

Åtgärder under en treårig försöksperiod - YW 20130101

Försöksperioden förlängs från 2016-01-01 till 2018-12-31

fastställt av Kyrkans trygghetsråds styrelse 2015-10-16

Omställning vid ohälsa

Syftet med omställning vid ohälsa är att underlätta för arbetstagaren att komma vidare och få möjligheten att kunna arbeta hos en annan arbetsgivare och få ett arbete som arbetstagaren kan fullgöra. Arbetsgivaren och arbetstagaren ansöker gemensamt om omställningsstödet vid ohälsan hos Kollektivavtalsstiftelsen Svenska kyrkans Trygghetsråd. Ansökan kan göras först efter att arbetsgivaren och arbetstagaren avslutat rehabiliteringen och arbetsgivaren har inlett en uppsägning av arbetstagaren på grund av ohälsan. Arbetstagaren får de stödåtgärder som finns vid uppsägningen på grund av arbetsbrist och stödet från Trygghetsrådet gäller under maximalt två år. Om arbetstagaren väljer att tvista om uppsägningen kan stödet från Kyrkans Trygghetsråd inte beviljas och om stödet redan beviljats och påbörjats avbryts stödåtgärderna. En lokal tvisteförhandling kan påkallas för att säkerställa att alla åtgärder vidtagits men om frågan förs vidare till central förhandling och prövning i domstol bedöms att tvist föreligger.

Villkor för omställning vid ohälsa

- A. För fackligt organiserade arbetstagare har överläggningen inför uppsägningen syftet att säkerställa att rehabiliteringen hos arbetsgivaren är avslutad och att arbetsgivaren har provat alla möjliga åtgärder för återgången till ordinarie arbetet och alla omplaceringsalternativ är uttömda eller att arbetstagaren tackat nej till en skälig omplacering. Vid ansökan om stöd från Kyrkans Trygghetsråd bifogas protokollet från överläggningen.
- B. När ansökan till Kyrkans Trygghetsråd görs senare, efter det att arbetstagaren sagts upp, ska det framgå av förhandlingsprotokollet från den lokala förhandlingen att arbetsgivaren gör bedömningen att arbetstagaren inte kan utföra något arbete av betydelse hos sin nuvarande arbetsgivare. Dessutom ska framgå av en omplaceringsutredning att någon omplacering hos arbetsgivaren inte är möjlig eller att arbetstagaren tackat nej till ett skäligt omplaceringserbjudande och att det därmed enligt arbetsgivarens bedömning finns saklig grund för uppsägningen. För att omställningen ska vara möjlig förutsätts att arbetstagaren har en arbetsförmåga som kan komma till användning hos annan arbetsgivare. I annat fall går vägen via Försäkringskassan och en sjukersättning.
- C. När arbetstagaren inte är fackligt organiserad säkerställs att arbetsgivaren fullgjort sin del av rehabiliteringen genom en skriftlig redovisning av vidtagna rehabiliteringsåtgärder. Arbetsgivaren gör redovisningen och den godkänns av arbetstagaren och den bifogas vid ansökan om stöd från Kyrkans Trygghetsråd.
- D. Åtgärder enligt checklistan som ska vara fullgjorda innan omställningen vid ohälsa kan komma i fråga.
 1. Arbetsgivaren gör en rehabiliteringsutredning.
 2. Därvid fastställer arbetsgivaren och arbetstagaren om det finns ett rehabiliteringsbehov eller om återgång till ordinarie arbete kan ske.

3. Finns ett rehabiliteringsbehov fortsätter rehabiliteringsarbetet i samverkan mellan arbetstagaren och arbetsgivaren med åtgärder och rehabiliteringsmöten.
4. En handlingsplan upprättas efter en bedömning av arbetsförmågan och åtgärder vidtas för anpassningen och återgången till arbetet på arbetsplatsen.
5. Rehabiliteringen avslutas när alla tänkbara åtgärder för att möjliggöra återgången till arbetet är avslutade.
6. När återgång till arbetet inom anställningen inte är möjlig, när nedsättningen är stadigvarande, gör arbetsgivaren en omplaceringsutredning.
7. När arbetstagaren tackar nej till omplaceringen eller en omplacering inte är möjlig och när Försäkringskassan inte beviljat en sjukersättning, kan det bli en uppsägning beroende av ohälsan som är ett personligt skäl.
8. Efter att arbetsgivaren inlett uppsägningsförfarandet kan en gemensam ansökan om stöd, arbetsgivare och arbetstagare, göras till Kyrkans Trygghetsråd.

Kostnadsbidrag till arbetsgivare som beviljar avtalspension till arbetstagare som löser en övertalighet

Syftet med denna åtgärd är att lösa övertalighetsfall och bereda yngre medarbetare fortsatt arbete och äldre arbetstagare möjlighet att sluta lite tidigare med ekonomisk kompensation från sin egen arbetsgivare, som i sin tur kan få stöd från Kollektivavtalsstiftelsen Svenska Kyrkans Trygghetsråd. På så sätt tillgodoses arbetsgivares personalförsörjning och kostnaderna för rekryteringsarbetet minskar. Kommande omstruktureringar och åldersstrukturen för Svenska kyrkans anställda motiverar särskilt för att underlätta för arbetsgivaren att bevilja en Särskild avtalspension i övertalighets situationer.

Arbetsgivaren som löser sin övertalighet med avtalspension enligt Kyrkans pensionsavtal kan få ett kostnadsbidrag från Kyrkans Trygghetsråd. Överenskommelsen träffas endast om arbetsgivaren och arbetstagaren är överens om lösningen. Nivån för avtalspensionen bestäms genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

För kostnadsbidraget från Kyrkans Trygghetsråd gäller att överenskommelsen tidigast kan göras från året när arbetstagaren fyllt eller fyller 63 år. Kostnadsbidragets storlek motsvarar max faktisk kostnad eller totalt högst 125 000 kronor. Överstiger arbetstagarens pensions medförande inkomst 7,5 inkomst basbelopp (IBB) kan ytterligare kostnadsbidrag beviljas med max faktisk kostnad eller totalt högst 75 000 kronor.

Utbetalningen av kostnadsbidraget sker vid ett tillfälle, direkt efter överenskommelsen och när ansökan gjorts och beviljats av Kyrkans Trygghetsråd. Övertaligheten styrks genom MBL protokoll och bifogas ansökan.

Kyrkans avtal § 28 mom. 9 och 10

Under den tre åriga försöksperioden gäller inte Kyrkans avtal § 28 mom. 9 och 10 för dem som får del av åtgärder enligt Omställningsavtalet.