

Svenska Kyrkans trygghetsråds policy

A. Ansökan

1. Grundvillkor för stöd

Grundvillkoret för att omfattas av Omställningsavtalet för tillsvidareanställd arbetstagare, är att ha arbetat mer än ett (1) år och minst sexton timmar per vecka hos en arbetsgivare som är ansluten till Svenska Kyrkans trygghetsråd. Vid fastställande av om grundvillkoret är uppfyllt tillgodoräknas all anställningstid hos arbetsgivaren. Vid tidpunkten för uppsägningen krävs att arbetstagaren är tillsvidareanställd.

fastställt av beredningsgruppen 2011-05-06

2. Formella krav för ansökan?

En gemensam ansökan görs av arbetsgivare och arbetstagare.

Arbetsgivaren ska genom förhandlingsprotokoll styrka att det finns en dokumenterad arbetsbrist och att en turordningsförhandling genomförts. Övriga i Omställningsavtalet uppställda kriterier skall vara uppfyllda.

fastställt av beredningsgruppen 2006-12-06

3. När är sista tidpunkt för ansökan?

När en arbetsbristsituation uppkommer ska ansökan om åtgärder göras snarast för att åtgärder ska kunna sättas in så snart som möjligt. Rekommendationen är att ansökan till Kyrkans trygghetsråd ska göras även om arbetstagaren själv skaffar sig ett nytt arbete för att i framtiden kunna få del av åtgärder. Om ansökan inte görs inom två (2) år från avgångstidpunkten kan arbetstagaren inte få del av åtgärder enligt Omställningsavtalet.

fastställt av beredningsgruppen 2009-08-20

4. Vad gäller för ansökningar från personer som fyllt 65 år?

Allmän pensionsålder kan inte längre bestämmas till 65 års ålder då lagen om anställningsskydd gör det möjligt att stanna kvar i arbete till utgången av den månad då den anställde fyller 67 år. Den som blir uppsagd vid 65 års ålder, och vill arbeta vidare till 67 år, har rätt till omställningsstöd via utförare samt eventuell löneutfyllnad. Däremot inte AGE ersättning eftersom a-kassa inte utgår efter 65 års ålder.

fastställt av beredningsgruppen 2008-10-14

B. Uppsägning och återanställning på lägre sysselsättningsgrad

1. Kan en övertalig arbetstagare som återanställts på en lägre sysselsättningsgrad få del av åtgärder enligt Omställningsavtalet?

En arbetstagare som riskerar att bli uppsagd eller blir uppsagd på grund av arbetsbrist och blir erbjuden en omplacering på en lägre sysselsättningsgrad har rätt till coaching enligt Omställningsavtalet, om grundvillkoren enligt avtalet är uppfyllda.

fastställt av beredningsgruppen 2011-02-10

C. Ersättning vid studier

1. Ersättning för litteratur

Ersättning för litteratur och t.ex. dator för studier kan utgå, efter särskild prövning, med högst 10 000 kronor, mot uppvisande av kvitton. Därefter kan särskild prövning göras.

fastställt av beredningsgruppen 2012-01-24

2. Ersättning för resor

Ersättning för resor till och från studieorten och praktiken kan utgå, efter särskild prövning, mot uppvisande av kvitton, dock max 10 000 kronor per utbildningsinsats. Därefter kan särskild prövning göras.

fastställt av beredningsgruppen 2012-01-24

3. Ersättning för resor med egen bil

Ersättning för resor med egen bil till och från studieorten och praktiken kan utgå, efter särskild prövning. Förutsättningen för detta är att allmänna kommunikationer saknas eller leder till lång restid.

fastställt av beredningsgruppen 2016-02-03

4. Ersättning för kurskostnad

Ersättning för kurskostnad kan utgå, efter särskild prövning, mot uppvisande av faktura.

fastställt av beredningsgruppen 2010-08-30

5. Övernattning

Ersättning för övernattning i samband med studier utgår inte. Särskild prövning om ersättning kan göras.

fastställt av beredningsgruppen 2012-01-24

6. Studiestöd

För att få del av studiestödet skall den uppsagde ha arbetat inom Svenska kyrkan i sammanlaget mer än tre (3) år och uppfylla grundvillkoren för att omfattas av Omställningsavtalet.

Studiestöd kan utgå, efter särskild prövning, när ansökan gjorts innan utbildningen påbörjas och när utbildningen planerats tillsammans med coachen och har som målsättning att leda till ett nytt arbete. Nivån på studiestödet motsvarar den högsta a-kassenivån vilket innebär att om a-kassenivån höjs följer nivån på studiestödet med.

fastställt av Kyrkans trygghetsråds styrelse 2015-06-01.

Enligt huvudregeln utgår studiestöd för sammanlagt högst 4 terminers studietid. En avstämning av studierna görs efter ett (1) år. Undantagsvis kan studiestöd beviljas för längre tid, efter särskild prövning av beredningsgruppen.

fastställt av beredningsgruppen 2009-10-16, 2011-09-20 och 2015-06-01

7. Intyga pågående studier

När studier bedrivs under mer än under ett (1) år har arbetstagaren att dokumentera/intyga pågående studier till Kyrkans trygghetsråd för att erhålla ytterligare stöd.

fastställt av beredningsgruppen 2016-02-03

8. Vid avslutade studier

Arbetstagaren lämnar en rapport till Kyrkans trygghetsråd om uppnådda studieresultat vid avslutandet av studierna.

fastställt av beredningsgruppen 2016-02-03

D. Löneutfyllnad

1. Ersättningsnivån

Vid utbetalning av löneutfyllnad ges kompensation med beaktande av sysselsättningsgrad och lön. Har arbetstagaren efter uppsägning erhållit ett arbete med annan sysselsättningsgrad och lön än tidigare görs först en omräkning av den gamla lönen till nya sysselsättningsgraden och därefter jämförs den lönen med den nya lönen i den aktuella sysselsättningsgraden.

Löneutfyllnad kan inte utgå för ”mellanskillnaden” mellan exempelvis 100 och 50 procent, om arbetstagaren tidigare arbetat 100 procent och nu arbetar 50 procent.

Ett exempel, tidigare 100 procents sysselsättningsgrad med månadslön 34 155 kronor. Nytt arbete på 50 procent med en månadslön på 15 000 kronor. Tidigare lön räknas om till 50 procent, vilket motsvarar 17 077:50 kronor per månad. Mellanskillnad mellan 17 077:50 och ny deltidslön 15 000 kronor, är 2 077:50. Den ersätts till 80 procent, 1 662 kronor per månad under 1 år.

fastställt av beredningsgruppen 2010-06-04

2. Underlag för utbetalning av löneutfyllnad

För utbetalning av löneutfyllnad styrker arbetstagaren tidigare lönenivå och den nya lönenivån genom att skicka in anställningsavtalen eller lönespecifikationer till Kyrkans trygghetsråd.

fastställt av beredningsgruppen 2016-02-03

E. AGE

1. Vid tillämpning av AGE gäller följande:

Spärregeln för vad som kan betalas ut är för närvarande 80 procent av tidigare utgående lön från dag 1 till och med dag 100 av ersättningsperioden.

Det högsta beloppet för a-kasseersättningen är 910 kronor per dag och betalas i 22 dagar per månad under 100 dagar. Den som har en inkomst på 25 025 kronor per månad får en ersättning på 80 procent av sin tidigare inkomst i ersättning.

Det är endast vid en månadsinkomst som överstiger 25 025 kronor per månad som en avgångsersättning enligt Omställningsavtalet kan komma i fråga.

Från och med ersättningsdag 101 sker en avtrappning av dagpenningen till 760 kronor per dag och från och med ersättningsdag 201-300 gäller 70 procents ersättningsnivå.

Om andra tidsperioder gäller för de som har barn beaktas dessa vid utbetalning av AGE.

För den som uppbär inkomstrelaterad ersättning från a-kassan utgörs avgångsersättningen av ett belopp som tillsammans med ersättning från a-kassan motsvarar den procentsats av den tidigare månadsinkomsten, som gäller för inkomstrelaterad ersättning från a-kassan.

Grundbelopp utgår när en arbetstagare inte uppfyller medlemsvillkoret för a-kassan och när arbetstagaren inte är medlem i en a-kassa, det beloppet är 365 kronor per dag.

Den som uppbär endast grundbelopp från a-kassan får avgångsersättning med ett belopp som motsvarar skillnaden mellan den procentsats av den tidigare månadsinkomsten, som gäller enligt ovan, och det belopp som skulle ha betalats ut om arbetstagaren hade haft inkomstrelaterad ersättning från a-kassan.

Formeln för beräkning av AGE är aktuell procentsats från a-kassan multiplicerat med tidigare lön dividerat med 21,675 som ger Kyrkans trygghetsråds dagpenning minskat med 910 respektive 760 kronor, som är a-kassans dagpenning.

Dessa AGE-bestämmelser gäller från och med den 7 september 2015.
fastställt av beredningsgruppen 2007-11-28, 2008-12-09 och 2015-09-07

2. Kan AGE-ersättning utgå vid deltidslöshet?

Nej, AGE-ersättning utgår endast vid hel arbetslöshet.
förtydligt av beredningsgruppen 2009-03-12

3. Kan AGE-ersättning utgå till personer med jobb- och utvecklingsgaranti?

De personer som tidigare har haft arbetslöshetsersättning och därmed varit berättigade till AGE beviljas AGE om de blir anvisade jobb- och utvecklingsgaranti från Arbetsförmedlingen eller aktivitetsstöd från Försäkringskassan.

Jobb- och utvecklingsgaranti syftar till att så snabbt som möjligt hitta ett arbete genom att personen deltar i individuellt anpassade åtgärder. Jobb- och utvecklingsgarantin är indelad i tre faser och kan utgå i 450 dagar. Jobb- och utvecklingsgarantin kan exempelvis beviljas när de 300 dagarna från arbetslöshetsförsäkringen är förbrukade. Försäkringskassan utbetalar ersättningen i form av aktivitetsstöd och beräknas på samma sätt som ersättning från arbetslöshetskassan.

fastställt av beredningsgruppen 2008-10-14

4. Kan fiktiv justering av lönenivån ske under tid då AGE utbetalas?

Generell höjning av en fiktiv lönejustering beviljas inte under tid då AGE utbetalas. Avgångsersättning fortlöper således med utgångspunkt i den lönenivå som den arbetslösa hade när arbetslösheten inträdde.

fastställt av beredningsgruppen 2008-10-14

5. Kan AGE utgå efter fyllda 65 år?

Ersättning från arbetslöshetskassan upphör vid månadsskiftet före den månad personen fyller 65 år enligt 22 § lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring. Avgångsersättning (AGE) utgår därför inte till personer som fyllt 65 år, eftersom AGE är en utfyllnad till reell eller fiktiv rätt till arbetslöshetsersättning.

fastställt av beredningsgruppen 2008-10-14

6. Kan AGE utgå om coachning inte genomförts?

Nej, det är inte möjligt att få AGE om inte den övertalige först försökt att få ett annat arbete och ansökt om coachning. När coachningen slutförts utan att något nytt arbete kunnat erhållas kan ansökan om AGE göras.

fastställt av beredningsgruppen 2009-10-16

7. Undantag från policybeslut om att AGE inte kan utgå om coachning inte genomförts.

Den övertalige som fr.o.m. det år denne fyller 63 år ansöker om stöd från Kyrkans trygghetsråd har möjlighet, om denne själv önskar, att avstå från coachning och istället ansöka om AGE. Om villkoren enligt Omställningsavtalet är uppfyllda har den övertalige rätt till AGE fram till denne fyller 65 år.

fastställt av beredningsgruppen 2009-10-16

8. Löser övertalighetsfall

Arbetstagare som löser övertalighet kan få stöd från Kyrkans trygghetsråd, under förutsättning att villkoren i övrigt är uppfyllda. Innan en sådan lösning beslutas ska ett förhandsbesked ges om stöd från Kyrkans trygghetsråd. Eftersom det är arbetslinjen som i första hand gäller innebär det coachning för att få ett nytt arbete. Om arbetstagaren är 63 år kan AGE utgå direkt, under förutsättning att villkoren för detta i övrigt är uppfyllda.

fastställt av beredningsgruppen 2011-09-20

9. Utgår AGE vid ersättning från Försäkringskassan?

AGE utgår inte vid sjukdom när sjukpenning utbetalas, eftersom a-kassa inte utgår vid sjukdom när personen inte står till arbetsmarknadens förfogande.

Vår AGE är knuten till ersättningen från a-kassan.

fastställt av beredningsgruppen 2012-01-24

10. Underlag för att få AGE-ersättning

Arbetstagare som gör ansökan om AGE-ersättning bifogar underlag från sin a-kassa. Kyrkans trygghetsråd har ingen uppkoppling gentemot a-kassorna.

fastställt av beredningsgruppen 2016-02-03

F. Egen näringsverksamhet

1. Kan löneutfyllnad eller AGE utgå under tid då en person startar upp egen näringsverksamhet?

AGE eller löneutfyllnad kan inte utgå under tid då en person startar upp egen näringsverksamhet. Om personen inte får arbetslöshetskassa eller aktivitetsstöd finns inte någon möjlighet att under en uppstartsfas erhålla ekonomiskt bistånd från Kyrkans trygghetsråd.

fastställt av beredningsgruppen 2008-10-14

G. Arbetsgivarstöd

1. Beviljande och finansiering av arbetsgivarstöd

När en arbetsbristssituation uppstår kan arbetsgivare beviljas stöd från Kyrkans trygghetsråd i form av chefsstöd. Arbetsbristen med planerade uppsägningar dokumenteras genom protokoll från 11 § MBL förhandling beträffande medelbristen eller organisatoriska förändringen och i förekommande fall 14 § MBL förhandling.

Efter en förändring på grund av arbetsbrist som inneburit uppsägningar kan arbetsgivare beviljas stöd från Kyrkans trygghetsråd i form av teamutveckling för att arbeta med det kvarvarande arbetslaget.

Efter det att arbetsgivare beviljats stöd planerar arbetsgivaren och vald eller tilldelad utförare insatsen i enlighet med det avtal som Kyrkans trygghetsråd tecknat med utförarna och som anger ramen och kostnaden för insatsen. Därefter ska Kyrkans trygghetsråds beredningsgrupp godkänna planeringen.

Finansieringen sker genom att rådet erlägger halva kostnaden till utföraren och arbetsgivaren erlägger den andra halva kostnaden, plus moms.

fastställt av beredningsgruppen 2016-02-03

2. Utvärdering av arbetsgivarstöd

När arbetsgivaren får stöd från utföraren ska en utvärdering genomföras genom att arbetsgivaren svarar på ett antal frågor. Svaren tar beredningsgruppen del av och analyserar.

fastställt av beredningsgruppen 2011-09-20

H. Kostnadsbidrag till arbetsgivare vid beviljande av Särskild avtalspension vid övertalighet

För den av Kyrkans trygghetsråds styrelses beslutade försöksverksamhet till och med 2018-12-31 avseende kostnadsbidrag till arbetsgivare när arbetsgivaren beviljar Särskild avtalspension till äldre arbetstagare vid övertalighet för att lösa övertalighetsfall gäller följande:

Arbetsgivaren dokumenterar övertaligheten och att övertaligheten löses genom att Särskild avtalspension beviljas genom protokoll, från 11 § MBL förhandling och i förekommande fall från 14 § MBL förhandling och genom upprättat avtal om Särskild avtalspension med arbetstagaren.

I. Omställningsstöd vid ohälsa

För att stöd ska komma inledas vid ohälsa krävs att uppsägning på grund av ohälsa kommer att äga rum.

fastställt av beredningsgruppen 2016-02-03

J. Vid tvist

1. Vad gäller vid tvist om uppsägningen?

En arbetstagare som väljer att tvista om den sakliga grunden för uppsägningen genom att ogiltighetsförklara eller yrkar skadestånd för att saklig grund för uppsägningen inte finns kan

inte komma ifråga för omställningsåtgärder, så länge den lokala tvisten pågår. Går tvisten vidare till central förhandling kan stöd överhuvudtaget inte komma ifråga.

2. Tvist om turordning

Om tvist enbart förs om turordningen, med skadeståndsanspråk, kan åtgärder enligt Omställningsavtalet beviljas.

fastställt av beredningsgruppen 2006-12-06

K. Beslutsunderlag

1. Beslut om åtgärder ska fattas på inkomna handlingar

Beredningsgruppen fattar beslut om ärendet rör arbetsbrist med anledning av den dokumentation som inkommit i ärendet. Om det av handlingarna finns anledning att anta att det är en situation av ”förtäckt” personliga skäl fattar beredningsgruppen beslut om vem som ska kontakta arbetsgivaren för att reda ut situationen. I sådana fall föreligger inte arbetsbrist och handlingarna ger inte grund för bifall. Om det av handlingarna inte finns anledning att anta att det är en situation av ”förtäckt” personliga skäl ska inte den förhandsinformation som någon av handläggarna i beredningsgruppen av tillfällighet råkar ha spela in i beslutet.

fastställt av beredningsgruppen 2008-10-14

L. Yttersta gräns för stöd

En yttersta gräns för stöd från Kyrkans trygghetsråd är två (2) år från det att åtgärder från rådet börjat genomföras genom coachning eller andra stödåtgärder. Olika stödformer kan komma ifråga under tvåårsperioden.

Dock kan AGE utgå efter två (2) år om a-kassa utgår.

Därtill kommer efterskyddet enligt Omställningsavtalet. Vilket innebär att om något stöd enligt Omställningsavtalet inte beviljats tidigare kan åtgärder komma att beviljas senare om behov av dessa uppkommer inom efterskyddstiden och något annat trygghetsråd inte är inkopplat.

fastställt av beredningsgruppen 2011-09-20 och 2012-01-24

Åtgärder under en treårig försöksperiod**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 om de går att tillämpa. 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 tvisteförhandlingen 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 pensionsmedförande 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 treåriga försöksperioden gäller inte Kyrkans avtal § 28 mom. 9 och 10 för dem som får del av åtgärder enligt Omställningsavtalet.