



Trygghetsavtal

giltigt från 2017-04-01

Fastigo - Vision, Unionen, AiF, Ledarna

Trygghetsavtal

Överenskommelse av den 24 juli 1996 med ändringar den 20 december 2000, den 9 november 2010 och den 17 mars 2017

mellan

Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation

Unionen

Vision

Ledarna

AiF, Akademikerförbunden inom Fastigos avtalsområde (Sveriges Ingenjörer, Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, Jusek och Sveriges Arkitekter)

Förhandlingsprotokoll 2017-03-17

Parterna är ense om att Trygghetsavtalet ändras från den 1 april 2017 enligt följande.

- § 7 Mom 2, tredje stycket: får följande lydelse: Arbetsutskottet sammanträder då särskilda behov föreligger. Arbetsutskottet kan, vid behov, även sammanträda tillsammans med beredningsgruppen.
- SKTF ändras till Vision genomgående i avtalet.

Förhandlingsprotokoll 2010-11-09

Parterna har noterat att Trygghetsavtalet kräver vissa redaktionella ändringar och enas om nya lydelse enligt bilaga.

Förhandlingsprotokoll 2010-11-09

Parterna har noterat att Trygghetsavtalet kräver vissa redaktionella ändringar och enas om nya lydelse enligt bilaga.

Förhandlingsprotokoll 2000-12-20

Efter enskilda och gemensamma överläggningar träffas överenskommelse om följande ändring i gällande Trygghetsavtal.

- Trygghetsavtalets § 4 förändras på så sätt att kravet på fyllda 40 år borttas ur avtalet.
- Ändringen gäller från den 1 januari 2001.

Förhandlingsprotokoll 1996-02-01

Efter enskilda och gemensamma överläggningar träffas överenskommelse om ändringar i gällande avtal mellan parterna rörande Trygghetsråd, Trygghetsavtal och Trygghetsfond.

1. Trygghetsavtalets nya lydelse framgår i enlighet med bilaga 1.
2. Avsättning rörande Trygghetsfond framgår av bilaga 2.
3. Parterna vill särskilt framhålla vikten av kompetensutveckling i företagen och samtidigt notera att sådan finns reglerad i särskilt avtal.
4. Det förlängda uppsägningsskyddet för tjänstemän som uppnått 40 års ålder och 5 sammanhängande anställningsår har borttagits ur avtalet. Detta skydd ersätts på särskilt sätt via praxisändring i Trygghetsrådet.
5. Parterna enas beträffande följande ändringar i det från 1973 gällande Trygghetsavtalet samt från samma år avtal om AGE och Trygghetsfond.
6. Detta avtal gäller fr o m den 1 mars 1996 och tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader.

Trygghetsavtal

Fastigo å ena, samt Unionen, Ledarna, AiF och Vision å andra sidan, åtar sig att utifrån nedan angivna gemensamma värderingar utöva den verksamhet som enligt avtalet ankommer på dem.

§ I. Allmänt

Avtalets omfattning

Mom 1:1. Avtalet gäller såsom kollektivavtal för tjänstemän anställda i företag som är anslutet till Fastigo, med undantag för:

- arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning.
- arbetstagare som anställts med stöd av arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

Gemensamma värderingar

Mom 1:2. Fastigo – Unionen, Ledarna, AiF och Vision är medvetna om att rationaliseringar kan leda till förändringar i företagsstrukturen. I ett växlande antal fall måste betydande förändringar i ett företags verksamhet ske. Utvecklingen mot effektivare företag medför ibland driftsinskränkningar och därmed uppsägningar på grund av arbetsbrist.

Med detta Trygghetsavtal avser parterna att i så hög grad som möjligt hindra eller minska de negativa följder som kan uppstå genom olika rationaliseringsåtgärder och att dessa åtgärder i största möjliga mån tillgodoser företagets krav på en effektiv organisation samt att dess personal i detta sammanhang uppfyller angivna kompetens- och kvalifikationskrav. Därvid bör följande beaktas.

Företagen ska eftersträva att genomföra en långsiktig planering av sin totala verksamhet. I denna planering ska också ingå

personalbehov av personalsammansättning. Med ledning av en långsiktig personalplanering, som beaktar både kvantitativa och kvalitativa aspekter samt erforderliga kompetensnivåer, bör det vara möjligt att genomföra en successiv anpassning av personalen till ändrade förhållanden. Det förutsätts att man kan finna former för att bedriva den långsiktiga planeringen i samråd med aktiva och engagerade representanter för de anställda.

Åtgärder måste vidtas för att underlätta den enskilde arbetstagarens anpassning till de nya krav som förändringar medför. Dessa åtgärder kan vara av många olika slag och förutsätter insatser både från arbetsgivarna och de anställdas organisationer samt från de enskilda arbetstagarna. Det råder också ett samband mellan dessa anpassningsåtgärder och den ovan berörda långsiktiga personalplaneringen, på så sätt att den övergripande planeringen inom respektive företag bör utmynna i individuella utvecklingsplaner för de anställda.

En grundtanke är att de anställda i god tid ska underrättas om förändringar som förestår och att de genom sina fackliga organisationer ska beredas tillfälle att överlägga med arbetsgivaren om konsekvenserna.

Följande principer ska vara vägledande vid dessa överläggningar.

- Om befattningar dras in som följd av struktur förändringar, rationaliseringsinsatser och dylikt ska berörda tjänstemän om möjligt erbjudas likvärdiga befattningar inom företaget. Saknas likvärdig befattning, ska berörd tjänsteman om möjligt erbjudas annan anställning inom företaget. Härvid ska samtliga arbetsplatser beaktas.
- Dessa åtaganden från arbetsgivarsidan, att om möjligt bereda fortsatt anställning, förutsätter skyldighet för de fackliga organisationerna att verka för sådana omplaceringar samt att de anställda i princip accepterar omplaceringar enligt vad som sägs i föregående stycke.
- Kunskapsuppbyggnad är en viktig form av investering i ett företag. Kunskapsuppbyggnad kan ske genom kompetensut-

veckling. Kompetensutvecklingens syfte är att utifrån uppställda mål tillföra och fördjupa teoretiska kunskaper och yrkeserfarenheter, som gör det möjligt att upprätthålla en hög kompetensnivå i företaget. Kompetensutveckling och utbildning som sker eller initieras på den egna arbetsplatsen är betydelsefull för anpassning till kommande förändringar i företaget. Härvid kan växling mellan olika arbetsuppgifter utnyttjas. Chefer ska ägna omsorg åt kompetensutveckling av medarbetare. Enskilda bör stimuleras till egna insatser för sådan kompetensutveckling.

Om gamla befattningar försvinner och nya tillkommer, ska övertalig personal normalt utbildas för anpassning till de nya befattningarna genom företagets försorg och på dess bekostnad. Härvid gäller att vederbörande personer erhåller full lön vid utbildningen. Vid utbildning utanför företaget ska tjänstemannen i erforderlig utsträckning befrias från sin arbetskyldighet i företaget. De åtaganden om företagets medverkan i utbildning som ovan angivits förutsätter ett positivt engagemang från de anställda och deras organisationer. Möjligheterna att erhålla stöd för omskolning ska beaktas.

§ 2. Samarbete med de anställdas representanter

Allmänt

Mom 1. De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att parternas intentioner, som de kommer till uttryck i de gemensamma värderingarna ovan, behandlas vid överläggningar om personalförändringar på ett sådant sätt att personalsammansättningen gör det möjligt för företaget att uppnå mål av karaktären ökad produktivitet, lönsamhet och konkurrenskraft samt anställningstrygghet. Därvidlag är arbetsgivarens ansvar för de anställdas kontinuerliga kompetensutveckling av stor vikt.

Underrättelse om förestående driftsinskränkning

Mom 2. Om det, trots överenskomna åtgärder i enlighet med de gemensamma värderingarna ovan, enligt arbetsgivarens bedömning är nödvändigt att vidta åtgärder såsom driftsinskränkningar och liknande strukturförändringar som kan medföra personalförändringar, så ska denne så snart det kan ske underrätta berörd tjänstemannaklubb eller, om sådan inte finns, vid företaget anställda representanter för tjänstemännen.

Överläggningar

Mom 3. Överläggningar mellan de lokala parterna med anledning av underrättelse enligt mom 2 ska upptas med skyndsamhet.

Avvikelse från turordningsreglerna i LAS

Mom 4. De lokala parterna ska, vid aktualiserad personalinskränkning, bedöma arbetsgivarens krav och behov i bemaningshänseende.

Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag, åligger det de lokala parterna att vid driftinskränkning, på endera partens begäran, söka träffa sådan överenskommelse om turordning vid uppsägning som avviker från reglerna i lagen om anställningsskydd 22 §.

De lokala parterna har därvid ett gemensamt ansvar för att arbetsstyrkans sammansättning gör det möjligt för arbetsgivaren att uppnå ökad produktivitet, lönsamhet och konkurrenskraft. Därigenom kan fortsatt trygghet i anställningen beredas.

Det förutsätts att arbetsgivare som önskar träffa sådan turordningsöverenskommelse tillhandahåller tjänstemannaparten sådant faktaunderlag att denna kan samråda med honom om det behov i fråga om personal som företagets fortsatta verksamhet kräver.

Riktmärket vid träffande av sådan överenskommelse ska vara att, med minsta möjliga olägenhet för berörda tjänstemän, bibehålla personalen vid företaget samtidigt som företagets behov

av kompetens särskilt beaktas på ett sådant sätt att dess effektivitet inte eftersätts.

Avvikelser från reglerna om företrädesrätt vid återanställning i LAS

Mom 5. Har parterna träffat turordningsöverenskommelse enligt mom 4 ovan, kan de även träffa överenskommelse med avvikelse från lagen om anställningsskydd 25–27 § om turordningen vid företrädesrätt till återanställning.

Centrala parter medverkan

Mom 6. Enas inte de lokala parterna i frågor enligt mom 4–5 ovan, äger förbundsparterna på endera partens begäran, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Koncerner

Mom 7. Koncerner och liknande sammanhållna företagsgrupper bör inom koncernen respektive företags gruppen inrätta personalpool och clearingverksamhet.

Fastigo ska verka för att till Fastigo anslutna företag ska samarbeta i omplaceringsfrågor.

Företagen ska till Trygghetsrådet anmäla planerade förändringar i personalbehov.

§ 3. Trygghetsrådets uppgifter

Trygghetsrådet har i enlighet med detta avtal till uppgift:
att verka för goda och trygga anställningsförhållanden,
att behandla trygghetsfrågor av principiell natur och personaladministrativa frågor i anknytning härtill,
att sprida information om trygghetsfrågor och personaladministrativa frågor och om utvecklingen inom dessa områden,
att främja samarbetet mellan arbetsgivare och tjänstemän rörande trygghetsfrågor och personaladministrativa frågor,

- att utforma de närmare riktlinjerna för och leda den verksamhet som rör särskilda trygghetsåtgärder i syfte att underlätta för uppsagda tjänstemän att få nya anställningar,
- att främja verksamheten i koncerner och liknande sammanhållna företagsgrupper,
- att till huvudmännen avge förslag angående ändringar i avtalets bestämmelser, som kan visa sig erforderliga,
- att samverka med arbetsförmedlingen för samordning med Trygghetsrådets verksamhet,
- att pröva ansökningar enligt de grunder och i den ordning som gäller enligt Trygghetsavtalet,
- att varje år inom ramen för parternas överenskommelse fastställa den avgift till fonden som företagen ska erlägga,
- att bekosta Trygghetsrådets verksamhet som syftar till att främja anställningstryggheten samt öva tillsyn över förvaltningen av avsatta medel, samt
- att såsom skiljenämnd uppta och avgöra tvister dels om giltigheten eller rätta innebörden av bestämmelserna i detta avtal, dels huruvida visst förfarande strider mot avtalet, dels huruvida visst projekt strider mot avtalet.

§ 4. Trygghetsåtgärder

Avgångsersättning (AGE) – allmänna förutsättningar

Mom 1. Avgångsersättning ska utbetalas ur Tjänstemännens Trygghetsfond i enlighet med följande regler.

- Tjänstemannen har sagts upp på grund av arbetsbrist vid företaget och vid anställningens upphörande blivit arbetslös.
- Tjänstemannen ska ha varit anställd sammanhängande vid företaget minst fem år i följd då den kollektivavtalsenliga uppsägningstiden utgår eller på avgångsdagen (när anställningsförhållandet upplöses) om denna tidpunkt uppstår senare. Eventuell anställning vid annat företag inom samma koncern får tillgodoräknas. Om tjänstemannen inom fem år

före den aktuella uppsägningen blivit uppsagd på grund av arbetsbrist från annat AGE-anslutet företag, kan tjänstemannen få tillgodoräkna sig anställningstid jämväl i den föregående anställningen. Vid prövning av ersättningsfrågan i sådana fall ska tidigare utbetald AGE beaktas.

§ 5. Ansökan om Trygghetsåtgärder

Ansökan om AGE

Mom 1:1. Ansökan om AGE sker via företaget på särskild blankett som tillhandahålls av Trygghetsrådet. Ansökan ska fyllas i och vidimeras av arbetsgivaren och den uppsagda tjänstemannen. Till ansökan ska också bifogas ett av arbetsgivaren och den fackliga organisationen justerat förhandlingsprotokoll. Arbetsbristen kan av arbetsgivaren styrkas på annat sätt.

Ansökan insänds snarast efter uppsägningen så att utbetalning av eventuell ersättning kan ske senast en månad efter anställningens upphörande. Den lokala handläggningen av ansökningsärenden ska ske med största skyndsamhet, så att tjänstemannen om möjligt före anställningens upphörande erhåller besked i ersättningsfrågan.

Ansökan förutsätts innehålla alla data, som är nödvändiga för ärendets beredning och prövning, dvs

- tjänstemannens lön,
- tjänstemannens ålder,
- antal hela anställningsår vid företaget/koncernen, eventuell anställning som arbetare däri inräknad,
- teoretisk utbildning,
- tidigare anställningar,
- familjeförhållanden.

Prövning av AGE-ansökningar

Mom 1:2. Inkomna ansökningar prövas av Trygghetsrådet. Om ansökan bifalls, innefattar beslutet som regel att visst belopp utges snarast i samband med anställningens upphörande samt ytterligare belopp vid vissa angivna tidpunkter beroende av bestyrkt fortsatt arbetslöshet. Trygghetsrådets beslut i ersättningsfrågor meddelas berörd tjänsteman. Beslut kan inte överklagas.

Utbetalning av ersättning sker till tjänstemannen. Skatteavdrag görs på utfallande belopp enligt gällande författning.

Rätt till AGE – som ännu inte helt eller delvis utbetalats – är personlig och kan inte överlåtas till annan eller övergå till dödsbo.

Särskilda trygghetsåtgärder

Mom 2. Särskilda trygghetsåtgärder ska vidtas för tjänstemän som blivit uppsagda eller som löper risk att bli uppsagda till följd av driftsinskränkningar, företagsnedläggelse eller rationaliseringar av företagets verksamhet. Särskilt ska beaktas äldre tjänstemän med lång anställningstid.

Syftet ska vara att så snabbt som möjligt återföra dessa tjänstemän till arbetslivet. Trygghetsåtgärderna ska omfatta olika former av verksamhet och därvid inrymma möjligheter till individuell prövning och anpassning av olika åtgärder som kan underlätta för berörda tjänstemän att få nya anställningar.

I de fall arbetsgivare utfäster sig att bereda tjänsteman avtalspension eller avgångsvederlag utöver avtalsenlig uppsägningslön, äger arbetsgivaren efter prövning rätt att erhålla viss del av kostnaden såsom bidrag i enlighet med vid varje tidpunkt fastställd praxis.

Inom ramen för de särskilda trygghetsåtgärderna ska medel även kunna användas för följande ändamål.

- Utvecklingsprojekt och rådgivning rörande ”planering för trygghet” i enlighet med vad som framgår av de gemensamma värderingarna i trygghetsavtalet.

- Genomförande av utvecklingsprojekt, utbildningsprojekt och informationsåtgärder rörande sambandet mellan rationalisering i företagen på tjänstemannaområdet och tjänstemännens trygghet i anställningen.
- Utredningar och prognoser rörande tjänstemännens arbetsmarknad totalt sett och inom olika branscher, kortsiktigt och långsiktigt.
- Utvecklingsarbete rörande yrkesutbildning för tjänstemännen i avsikt att anpassa arbetskraftsutbudet från tjänstemannansidan till de förändringar som enligt bedömningar i föregående punkt gjorts beträffande tjänstemännens arbetsmarknad.
- Enskild part kan från de utgångspunkter som anges i detta moment ensam genomföra projekt, under förutsättning att parterna gemensamt är ense om projektets innehåll och uppläggning. Medel får inte användas för partsens bildning.

Prövning av ansökan om särskilda trygghetsåtgärder

Mom 3. Medel för åtgärder enligt mom 2 ovan kan erhållas efter prövning av Trygghetsrådet.

Trygghetsrådet meddelar därefter beslut. Beslut kan inte överklagas.

§ 6. Uppsägningsskydd

Vid uppsägning av tjänsteman på grund av arbetsbrist ska den enligt avtalet om allmänna anställningsvillkor gällande uppsägningstiden förlängas enligt följande.

Tjänsteman som vid uppsägningstillfället uppnått 50 års ålder och har 10 sammanhängande anställningsår erhåller en med 4 månader förlängd uppsägningstid.

Tjänsteman som vid uppsägningstillfället uppnått 55 års ålder och har 10 sammanhängande anställningsår erhåller en med 6 månader förlängd uppsägningstid.

Uppsägning av övertalig tjänsteman, som avses i föregående stycke och som bedöms ha speciella svårigheter att få ny godtagbar anställning, får ej företas förrän alla möjligheter prövats att bereda tjänstemannen fortsatt anställning inom företaget.

§ 7. Organisation för Trygghetsrådet Fastigo

Trygghetsrådets styrelse

Mom 1. Trygghetsrådets styrelse, tillika kollektivavtalsstiftelsens styrelse är högsta beslutande och för verksamheten ytterst ansvarigt organ. Styrelsen ansvarar för att Trygghetsrådets uppgifter i enlighet med § 3 utförs på ett ändamålsenligt sätt.

Styrelsen består av åtta ledamöter, varav fyra från arbetsgivar- sidan och fyra från arbetstagsidan jämte lika antal suppleanter för dem. Fastigo utser ordförande och Unionen, Ledarna, AiF och Vision vice ordförande.

Styrelsens ledamöter och suppleanter utses för en tid av två år.

Styrelsen sammanträder två gånger per år varvid också suppleanter och beredare kallas till styrelsen.

Styrelsens arbetsutskott

Mom 2. Arbetsutskottet har att besluta i frågor av mer principiell karaktär och om uppsägningsförebyggande åtgärder av större omfattning samt i övrigt enligt av styrelsen fastställd instruktion.

Arbetsutskottet består av fyra ledamöter, varav två från arbetsgivarsidan och två från tjänstemannasidan.

Arbetsutskottet sammanträder då särskilda behov föreligger. Arbetsutskottet kan, vid behov, även sammanträda tillsammans med beredningsgruppen.

Styrelsens beredargrupp

Mom 3. Till styrelsen är en beredargrupp knuten. Beredargruppen har att besluta i ärenden i enlighet med gällande praxis.

Beredargruppen består av två ledamöter från Fastigo och en ledamot från vardera Unionen, Ledarna, AiF och Vision.

Skiljenämnd

Mom 4. Frågor om tolkning av detta avtal ska av parterna hänskjutas till en skiljenämnd. Denna består av styrelsen i Trygghetsrådet Fastigo och en opartisk ordförande. Ordföranden utses gemensamt av parterna.