

# FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

**Ärende:** Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd

**Parter:** Fremia  
PTK

**Närvarande:**

**För Fremia:** Leif Linde, Petter Skogar, Jesper Neuhaus, Jonas Jansfors, Nadia Larsson

**För PTK:** Martin Linder, Martin Wästfelt, Maria Rautpalo, Nicola Lewis, Sara Kullgren

Ovanstående parter benämns nedan gemensamt för "Parterna"

## *Anmärkning*

*Med Parterna i detta Huvudavtal menas huvudorganisationerna Fremia och PTK. Det upplyses dock att Fremia utgör i detta avtal både förbundspart och huvudorganisation, vilket innebär att om enskilt PTK-förbund säger upp detta avtal gentemot Fremia så sker uppsägningen enbart på förbunds nivå. Huvudavtalet mellan huvudorganisationerna Fremia-PTK kvarstår således till dess att någon av dessa huvudorganisationer säger upp avtalet.*

- 
- § 1 Parterna konstaterar att Svensk Näringsliv och PTK tecknat ett nytt Huvudavtal. Parterna är överens om att Fremia och PTK träffar i huvudsak motsvarande avtal i syfte att verka för en rörlig och trygg arbetsmarknad.
- § 2 Parterna antar Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd enligt bilaga 1.
- § 3 Parterna är överens om att för Huvudavtalets fullgörande bilda en kollektivavtalad stiftelse Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia – PTK vars stadgar ska vara i enlighet med bilaga 2.
- § 3a Parterna ger styrelsen i uppdrag att säkerställa att stiftelsens verksamhet ska bedrivas självständigt som en av Kammarkollegiet godkänd omställningsorganisation.
- Utgångspunkten för verksamheten är att kärnverksamheten ska bedrivas i egen regi om inte styrelsen kommer överens om annat.

§ 3b En extra avgift om 0,1% tas ut till under stiftelsens första 5 verksamhetsår eller den tidpunkt som styrelsen beslutar.

§ 4 Om PTK upptar förhandlingar om en kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring med annan huvudorganisation är Parterna eniga om att inleda förhandlingar om att införa motsvarande reglering för tjänstemän anställda hos företag i Fremia.

*Anmärkning*

*Som företag i detta avtal innefattas juridisk enhet såsom kooperativ, stiftelse samt ideell/ekonomisk förening m.fl.*

§ 5 Parterna konstaterar att kollektivavtal om omställning tecknade av PTK Arbetsgivarföreningen KFO respektive Arbetsgivarförbundet IDEA upphört att gälla per den 30 september 2022.

§ 6 Huvudavtalet påverkar inte befintliga förbundsvisa avtal om utbildning och kompetens eller möjligheten att på förbunds nivå träffa överenskommelser så länge de inte strider mot kollektivavtalets villkor.

§ 7 Parterna rekommenderar Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia – PTK styrelse att bevilja företag, som inte är medlemmar i Fremia, anslutning till Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia – PTK för i företaget anställda och till Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia – PTK anslutningsbara tjänstemän under följande förutsättningar.

*Företaget ska med PTK-förbund ha träffat hängavtal eller motsvarande till – utöver Huvudavtalet – alla de övriga avtal mellan Fremia och PTK-förbund vilka reglerar anställningsförhållandena för tjänstemän såsom löner, allmänna anställningsvillkor, arbetstid, KTP/ITP, TGL, TFA etc.*

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

*Styrelsen i Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia – PTK kan besluta att anslutning ska kunna ske även av företag som träffat hängavtal med förbund som inte är medlem i PTK, om ovannämnda villkor är uppfyllda och företaget samtidigt även träffar hängavtal med PTK-förbund.*

*Anslutning till Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia – PTK kan ske såväl av företag, föreningar, institutioner etc. vilka kan bli medlemmar i Fremia som av sådana vilka inte kan bli medlemmar i Fremia*

*Kan företaget bli medlem i Fremia ska Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia – PTK underrätta Fremia och berört PTK-förbund.*

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

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

*Om en uppsägning sker inom tre månader efter anslutning till Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia – PTK ska det anslutna företaget (eller motsvarande) erlægga full avgift för tre månader före anslutningen. Tjänstemännen omfattas av förmåner i Huvudavtalet Kap. 2 om omställning utan ytterligare prövning av anslutningen. Tjänsteman vid företag som försatts i konkurs ska omfattas av dessa förmåner även om företaget inte kan erlægga retroaktiv avgift.*

- § 8 VD, vissa andra tjänstemän i företagsledande ställning, företagare och vissa anhöriga till företagare i kollektivavtalsbundet företag omfattas inte av Huvudavtalets Kap. 2 om omställning. Parterna är överens om att dessa individer ska få rätt till vägledning och yttrande från Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia – PTK i samband med individens ansökan om omställningsstudiestöd till CSN, om yttrandet har betydelse för prövning av ett sådant ärende. Parterna rekommenderar Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia – PTK :s styrelse att besluta om de närmare villkoren för sådan vägledning och yttrande.
- § 9 Anställda tjänstemän inom kollektivavtalsområdet Folksamgruppen omfattas inte av Huvudavtalet.  
Parterna utesluter inte att Folksamgruppen i framtiden kan komma att omfattas av Huvudavtalet och är öppna för fortsatt dialog.
- § 10 För anvisade tjänstemän inom Samhalls kollektivavtalsområde ska avgiften till stiftelsen reduceras med 0,4% av kollektivets årliga lönesumma.
- § 11 Parterna är överens om att förutsättningslöst utreda åldersgränsen på 65 år i kollektivavtalade försäkringar.
- § 12 Parterna är överens om att arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling i anställningen som följer av lag och avtal, innefattande Arbetsdomstolens praxis, inte inskränks av Huvudavtalet i bilaga 1.

- § 13 För organisation som är direktansluten till Fremia service AB och inte är medlem i Fremia Ideell förening gäller Huvudavtalet i tillämpliga delar om berörd direktansluten organisation omfattas av ett av Fremia Ideell förenings kollektivavtal. Organisationen ska således erlägga samma avgift som medlem i Fremia Ideell förening.
- § 14 Parterna konstaterar att avtalets 2:a kapitel innehåller reglering som föreskriver att rätt till stöd endast kan åtnjutas av den som varit ansluten till Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia – PTK.
- Parterna är överens om att det i dessa fall även ska godtas att individen varit ansluten till annan godkänd omställningsorganisation
- Anmärkning*  
*Som ansluten anses även arbetstagare som varit anställd av medlem i Fremia under perioden 2022-10-01 till och med 2022-12-31.*
- § 15 Parterna konstaterar att avtalets syfte är att underlätta för individers rörlighet på arbetsmarknaden. Detta förutsätter att tolkning och tillämpningen av avtalet i möjligaste mån inte skiljer sig åt inom olika huvudorganisationers kollektivavtalsområden.
- Parterna ser det således som naturligt att Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia – PTK bör eftersträva att dess verksamhet utformas och utvecklas i enlighet med motsvarande verksamhet på arbetsmarknaden i övrigt.
- Anmärkning*  
*Parterna rekommenderar stiftelsens särskilda omställningsnämnd att vid fråga om prioritering av omställningsstöd beakta gällande praxis som tillämpas av TRR samt de av Parterna framtagna praxisanvisningarna, se bilaga 3.*
- § 16 Förhandling som berör bilaga 1, Kap 1 ska föras som förhandling mellan Parterna. Fråga som berör tolkning av Kap 3 i detta avtal ska ställas till Parterna som vid enighet kan avge ett yttrande
- Parterna inrättar en Omställningsnämnd
- § 17 För att denna överenskommelse ska bli giltig krävs att den godkänns av PTKs och Fremias respektive beslutande organ.
- § 18 Denna överenskommelse ska förutsatt att vad som stadgas i § 17 skett gälla från och med 2022-11-01.
- Avtalet är tillämpligt, och förmåner kan tidigaste utges, från och med 2023-01-01.

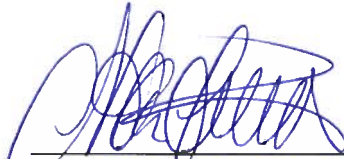
Avgift enligt bilaga 1 Kap 2 § 1 med tillägg enligt § 3b och § 10 i detta protokoll tas dock ut från och med 2022-11-01.

För det fall att parterna gemensamt bedömer att Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia-PTK inte kan fullgöra sitt uppdrag från och med den 2023-01-01 ska dock avtalet tillämpas först från den 2023-02-01. I så fall ska Huvudavtalets övergångsregler förlängas med en månad. Parterna kan, om tvingande skäl föreligger, enas om att i enlighet med principen ovan ytterligare skjuta fram ikraftträdandet.

Vid protokollet



Nadia Larsson

  
\_\_\_\_\_  
Nicola Lewis

Justeras:

Stockholm, den 31 oktober 2022



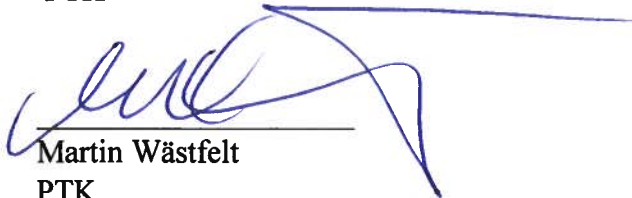
Leif Linde  
Fremia



Martin Linder  
PTK



Jesper Neuhaus  
Fremia



Martin Wästfelt  
PTK

# Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd

## KAPITEL 1

### ANTAGANDE AV HUVUDAVTALET

- § 1 Parterna är överens om nya regler om trygghet, omställning och anställningsskydd. De nya reglerna ska gälla mellan Parterna som kollektivavtal.
- § 2 PTK rekommenderar sina medlemsförbund att anta Huvudavtalet som kollektivavtal att gälla mellan förbundspart och Fremia. Huvudavtalet gäller för de förbundsparter som antagit detsamma, även om inte alla förbund som är medlemmar hos PTK skulle anta det.
- Arbetsstagarorganisation på förbunds nivå som inte är medlem i PTK kan, efter godkännande av Parterna, anta Huvudavtalet på förbunds nivå i förhållande till Fremia.
- Förbundspart som vill anta Huvudavtalet på förbunds nivå kan göra detta med verkan från den 1 januari 2023. Antagande på förbunds nivå efter denna tidpunkt kan endast göras med verkan från den 1 januari vart kalenderår, om inte Parterna överenskommer om annat.
- § 3 Det är bara möjligt att anta Huvudavtalet i sin helhet.
- § 4 Parterna förbinder sig härmed att utöva och följa den verksamhet som följer av Huvudavtalet.

### AVVIKANDE REGLER PÅ 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 i avtalet ska tillämpas från och med den 1 januari 2023 med följande övergångsregler.

Bestämmelserna om omställningsstöd och AGE i Kap. 2 ska tillämpas från och med den 1 januari 2023 om individen blivit uppsagd på grund av arbetsbrist, sjukdom eller tidsbegränsad anställning som löpt ut under perioden 1 oktober 2022 till 31 december 2022, och individen vid tidpunkten var anställd på ett företag som omfattades av kollektivavtal om omställning tecknade av Fremia -PTK per den 30 september.

En individ som sagts upp på grund av arbetsbrist, sjukdom eller tidsbegränsad anställning som löpt ut före den 1 oktober 2022 och som ännu inte per den 1 januari 2023 upprättat någon kontakt med TRR respektive TRS vare sig vad gäller pågående stöd eller tidigare stöd med giltig efterskydds rätt kan efter beslut i omställningsnämnden efter den 1 januari 2023 omfattas av Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia- PTK med de rättigheter som följer av avtalet mellan PTK och Fremia.

Bestämmelserna om kompetensstöd i Kap. 2 ska tillämpas om ansökan om kompetensstöd inkommit till Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia- PTK per den 1 januari 2023 eller senare.

Bestämmelserna i Kap. 3 ska tillämpas om en arbetsgivare den 1 januari 2023 eller senare har sagt upp eller avskedat en arbetstagare om inte arbetsgivaren före den 1 januari 2023 har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel. Kap. 2 § 11 ska tillämpas från och med den 1 januari 2023 om en individ blivit uppsagd efter den 1 oktober 2022 och omfattas av de nya reglerna i LAS om anställningens upphörande under pågående tvist.

## FREDSPLIKT

§7 Så länge som Huvudavtalet gäller mellan Parterna är de bundna av fredsplikt i frågor som regleras av Huvudavtalet. Därutöver är PTK förhindrat att understödja stridsåtgärder från sina medlemsförbunds sida i de frågor som regleras i Huvudavtalet om Fremia och medlemsförbund i den pågående konflikten är bundna av Huvudavtalet. Det är dock tillåtet att stödja medlemsförbund som inte är bundet av Huvudavtalet.

*Anmärkning*

*Att utge konfliktersättning står inte i strid med denna bestämmelse.*

- § 8 För ett medlemsförbund som är bundet av Huvudavtalet gäller i förhållande till Fremia fredsplikt i de frågor som regleras i Huvudavtalet

## TVISTELÖSNING

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

## UPPSÄGNING

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

Vad som stadgas i första stycket gäller även för medlemsförbund eller förbundspart som inte är medlem i PTK som antagit Huvudavtalet

- § 11 Huvudavtalet kan sägas upp mellan Parterna respektive av medlemsförbund eller förbundspart som inte är medlem i PTK i förhållande till Fremia. Om Huvudavtalet upphör att gälla mellan Parterna upphör det vid samma tidpunkt, utan uppsägning på förbunds nivå, att gälla mellan Fremia och medlemsförbund som antagit detsamma.

### *Anmärkning*

*Huvudavtalet kan av PTK sägas upp i förhållande till Fremia och av Fremia i förhållande till PTK. En sådan uppsägning påverkar antaganden som skett på förbunds nivå av PTK:s medlemsförbund där Huvudavtalet sagts upp och sedermera upphört att gälla.*

*Skulle Huvudavtalet 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 PTK:s medlemsförbund.*

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



## **ANPASSNING AV HUVUDAVTALSETS BESTÄMMELSER**

- § 13 Parterna är överens om att i god sämja och lojalt anpassa avtalets bestämmelser i kapitel 2 och 3 då så erfordras, bl.a. på grund av förändringar i lag eller annan författning. Parterna är också överens om att sådana förändringar ska kunna ske utan att avtalet behöver sägas upp.
- Sådana förändringar får avseende regleringen i Kap. 2 genomslag i de kollektivavtal som antagits av Fremia och PTK:s medlemsförbund som antagit detta Huvudavtal utan att nytt antagande måste göras. Om den aktuella bestämmelsen är dispositiv på förbunds nivå eller avser regleringen i Kap. 3 krävs dock antagande på förbunds nivå.

## KAPITEL 2

### OMSTÄLLNING

#### Avgifter

- § 1 Huvudavtalet kapitel 2 om omställning är ett avgiftsbestämt system. Förmånerna måste således anpassas till den totala avgiftsnivån.
- Avgiften till Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK är 0,55 procent av lönesumman för tjänstemän.
- Hängavtalsföretag eller motsvarande som inte är medlemmar i Fremia ska betala ett påslag på 0,4 procentenheter.

#### Villkor för omställningsstöd och kompetensstöd

- § 2 Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK tillhandahåller eller finansierar åtgärder vilka underlättar att få nytt arbete (omställningsstöd) samt åtgärder som stärker den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden (kompetensstöd). Styrelsen i Kollektivavtalsstiftelsen omställning Fremia -PTK bestämmer omställningsstödet och kompetensstödet närmare innehåll, utformning, omfattning och vid behov prioritering.
- Omställningsstödet består exempelvis av rådgivning, vägledning, förstärkt stöd för sjuka, köpt utbildning, köpt validering, studieersättning samt ett kortvarigt studiestöd och ett kompletterande studiestöd.
- Kompetensstödet består exempelvis av rådgivning, vägledning, köpt utbildning, köpt validering, ett kortvarigt studiestöd och ett kompletterande studiestöd.
- Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK kan även ge företag och lokal arbetstagarorganisation vägledning och rådgivning i samband med organisationsförändringar.
- § 3 Omställningsstöd kan beviljas
- anställda vars tillsvidareanställning upphör på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare om det klart framgår att den anställda slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist.
  - Anställda vars tidsbegränsade anställning har löpt ut eller upphör på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare om det klart framgår att den anställda slutar på initiativ av

arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist.

- Anställda vars anställning upphör på grund av sjukdom genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare.

*Anmärkning*

*Såvitt avser tidsbegränsad anställning presumeras att den ska anses ha löpt ut på grund av arbetsbrist. Arbetsgivaren kan dock, för det fall att denne anser att sådan anställning avslutats av andra personliga skäl än sjukdom, som utgör saklig grund enligt rättspraxis, begära att få frågan om rätt till omställningsstöd prövad i Omställningsnämnden.*

*Provanställning likställs i detta avseende med tidsbegränsad anställning.*

Kompetensstöd kan beviljas

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

§ 4

Omställningsstöd och kompetensstöd kan beviljas anställd som arbetat i genomsnitt 16 timmar i veckan i minst 12 månader under en ramtid på 24 månader. Arbeta ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden. Föräldraledighet, totalförsvarsplikt, sjukskrivning och tid med omställningsstudiestöd är överhoppningsbar tid mellan anställningar. Vad gäller kvalifikation för stöd utöver rådgivning, vägledning och förstärkt stöd för sjuka ska arbete som kvalificerar sig för stöd ha utförts i ett eller flera företag som under anställningstiden varit anslutet till godkänd omställningsorganisation.

Ett kortvarigt studiestöd och ett kompletterande studiestöd enligt §§ 6-8 kan beviljas anställda, som utöver kvalifikationskravet i första stycket, dessutom har arbetat i genomsnitt 16 timmar i veckan i minst 96 månader (åtta år), inom en ramtid om 14 år, beräknat tidigast från och med det år den anställde fyllde 19 år. Arbeta ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden. Tid med föräldrapenningförmåner, graviditetspenning, närståendepenning, rehabiliteringspenning, sjukpenning och smittbärrpenning enligt socialförsäkringsbalken samt dagersättning och dagpenning till totalförsvarspliktiga får jämföras med förvärvsarbete under sammanlagt maximalt 24 månader.

Företagsspecifik utbildning och kompetensutveckling i det företag som den anställde är anställd i ska inte finansieras av Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK

§ 5 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 organisation 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 organisation den anställde tillhör väckt talan i domstol i saken.

§ 6 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.

§ 7 Kompletterande studiestöd kan beviljas enligt följande.

- Minst en veckas heltidsstudier, som vid deltidsstudier 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 deltidsstudier 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 anställde samtidigt nyttjar omställningsstudiestödet, när kompletterande studiestöd beviljas.*

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

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

*Anmärkning*

*Ersättningen* i kronor blir 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 anställde 65 procent av den minskade arbetsinkomsten upp till taket på 12 inkomstbasbelopp.

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

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

§ 8 Det är Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK 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 Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK köper i det reguljära utbildningssystemet eller vid utbildningar som Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK köper av privat utbildningsleverantör.

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

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

§ 9 Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK har möjlighet att besluta om studieersättning vid längre studier, minst motsvarande en termin och upp till fyra terminer. Studieersättning 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.

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

Studieersättning ska följa CSN:s modell för ordinarie studiemedel med perioder som motsvarar termin och belopp per studievecka. Studieersättning 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 s.k. tillägglån. Studieersättning 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 studieersättning bestämmas som om den anställda varit berättigad till studiemedel från CSN.

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

## § 10

Det ankommer på såväl företag som anställda att sända in ansökan till Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK för omställningsstöd i samband med att anställning upphör. Anställd vars tidsbegränsade anställning löper ut kan sända in enskild ansökan om omställningsstöd. Ansökan måste ha kommit in till Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK inom två år från avgångstidpunkten för att stöd ska kunna beviljas.

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 tillämplig förhandlingsordning tillämpas.

*Anmärkning*

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

Företag och lokal arbetstagarorganisation kan tillsammans ansöka om kompetensstöd för anställd. Om företag och lokal arbetstagarorganisation tillsammans ansöker ska Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK presumera att utbildningen kommer att stärka individens framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivares kompetensförsörjning.

## **Villkor för kompletterande arbetslöshetsersättning**

§ 11 Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK kan bevilja anställd som uppfyller kvalifikationskraven i § 4 första stycket kompletterande arbetslöshetsersättning.

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

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

Den 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 Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK.

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 arbetslöshetsmått

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 66 år, eller den riktålder som sedermera gäller.

## **Villkor för AGE**

§ 12 Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK kan utbetala AGE. Styrelsen i Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK bestämmer AGE:s närmare innehåll och utformning.

§ 13 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 anställde slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist.

- Anställda vars anställning upphör på grund av sjukdom genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare.

*Anmärkning*

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

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

- Den anställde ska ha arbetat i ett företag som är bundet av Huvudavtalet.

- Den anställde ska senast avgångsdagen ha fyllt 40 år och varit anställd fem år sammanhängande tid i företaget. Om den anställde inom fem år före avgångsdagen avslutat anställning enligt § 13 i annat till detta avtal anslutet företag får den anställde tillgodoräkna sig anställningstid även i den föregående anställningen. För tidsbegränsat anställda gäller att den anställde de senaste fem åren varit anställd sammanlagt minst 48 månader, på ett eller flera företag som under anställningstiden varit anslutet till Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK.

- Den anställde ska bli arbetslös vid anställningens upphörande.

- AGE utges i proportion till arbetstidens längd. För kortare arbetstid än fem timmar i veckan utgår inte ersättning. Rätt till AGE är personlig och kan inte överlåtas till annan.

§ 15 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 anställde med rättslig verkan har accepterat uppsägningen och avstått från att angripa den ska lämnas före det att den anställde eller den fackliga organisation 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 AGE. Förklaringen ska lämnas före det att den anställde eller den fackliga organisation den anställde tillhör väckt talan i domstol i saken.

- § 16 AGE kan beviljas längst till och med månaden före den då den anställde fyller 66 år, eller den riktålder som sedermera gäller.
- § 17 Det ankommer på såväl företag som anställda att sända in ansökan om AGE till Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK. Anställd vars tidsbegränsade anställning löper ut kan sända in enskild ansökan om AGE. Ansökan måste ha kommit in till Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK inom två år från anställningens upphörande för att ersättning ska kunna beviljas.

### **Tolkning och tillämpning**

- § 18 En särskild nämnd (Omställningsnämnden) ska svara för tolkningen och tillämpning av bestämmelser och villkor i Huvudavtalet kap 2 om omställning. Nämnden ska även vara rådgivande till Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK.
- Om inte Parterna kommer överens om annat består nämnden av två representanter utsedda av Fremia och två representanter utsedda av PTK. Beslut i nämnden ska vara enhälligt.

# Kapitel 3

## ANSTÄLLNINGSSKYDD

### Inledande bestämmelser

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

### Uppsägning av anställningsavtal från arbetsgivarens sida

#### Sakliga skäl

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

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

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

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

Inom ramen för denna bedömning kvarstår det principiella krav som tidigare 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.

Tvist om sakliga skäl utgör en tvist enligt LAS.

### **Sakliga skäl i vissa avseenden**

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

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

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

§ 5 När fråga är om sakliga skäl i form av misskötsamhet med avseende på arbets- eller ordervägran eller annan vägran att lyda arbetsgivarens instruktioner ska utgångspunkten vara att sakliga skäl föreligger om arbetstagaren fått en varning om att anställningen är i fara och fått skälig

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

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

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

Då misskötsamheten består i brottslig handling på arbetsplatsen eller på annat vis i samband med utförande av arbete eller kopplat till tjänsten ska utgångspunkten vara att detta utgör avskedsgrund eller sakliga skäl för uppsägning. Detta gäller oavsett om den 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 pga omständigheter som beror på sjukdom och som önskar kvarstå i anställning under tvistetid ska underrätta arbetsgivaren om detta senast en vecka efter det att anställningen sagts upp.

Arbetsgivaren beslutar om anställningen ska bestå eller ej och ska informera 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 PTK och Fremia, samt PTK:s medlemsförbund som antagit Huvudavtalet, ska följande gälla.

Grundtanken i kollektivavtalet om omställning för tjänstemän är att företaget 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 Fremia samt PTKs medlemsförbund, om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att företaget 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.*

Fremia och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att i företag 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 företrädas 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.

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 procentsregeln 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.*

# STADGAR FÖR KOLLEKTIVAVTALSSTIFTELSEN OMSTÄLLNING FREMIA-PTK

## § 1            **Stiftelsens namn**

Stiftelsens namn är Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia - PTK

## § 2            **Stiftelsens bildande**

Stiftelsen har bildats genom förordnande i kollektivavtalet Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd (Huvudavtalet) av den 1 november 2022 mellan Fremia och Förhandlings- och samverkansrådet PTK (PTK) (gemensamt Parterna, var för sig Part).

## § 3            **Ändamål**

Stiftelsens ändamål är att med ledning av reglerna i det vid var tid gällande Huvudavtalet *dels* erbjuda aktivt omställningsstöd, kompetensutveckling och ge ekonomisk trygghet för omställda eller personer som genomgår utbildning. Stiftelsen ska stödja och hjälpa de arbetstagare som omfattas av Huvudavtalet i deras omställning till nya arbeten och främja åtgärder som stärker anställda arbetstagares framtida ställning på arbetsmarknaden.

*dels* att ge råd och hjälp till arbetsgivare och fackliga företrädare vid och inför övertalighetssituationer, dels främja företagsutveckling i personalhänseende.

Stiftelsens verksamhet finansieras av arbetsgivarna med avgifter enligt regler i Huvudavtalet.

Stiftelsen kan, enligt styrelsens bestämmande, bedriva viss verksamhet i annan organisationsform, exempelvis aktiebolag.

## § 4            **Styrelsen**

Stiftelsens styrelse består av åtta ledamöter.

Fremia och PTK utser och entledigar vardera fyra ledamöter.

För udda årtal utser och entledigar Fremia styrelsens ordförande och PTK dess vice ordförande. För jämna årtal utser och entledigar PTK styrelsens ordförande och Fremia dess vice ordförande.

Ledamöter utses för en tid av högst fyra år i sänder. Var och en av Parterna avgör mandatperioden för de ledamöter denne utser.

Styrelsen är beslutsför om minst två ledamöter från vardera Part är närvarande.

För giltighet av beslut i styrelsen krävs enighet bland de i beslutet deltagande.

Styrelsen kan fatta beslut *per capsulam*.

## **§ 5 Styrelsens säte**

Styrelsens säte är i Stockholm.

## **§ 6 Styrelsens uppgifter**

Styrelsen svarar för stiftelsens förvaltning i enlighet med bestämmelserna i stiftelselagen och stiftelseförordnandet med dessa stadgar.

Styrelsen tillser att det vid var tid finns en arbetsordning för styrelsen och – i förekommande fall – en instruktion för verkställande direktören (se § 9 nedan) vilken också anger arbetsfördelningen mellan styrelsen och verkställande direktören.

I sin verksamhet skapar styrelsen praxis och bestämmer utformningen och omfattningen av omställningsförmåner inom ramen för reglerna i Huvudavtalet och hos stiftelsen tillgängliga medel.

## **§ 7 Protokoll**

Vid styrelsens sammanträden förs protokoll, som justeras av ordföranden jämte den eller de ytterligare personer som vid varje sammanträde därtill utses. Protokollen förs i nummerföljrd och förvaras på betryggande sätt.

Protokoll från *per capsulam*-sammanträden undertecknas av samtliga deltagande ledamöter.

## **§ 8 Firmateckning**

Stiftelsens firma tecknas förutom av styrelsen av den eller dem som styrelsen därtill utser.

## **§ 9 Stiftelsens kansli**

Stiftelsens löpande verksamhet ombesörjs av stiftelsens kansli, som är beläget i Stockholm.

Styrelsen kan utse en verkställande direktör.

Kansliet administrerar Huvudavtalet samt utger ekonomiska förmåner och tillhandahåller stöd enligt Huvudavtalet och beslut i stiftelsens styrelse. Till kansliet kan medarbetare anställas och/eller tjänster köpas externt.

## **§ 10 Räkenskapsår**

Stiftelsens räkenskapsår är kalenderår.

#### **§ 11 Revision**

Styrelsens och i förekommande fall verkställande direktörens förvaltning samt stiftelsens årsredovisning jämte räkenskaperna granskas av en auktoriserad revisor som utses för en tid av fyra år. Om revisorn inte är ett auktoriserat revisionsbolag ska en suppleant för revisorn utses.

Revisorn utses och entledigas gemensamt av Parterna.

#### **§ 12 Granskning**

Årsredovisningen och revisionsberättelsen ska senast den 1 juli året efter räkenskapsårets utgång överlämnas till var och en av Parterna för granskning.

#### **§ 13 Stiftelsens upphörande**

Om stiftelsen upphör ska eventuellt överskott användas för ändamål enligt § 3.

#### **§ 14 Tillsyn**

Stiftelsen undantas från tillsyn enligt stiftelselagen (1994:1220).

## Praxisanvisningar

Om medel saknas för Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia-PTK uppdrag, utöver att tillhandahålla grundläggande omställnings- och kompetensstöd jämte AGE och kompletterande arbetslöshetsersättning, ska styrelsen prioritera enligt ordning nedan

- aktiva insatser vid uppsägning pga arbetsbrist, sjukdom eller tidsbegränsad anställning som löpt ut
- aktiva insatser under anställning
- kompletterande studiestöd, korttidsstudiestöd respektive studieersättning för individer i omställning
- kompletterande studiestöd och korttidsstudiestöd för individer i anställning
- avsättning till buffert för att uppnå målet om 0,55% av kollektivets årliga lönesumma
- aktiva insatser och/eller ekonomiska ersättningar för individer som är äldre än 65 år