

Avtal
2014-06-25
(inklusive ändringar till 2023-11-15)

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagersidan: OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlings-
området sammantagna
Saco-S
Facket för Service och Kommunikation (SEKO)

Avtal om omställning

1 kap. Inledande bestämmelser

1 § Syfte

Parterna träffar detta omställningsavtal i syfte att stödja arbetslinjen och individens möjlighet till ett längre arbetsliv samt den förändring och omstrukturering av de statliga verksamheterna som krävs vid var tid.

2 § Utgångspunkter

Parternas avsikt är att stimulera arbetstagaren till ett snabbt återinträde på arbetsmarknaden genom tidiga och målinriktade aktiva omställningsåtgärder med stöd av detta avtal. Åtgärderna ska därför utformas och anpassas utifrån arbetstagarens behov och förutsättningar och innebär att de konkreta omställningsåtgärderna kan skilja sig åt mellan olika individer. Avtal om omställning kompletterar arbetsgivarens egna tidiga omställningsarbete och den allmänna arbetsmarknadspolitikens omställningsinsatser.

Det är parternas uppfattning att ett effektivt och framgångsrikt omställningsarbete i statliga verksamheter förutsätter ett strategiskt och förebyggande lokalt förändrings- och utvecklingsarbete. Genom det arbetet kan arbetsgivaren ta ansvar för att i möjligaste mån undvika framtida uppsägningar och för att stödja arbetstagarnas fortsatta rörlighet och anställningsbarhet på arbetsmarknaden.

3 § Tillämpningsområde

Avtalet gäller arbetstagare vilkas anställningsvillkor regleras eller brukar regleras genom kollektivavtal mellan Arbetsgivarverket eller den arbetsgivare som verket bestämmer och någon av parterna på arbetstagersidan i detta avtal eller en organisation som är ansluten till en sådan part.

Avtalet gäller även för arbetstagare som anställs med stöd av Avtal om utlandskontrakt och riktlinjer för anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands (URA) om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om att anställningen inte ska omfattas av detta avtal.

Kompletterande bestämmelser om tillämpningsområdet finns i

- 2 kap. 1 § för arbetstagare vars anställning sägs upp på grund av arbetsbrist och 16 § för arbetstagare som träffar överenskommelse om frivillig avgång samt i
- 3 kap. 1 § för arbetstagare vars tidsbegränsade anställning löper ut i enlighet med anställningsavtalet och arbetstagare som omfattas av 4 kap. 1 §.

Undantag från avtalets tillämpningsområde

Avtalet gäller *inte* för

- a) anställningar som utöver förtjänst och skicklighet ingåtts med särskilt beaktande av arbetsmarknads-, social- och sysselsättningspolitiska mål enligt 4 § Anställningsförordningen (1994:373) eller motsvarande reglering,
- b) arbetstagare som undantas med stöd av annat centralt kollektivavtal,
- c) arbetstagare från och med den månad arbetstagaren fyller 67 år eller den högre ålder som gäller för att kvarstå i anställningen enligt centralt kollektivavtal,
- d) den som redan uppbär pensionsersättning eller särskild pensionsersättning enligt regler i centralt kollektivavtal på statens område eller hel ålders- eller hel sjukpension enligt statligt pensionsavtal,
- e) lokalanställda vid svenska utlandsmyndigheter,
- f) arbetstagare som antingen är tjänstledig från annan tillsvidareanställning och kan återgå till denna i minst samma omfattning eller innehar en anställning som understiger 20 procent (med undantag för egen näringsverksamhet enligt 2 kap 11§ b),
- g) arbetstagare som kan övergå till en ny arbetsgivare på orten med tillämpning av 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) men motsätter sig detta och därför blir uppsagd på grund av arbetsbrist,
- h) arbetstagare som utan att det föreligger verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS, sägs upp på grund av arbetsbrist efter att ha erbjudits men inte accepterat en ny liknande anställning på orten med likvärdiga anställningsvillkor, samma sysselsättningsgrad och bibehållen eller högre lön,
- i) arbetstagare som omfattas av ett centralt avtal som innehåller omställnings-/avgångsförmån.¹

I de fall som avses i h) ska, om arbetsgivare och arbetstagare inte är överens om att erbjudet arbete är att betrakta som liknande anställning, frågan tas upp till prövning i Omställningsnämnden. I avvaktan på Omställningsnämndens ställningstagande består anställningen och arbetstagaren har rätt att avvakta med att lämna besked till arbetsgivaren.

¹ Ny punkt i) enligt överenskommelse 2016-05-25

4 § Definitioner

Anställningsbeslut

Med anställningsbeslut i detta avtal avses såväl anställningsmyndighetens anställningsbeslut som anställningsavtal för arbetstagare anställda hos icke-obligatoriska medlemmar i Arbetsgivarverket.

Arbetsgivare

Med arbetsgivaren avses Arbetsgivarverket eller den myndighet (motsvarande) som verket bestämmer, om inte regeringen föreskriver något annat.

Funktionell arbetsgivare

Med funktionell arbetsgivare avses den myndighet eller annan av Arbetsgivarverkets icke-obligatoriska medlemmar som arbetstagaren är anställd hos.

Kvalificerande anställning

Med kvalificerande anställning avses den anställning med vilken arbetstagaren kvalificerar sig för avtalets tillämpningsområde. Det vill säga den anställning arbetstagaren har när

- denne delges uppsägning från denna på grund av arbetsbrist, enligt 2 kap. 1 §,
- överenskommelse om frivillig avgång träffas, enligt 2 kap. 16 §,
- denna löper ut i enlighet med anställningsavtalet, enligt 3 kap. 1 § eller
- arbetstagaren vid omlokalisering sagt upp sig själv, enligt 4 kap. 1 §.

Lokal arbetstagarorganisation

Med lokal arbetstagarorganisation avses den del av en central arbetstagarorganisation som denna bestämmer, i förekommande fall med stöd av huvudavtalet.

Omställningsnämnden

Med Omställningsnämnden avses den nämnd som parterna har inrättat enligt 4 kap. 2 § och som har att hantera de frågor som anges i samma paragraf.

Ramtid

Med ramtid avses den tid under vilken arbetstagaren kan komma ifråga för omställningsförmåner enligt detta avtal.

5 § Arbetsgivarens ansvar

Arbetsgivaren ska sträva efter att verksamhetens arbete med kompetensförsörjning underlättar behov av förändring, stödjer arbetslinjen och ett längre arbetsliv samt bidrar till och stimulerar arbetstagarnas utveckling och rörlighet.

I omställningssituationer ska arbetsgivaren ha de kontakter med stiftelsen som krävs och medverka till att syftet med detta avtal uppnås så att arbetslöshet kan undvikas eller berörda arbetstagare kan komma ut i nytt arbete så snabbt som möjligt, företrädesvis under arbetstagarens uppsägningstid enligt detta avtal. Arbetsgivaren kan få stöd av stiftelsen, som avses i 1 kap. 7 §, för att planera genomförandet av en identifierad arbetsbrist på generell eller individuell nivå, enligt 2 kap. 3§.

Tidig kontakt med Trygghetsstiftelsen²

I ett tidigt skede i en omställningssituation kan arbetsgivaren avropa stöd från Trygghetsstiftelsen.

Stödinsatser kan vara att:

- informera medarbetarna om det stöd Trygghetsstiftelsen kan ge och hur processen kommer att se ut om och när man har blivit anmäld till stiftelsen.
- Kunna ge samma information till HR-funktionen, chefer och fackliga företrädare i myndigheterna, för att öka deras kunskap och trygghet under omställningsprocessen.

Underrättelseskyldighet m.m.

Arbetsgivaren är skyldig att underrätta stiftelsen i de situationer som följer av avtalet samt bistå stiftelsen med det underlag stiftelsen behöver för beräkning av omställningsförmåner enligt avtalet. Om underrättelse inte sker i tid kan ramtiden i avtalet behöva förlängas. Sådan förlängning beslutas av Omställningsnämnden.

6 § Arbetstagarens ansvar

Arbetstagare som omfattas av avtalet enligt 2 kap. 1 §, 3 kap. 1 § eller 4 kap. 1 § har ett ansvar för att vara aktiv och delta i den planering som stiftelsen och arbetstagaren gör samt för att ta egna initiativ i syfte att få ett nytt arbete. Detta tillsammans med de omställningsförmåner som arbetstagaren kan omfattas av enligt avtalet ökar arbetstagarens möjligheter att snabbt komma ut på arbetsmarknaden.

Uppgiftsskyldighet

En arbetstagare är skyldig att lämna de uppgifter som stiftelsen begär för att kunna fastställa rätten till och beräkna en omställningsförmån enligt avtalet. Arbetstagaren ska också på eget initiativ underrätta stiftelsen om förändringar av anställningsvillkor eller andra förhållanden som har betydelse för de omställningsförmåner arbetstagaren får enligt avtalet.

Återbetalningsskyldighet

En arbetstagare som inte har uppfyllt sin uppgiftsskyldighet enligt ovan och därmed erhållit en ekonomisk förmån på felaktiga grunder är återbetalningsskyldig. Stiftelsen har i dessa fall rätt att avräkna ett felaktigt utbetalt belopp från en senare utfallande ekonomisk förmån.

7 § Stiftelsen

Staten och de centrala arbetstagarorganisationerna bildade den 31 mars 1990 Trygghetsstiftelsen.

² Tillförd genom bilaga 4 till förhandlingsprotokoll 2020-11-30.

Inom ramen för sitt uppdrag ges stiftelsen i uppdrag från parterna att bedriva verksamhet enligt detta avtal. Stiftelsen ska vid utformningen av individuella åtgärder utgå från de principer och avgränsningar som avtalet innehåller.

Stiftelsen ska tillhandahålla öppna aktiviteter som lokala parter gemensamt kan komma överens om att delta i. Syftet med sådana aktiviteter ska vara att lokala parter kan ta del av kunskap och få inspiration för en ändamålsenlig och effektiv användning av de lokala omställningsmedlen.

Stiftelsens finansieras genom avsättning av belopp från arbetsgivarens lönesumma som parterna enats om.

Stiftelsen beräknar och fattar beslut om utbetalning av de ekonomiska omställningsförmåner som kan betalas ut inom ramen för avtalet, utom i de fall som Omställningsnämnden enligt 4 kap. 2 § ska hantera.

8 § Lokala kollektivavtal

Lokala parter kan inte med stöd av detta avtal ingå lokala avtal om frågor som regleras i detta avtal.

9 § Preskription

Ekonomiska ersättningar enligt detta avtal ska begäras av berörd arbetstagare senast två år efter den månad förmånen avser annars är rätten till ersättning förfallen. Detta förutsätter dock att arbetsgivaren fullgjort sin underrättelseskyldighet i enlighet med 2 kap. 4 §, 2 kap. 16 §, 3 kap. 3 § eller 4 kap. 1 §.

2 kap. Arbetstagare vars anställning sägs upp på grund av arbetsbrist

1 § Tillämpningsområde m.m.

Detta kapitel är tillämpligt på arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist, oavsett anställningsform, och vars anställningstid inklusive uppsägningstid enligt LAS eller centralt kollektivavtal, hos den funktionella arbetsgivaren uppgår till minst 12 månader i en följd. Vid beräkning av anställningstiden får kortare anställningsavbrott om högst åtta arbetsdagar förekomma.

Som anställningstid räknas inte den längre uppsägningstid med stöd av avtalet som regleras i 5 §.

För att uppnå kvalifikationsvillkoret får en arbetstagare som avslutar sin tillsvidareanställning hos en statlig arbetsgivare och i direkt anslutning påbörjar en ny anställning hos annan statlig arbetsgivare tillgodoräkna sig anställningstiden i den föregående anställningen om arbetstagaren blir uppsagd på grund av arbetsbrist hos den nya arbetsgivaren innan 12 månader förflutit.

Detsamma gäller för arbetstagare som vid verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS eller i annat fall i samband med att en verksamhet hos en statlig arbetsgivare, helt eller delvis, går över till ny statlig arbetsgivare sägs upp på grund av arbetsbrist innan 12 månader förflutit hos den nya arbetsgivaren.

2 § Ramtid för omställningsförmåner enligt avtalet

För arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist är ramtiden för omställningsförmåner enligt detta avtal arbetstagarens sammanlagda uppsägningstid enligt 5 § och ytterligare fem år från och med arbetstagarens entledigandetidpunkt.

Om en arbetstagares uppsägningstid, med stöd av reglering i lokalt kollektivavtal eller enskild överenskommelse med stöd av centralt kollektivavtal, överstiger den som följer av 5 § ska hela uppsägningstiden ingå i beräkningen av ramtiden men tiden efter entledigandetidpunkten ska reduceras i motsvarande omfattning.

3 § Arbetsbrist enligt avtalet

Arbetsbrist enligt avtalet uppstår vid den tidpunkt då det finns en i arbetsgivarens verksamhet konstaterad arbetsbrist på generell eller individuell nivå. För att arbetsbrist enligt avtalet ska föreligga krävs att det finns

- a) ett beslut om förändring av verksamhet samt en konstaterad arbetsbrist på generell eller individuell nivå i form av ett av lokala parter upprättat förhandlingsprotokoll eller
- b) en underrättelse till stiftelsen senast i samband med att viss eller vissa arbetstagare delgivits uppsägning på grund av arbetsbrist.

När det gäller en konstaterad arbetsbristsituation enligt a) har arbetsgivaren möjlighet att låta berörda arbetstagare få information från stiftelsen om vad avtalet innebär och hur stiftelsen och de arbetstagare som berörs av uppsägning kan samverka för att arbetstagaren ska få ett nytt arbete.

4 § Arbetsgivarens underrättelseskyldighet

Arbetsgivaren ansvarar för att avtalet tillämpas i enlighet med avtalsvillkoren och parternas intentioner och ska, för att avtalet ska vara tillämpligt för viss arbetstagare, senast i samband med att arbetstagaren delges uppsägning på grund av arbetsbrist

- a) tillse att arbetstagaren får information om sina rättigheter och skyldigheter enligt avtalet och
- b) skriftligen underrätta stiftelsen att arbetstagaren delgivits uppsägning.

Underrättelsen ska vara undertecknad av arbetsgivaren och berörd arbetstagare och innehålla information om entledigandetidpunkt.

5 § Längre uppsägningstid med stöd av avtalet

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist får arbetstagaren en längre uppsägningstid genom avtalet än den som följer av LAS eller centralt kollektivavtal.

Den sammanlagda uppsägningstiden i anställning kan, tillsammans med den längre uppsägningstiden enligt detta avtal, maximalt uppgå till 12 månader.

Vid beräkning av anställningstid enligt nedan ska som anställningstid hos arbetsgivaren räknas all anställningstid i staten.

Uppsägningstiden som gäller enligt LAS eller centralt kollektivavtal förlängs med

- en månad för arbetstagare som vid uppsägningstillfället har minst 12 månaders anställning,
- två månader för arbetstagare som vid uppsägningstillfället har minst två års anställning,
- tre månader för arbetstagare som vid uppsägningstillfället har minst tre års anställning och upp till sex års anställning,
- fyra månader för arbetstagare som vid uppsägningstillfället har minst sex års anställning och upp till åtta års anställning,
- fem månader för arbetstagare som vid uppsägningstillfället har minst åtta års anställning och upp till tio års anställning,
- sex månader för arbetstagare som vid uppsägningstillfället har minst tio års anställning.

6 § Tjänstledighet under uppsägning

För att stödja och öka arbetstagarens möjlighet att så snabbt som möjligt få en ny sysselsättning har arbetstagaren rätt att vara tjänstledig utan löneavdrag för att genomföra de omställningsaktiviteter som arbetstagaren planerat och dokumenterat

tillsammans med stiftelsen. Stiftelsen och arbetstagaren ska informera arbetsgivaren om planeringen och arbetstagaren ska hålla arbetsgivaren underrättad om förändringar.

Det är arbetsgivaren som beslutar om tjänstledighet utöver den som är en direkt följd av åtgärder som arbetstagaren genomför inom ramen för stiftelsens verksamhet enligt ovan.

Lön som arbetstagaren får under tjänstledighetsperioder för t.ex. provande av annat arbete ska avräknas från uppsägninglönen.

7 § Omställningsförmåner under avtalets ramtid

De aktiva omställningsförmåner som kan utgå för arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist är

- a) planeringssamtal med stiftelsen enligt 8 §,
- b) individuella omställningsåtgärder i stiftelsens regi enligt 9 § och
- c) ekonomisk förstärkning efter entledigandetidpunkten i form av a-kasseförstärkning och inkomstförstärkning vid ny anställning med lägre lön enligt 10 §.

8 § Planeringssamtal med stiftelsen

För att avgöra vad som är arbetstagarens behov erbjuds samtliga arbetstagare som delgivits uppsägning på grund av arbetsbrist och som uppfyller villkoren i övrigt ett inledande planeringssamtal med företrädare från stiftelsen.

9 § Individuella omställningsåtgärder

Arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist och som i övrigt uppfyller villkoren har, efter det att arbetstagaren delgivits uppsägning, rätt till individuellt anpassade omställningsåtgärder i syfte att stödja ett snabbt återinträde på arbetsmarknaden.

Det är stiftelsen som i dialog med arbetstagaren bedömer vad som är relevanta åtgärder för viss individ inom ramen för de riktlinjer som ligger till grund för individuella omställningsåtgärder enligt avtalet.

Det är arbetstagarens individuella behov av åtgärder för att så snabbt som möjligt få ett nytt arbete som är utgångspunkten för den handlingsplan som arbetstagaren och stiftelsen tar fram och som ligger till grund för planeringen av relevanta omställningsåtgärder.

10 § Ekonomisk förstärkning efter entledigandetidpunkten

Arbetstagare vars anställning sägs upp på grund av arbetsbrist och som i övrigt uppfyller villkoren för avtalet omfattas av möjligheten till ekonomisk förstärkning. Den ekonomiska förstärkningen kan utgå under en tid av fem år efter entledigandetidpunkten och under sammanlagt högst 1080 (1230) ersättningsdagar, om inte ramtiden ska reduceras enligt vad som anges i 2 § andra stycket ska tiden för vilken ekonomisk förstärkning kan utgå reduceras i motsvarande mån. Ekonomisk

förstärkning i form av inkomstförstärkning kan inte utgå för tid efter det att arbetstagaren fyllt 65 år. Ekonomisk förstärkning i form av a-kasseförstärkning kan utgå till och med månaden före den att arbetstagaren fyller 66 år³.

De ekonomiska förstärkningarna utgörs av

- 300 ersättningsdagar med a-kasseförstärkning och
- 780 ersättningsdagar med inkomstförstärkning vid ny anställning med lägre lön än den kvalificerande anställningen.

Arbetstagare som är berättigad till a-kasseförstärkning och som när den 300:e ersättningsdagen infaller har barn under 18 år har rätt till ytterligare 150 ersättningsdagar.

Arbetstagaren ansöker skriftligen om de ekonomiska förstärkningarna enligt ovan hos stiftelsen som prövar, beräknar och fattar beslut om utbetalning av dessa.

Utbetalning sker löpande i efterhand.

A-kasseförstärkning

Arbetstagaren kan få a-kasseförstärkning under förutsättning att arbetstagaren samtidigt får ersättning från arbetslöshetsförsäkringen med undantag av vad som anges i sista stycket under a-kasseförstärkning nedan.

Beräkning

För den som får inkomstrelaterad ersättning från a-kassa utgörs a-kasseförstärningen av ett belopp som tillsammans med ersättningen från kassan motsvarar den procentsats av den tidigare månadsinkomsten, som gäller för inkomstrelaterad ersättning från a-kassa.

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

Vid beräkning ska i normalfallet samma beräkningsunderlag och beräkningsmetodik användas som vid beräkning av inkomstrelaterad ersättning från a-kassa.

Ny period

Om det finns särskilda skäl kan en arbetstagare med lång anställningstid, som av stiftelsen bedöms ha stora svårigheter att erhålla ny anställning, genom beslut av Omställningsnämnden medges ytterligare 300 dagar med a-kasseförstärkning. En grundläggande förutsättning är att arbetstagaren förbrukat hela sin a-kasseperiod för den kvalificerande anställningen och därmed möjligheten till a-kasseförstärkning men genom ny tidsbegränsad anställning inom det statliga avtalsområdet kvalificerat sig för en ny a-kasseperiod.

³ Ändrad genom protokoll 2022-12-07.

Ersättning till deltidsarbetande i vissa fall

En arbetstagare som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist och som därefter accepterat en deltidsanställning och som har förbrukat sina 75 ersättningsdagar från a-kassan som deltidsanställd har rätt att erhålla ersättning motsvarande a-kasseförstärkning i högst 75 ersättningsdagar. Vid beräkning av denna ersättning ska samma beräkningsunderlag och beräkningsmetodik användas som om arbetstagaren hade haft ersättning från a-kassa. Ersättningsdagarna ska avräknas från det antal dagar som framgår av andra stycket första punkten och tredje stycket.

Inkomstförstärkning vid ny anställning med lägre lön

Arbetstagaren kan få inkomstförstärkning vid ny anställning inom avtalets ramtid om anställningen har lägre lön än den arbetstagaren hade i den kvalificerande anställningen enligt avtalet. Detta förutsätter att avtalsenlig lön tillämpas i den nya anställningen. Med ny anställning avses inte anställning i eget företag.

Beräkningsunderlag

Vid jämförelse mellan avlöningsförmåner i den kvalificerande anställningen och den nya anställningen ska i underlaget ingå lön och alla lönetillägg utom övertidstillägg och mertidstillägg. Beloppet för de rörliga tilläggen i den kvalificerande anställningen utgör ett genomsnitt av de tillägg som betalats ut under de sista 12 månaderna i den anställningen. I den nya anställningen utgör motsvarande belopp ett genomsnitt av vad som har betalats ut under den andra till och med den fjärde månaden i denna anställning.

Om den nya anställningen har en lägre eller högre sysselsättningsgrad än den kvalificerande anställningen ska jämförelsen mellan avlöningen i den tidigare och den nya anställningen alltid göras med utgångspunkt i den lägre sysselsättningsgraden.

Beräkning av inkomstförstärkningens storlek

Inkomstförstärkningen motsvarar 100 procent av mellanskillnaden dock högst 30 procent beräknat på avlöningsförmånerna i den kvalificerande anställningen.

Har inkomsten i den nya anställningen ökat ska inkomstförstärkningen minskas i motsvarande mån.

11 § Efterskydd inom avtalets ramtid för vissa situationer

Arbetstagare vars anställning sagts upp på grund av arbetsbrist och som omfattas av avtalet har i nedanstående situationer ett efterskydd under detta kapitels ramtid och får i dessa fall återinträda i avtalet. Efterskyddet gäller för

- a) arbetstagare som fått en ny tillsvidareanställning i vilken arbetstagaren inte omfattas av ett omställningsavtal, eller om arbetstagaren ännu inte kvalificerat sig så att ett omställningsavtal är tillämpligt i den nya anställningen⁴, och sägs upp på grund av arbetsbrist senast 18 månader efter den kvalificerande anställningens entledigandetidpunkt,
- b) arbetstagare som med stöd av stiftelsen bedrivit näringsverksamhet men har måst upphöra med verksamheten.

⁴ Ändrad genom bilaga 5 till förhandlingsprotokoll 2022-06-27.

Arbetstagaren har i dessa situationer rätt till omställningsförmåner enligt villkoren i avtalet för den del av ramtiden som arbetstagaren har kvar utifrån entledigandetidpunkten i den kvalificerande anställningen.

12 § Företagshälsovård

En arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist omfattas fram till entledigandetidpunkten av företagshälsovård hos den funktionella arbetsgivaren. Efter entledigandetidpunkten har arbetstagaren rätt att slutföra pågående, och av arbetsgivaren redan betalda, insatser genom företagshälsovården.

13 § Särskild pensionsersättning⁵

Om det finns särskilda skäl kan särskild pensionsersättning beviljas arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist under förutsättningar att arbetstagaren

- har fyllt 64 år
- varit anställd hos den funktionella arbetsgivaren i sju år i en följd närmast före entledigandetidpunkten
- lämnat sin anställning vid tidigast 59 års ålder
- inte längre är berättigad till ersättning från arbetslöshetskassa, samt
- varit aktivt arbetssökande.

Vid beräkning av anställningstid får sådan tid som avses i 1 § fjärde stycket tillgodoräknas.

Omställningsnämnden prövar om det finns särskilda skäl enligt första stycket. Omställningsnämnden kan, utan hinder av första stycket, pröva om det finns synnerliga skäl för att bevilja särskild pensionsersättning för arbetstagare som lämnat sin anställning vid tidigast 58 år.

Särskild pensionsersättning utbetalas som längst till 67 års ålder.

14 § Beräkning m.m. av särskild pensionsersättning⁶

Särskild pensionsersättning beräknas som ålderspension enligt PA 16, Avdelning II, 4 kap. 8 §. I övrigt gäller övriga regler i PA 16 för särskild pensionsersättning.

Vid 67 års ålder, eller den lägre ålder vid vilken garantipension som tidigast kan utbetalas, träder ålderspension enligt PA 16 in istället för särskild pensionsersättning. Om värdet av det fribrev arbetstagaren tjänat in under sin statliga anställning överstiger värdet av ålderspensionen ska ålderspension motsvarande fribrevsvärdet utges.

⁵ Ändrad genom bilaga 6 till förhandlingsprotokoll 2023-05-05. Med giltighet för den som sagts upp från och med 1 januari 2024.

⁶ Ändrad genom bilaga till förhandlingsprotokoll 2023-05-05. Med giltighet för den som sagts upp från och med 1 januari 2024.

Vid tillämpning av det som sägs i första och andra stycket gäller följande

- arbetstagare som lämnat sin statliga anställning och därefter beviljats särskild pensionsersättning ska anses ha avgångsålder för pensionering vid den tidpunkt då garantipension som tidigast utbetalas, dock senast vid 67 års ålder.
- fribrev enligt PA 16 betalas inte ut under tid då särskild pensionsersättning utges,
- för arbetstagare som enligt övergångsreglerna till PA 16 omfattas av bestämmelserna i pensionsavtalet PA-91 ska 21 § i det tidigare Trygghetsavtalet tillämpas i sin tidigare ordalydelse.

För arbetstagare som inte omfattas av PA 16 prövar Omställningsnämnden i förekommande fall om det finns skäl att bevilja särskild pensionsersättning.

Särskild pensionsersättning utbetalas i förekommande fall istället för egenlivränta enligt PA-91.

Ersättning till efterlevande

Efterlevande till den som uppbar särskild pensionsersättning vid dödsfallet har rätt till efterlevandepension och kompletterande efterlevandepension under de förutsättningar och de villkor som gäller enligt PA 16 eller enligt motsvarande äldre pensionsavtal”.

Pensionstillägg

Om en arbetstagares ATP minskas därför att pensionspoäng enligt socialförsäkringsbalken (SFB) inte har kunnat tillgodoräknas arbetstagaren för de år då pensionsersättning eller särskild pensionsersättning har betalats ut, har arbetstagaren rätt till pensionstillägg.

Pensionstillägget motsvarar skillnaden mellan den ATP som faktiskt utbetalas och den ATP som skulle ha betalats ut om poängår enligt SFB hade registrerats för de år då pensionsersättningen eller den särskilda pensionsersättningen betalades ut.

Arbetsgivaren beslutar om beräkning och utbetalning av pensionstillägg.

Ersättning till efterlevande

Efterlevande till den som uppbar särskild pensionsersättning vid dödsfallet har rätt till efterlevandepension och kompletterande efterlevandepension under de förutsättningar och de villkor som gäller enligt PA 03 eller enligt motsvarande äldre pensionsavtal.

15 § Samordning

Särskild pensionsersättning ska minskas i viss omfattning med arbetsinkomst som arbetstagaren har.

Minskingsregeln innebär att arbetstagaren, utan att behöva vidkännas minskning, ska kunna ha en arbetsinkomst som tillsammans med den särskilda pensionsersättningen motsvarar lönen i den kvalificerande anställningen.

Arbetsinkomst kan erhållas genom anställning eller genom arbete i annan form.

Arbetstagaren är skyldig att lämna uppgift till arbetsgivaren om sina inkomstförhållanden.

Arbetsgivaren beslutar om den närmare tillämpningen av denna paragraf.

16 § Överenskommelse om frivillig avgång

I samband med att det finns en konstaterad arbetsbrist enligt 3 §, kan arbetsgivaren föra en dialog med arbetstagarna om frivilliga avgångar. Arbetsgivaren äger rätt att rikta ett sådant erbjudande om frivillig avgång till de grupper av arbetstagare, som arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna är överens om kan skapa möjlighet för uppsägningshotade eller uppsagda arbetstagare att få fortsatt eller ny anställning hos arbetsgivaren. Utifrån verksamhetens behov beslutar därefter arbetsgivaren med vilka arbetstagare överenskommelse om frivillig avgång kan träffas.

En förutsättning för att en sådan överenskommelse ska kunna träffas är att arbetstagaren uppfyller villkoren i 1 kap. och har haft aktuell tillsvidareanställning i minst 12 månader. Vid anställningstidens beräkning ska 1 § andra – fjärde styckena tillämpas. En arbetstagare som ingått en sådan överenskommelse om frivillig avgång med arbetsgivaren omfattas i sin helhet av villkoren i 2 kap.

Information ska lämnas till berörda fackliga organisationer innan en sådan överenskommelse ingås med den enskilda arbetstagaren.

Har erbjudande om frivillig lösning riktats till grupp av arbetstagare och en enskild arbetstagare i det sammanhanget framför önskan om delpension enligt Avtal om delpension den 1 februari 2002 har arbetstagaren rätt att få ansökan prövad enligt delpensionsavtalets bestämmelser.

Arbetsgivaren ansvarar för att avtalet tillämpas i enlighet med avtalsvillkoren och parternas intentioner och ska, för att avtalet ska vara tillämpligt för en sådan arbetstagare, senast i samband med att arbetsgivaren och arbetstagaren träffar en överenskommelse om frivillig avgång

- a) tillse att arbetstagaren får information om sina rättigheter och skyldigheter enligt avtalet och
- b) skriftligen underrätta stiftelsen att arbetsgivaren och arbetstagaren träffat en överenskommelse om frivillig avgång.

Underrättelsen ska vara undertecknad av arbetsgivaren och berörd arbetstagare och innehålla information om entledigandetidpunkt.

3 kap. Arbetstagare vars tidsbegränsade anställning löper ut

1 § Tillämpningsområde

Detta kapitel är tillämpligt på arbetstagare vars tidsbegränsade anställning löper ut i enlighet med anställningsbeslutet och vars anställningstid hos den funktionella arbetsgivaren uppgår till minst två år i en följd. Vid beräkning av denna kvalificerande anställningstid får kortare anställningsavbrott om högst åtta arbetsdagar förekomma.

Vid verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS eller i annat fall i samband med att en verksamhet hos en statlig arbetsgivare, helt eller delvis, går över till en ny statlig arbetsgivare får arbetstagaren tillgodoräkna sig anställningstiden i den föregående anställningen om den tidsbegränsade anställningen löper ut innan två år förflutit hos den nya arbetsgivaren.

2 § Ramtid för omställningsförmåner enligt avtalet

För arbetstagare vars tidsbegränsade anställning löper ut är ramtiden för omställningsförmåner enligt detta kapitel fyra år från och med dagen efter att anställningen har löpt ut i enlighet med anställningsbeslutet.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om att ny anställning ska påbörjas hos arbetsgivaren, inom ramen för ett kortare anställningsavbrott enligt 1 §, efter det att den tidsbegränsade anställningen löper ut, har arbetstagaren inte rätt till omställningsförmåner och någon ramtid börjar därför inte löpa.

3 § Arbetsgivarens underrättelseskyldighet

Arbetsgivaren ansvarar för att avtalet tillämpas i enlighet med avtalsvillkoren och parternas intentioner. Arbetsgivaren ska, för att avtalet ska vara tillämpligt för viss arbetstagare, en månad före dock senast i samband med att arbetstagarens anställning löper ut och under förutsättning att anställningen varat i minst två år

- a) tillse att arbetstagaren får information om sina rättigheter och skyldigheter enligt avtalet och
- b) skriftligen underrätta stiftelsen att arbetstagarens anställning löper ut.

Underrättelsen ska vara undertecknad av arbetsgivaren och om möjligt berörd arbetstagare och ska innehålla information om datum för arbetstagarens sista anställningsdag. Är underrättelsen inte undertecknad av arbetstagaren ska arbetsgivaren ange skälen för detta.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren, efter det att arbetsgivaren underrättat enligt ovan, kommer överens om att ny anställning ska påbörjas hos arbetsgivaren inom ramen för ett kortare anställningsavbrott enligt 1 §, ska arbetsgivaren underrätta stiftelsen om detta så snart som möjligt.

4 § Tjänstledighet

För att stödja och öka arbetstagarens möjlighet att så snabbt som möjligt få en ny sysselsättning har arbetstagaren rätt att vara tjänstledig utan löneavdrag under sista månaden av anställningen för att genomföra samtal och andra åtgärder enligt 6 §.

Stiftelsen och arbetstagaren ska informera arbetsgivaren om planeringen och arbetstagaren ska hålla arbetsgivaren underrättad om förändringar.

5 § Omställningsförmåner under avtalets ramtid

De aktiva omställningsförmåner, som inom ramen för nedan angivna kvalifikationsvillkor, kan utgå för arbetstagare vars tidsbegränsade anställning löper ut i enlighet med anställningsbeslutet är

- a) samtal och andra åtgärder enligt 6 §,
- b) individuella omställningsåtgärder i stiftelsens regi enligt 7 § samt
- c) ekonomisk förstärkning i form av a-kasseförstärkning och inkomstförstärkning vid ny anställning med lägre lön enligt 8 §.

Har anställningen hos en och samma funktionella arbetsgivare varat⁷

1. i minst två år i en följd har arbetstagaren rätt till såväl samtal enligt 6 § som individuella omställningsåtgärder enligt 7 § samt viss ekonomisk förstärkning enligt vad som framgår av 8 § sjätte stycket,
2. i minst sex år varav minst tre år i en följd och ytterligare tre år inom fyraårsperiod (sammantaget sex års anställningstid inom ramen av sju år) har arbetstagaren utöver förmåner enligt 6 och 7 §§ rätt till ekonomiska förstärkningar enligt 8 §.

Utbildningsanställning

För utbildningsanställning, d.v.s. en tidsbegränsad anställning vars huvudsakliga syfte är att genomföra eller bedriva egen utbildning, gäller följande. Anställningstiden i en utbildningsanställning kan vid beräkning av tid enligt ovanstående stycke inte inräknas för att uppnå sex års anställningstid i punkten 2 ovan.

6 § Samtal och andra åtgärder

Arbetstagare vars tidsbegränsade anställning löper ut i enlighet med anställningsbeslutet och som i övrigt uppfyller villkoren har rätt till planeringssamtal. Syftet med planeringssamtal är att erbjuda proaktivt samtalsstöd för arbetstagarens fortsatta kompetens- och karriärplanering i syfte att stödja arbetstagarens rörlighet på arbetsmarknaden. Om arbetstagaren vill nyttja möjligheten till planeringssamtal innan anställningen har löpt ut kan detta ske under den sista anställningsmånaden.

Den arbetstagare som fortfarande är arbetslös sex månader efter det att den tidsbegränsade anställningen har löpt ut har därutöver rätt till ett uppföljningssamtal med stiftelsen.

⁷ Ändrad genom bilaga 2 till förhandlingsprotokoll 2022-06-27.

Utöver ovanstående planerings- och uppföljningssamtal kan arbetstagaren få individuella omställningsåtgärder enligt 7 § under högst sex dagar. Av dessa dagar kan två dagar förläggas före ramtidens början, dock tidigast månaden före det att anställningen löper ut. Om stiftelsen bedömer att det behövs kan dag delas och tas ut vid två tillfällen. Detta kan dock endast ske efter det att anställningen har löpt ut.

7 § Individuella omställningsåtgärder

Arbetstagare som omfattas av detta kapitel och kvalificerar sig för omställningsåtgärder kan, tidigast från och med dagen efter att anställningen har löpt ut, ta del av individuellt anpassade omställningsåtgärder i syfte att stödja ett snabbt återinträde på arbetsmarknaden.

Det är stiftelsen som i dialog med arbetstagaren bedömer vad som är relevanta åtgärder för viss individ inom ramen för de riktlinjer som ligger till grund för individuella omställningsåtgärder enligt avtalet.

Arbetstagarens individuella behov av åtgärder för att så snabbt som möjligt få ett nytt arbete är utgångspunkten för den handlingsplan som arbetstagaren och stiftelsen tar fram och som ligger till grund för planeringen av relevanta omställningsåtgärder.

För den som efter två års anställning enligt 5 § andra stycket punkten 1 kvalificerat sig till individuella omställningsåtgärder men inte till ekonomiska förstärkningar enligt 5 § andra stycket punkten 2 är utgångspunkten att ekonomiska ersättningar till individen inom ramen för de individuella åtgärderna endast kan utgå när det är nödvändigt för genomförandet av viss åtgärd och då i begränsad omfattning.⁸

8 § Ekonomisk förstärkning

Inom det statliga avtalsområdet möjliggörs, utifrån ett verksamhetsbehov, långa tidsbegränsade anställningar genom centrala kollektivavtal eller författningar. Detta motiverar att ekonomiska förstärkningar enligt vissa förutsättningar kan utgå till arbetstagare som omfattas av detta kapitel.

Arbetstagare som omfattas av detta kapitel och kvalificerar sig för ekonomisk förstärkning kan tidigast från och med dagen efter att anställningen har löpt ut, ta del av ekonomisk förstärkning i syfte att stödja ett snabbt återinträde på arbetsmarknaden. Ekonomisk förstärkning kan inte utgå för tid efter att arbetstagaren fyllt 65 år.

De ekonomiska förstärkningarna kan utgå under en ramtid av fyra år efter det att anställningen har löpt ut och under sammanlagt högst 740 (890) ersättningsdagar.

De ekonomiska förstärkningarna utgörs av

⁸ Ändrad genom bilaga 2 till förhandlingsprotokoll 2022-06-27.

- 200 ersättningsdagar med a-kasseförstärkning och
- 440 ersättningsdagar med inkomstförstärkning vid ny anställning med lägre lön än den kvalificerande anställningen samt
- 100 ersättningsdagar som kan disponeras för endera av dessa ekonomiska förstärkningar utifrån arbetstagarens individuella behov.

Arbetstagare som är berättigad till a-kasseförstärkning och som när den 300:e dagen (200 + 100 ersättningsdagar enligt ovan) infaller har barn under 18 år har rätt till ytterligare 150 ersättningsdagar.

För arbetstagare vars tidsbegränsade anställning hos en och samma funktionella arbetsgivare har varat i minst två år i en följd enligt 5 § andra stycket punkten 1 kan a-kasseförstärkning endast utgå under högst 44 ersättningsdagar.⁹

Arbetstagaren ansöker skriftligen om de ekonomiska förstärkningarna enligt ovan hos stiftelsen som prövar, beräknar och fattar beslut om utbetalning av dessa.

Utbetalningen ska ske löpande.

A-kasseförstärkning

Arbetstagaren kan få a-kasseförstärkning under förutsättning att arbetstagaren samtidigt får ersättning från arbetslöshetsförsäkringen.

För den som får inkomstrelaterad ersättning från a-kassa utgörs a-kasseförstärkningen av ett belopp som tillsammans med ersättningen från kassan motsvarar den procentsats av den tidigare månadsinkomsten, som gäller för inkomstrelaterad ersättning från a-kassa.

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

Vid beräkning ska i normalfallet samma beräkningsunderlag och beräkningsmetodik användas som vid beräkning av inkomstrelaterad ersättning från a-kassa.

Inkomstförstärkning vid ny anställning med lägre lön

Arbetstagaren kan få inkomstförstärkning vid ny anställning inom avtalets ramtid om anställningen har lägre lön än den arbetstagaren hade i den kvalificerande anställningen enligt avtalet. Detta förutsätter att avtalsenlig lön tillämpas i den nya anställningen. Med ny anställning avses inte anställning i eget företag.

⁹ Ändrad genom bilaga 2 till förhandlingsprotokoll 2022-06-27.

Beräkningsunderlag

Vid jämförelse mellan avlöningsförmåner i den kvalificerande anställningen och den nya anställningen ska i underlaget ingå lön och alla lönetillägg utom övertidstillägg och mertidstillägg. Beloppet för de rörliga tilläggen i den kvalificerande anställningen utgör ett genomsnitt av de tillägg som betalats ut under de sista 12 månaderna i den anställningen. I den nya anställningen utgör motsvarande belopp ett genomsnitt av vad som har betalats ut under den andra till och med den fjärde månaden i denna anställning.

Om den nya anställningen har en lägre eller högre sysselsättningsgrad än den kvalificerande anställningen ska jämförelsen mellan avlöningen i den tidigare och den nya anställningen alltid göras med utgångspunkt i den lägre sysselsättningsgraden.

Beräkning av inkomstförstärkningens storlek

Inkomstförstärkning motsvarar 100 procent av mellanskillnaden dock högst 30 procent beräknat på avlöningsförmånerna i den kvalificerande anställningen.

Har inkomsten i den nya anställningen ökat ska inkomstförstärkning minska i motsvarande mån.

9 § Efterskydd

De arbetstagare som enligt 5 § omfattas av individuella omställningsåtgärder eller ekonomisk förstärkning har i nedanstående situationer ett efterskydd under detta kapitels ramtid och får i dessa fall återinträda i avtalet. Efterskyddet gäller för

- a) arbetstagare som fått en ny tillsvidareanställning, i vilken arbetstagaren inte omfattas av ett omställningsavtal, eller om arbetstagaren ännu inte kvalificerat sig så att ett omställningsavtal är tillämpligt i den nya anställningen¹⁰, och sägs upp på grund av arbetsbrist senast tolv månader efter den kvalificerande anställningens entledigandetidpunkt eller
- b) arbetstagare som med stöd av stiftelsen bedrivit näringsverksamhet men har måst upphöra med verksamheten.

Arbetstagaren har i dessa situationer rätt till omställningsförmåner enligt villkoren i avtalet för den del av ramtiden arbetstagaren har kvar räknat från dagen efter det att den kvalificerande anställningen löpte ut.

10 § Företagshälsovård

En arbetstagare vars anställning löper ut omfattas fram till sista anställningsdag av företagshälsovård hos den funktionella arbetsgivaren. Efter denna tidpunkt har arbetstagaren rätt att slutföra pågående, och av arbetsgivaren redan betalda, insatser genom företagshälsovården.

¹⁰ Ändrad enligt bilaga 5 till förhandlingsprotokoll 2022-06-27.

4 kap. Övriga bestämmelser

1 § Omlokalisering

En arbetstagare som är arbetskyldig på en ny ort i samband med en omlokalisering men som väljer att inte följa med och därför säger upp sig själv, omfattas av avtalet. Detta förutsätter att arbetstagarens anställning/-ar hos en funktionell arbetsgivare, som omfattas av detta avtal, har varat i en följd under sammanlagt minst ett år. Vid beräkning av anställningstiden får kortare anställningsavbrott om åtta arbetsdagar förekomma.

En sådan arbetstagare omfattas av 2 kap. 2 § och 6 – 12 §§.

Vid verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS eller i annat fall i samband med att en verksamhet hos en statlig arbetsgivare, helt eller delvis, går över till en ny statlig arbetsgivare får arbetstagaren tillgodoräkna sig anställningstiden i den föregående anställningen.

Arbetsgivaren ansvarar för att avtalet tillämpas i enlighet med avtalsvillkoren och parternas intentioner och ska, för att avtalet ska vara tillämpligt för en sådan arbetstagare, senast i samband med att arbetstagaren säger upp sig själv

- a) tillse att arbetstagaren får information om sina rättigheter och skyldigheter enligt avtalet och
- b) skriftligen underrätta stiftelsen att arbetstagaren sagt upp sig från sin anställning.

Underrättelsen ska vara undertecknad av arbetsgivaren och berörd arbetstagare och innehålla information om entledigandetidpunkt.

1 b § Regeringsbeslut om omlokalisering¹¹

När regeringen eller arbetsgivaren¹² fattat beslut om att omlokalisera en hel verksamhet inom en myndighet eller en hel myndighet från dess nuvarande läge till en annan ort som ligger utanför normalt pendlingsavstånd gäller utöver vad som framgår av 1 § följande.

1. Arbetsgivaren har möjlighet att efter dialog med lokala fackliga organisationerna kring regeringens omlokaliseringsbeslut bjuda in Trygghetsstiftelsen för en allmän information rörande deras verksamhet på en övergripande nivå. Denna insats kan ges till alla berörda oavsett hur arbetskyldigheten är reglerad i det enskilda fallet.
2. Arbetstagarens som är arbetskyldig på den nya orten har möjlighet att via Trygghetsstiftelsen erhålla 1-3 coachande samtal i syfte att kunna fatta ett

¹¹ Ny paragraf 1b enligt överenskommelse 2018-06-27

¹² Ändrad genom förhandlingsprotokoll 2023-09-30 till RALS samt förhandlingsprotokoll 2023-09-30 till RALS-T

eget beslut kring sin fortsatta anställning¹³. Samtalen påbörjas i god tid, normalt senast 8 månader, innan arbetstagaren blir arbetskyldig på den nya orten. I samband med dessa samtal kan inga individuella åtgärder utgå.

3. En arbetstagare kan under vissa förutsättningar erhålla ett tidigt stöd inom ramen för Trygghetsstiftelsens individuella åtgärder utan att medarbetaren har sagt upp sig från sin anställning allt i syfte att stödja arbetslinjen. Detta under förutsättning att:
 - Arbetstagaren meddelat att den inte har för avsikt att följa med till den nya orten.
 - Arbetsgivaren, efter samtal med arbetstagaren, konstaterar att ett behov av tidiga individuella åtgärder föreligger för att stärka arbetstagarens anställningsbarhet.
 Trygghetsstiftelsens synpunkter kan inhämtas om det föreligger olika uppfattningar rörande behovet av tidiga åtgärder

Omfattningen av de individuella åtgärderna planeras utifrån både verksamhetens och arbetstagarens behov.

Individuella åtgärder kan påbörjas tidigast 6 månader innan omlokaliseringen efter det att arbetsgivaren har anmält arbetstagaren till Trygghetsstiftelsen.

2 § Omställningsnämnden

Parterna inrättar genom ingående av detta avtal Omställningsnämnden. Nämnden ska ha sex ledamöter, varav tre utses av Arbetsgivarverket och en av varje arbetstagarpart. En av arbetsgivarledamöterna ska vara ordförande och en av arbetstagarledamöterna ska vara vice ordförande.

Nämnden är beslutsför när två eller tre ledamöter från såväl arbetsgivar- som arbetstagarparten är närvarande, bland dem ordföranden eller vice ordföranden.

Omställningsnämnden har två separata funktioner genom att nämnden dels beslutar i vissa individärenden enligt avtalet, dels tolkar avtalet i vissa fall.

Beslutande funktion i vissa individärenden

Omställningsnämnden har att pröva och besluta i vissa individärenden enligt följande om

- arbetstagaren, stiftelsen eller endera parten i detta avtal anser att arbetsgivaren har brustit i sin underrättelseskyldighet enligt 1 kap. 5 §, 2 kap. 4 §, 2 kap. 16 §, 3 kap. 3 § eller 4 kap. 1 § ska nämnden på dennes begäran pröva om arbetstagaren bort omfattas av avtalet,
- det finns skäl att besluta om avvikelser från villkor i avtalet för arbetstagare som omfattas av avtalets tillämpningsområde,

¹³ För att kunna omfattas av Avtal om omställning ska uppsägningen ske tidsmässigt enligt den partsgemensamma tolkningen av Avtal om omställning som parterna gjort 2017-08-14.

- det finns särskilda skäl att för enskild arbetstagare besluta om en ny period av a-kasseförstärkning,
- särskild pensionsersättning enligt 2 kap.13 §,
- särskild pensionsersättning enligt reglerna i tidigare Trygghetsavtal (TA) under förutsättning att arbetstagaren delgivits uppsägning på grund av arbetsbrist senast kl. 24.00 den 31 december 2014 och vid den tidpunkten omfattades av 5 § TA samt vid ansökan om särskild pensionsersättning uppfyller villkoren i 20 § TA
- en anställning är att betrakta som en liknande anställning, enligt 1 kap. 3 § fjärde stycket h) och femte stycket.

För beslut i individärenden krävs enighet i nämnden. Nämndens beslut kan inte överklagas.

Tolkning för avtalets tillämpning

Om det behövs för stiftelsens tillämpning av avtalet i ett enskilt ärende ska stiftelsen begära att Omställningsnämnden tolkar avtalet.

Stiftelsen förutsätts samråda med Omställningsnämnden före ställningstagande i principiella frågor inom ramen för den tillämpning som stiftelsen ansvarar för.

För beslut i tolkningsfrågor ska nämnden vara fulltalig och nämnden ska vara enig i beslutet.

5 kap. Vissa övergångsbestämmelser

1 § Pensionsersättning enligt Trygghetsavtalet (TA)

Under åren 2015 och 2016 omfattas arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist av de regler om pensionsersättning som gällde enligt 19 § i tidigare Trygghetsavtal (TA) under förutsättning att arbetstagaren

- vid entledigandetidpunkten har mindre än fyra år kvar till ordinarie pensionsålder enligt PA03,
- vid den tidpunkten omfattas av villkoren i 2 kap. 1 § detta avtal samt
- varit anställd inom det statliga avtalsområdet i minst 10 år närmast före entledigandetidpunkten.

Under åren 2015, 2016, 2017 och 2018 omfattas yrkesofficerare i Försvarmakten som sägs upp på grund av arbetsbrist av de regler om pensionsersättning som gällde enligt 19 § i tidigare Trygghetsavtal (TA) under förutsättning att

- arbetstagaren var anställd i Försvarmakten den 31 december 2007 enligt förhandlingsprotokoll 2007-11-27 Pensionsålder för yrkesofficerare m.fl.,
- arbetstagaren vid entledigandetidpunkten har mindre än fyra år kvar till pensionsåldern enligt 7 § PA 03 samt
- vid den tidpunkten omfattas av villkoren i 2 kap. 1 § detta avtal.

2 § Lönebidrags- och utvecklingsanställning

Arbetstagare med lönebidragsanställning eller lönebidragsanställning som övergår i trygghetsanställning (i den betydelse de har när avtalet träder i kraft) ska, om övriga förutsättningar enligt detta avtal är uppfyllda, omfattas av detta avtal.

3 § Tidsbegränsade anställningar

En arbetstagare som vid detta avtals ikraftträdande har varit tidsbegränsat anställd i en eller flera anställningar, inom det statliga avtalsområdet, under minst tre år under de senaste fyra åren och vars anställning löper ut senast den 31 december 2016 omfattas av samtliga omställningsförmåner enligt 3 kap. 5§. Detta gäller även i de fall anställningen förnyas hos samma funktionella arbetsgivare efter avtalets ikraftträdande. Kortare anställningsavbrott om högst åtta arbetsdagar får förekomma.

6 kap. Giltighetstid

1 §

Avtalet gäller tillsvidare från och med den 1 januari 2015 med en ömsesidig uppsägningstid av 12 månader.

Arbetsgivarverket

OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna

Monica Dahlbom

Åsa Erba-Stenhammar

Saco-S

Facket för Service och Kommunikation (SEKO)

Lena Emanuelsson

Lars Johansson