledighet med bibehållen lön eller del av lön enligt samma bestämmelse i AB.

Vid nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom eller skada

För att komplettera exemplen i bilaga 6 ges här en mer ingående beskrivning av hur förebyggande insatser kan tillämpas vid nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom eller skada.

Vid användning av medel för förebyggande insatser ska som regel arbetstagarens rehabilitering vara avslutad. Anledningen är att arbetslivsinriktad rehabilitering i huvudsak syftar till återgång i ordinarie arbete. Förebyggande insatser är i första hand avsedda för när möjligheterna i den arbetslivsinriktade rehabiliteringen är uttömda.

I de fall arbetsgivaren kan erbjuda arbetstagaren ett annat arbete genom att först vidta en kompetens-/utbildningsinsats, är det möjligt att erbjuda förebyggande insatser även då rehabiliteringen inte är avslutad. Rehabiliteringsskyldigheten kvarstår i det fall arbetstagaren inte klarar av det nya arbetet. Förebyggande insatser kan användas i följande typsituationer avseende rehabiliteringsärenden:

- Den arbetslivsinriktade rehabiliteringen är avslutad, återgång i ordinarie arbete är inte möjligt och arbetsgivaren har inte kunnat finna ett vakant arbete inom ramen för den genomförda omplaceringsutredningen enligt 7

§ 2 st. LAS. Arbetsgivaren bedömer att det är möjligt att, via kompetenshöjande insatser, erbjuda arbetstagaren annat arbete, som arbetsgivaren vet att verksamheten i framtiden kommer ha behov av. Det behövs en överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare om insatserna och i förekommande fall en överenskommelse om en ny placering. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska tillsammans lägga upp en plan för hur omställningsinsatsen ska se ut. Överenskommelsen behöver också innehålla information om hur länge insatsen ska pågå och om arbetstagaren ska stå till arbetsgivarens förfogande under tiden insatsen pågår.

- Den arbetslivsinriktade rehabiliteringen är inte avslutad. Arbetsgivaren konstaterar att det finns ett vakant arbete. Arbetstagaren har arbetsförmåga för arbetet men saknar tillräckliga kvalifikationer för detta. Arbetsgivaren bedömer att med medel för förebyggande insatser kan arbetstagaren få den nödvändiga kompetenshöjande insats som krävs för att arbetstagaren ska få de kvalifikationer som arbetet kräver. Rehabiliteringen pausas under den tid som krävs för arbetstagaren att genomföra insatsen. Därefter utvärderar arbetsgivaren resultatet av insatsen och gör en bedömning om arbetstagaren har tillägnat sig de kvalifikationer som krävs för arbetet samt om arbetsförmåga föreligger för aktuellt arbete. Om så är fallet erbjuds arbetstagaren arbetet och ett nytt anställningsavtal träffas. I samband med detta avslutas den arbetslivsinriktade rehabiliteringen.

-

Om arbetsgivaren bedömer att arbetstagaren, trots insatsen, inte har tillräckliga kvalifikationer för arbetet, eller att denne saknar arbetsförmåga för det tilltänkta arbetet, har arbetstagaren kvar sin ordinarie anställning och rehabiliteringen återupptas.

Mom. 3 Momentet anger att det för arbetsgivare som är medlem i Sobona inte finns ett reserverat belopp, utan respektive arbetsgivare kan ansöka om projektmedel för förebyggande insatser. Omställningsfonden tar sedan ställning till ansökan om medel som kan beviljas eller avslås. Faktorer som påverkar Omställningsfonden ställningstaganden är exempelvis huruvida den föreslagna insatsen är förenlig med intentionerna i avtalet, rimligheten i insatsens omfattning i förhållande till arbetsgivarens storlek och storleken på medel som för tillfället är tillgängliga i fonden. Den totala summan för projektmedlen fastställs av styrelsen för kollektivavtalsstiftelsen Omställningsfonden enligt fondens stadgar.

Hanteringsordningen mellan kommuner och regioner respektive företag som är anslutna till Sobona skiljer sig åt är för att göra det möjligt för mindre

arbetsgivare att avropa medel för förebyggande insatser. Merparten av företagen anslutna till Sobona är jämförelsevis små arbetsgivare och en proportionerlig utdelning av medel skulle därför innebära obetydliga medel för mindre företag.

Anmärkning

Anmärkningen till momentet innebär att arbetsgivare anslutna till Sobona som ägs av en kommun eller region kan välja att göra ett gemensamt avrop tillsammans med sin ägare. Hela avropet hanteras då enligt Mom. 2. Detta innebär konkret att företaget tilldelas medel proportionerligt som alternativ till att ansöka om projektmedel. Detta möjliggör en ”koncernhantering” inom en kommun eller region.

§ 8 Ansökan om medel för förebyggande insatser

Mom. 1 Momentet beskriver hur ansökan om medel ska göras i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation. Avsikten är att hanteringen ska ske inom ramen för arbetsgivarens ordinarie samverkanssystem alternativt enligt arbetsgivarens ordinarie hantering av förhandling enligt Medbestämmandelagen (MBL).

I samverkan tas hänsyn till verksamhetens förutsättningar, kompetensbehov de kommande åren samt situationen avseende tidsbegränsat anställda och långtidssjukskrivna arbetstagare.

För exempel på möjliga insatser och vägledning se bilaga 6 Centrala parter syn på förebyggande insatser.

Arbetsgivaren ska upprätta en handlingsplan för de förebyggande insatserna. Handlingsplanens innehåll är inte reglerat i avtalet. För fördjupad information om hur en handlingsplan kan utformas kontakta Omställningsfonden eller gå in på www.omstallningsfonden.se.

Mom. 3 Momentet anger att arbetsgivaren årligen ska redovisa för de lokala arbetstagarorganisationerna hur medlen använts. Hur detta ska gå till avgörs lokalt.

Mom. 4 Momentet anger att arbetsgivaren, för att kunna ta del av medel, ska lämna underlag till Omställningsfonden enligt fondens anvisningar.

§ 9 Individuell kompetensutvecklingsplan

Bestämmelsen anger att arbetstagare har rätt till en individuell kompetensutvecklingsplan om de uppfyller de kriterier som beskrivs i avtalstexten.

Mom. 1 Momentet anger att en tillsvidareanställd arbetstagare som riskerar att hamna i en övertalighetssituation på grund av bristande kompetens har rätt till en individuell kompetensutvecklingsplan. En sådan situation kan till exempel uppstå om arbetstagaren har en befattning som det finns ett beslut om att på sikt avveckla.

Även arbetstagare med tidsbegränsad anställning har rätt till en individuell kompetensutvecklingsplan om de uppfyller bestämmelsens kriterier. Momentet anger att arbetstagare med tidsbegränsad anställning efter 9 månaders sammanlagd tidsbegränsad anställning, dock senast efter 12 månader räknat från det första anställningstillfället, har rätt till en individuell kompetensutvecklingsplan. Innebörden kan illustreras med följande exempel.

Exempel 1:

En arbetstagare anställs på en allmän visstidsanställning som sträcker sig från och med den 1 januari till och med den 30 juni ett år. Året därpå anställs arbetstagaren inom samma verksamhet på ett vikariat som sträcker sig från och med den 1 februari till och med den 31 december. Arbetstagaren har rätt till en individuell kompetensutvecklingsplan redan i samband med att vikariatet tillträds eftersom det har gått mer än 12 månader från det första anställningstillfället.

Exempel 2:

En arbetstagare anställs på en allmän visstidsanställning som sträcker sig från och med den 1 januari till och med den 31 december. Arbetstagaren har efter den 30 september rätt till en individuell kompetensutvecklingsplan då arbetstagaren uppnått 9 månaders sammanlagd tidsbegränsad anställning.

Anmärkning

Anmärkningen till momentet beskriver att syftet med rätten till en individuell kompetensutvecklingsplan för tidsbegränsat anställda arbetstagare är att dels säkerställa arbetsgivarens kompetensbehov dels tidsbegränsat anställda arbetstagares behov av kompetensutveckling.

Anmärkningen anger även ytterligare förutsättningar för kravet på en individuell kompetensutvecklingsplan. Dessa är att den tidsbegränsat anställda arbetstagaren dels ska ha arbetat kontinuerligt i verksamheten dels har en vilja att fortsätta i anställning hos arbetsgivaren. En arbetstagare som enbart arbetat enstaka dagar inom verksamheten faller inte in under rätten till en individuell kompetensutvecklingsplan och anses alltså inte ha arbetat kontinuerligt.

Då kompetensutvecklingsplanen bland annat syftar till att tydliggöra arbetstagarens kompetensutvecklingsbehov för fortsatt anställning hos arbetsgivaren är det en naturlig förutsättning att arbetstagaren ska ha en vilja att stanna kvar hos arbetsgivaren.

Anmärkningen anger också att det inte finns något hinder för arbetsgivare att upprätta den individuella kompetensutvecklingsplanen vid en tidigare tidpunkt än som ovan angivits.

Exempel 3:

En arbetstagare anställs på en allmän visstidsanställning som sträcker sig från och med den 1 januari till och med den 10 januari. Året därpå anställs arbetstagaren på ett vikariat som sträcker sig från och med den 1 februari till och med den 31 december. Arbetstagaren har rätt till en individuell kompetensutvecklingsplan först efter den 31 oktober utifrån att arbetstagaren, vid tillträde till den senaste anställningen inte kan anses tidigare ha arbetat kontinuerligt i verksamheten.

En arbetstagare som inom två år efter det att hans eller hennes tillsvidareanställning upphört på grund av arbetsbrist tillträder en tidsbegränsad anställning hos arbetsgivaren har rätt till en individuell kompetensutvecklingsplan.

Mom. 2 Momentet anger att arbetsgivaren ska informera om arbetstagares rätt till en individuell kompetensutvecklingsplan. Arbetsgivaren avgör det lämpligaste sättet att informera på. Informationen ska nå samtliga arbetstagare i målgrupperna enligt mom. 1.

Det är viktigt att informationen når de arbetstagare som kan komma att uppfylla kriterierna, inklusive arbetstagare med tidsbegränsade anställningar, vare sig dessa har en fastställd sysselsättningsgrad eller om överenskommelse om arbete sker löpande utifrån tillfälliga behov i verksamheten (intermittent). Faktorer såsom variationer i medarbetares språkliga eller digitala kompetens behöver beaktas vid val av informationsväg.

Information om rätten till en individuell kompetensutvecklingsplan kan exempelvis finnas som del av ett introduktionsmaterial, som information i anställningsavtalet, som en riktad information eller som en del av innehållet i medarbetarsamtal eller dylikt.

Mom. 3 Momentet anger att när arbetstagaren har anmält intresse hos arbetsgivaren, ska arbetsgivaren tillsammans med arbetstagaren ta fram en individuell kompetensutvecklingsplan.

Hur arbetstagaren anmäler sitt intresse för en individuell kompetensutvecklingsplan är inte angivet i avtalet. En arbetstagare, som uppfyller kriterierna enligt mom. 1, kan påtala sin önskan om en kompetensutvecklingsplan för arbetsgivaren. En lokal rutin kan skapas för att förtydliga hanteringen.

Centrala parter konstaterar att den individuella kompetensutvecklingsplanen anpassas till respektive arbetstagare. I övrigt har parterna inte tagit ställning i frågan om kompetensutvecklingsplanens innehåll.

Mom. 4 Momentet anger att arbetsgivare kan ansöka om medel för förebyggande insatser från Omställningsfonden för aktuella arbetstagare i samband med eller efter att den individuella kompetensutvecklingsplanen upprättas. Momentet syftar enbart till att belysa möjligheten att ansöka om medel för förebyggande insatser från Omställningsfonden.

§ 10 Stöd till lokala parter

Mom. 1 Momentet anger att arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna kan söka stöd från Omställningsfonden i arbetet med förebyggande insatser. Omställningsfonden kan exempelvis ge stöd och vägledning kopplat till samtliga steg i ansökningsprocessen. Omställningsfonden kan också anlitas som leverantör och kan genomföra uppdrag såsom urvalsintervjuer, inköp av utbildningar, projektledaruppdrag samt utbildning i "svåra samtal".

Mom. 2 Momentet anger att arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna tillsammans kan inhämta råd och stöd från centrala parter avseende förebyggande insatser. Här kan det till exempel handla om frågor som rör själva avtalet och dess tillämpning. Det kan också handla om hur lokala parter samverkar kring förebyggande insatser.

Kapitel 3 - Aktiva omställningsinsatser

§ 11 Tillämpningsområde

Bestämmelsen anger vilka förutsättningar som behöver vara uppfyllda för att arbetstagare ska ha rätt till aktiva omställningsinsatser samt även de tillfällen då arbetstagaren inte har rätt till aktiva omställningsinsatser.

Mom. 1 För att en arbetstagare ska omfattas av aktiva omställningsinsatser enligt punkten b) krävs att en turordningslista har upprättats, att arbetstagaren ingår i turordningskretsen och att arbetstagaren och arbetsgivaren är överens om att arbetstagaren avgår på frivillig väg istället för den arbetstagare som enligt turordningslistan skulle ha avgått. Turordning kommer i regel in sent i arbetsbristprocessen, och först då det råder konkurrens om kvarstående arbeten. Omplaceringsmöjligheter till vakanta tjänster ska vara uttömda innan turordning kommer ifråga.

Punkten c) förutsätter att arbetsgivaren har fullgjort sin rehabiliterings-skyldighet, att omplaceringsmöjligheter hos arbetsgivaren är uttömda samt att

arbetsgivaren och arbetstagaren är överens om att aktiva omställningsinsatser ska ingå i överenskommelsen. Arbetsgivaren ska varsla och underrätta om uppsägning enligt LAS. Vid begärd överläggning träffas en överenskommelse om att anställningen avslutas och omställningsinsatsen är en del av överenskommelsen.

För en arbetstagare som accepterat en tidsbegränsad anställning i samband med en omplacering till följd av övertalighet anses kvalifikationsvillkoret enligt mom. 1 uppfyllt. Detta innebär att arbetstagaren även fortsatt har möjlighet att delta i aktiva omställningsinsatser.

Avtalet gäller även för en tjänstledig arbetstagare som uppfyller kvalifikationskraven enligt momentet.

Mom. 2 Momentet anger tillfällen då arbetstagaren inte har rätt till aktiva omställningsinsatser trots att arbetstagaren i övrigt kvalificerar sig för sådana insatser enligt mom. 1.

En sådan situation är då arbetstagaren motsatt sig en övergång av anställningen (6 b § LAS) som han eller hon skäligen borde ha godtagit och som inom ett år från verksamhetsövergången blir uppsagd på grund av arbetsbrist. Arbetsbristen kunde ha undvikits i det fall arbetstagaren hade tackat ja till verksamhetsövergången.

Kapitel 4 - Ekonomiska omställningsförmåner

Kapitel fyra är indelat i fem bestämmelser, §§ 14 - 18.

§ 14 Tillämpningsområde

Bestämmelsen anger under vilka förutsättningar en arbetstagare har rätt till ekonomiska omställningsförmåner.

Mom. 1 För att en arbetstagare ska omfattas av ekonomiska omställningsförmåner enligt punkten b) krävs att en turordningslista har upprättats, att arbetstagaren ingår i turordningskretsen och att arbetstagaren och arbetsgivaren är överens om att arbetstagaren avgår på frivillig väg istället för den arbetstagare som enligt turordningslistan skulle ha avgått. Turordning kommer i regel in sent i arbetsbristprocessen, och först då det råder konkurrens om kvarstående arbeten. Omplaceringsmöjligheter till vakanta tjänster ska vara uttömda innan turordning kommer ifråga.

För en arbetstagare som accepterat en tidsbegränsad anställning i samband med en omplacering till följd av övertalighet anses kvalifikationsvillkoret enligt mom. 1 uppfyllt. Detta innebär att arbetstagaren även fortsatt har möjlighet att ta del av ekonomiska omställningsförmåner då detta är tillämpligt.

Avtalet gäller även för en tjänstledig arbetstagare som uppfyller kvalifikationskraven enligt momentet.

Mom. 2 Momentet anger tillfällen då ekonomiska omställningsförmåner inte gäller trots att arbetstagaren i övrigt kvalificerar sig enligt mom. 1.

En sådan situation är då arbetstagaren motsatt sig en övergång av anställningen (6 b § LAS) som han eller hon skäligen borde ha godtagit och som inom ett år från verksamhetsövergången blir uppsagd på grund av arbetsbrist. Arbetsbristen kunde ha undvikits i det fall arbetstagaren hade tackat ja till verksamhetsövergången.

§ 15 Ekonomiska omställningsförmåner under och efter anställning

Mom. 2 I anmärkningen till momentet anges att LAS bestämmelser är vägledande vid en bedömning om arbetstagaren skäligen borde ha godtagit ett erbjudande om annat arbete, förutsatt att ett sådant erbjudande avser liknande arbete hos arbetsgivaren. Parternas utgångspunkt är att liknande arbete avser liknande kompetensområde, utan att innebära likvärdigt arbete, befattningsskydd eller yrkesförsäkring för arbetstagaren. Parterna vill i detta sammanhang betona vikten av att arbetsgivaren i möjligaste mån, och utifrån verksamhetens förutsättningar vid erbjudande om liknande arbete, begränsar eventuell minskning av sysselsättningsgraden. Se även punkt 3 i Centrala och Lokala protokollsanteckningar (bilaga 2 i avtalet).

§ 16 Lön under ledighet från arbetet

Bestämmelsen beskriver under vilka förutsättningar en arbetstagare kan få lön under ledighet från arbetet för att delta i aktiva omställningsinsatser.

Mom.1 Momentet beskriver att en arbetstagare behåller sin fasta kontanta lön enligt AB eller Sobonas branschavtal när han eller hon är ledig från arbetet för att delta i de omställningsinsatser som avses i detta avtal och som framgår av hans eller hennes handlingsplan för aktiva omställningsinsatser som tagits fram med stöd av Omställningsfonden. Med fast kontant lön menas månadslön samt eventuella fasta lönetillägg. De särskilda ersättningarna enligt AB eller Sobonas branschavtal ingår inte.

Mom. 2 Momentet anger att inkomster från annan arbetsgivare inte avräknas från anställningsförmånerna i den uppsagda anställningen i det fall arbetsgivaren konstaterat att det inte föreligger ett behov av att arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning och därmed medger ledighet till arbetstagaren under

uppsägningstiden. Detta är en avvikelse ifrån 13 § Lagen om anställningsskydd (LAS) som ger arbetsgivaren en möjlighet att avräkna sådana inkomster.

§ 17 Särskild omställningsersättning

Mom. 1 Momentet beskriver under vilka förutsättningar en arbetstagare har rätt till särskild omställningsersättning och att det förutsätts att han eller hon är anmäld hos Arbetsförmedlingen efter det att anställningen har upphört.

Det är viktigt att betona att arbetstagaren ska ha ansökt om arbetslöshetsersättning innan det kan bli aktuellt med särskild omställningsersättning, eftersom arbetstagaren annars riskerar att gå miste om arbetslöshetsersättning som han eller hon skulle vara berättigad till.

§ 18 Kompletterande omställningsersättning

Mom 1. Momentet anger vilka villkor som behöver vara uppfyllda för att en arbetstagare ska ha rätt till kompletterande omställningsersättning enligt denna bestämmelse och att han eller hon ska ha haft en sammanhängande anställningstid hos arbetsgivaren sedan minst fem år då anställningen upphör. Arbetstagaren ska heller inte ha avvisat ett erbjudande från arbetsgivaren som han eller hon skäligen borde ha godtagit.

En arbetstagare som tillträder en ny anställning med lägre sysselsättningsgrad efter det att tidigare anställning upphör antingen efter uppsägning på grund av arbetsbrist, eller efter överenskommelse med arbetsgivaren, då turordning fastställts, kan omfattas av momentet.

Arbetsgivaren ska som ett första steg i övertalighetshanteringen genomföra en omplaceringsutredning med stöd av 7 § andra stycket LAS – det vill säga innan turordning fastställts. Om omplaceringsutredningen visar att en vakans finns till vilken arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer ska han eller hon, som identifierats som övertalig, erbjudas den vakanta befattningen. Erbjudandet kan innebära en ny anställning med lägre sysselsättningsgrad. Accepterar arbetstagaren sådant erbjudande om en ny anställning med lägre sysselsättningsgrad, för att undvika uppsägning på grund av arbetsbrist, kan han eller hon i avtalets mening jämföras med uppsagd arbetstagare enligt § 15 mom. 3. Detta gäller under följande förutsättningar:

- Övertalighetsprocess med omplaceringserbjudande enligt 7 § andra st. LAS.

- Lägre sysselsättningsgrad accepteras och ny anställning tillträds.
- Företrädesrätt enligt 25 § LAS samt AB föreligger inte.
- Uppsägningstid löper inte.
- Arbetstagaren har rätt till och får arbetslöshetsersättning.

Kapitel 5 – Finansiering

Finansieringen av förmånerna enligt KOM-KR är densamma för både medlemmar i Sobona och SKR. Finansieringen är tudelad och sker i enlighet med §§ 18-19. Finansiering av förebyggande insatser, aktiva omställningsinsatser samt ekonomiska förmåner sker genom en premie medan berörd arbetsgivare ansvarar för finansiering av lön under ledighet från arbetet samt avgångsersättning.

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

Premien som finansierar insatser enligt avtalet är obligatorisk och solidarisk.

§ 22 Betalning av premie

Bestämmelsen anger att Omställningsfonden debiterar samtliga arbetsgivare efter att ha lämnat anvisning till arbetsgivaren hur detta ska ske.

Kapitel 6 - Tolkning och tillämpning

Kapitlet anger att det för utlåtande avseende tolkning och tillämpning av avtalet finns en Rådgivningsnämnd.

§ 23 Rådgivningsnämnd

Mom. 1 Momentet anger att det finns en rådgivningsnämnd med uppgift att lämna utlåtande avseende tolkning och tillämpning av dessa bestämmelser på begäran av part. Med part menas de arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer som tecknat detta avtal.