

Avtal om omställning och kompetensstöd

OKTOBER 2022



Arbetslivskraft –
hållbar förändring med TRS

Förord

DEN 1 OKTOBER 2022 fick Trygghetsrådet TRS ett nytt omställningsavtal. Ett avtal som är i takt med tiden, som skapar möjligheter till hållbar förändring för både individer och verksamheter och är anpassat efter de branscher avtalet omfattar.

För 50 år sedan var TRS omställningsavtal det allra första som skapades på svensk arbetsmarknad, i maj 1972, utifrån behov vissa grupper på arbetsmarknaden hade då.

Sedan dess har avtalet utvecklats flera gånger. Arbetsmarknaden har förändrats, behoven i TRS branscher likaså. TRS har ända sedan bildandet stått för en hållbar utveckling, både för människor och verksamheter. TRS har underlättat inte bara för uppsagda och tidsbegränsat anställda, utan också för verksamheter och branscher att anpassa sig till omvärldens förändringar. TRS har genom åren kunnat pröva nya lösningar, och har utmärkt sig som ett mycket innovativt trygghetsråd.

För ungefär 20 år sedan började TRS till exempel ge omställningsstöd även till tidsbegränsat anställda, som är vanligt förekommande i våra branscher, och förebyggande stöd till verksamheter, yrkesgrupper och branscher i behov av kompetensutveckling. Tio år senare utvecklades avtalet att omfatta även den som blir uppsagd på grund av sjukdom.

2022 fyllde TRS 50 år – en verksamhet med lång och gedigen erfarenhet, med stor kunskap om de branscher som omfattas. Med detta omställningsavtal tar TRS utveckling nya steg. Arbetsmarknaden förändras, behoven av kompetensutveckling och karriärväxlingar ökar. Med det här nya avtalet får TRS ännu bättre förutsättningar att skapa goda möjligheter för ett hållbart arbetsliv – för människor, för verksamheter och för branscher.

Stockholm den 1 oktober 2022

Anders Larsson, ordförande

Helena Hedlund, vice ordförande

BILAGA 1

Förhandlingsprotokoll

ÄRENDE

Avtal om omställning och kompetensstöd

PLATS

Arbetsgivaralliansens, Svensk Scenkonsts och PTK:s lokaler, Stockholm

PARTER

Arbetsgivaralliansen

Svensk Scenkonst

Förhandlings- och samverkansrådet PTK (PTK)

NÄRVARANDE

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

Svensk Scenkonst: Maria Grundtman och Ronald Hallgren

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

§ 1

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

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

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

§ 2

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

§ 3

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

§ 4

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

- Arbetsgivaren ska med PTK-förbund ha träffat hängavtal eller motsvarande till – utöver Huvudavtalet – alla de övriga avtal mellan Parterna vilka reglerar anställningsförhållandena för tjänstemän.
- Ansökan om anslutning ska åtföljas av kopior av tidigare nämnda avtal.
- Styrelsen i TRS kan besluta att anslutning ska kunna ske även av arbetsgivare som träffat hängavtal med förbund som inte är medlem i PTK, om ovannämnda villkor är uppfyllda och arbetsgivaren samtidigt även träffar hängavtal med PTK-förbund.
- Anslutning till TRS kan ske såväl av företag, föreningar, institutioner med flera vilka kan bli medlemmar i Arbetsgivaralliansen eller Svensk Scenkonst som av sådana vilka inte kan bli medlemmar.
- Kan arbetsgivaren bli medlem i Arbetsgivaralliansen eller Svensk Scenkonst ska TRS underrätta Arbetsgivaralliansen eller Svensk Scenkonst och berört PTK-förbund.
- Anslutningen sker retroaktivt från och med det datum som hängavtalet eller motsvarande gäller. Retroaktiviteten är dock begränsad till fem år före det datum beslut om anslutning fattas.
- Avgift debiteras – i förekommande fall retroaktivt – från och med tidpunkten för anslutning.
- Om flera arbetstagarförbund är representerade vid arbetsgivaren men endast ett av dem träffat avtal enligt denna bestämmelse ska anslutningen avse samtliga anslutningsbara tjänstemän vid arbetsgivaren.

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

§ 5

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

§ 6

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

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

§ 7

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

§ 8

Bestämmelserna ska tillämpas från och med den 1 oktober 2022.

Bestämmelserna om omställningsstöd och AGE ska tillämpas om anställningen upphört på grund av arbetsbrist, sjukdom eller tidsbegränsad anställning den 1 oktober 2022 eller senare.

Bestämmelserna om kompetensstöd ska tillämpas om ansökan om kompetensstöd inkommit till TRS den 1 oktober 2022 eller senare.

En individ vars anställning upphört på grund av arbetsbrist, sjukdom eller tidsbegränsad anställning före den 1 oktober 2022 har rätt till vägledning och yttrande i samband med individens ansökan om omställningsstudiestöd till CSN, om yttrandet har betydelse för prövning av ett sådant ärende.

En individ vars anställning upphört på grund av arbetsbrist, sjukdom eller tidsbegränsad anställning före den 1 oktober 2022 har rätt till omställningsstöd och AGE enligt villkoren i Överenskommelse om omställningsavtal 2016-12-16 även efter den 30 september 2022.

Bestämmelserna i § 13 tillämpas om en arbetsgivare den 1 oktober 2022 eller senare har sagt upp en arbetstagarare om inte arbetsgivaren före den 1 oktober 2022 har inlett ett förfarande för uppsägning genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist gäller bestämmelserna om en arbetsgivare den 1 oktober 2022 eller senare har begärt förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet i den frågan.

§ 9

Parterna är överens om att i god sämja och lojalt anpassa avtalets bestämmelser då så erfordras, bland annat på grund av förändringar i lag eller annan författning. Parterna är också överens om att sådana förändringar ska kunna ske utan att avtalet behöver sägas upp. Sådana förändringar får genomslag i de kollektivavtal som antagits av förbundsparter utan att nytt antagande måste göras.

§ 10

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

Vid protokollet:

Maria Liljedahl
Ronald Hallgren
Patrik Pedersen

Justeras:

Arbetsgivaralliansen
Hans-Göran Elo
Svensk Scenkonst
Maria Grundtman
PTK
Kristina Rådkvist

Avtal om omställning och kompetensstöd

§ 1 INLEDNING

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

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

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

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

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

§ 2 AVGIFTER

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

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

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

§ 3 AVGÅNGSERSÄTTNING (AGE)

MOMENT 1

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

MOMENT 2

AGE kan beviljas

- anställda vars tillsvidareanställning upphör på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare om det klart framgår att den anställde 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. Provanställning likställs i detta avseende med tidsbegränsad anställning.

MOMENT 3

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

- Den anställde ska ha arbetat minst 8 timmar per vecka och blivit uppsagd på grund av att en arbetsgivare ansluten till TRS inte kunnat erbjuda fortsatt anställning.

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

MOMENT 4

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

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

§ 4 OMSTÄLLNINGS- OCH KOMPETENSSTÖD

MOMENT 1

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

MOMENT 2

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

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

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

Anmärkning

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

MOMENT 3

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

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

MOMENT 4

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

MOMENT 5

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

MOMENT 6

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

MOMENT 7

Ett kortvarigt studiestöd och ett kompletterande studiestöd enligt §§ 5-6 kan beviljas anställda, som utöver kvalifikationskraven ovan, dessutom har arbetat i genomsnitt 16 timmar i veckan i minst 96 månader (åtta år), inom en ramtid om 14 år, beräknat tidigast från och med det år den anställde fyllde 19 år. Arbete ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden. Tid med föräldrapenningförmåner, graviditetspenning, närståendepenning, rehabiliteringspenning, sjukpenning och smittbärarpennning enligt socialförsäkringsbalken samt dagersättning och dagpenning till totalförsvarspliktiga får jämföras med förvärvsarbete under sammanlagt maximalt 24 månader.

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

§ 5 KORTVARIGT STUDIESTÖD

Kortvarigt studiestöd kan beviljas för utbildningar kortare än en studievecka. Kortvarigt studiestöd kan beviljas med 70 procent av den anställdes minskade arbetsinkomst upp till ett tak på 12 inkomstbasbelopp per år.

§ 6 KOMPLETTERANDE STUDIESTÖD

Kompletterande studiestöd kan beviljas enligt följande.

- Minst en veckas heltidsstudier, som vid deltidstudier kan spridas ut under maximalt fem veckor, och maximalt 44 veckors heltidsstudier. Om arbetsgivare och anställd inte är överens om annat kan kompletterande studiestöd vid deltidstudier erhållas sammanhängande som längst 30 kalendermånader.
- Lägsta studietakt som berättigar till studiestöd är 20 procent.

Anmärkning

Det kompletterande studiestödet beräknas i samma omfattning och förbrukas i samma takt som den 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 kompletterande studiestödet används.

§ 7 PRÖVNING

Det är TRS som prövar och avgör om kortvarigt studiestöd eller kompletterande studiestöd ska beviljas eller inte. Utbildningen ska stärka den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivares kompetensförsörjning.

Det kompletterande studiestödet ska kunna beviljas vid utbildningar som är godkända för ordinarie studiemedel, vid uppdragsutbildningar som TRS köper i det reguljära utbildningssystemet eller vid utbildningar som TRS köper av privat utbildningsleverantör.

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

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

§ 8 STUDIEERSÄTTNING

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

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

Kompletterande studiestöd och studieersättning kan erhållas sammanhängande i högst 24 kalendermånader i taget.

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

Studieersättningen ska följa CSN:s modell för ordinarie studiemedel med perioder som motsvarar termin och belopp per studievecka. Studieersättningen beräknas som om berörd anställd sökt och beviljats studiemedel från CSN (oavsett om den anställde tar ut eller har rätt till studiemedel). Med studiemedel från CSN avses här bidragsdel och grundlån, inte omfattande så kallat tilläggs lån.

Studieersättningen ska tillsammans med studiemedel upp till fribeloppsgränsen ge ekonomisk utfyllnad upp till 70 procent av tidigare lön under termin 1 och 2, därefter upp till 50 procent under termin 3 och 4.

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

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

§ 9 ÅLDERSGRÄNS

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

§ 10 LEDIGHET

Anställd har rätt att ansöka om kompetensstöd och om den anställde 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 anställde 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 arbetstagers 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 arbetstagers framställning fordras inget samtycke till uppskov enligt 5 § första och andra stycket lagen om arbetstagers rätt till ledighet för utbildning. I de fall arbetstagen nekats ledighet med hänvisning till allvarlig störning ska vid tvist om denna bestämmelse respektive branschkollektivavtals förhandlingsordning tillämpas.

Anmärkning

Exempel på allvarlig störning för arbetsgivaren är att verksamheten inte kan fortgå på rimligt sätt eller att avsevärda arbetsbalanser uppkommer. Ett annat exempel är om arbetsgivaren trots god planering och framförhållning saknar möjlighet att ersätta den arbetstagen som vill vara ledig. Ytterligare exempel är om flera arbetstagen 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 arbetstagen.

§ 11 EFTERSKYDD

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

Styrelsen fastställer närmare riktlinjer för detta efterskydd.

§ 12 STARTA EGET

Anställd som avser att starta eget kan få stöd från TRS. Styrelsen fastställer närmare riktlinjer för denna ersättning.

§ 13 KOMPLETTERANDE ARBETSLÖSHETSERSÄTTNING

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

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

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

Den kompletterande arbetslöshetsersättningen ska utbetalas vid arbetslöshet och motsvara 80 procent av tidigare lön med samma procentuella avtrappning som enligt regelverket i arbetslöshetsförsäkringen. Ersättningen beräknas endast på lönedelar upp till och med 1,4 x inkomstbasbelopp/månad. Ersättningen ska beräknas inklusive ersättning från inkomst-

bortfallsförsäkringen i arbetslöshetsförsäkringen. Detta gäller oavsett om den anställda har rätt till ersättning enligt inkomstbortfallsförsäkringen eller inte.

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

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

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

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

§ 14 ANSÖKAN

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

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

§ 15 ARBETSPLATSÖVERGRIPANDE PROJEKT

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

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

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

§ 16 KOMPETENSUTVECKLANDE ÅTGÄRDER

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

Styrelsen fastställer närmare riktlinjer för dessa åtgärder.

§ 17 Administration

TRS administrerar utfästelserna enligt detta avtal.

§ 18 PARTSRÅD

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

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

§ 19 UPPSÄGNING

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



PTK

svensk scenkonst

trs.
trygghetsrådet

Rehngatan 11, 7 tr
113 57 Stockholm
08-442 97 30
trygghetsradet.trs@trs.se
www.trs.se