

Trygghetsavtalet

TA

I lydelse fr.o.m. den 1 januari 2008

INLEDNING	3
TRYGGHETSAVTAL (TA)	4
PARTERNAS GEMENSAMMA SYN	4
1 §	4
TRYGGHETSSTIFTELSEN	5
2 §	5
TILLÄMPNINGSSOMRÅDE M.M.	5
3 §	5
4 §	6
5 §	6
6 §	7
7 §	7
TRYGGHETSARBETET I OLIKA SKEDEN – TRYGGHETSSTIFTELSENS ÅTGÄRDER M.M.	7
8 §	7
TJÄNSTLEDIGHET	10
9 §	10
UPPSÄGNINGSTIDENS LÄNGD	10
10 §	10
INKOMSTTRYGGHETSTILLÄGG	10
11 §	10
AVGÅNGSERSÄTTNING	12
12 §	12
13 § (UPPHÖRT ATT GÄLLA FR.O.M. DEN 1 JANUARI 2008).....	12
PENSIONSERSÄTTNING, SÄRSKILD PENSIONSERSÄTTNING OCH PENSIONSTILLÄGG	13
14 §	13
15 §	13
16 §	14
17 §	15
18 §	15
ERSÄTTNING TILL EFTERLEVANDE	15
19 §	15
EFTERSKYDD	16
20 §	16
21 §	16
FÖRMÅNLIGARE VILLKOR	16
21 A §	16
TA-NÄMNDEN	16
21 B §	16
GILTIGHETSTID M.M.	17
22 §	17

Inledning

Denna utgåva innehåller Trygghetsavtalet (TA) i dess nya lydelse fr.o.m. den 1 januari 2008 och ersätter det avtalstryck som gavs ut i cirkulär Centrala avtal 2006:2. De ändringar i avtalet som gäller fr.o.m. den 1 januari 2008 är reglerade i förhandlingsprotokoll 2007-11-07 och finns intaget som bilaga 3 till RALS 2007-2010 (Centrala avtal 2007:2, 2007:3 samt 2007:4).

Ändringarna fr.o.m. den 1 januari 2008 är markerade med kantstreck.

I avtalstrycket 2006:2 finns vissa partsgemensamma kommentarer till TA i dess lydelse t.o.m. den 31 december 2007. Dessa kommentarer gäller i tillämpliga delar och är för närvarande föremål för en översyn och komplettering. När detta arbete är slutfört kommer TA och de nya kommentarerna att ges ut i ett nytt avtalstryck.

TRYGGHETSAVTAL (TA)

Parternas gemensamma syn

1 §

Parterna konstaterar att det i ökande grad ställs krav på att statlig verksamhet bedrivs effektivt och rationellt. Detta kräver ständig utveckling och förändring. Verksamhetsförändringar kan t.ex. innebära behov av förändrad eller ny kompetens, nya organisationsformer eller ett minskat antal anställda. Förändringar bör genomföras så att de tillgodoser såväl statsmakternas krav på verksamheten som de anställdas krav på anställningstrygghet.

Om en förändring inom en myndighet innebär både utveckling och avveckling bör arbetet med detta bedrivas med inriktning mot att verksamheter som ska utvecklas kan försörjas med kompetens från verksamheter som avvecklas.

För att ha beredskap inför verksamhetsförändringar och för att senare kunna genomföra dessa är det väsentligt med en väl utvecklad verksamhetsplanering. Det är ett gemensamt intresse att planeringen är långsiktig och belyser olika handlingsalternativ och deras konsekvenser för verksamheten och för de anställda.

Myndigheterna ska sträva efter att planera sin personalförsörjning så att förändringar underlättas. Fortlöpande kompetensutveckling underlättar anpassning till kommande förändringar. Arbetstagarnas egna insatser för att förnya eller förändra sin kompetens bör också stimuleras och tas till vara.

Målet med trygghetssystemet är att så långt möjligt skapa förutsättningar för att ingen anställd ska bli arbetslös till följd av arbetsbrist eller till följd av att arbetstagaren i samband med omlokalisering eller motsvarande väljer att inte följa med till den nya orten.

En förutsättning för att uppnå detta trygghetsmål är att arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna arbetar effektivt med trygghetsfrågorna och därvid använder trygghetssystemets möjligheter och resurser. Ett framgångsrikt trygghetsarbete bygger vidare på förutsättningen att arbetstagaren själv aktivt bidrar och tar egna initiativ för att minska risken för arbetslöshet. Parterna bidrar genom trygghetssystemet till att skapa förutsättningar för detta.

Trygghetssystemet syftar till att uppnå konkreta lösningar anpassade till varje situation och individ.

Bland de resurser som samhället ställer till förfogande är arbetsmarknadsverkets insatser sådana som kan bidra till att minska risken för eller undvika arbetslöshet. Parterna förutsätter

därför att arbetsgivarna och arbetstagarna tar tillvara de möjligheter som bland annat arbetsförmedlingen erbjuder.

Det är viktigt att lokala parter på ett tidigt stadium påbörjar arbetet med förändringsfrågorna.

Trygghetsreglerna innebär ingen inskränkning i statens rätt att besluta i frågor som rör verksamhetens mål, inriktning, omfattning, kvalitet eller lokalisering.

Parterna konstaterar att trygghetsåtagandet aldrig innebär en garanti för en fortsatt eller en ny anställning även om trygghetsmålet är att ingen anställd ska bli arbetslös. Inte heller skyldigheten att flytta vid omlokalisering eller vid annan typ av förflyttning påverkas av åtagandet.

Trygghetsstiftelsen

2 §

Staten och de centrala arbetstagarorganisationerna bildade den 31 mars 1990 Trygghetsstiftelsen för att bedriva verksamhet enligt detta avtal.

Stiftelsen finansieras genom avsättning av belopp som parterna enas om i avtalsrörelserna.

Tillämpningsområde m.m.

3 §

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

Avtalet gäller längst till och med den kalendermånad då sju år har förflutit från det att anställningen upphörde.

Avtalet gäller

- för en arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist och vars anställning/-ar, som omfattas av detta avtal, har varat i en följd under sammanlagt minst ett år,
- för andra arbetstagare enligt vad som sägs i respektive paragraf under förutsättning att åtgärden minskar antalet uppsägningar i en arbetsbristsituation, eller leder till att arbetsbristen elimineras,
- för en arbetstagare som i samband med en omlokalisering väljer att inte följa med till den nya orten och som därför själv säger upp sig och vars anställning/-ar, som omfattas av detta avtal, har varat i en följd under sammanlagt minst ett år, samt
- för arbetstagare vars tidsbegränsade anställning inte förnyas på grund av arbetsbrist enligt vad som framgår av 5 §.¹

Vid beräkning av anställningstid enligt ovan får kortare anställningsavbrott förekomma.

¹ Bestämmelserna i denna strecksats gäller även för arbetstagare vars tidsbegränsade anställning regleras enligt högskoleförordningen (1993:100), förordningen (1993:221) för Sveriges lantbruksuniversitet, förordningen (2000:1472) om anställningar vid forskningsråd och motsvarande bestämmelser, och vars tidsbegränsade anställning inte förnyas enligt respektive förordning.

Det som enligt avtalet gäller för en uppsagd arbetstagare gäller, om inte annat följer av 4 §, även för en arbetstagare som på grund av omlokalisering säger upp sig själv.

Avtalet gäller dock inte

- fr.o.m. den månad arbetstagaren fyller 65 år,
- den som uppbär pensionsersättning eller särskild pensionsersättning enligt Trygghetsavtalet eller statlig ålders- eller sjukpension, samt
- enligt vad som följer av 6 §.

Övergångsbestämmelse

För arbetstagare som har sagts upp före den 1 januari 2008 gäller avtalet längst till och med den 31 december 2014 eller utgången av den senare kalendermånad under vilken sju år har förflutit från det att anställningen upphörde.

4 §

För en arbetstagare som står inför en omlokalisering ska som tidpunkt för uppsägning på grund av arbetsbrist anses tidpunkten för beslutet att omlokalisering ska ske till viss ort.

Vid omlokalisering ska inriktningen vara att en arbetstagare som väljer att inte följa med till den nya orten ska få en sådan omställningstid från omlokaliseringsbeslut till anställningens upphörande att arbetstagaren på ett rimligt sätt, jämfört med vad som gäller vid uppsägning på grund av arbetsbrist, kan få Trygghetsstiftelsens bistånd.

Upplysning

Det ligger i arbetstagarens eget intresse att så tidigt som möjligt underrätta arbetsgivaren om sin avsikt att inte följa med. Av 3 § framgår det att den arbetstagare, som väljer att inte följa med till den nya orten, ska säga upp sig själv för att avtalet ska tillämpas. Utan ett ställningstagande från arbetstagarens sida kan omställningstiden inte utnyttjas för Trygghetsstiftelsens åtgärder. Om anställningen består efter omlokaliseringstidpunkten inträder arbetskyldighet för arbetstagaren på den nya orten om inget annat har överenskommits.

5 §

För en arbetstagare med tidsbegränsad anställning vars anställning inte förnyas på grund av arbetsbrist gäller

- 8 § punkt 2 (åtgärder i skede 2),
- 8 § punkt 3 (åtgärder i skede 3),
- 11 § (inkomsttrygghetstillägg),
- 12 § (avgångsersättning),
- 20 § (efterskydd),
- 21 § (rätt till företagshälsovård), samt
- 21 a §.

Som förutsättning gäller att arbetstagaren har haft en eller flera tidsbegränsade anställningar, som omfattas av detta avtal, under sammanlagt minst tre år under de senaste fyra åren.

Arbetsgivaren ska underrätta Trygghetsstiftelsen om arbetstagare som har rätt till stöd från stiftelsen enligt denna paragraf. Detta ska ske i anslutning till att arbetstagaren underrättas om att anställningen kommer att upphöra.

Arbetsgivarverkets beslut

Med arbetsgivare avses den myndighet hos vilken arbetstagaren har varit anställd.

6 §

Avtalet gäller inte arbetstagare som är anställda med stöd av andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder än lönebidragsanställning.

Avtalet gäller inte heller en arbetstagare som kan övergå till en ny arbetsgivare på orten med tillämpning av 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) men som motsätter sig detta och därför blir uppsagd på grund av arbetsbrist. Detsamma gäller för en 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 anställning på orten, med likvärdiga anställningsvillkor, i samband med att verksamhet vid en myndighet helt eller delvis förs över till en annan myndighet eller annan huvudman.

För en arbetstagare som övergår till en ny arbetsgivare under de förutsättningar som avses i andra stycket gäller 11 § om inkomsttrygghetstillägg, trots att arbetstagaren inte har sagts upp.

För en sådan arbetstagare gäller också 20 § om efterskydd, trots att arbetstagaren inte har sagts upp.

Arbetsgivaren ska underrätta Trygghetsstiftelsen om arbetstagare, som övergår till en ny arbetsgivare under de förutsättningar som avses i andra stycket.

Arbetsgivarverkets föreskrift

Med arbetsgivaren avses den myndighet hos vilken arbetstagaren har varit anställd.

7 §

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

Trygghetsarbetet i olika skeden – Trygghetsstiftelsens åtgärder m.m.

8 §

Trygghetsarbetet kan indelas i tre olika skeden. Trygghetsstiftelsen bistår med åtgärder från något skilda utgångspunkter i alla dessa skeden. För att Trygghetsstiftelsens insatser ska vara verkningsfulla är det av avgörande betydelse att stiftelsen får information om en arbetsbristsituation så tidigt som möjligt.

Det första skedet inträder när en myndighet konstaterat att arbetsbrist föreligger eller bedöms komma att föreligga inom en viss tid hos myndigheten.

Det andra skedet inträder när de uppsägningshotade arbetstagarna har identifierats.

Det tredje skedet inträder när anställningen har upphört för en arbetstagare, som har sagts upp på grund av arbetsbrist.

Protokollsanteckning

Med uttrycket ”bedöms komma att föreligga inom en viss tid” i skede 1 avses bl.a. den situationen att en myndighet, på grundval av ett regeringsbeslut om långsiktiga förändringar i medelstilldelning eller verksamhetsinriktning, bedömer att detta kräver sådana kvalitativa eller kvantitativa förändringar i personalstyrkan att risken för övertalighet är uppenbar. Åtgärder som avses i detta avtal är således nödvändiga för att kunna minska eller eliminera denna risk. Bedömningen bör dokumenteras.

1) Skede 1 – åtgärder för att minska eller eliminera behov av uppsägning

Om arbetsgivaren bedömer att någon form av utbildnings- eller annan utvecklingsåtgärd kan bereda arbetstagare, som riskerar att sägas upp, fortsatt anställning inom myndigheten kan arbetsgivaren erhålla stöd från Trygghetsstiftelsen för detta behov. Stiftelsen prövar om och i vilken omfattning stöd ska ges. Syftet ska vara att ge arbetstagarna tillräckliga kvalifikationer för sådana arbetsuppgifter som myndigheten kan erbjuda arbetstagarna i stället för de arbetsuppgifter som arbetsbristen avser. En förutsättning är att arbetstagaren bedöms sakna tillräckliga kvalifikationer för att det enligt 7 § lagen (1982:80) om anställningsskydd ska vara skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Här åsyftas således inte sedvanlig kompetensutveckling.

Stiftelsen kan ge stöd under motsvarande förutsättningar även i de fall det sker en samverkan mellan myndigheter för att bereda uppsägningshotade anställning hos en annan myndighet.

Stödet kan avse åtgärder som också riktas till andra arbetstagare än de som faktiskt hotas av uppsägning. Huvudsaken är att syftet uppnås.

2) Skede 2 – åtgärder för att undvika att uppsägningshotade eller uppsagda arbetstagare blir arbetslösa

Stiftelsen bistår enskilda arbetstagare, som har sagts upp på grund av arbetsbrist, med att skapa förutsättningar för att få en ny anställning på orten eller, om arbetstagaren så önskar, på en annan ort. Stiftelsen bistår den uppsagde i alla frågor som rör möjligheter till en ny anställning. Om en uppsagd överväger att ta anställning på en annan ort kan även en medflyttande erbjudas hjälp av stiftelsen.

Även om en arbetstagare inte är uppsagd kan stiftelsen vidta åtgärder i det fall det klart framgår av situationen att uppsägning kommer att ske. Här avses sådana situationer då beslut har tagits om avveckling eller nedläggning av en verksamhet och/eller när arbetsgivaren och den eller de fackliga organisationerna är överens om övertalighetens närmare innebörd. Stiftelsen prövar om sådana tidigare åtgärder ska vidtas.

För att stiftelsen ska bistå en arbetstagare krävs att arbetstagaren själv deltar aktivt.

Utöver vad som följer av andra kollektivavtal kan stiftelsen ersätta kostnader som uppkommer i sammanhanget. Det kan t.ex. vara kostnader för utbildning, starta-eget-hjälp och kostnader för resor och logi. Stiftelsen kan också för viss tid betala inskolningslön hos en ny arbetsgivare om detta skapar förutsättningar för att få en anställning. Stiftelsen svarar däremot aldrig för direkta lönekostnader för att finansiera en fortsatt anställning hos den tidigare arbetsgivaren.

En arbetstagare som får stiftelsens stöd i någon form ska underrätta stiftelsen om väsentliga förändringar beträffande anställningsvillkor och andra förhållanden som har betydelse för stödet.

Ett villkor för att effektiva insatser ska kunna göras är att stiftelsen kontaktas så snart klarhet råder om arbetsbristsituationens omfattning och karaktär. Senast när uppsägning sker ska arbetsgivaren underrätta stiftelsen om detta. Om underrättelsen inte sker i tid kan uppsägningstiden behöva förlängas så att Trygghetsstiftelsen får möjlighet att bistå arbetstagaren under en tid som motsvarar uppsägningstiden enligt 10 §. Arbetsgivaren ska informera berörda arbetstagare om trygghetssystemets möjligheter och under vilka förutsättningar stiftelsen bistår en arbetstagare.

Arbetsgivaren ska samråda med stiftelsen och följa dess arbete med insatser för de uppsagda. Arbetsgivaren ska så långt möjligt underlätta för stiftelsen att bedriva sitt arbete och därvid ge stiftelsen det underlag som behövs för beräkning av förmåner enligt avtalet.

För att öka möjligheterna att finna nya arbetstillfällen är det viktigt att arbetsgivaren skapar goda kontakter med arbetsförmedlingen och med andra arbetsgivare på orten.

Ett ytterligare sätt att öka möjligheterna till nya anställningar är att myndigheter med rekryteringsbehov särskilt uppmärksammar arbetstagare som har blivit uppsagda från statliga myndigheter. Det är därför angeläget att arbetsgivaren etablerar kontakt med andra statliga myndigheter på orten.

Stiftelsen kan på olika sätt främja samverkan mellan arbetsgivaren och andra arbetsgivare.

Upplysning

Enligt 6 § anställningsförordningen (1994:373) har en myndighet möjlighet att, om det finns särskilda skäl, anställa en arbetstagare utan att myndigheten i förväg informerar om sin avsikt att anställa. Ett sådant skäl kan vara att myndigheten anställer någon som har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist från en anställning som omfattas av detta avtal.

3) Skede 3 – åtgärder för arbetstagare vars anställning har upphört

När en arbetstagares anställning hos myndigheten har upphört kan arbetstagaren, till dess att denne har fått en ny anställning, få fortsatt hjälp från stiftelsen. Även i detta skede förutsätts en aktiv medverkan från den arbetslöse. Det bistånd som stiftelsen ger i detta skede kan vara av samma slag som det som ges under uppsägningstiden.

Arbetsgivarverkets föreskrift

Med arbetsgivaren avses den myndighet hos vilken arbetstagaren är eller har varit anställd.

Tjänstledighet

9 §

En arbetstagare som under uppsägningstiden genomgår utbildning genom Trygghetsstiftelsens försorg eller är föremål för andra insatser från stiftelsen har vid behov rätt till tjänstledighet utan löneavdrag. Om stiftelsens insats innebär prövande av annat arbete ska lönen under tjänstledigheten minskas med arbetsinkomsten.

Under sådan ledighet ska arbetstagaren hålla arbetsgivaren underrättad om eventuella nya anställningsförhållanden och anställningsvillkor.

Uppsägningstidens längd

10 §

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist förlängs den uppsägningstid som gäller enligt LAS eller enligt kollektivavtal med

- 1 månad för arbetstagare som vid uppsägningstillfället har minst 1 års anställning,
- 2 månader för arbetstagare som vid uppsägningstillfället har minst 2 års anställning,
- 3 månader för arbetstagare som vid uppsägningstillfället har minst 3 års anställning.

För arbetstagare som vid uppsägningstillfället har minst fyra års anställning fördubblas den uppsägningstid som gäller enligt LAS eller enligt kollektivavtal.

Vid beräkning av anställningstid enligt ovan används samma beräkningsgrund som vid fastställandet av turordningen för uppsägningen.

Inkomsttrygghetstillägg

11 §

En uppsagd arbetstagare som övergår till en ny tillsvidareanställning har rätt till inkomsttrygghetstillägg (ITT) om avlöningsförmånerna är lägre i den nya anställningen än i den tidigare. Detta förutsätter att avtalsenlig lön tillämpas i den nya anställningen.

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

ITT motsvarar under de första tolv månaderna skillnaden per månad mellan avlöningsförmånerna i respektive anställning, dock högst 30 procent beräknat på avlöningsförmånerna i den tidigare anställningen, multiplicerad med 12.

ITT betalas ut så snart underlaget föreligger.

ITT under år 2 är lika stort som det under den första tolv-månadersperioden under förutsättning att inkomsten i den nya anställningen inte har förändrats.

ITT under år 3 och år 4 är hälften så stort som det under år 2 under förutsättning att inkomsten i den nya anställningen inte har förändrats under respektive år.

Har inkomsten i den nya anställningen förändrats ska ITT minskas i motsvarande mån. Tillägget för år 2, år 3 respektive år 4 betalas ut en gång per år.

Vid övergång till en anställning med mindre eller större omfattning på tjänstgöringen ska jämförelsen mellan avlöningen i den tidigare och den nya anställningen alltid göras med utgångspunkt i den mindre tjänstgöringsomfattningen.

En arbetstagare har inte rätt till ITT i en anställning som han tillträder mer än fem år efter frånträandet av den anställning som han blev uppsagd från.

Trygghetsstiftelsen beräknar och fattar beslut om utbetalning av ITT.

Exempel beträffande avlöningsförmåner

För att undvika missförstånd på grund av oenhetlig terminologi beträffande olika former av lönetillägg och ersättningar ges här några exempel på vad som enligt parternas uppfattning ingår respektive inte ingår i beräkningsunderlaget.

I beräkningsunderlaget ingår, förutom de vanliga lönetilläggen,

- skattepliktiga förrättningstillägg (motsv.) och
- skattepliktig bilersättning.

I beräkningsunderlaget ingår inte

- semesterersättning eller ogulden semesterlön,
- skattefria traktamenten samt kostnadsersättningar i samband med förrättning och
- andra kostnadsersättningar, såsom ersättning för sjukvårdskostnader, vare sig de är skattepliktiga eller inte.

Protokollsanteckningar

1. Med ny anställning avses inte anställning i eget företag.
2. Frågan om inkomsttrygghet i en tidsbegränsad anställning kan prövas av Trygghetsstiftelsen med stöd av 8 § punkt 2. Om arbetstagaren senare får rätt till ITT enligt 11 § ska tiden för sådant tillägg minskas med tid då förmånen enligt 8 § punkt 2 har betalats ut.

3. Vid beräkning av arbetstagarens avlöningsförmåner med utgångspunkt i ett tidigare år ska dessa avlöningsförmåner för varje kalenderår räknas upp med en procentsats som motsvarar skillnaden i basbeloppet för de aktuella åren.

4.¹ Parterna är ense om att lönehöjningar eller andra ekonomiska ersättningar i anslutning till uppsägning på grund av arbetsbrist eller under uppsägningstiden inte ska läggas till grund för beräkning av förmåner enligt 11 – 12 §§. Vad som här sagts gäller inte i fall som avser lönerevision enligt gällande ramavtal om löner (RALS) eller ändrade anställningsvillkor på grund av förhandlingsöverenskommelse vid omorganisation eller vid beslut av riksdag och regering. I övriga fall av förändrade anställningsvillkor under avtalsperioden kan ändrade anställningsvillkor påverka TA-förmånerna endast om det är uppenbart att ändringarna inte föranleds av förhållanden som har samband med uppsägningen.

Avgångsersättning

12 §

En arbetstagare som har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist har rätt till avgångsersättning när arbetstagaren uppbär ersättning från arbetslöshetskassa (a-kassa).

Ersättningen betalas ut under lika lång tid som ersättningen från a-kassa.

För den som uppbär inkomstrelaterad ersättning från a-kassa utgörs avgångsersättningen 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 uppbär enbart grundbelopp från a-kassa får avgångsersättning med ett belopp som motsvarar skillnaden mellan den procentsats av den tidigare månadsinkomsten, som gäller enligt tredje stycket, och det belopp som skulle ha betalats ut om arbetstagaren hade haft inkomstrelaterad ersättning från kassan.

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

Trygghetsstiftelsen beräknar och fattar beslut om utbetalning av avgångsersättning.

Protokollsanteckning

Parterna har noterat att avgångsersättning för den, som vid uppsägningstidens slut fyllt 60 år, i vissa fall har utnyttjats på ett sätt som innebär avsteg från trygghetssystemets grundidé. Parterna kommer därför att särskilt bevaka sådana fall för senare ställningstaganden om ändringar i rätten till avgångsersättning.

13 § (Upphört att gälla fr.o.m. den 1 januari 2008)

¹ Punkten 4 gäller för beslut som fattas av Trygghetsstiftelsen fr.o.m. den 1 januari 1998.

Pensionsersättning, särskild pensionsersättning och pensionstillägg

14 §¹

En uppsagd arbetstagare, som vid entledigandet har mindre än fyra år kvar till pensionsåldern enligt 7 § PA 03 och som väljer att inte stå till arbetsmarknadens förfogande, har rätt till pensionsersättning fr.o.m. dagen efter den då arbetstagaren upphör att stå till arbetsmarknadens förfogande.

En arbetstagare, som har erhållit pensionsersättning enligt första stycket och som därefter väljer att stå till arbetsmarknadens förfogande, behåller pensionsersättningen.

Även en arbetstagare som inte har blivit uppsagd har i vissa fall rätt till pensionsersättning. Som förutsättning gäller att

- arbetstagaren har mindre än fyra år kvar till pensionsåldern enligt 7 § PA 03.
- arbetstagaren avgår frivilligt och
- avgången enligt arbetsgivarens bedömning skapar möjlighet för en uppsägningshotad eller uppsagd arbetstagare att få en fortsatt eller ny anställning vid den egna myndigheten eller annan myndighet.

Pensionsersättningen utbetalas fram till dess att arbetstagaren uppnår pensionsåldern enligt 7 § PA 03.

Protokollsanteckning

Parterna vill peka på vikten av att arbetsgivaren så snart som möjligt tar upp en diskussion om, och i vilken utsträckning, ett utnyttjande av frivillig avgång kan skapa möjligheter för uppsägningshotade eller uppsagda arbetstagare att få fortsatt eller ny anställning.

Arbetsgivarverkets beslut

Arbetsgivarens befogenhet enligt tredje stycket utövas av den myndighet där arbetstagaren är anställd. En överordnad myndighet får dock bestämma att befogenheten i stället ska utövas av den överordnade myndigheten.

Bestämmelserna i denna paragraf gäller inte för arbetstagare med lägre pensionsålder än 61 år.

Övergångsbestämmelse

Bestämmelserna i denna paragraf gäller dock för yrkesofficerare födda 1958 eller tidigare.

15 §

Om det föreligger särskilda skäl kan särskild pensionsersättning beviljas arbetstagare, som vid en tidigare tidpunkt har lämnat sin statliga anställning på grund av uppsägning. En förutsättning för att arbetstagaren ska kunna beviljas särskild pensionsersättning är att

¹ I 9 § förordningen (2002:869) om utbetalning av statliga tjänstepensions- och grupplivförmåner föreskrivs att anställningsmyndigheten ska betala pensionsersättning enligt TA 14 §. Närmare upplysningar om innebörden av föreskriften lämnas av Statens pensionsverk.

vederbörande har fyllt 61 år, lämnade sin statliga anställning vid tidigast 55 års ålder och inte längre är berättigad till ersättning från arbetslöshetskassa.

Särskild pensionsersättning utbetalas till 65 års ålder.

TA-nämnden prövar om det föreligger särskilda skäl enligt första stycket. TA-nämnden kan även utan hinder av åldersbestämmelserna i första stycket pröva om det föreligger synnerliga skäl för att bevilja en uppsagd arbetstagare särskild pensionsersättning.

Arbetsgivaren beslutar om beräkning och utbetalning av särskild pensionsersättning.

Arbetsgivarverkets beslut

Arbetsgivarens befogenheter utövas av Statens pensionsverk (SPV).

Övergångsbestämmelse

Bestämmelserna i denna paragraf gäller för ersättning som ska börja betalas ut den 1 januari 2008 eller senare. För en arbetstagare som är uppsagd före den 1 januari 2008 kan TA-nämnden pröva om det föreligger särskilda skäl enligt 15 § första stycket, även om anställningen upphörde före 55 års ålder.

16 §

Pensionsersättning och särskild pensionsersättning beräknas som ålderspension enligt 20 § PA 03 (Pensionsavtal för arbetstagare hos staten m.fl.). I övrigt gäller reglerna i PA 03 för pensionsersättning och särskild pensionsersättning.

Vid uppnådd ordinarie pensionsålder träder ålderspension enligt PA 03 i stället för pensionsersättning och särskild pensionsersättning. Om värdet av det fribrev arbetstagaren intjänat under sin statliga anställning överstiger värdet av ålderspensionen ska ålderspension motsvarande fribrevsvärdet utges.

Anmärkning

Arbetstagare som lämnat sin statliga anställning och därefter beviljats särskild pensionsersättning ska anses ha ordinarie pensionsålder vid 65 år enligt PA 03.

Fribrev enligt PA 03 utbetalas inte under tid då pensionsersättning eller särskild pensionsersättning utges.

För arbetstagare som enligt övergångsreglerna till PA 03 omfattas av bestämmelserna i pensionsavtalet PA-91 ska denna paragraf tillämpas i sin tidigare ordalydelse.

För arbetstagare som inte omfattas av PA 03 prövar Trygghetsstiftelsen i förekommande fall om det föreligger skäl att bevilja pensionsersättning eller särskild pensionsersättning. Arbetsgivaren beslutar om beräkning och utbetalning av sådana förmåner.

Pensionsersättning och särskild pensionsersättning utbetalas i förekommande fall i stället för egenlivränta enligt PA-91.

Protokollsanteckning

För yrkesofficerare, för vilka PA-91 inte gäller, ska hänvisningarna till PA-91 i stället avse motsvarande bestämmelser i allmänna pensionsavtalet 1974 (PA-SPR).

17 §

Pensionsersättning och särskild pensionsersättning minskas i viss omfattning med arbetsinkomst som arbetstagaren har.

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

Arbetsgivaren beslutar om den närmare tillämpningen av denna paragraf.

Protokollsanteckning

Grundtanken med minskningsregeln är att arbetstagaren utan att behöva vidkännas minskning ska kunna ha en arbetsinkomst som tillsammans med pensionsersättningen eller den särskilda pensionsersättningen motsvarar avlöningen i den tidigare anställningen.

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

Arbetsgivarverkets föreskrift

Med arbetsgivaren avses i andra stycket SPV. Arbetsgivarens befogenheter enligt tredje stycket utövas av SPV.

18 §

Om en arbetstagares ATP minskas därför att pensionspoäng enligt lagen om allmän försäkring (AFL) inte har kunnat tillgodoräknas honom för de år då pensionsersättning eller särskild pensionsersättning har utbetalats, har arbetstagaren rätt till pensionstillägg.

Pensionstillägget motsvarar skillnaden mellan den ATP som faktiskt utbetalas och den ATP som skulle ha utbetalats om poängår enligt AFL hade registrerats för de år då pensionsersättningen eller den särskilda pensionsersättningen utbetalades.

Arbetsgivaren beslutar om beräkning och utbetalning av pensionstillägg.

Arbetsgivarverkets föreskrift

Arbetsgivarens befogenheter utövas av SPV.

Ersättning till efterlevande

19 §

Efterlevande till den som hade rätt till pensionsersättning eller särskild pensionsersättning har rätt till efterlevandepension och kompletterande efterlevandepension under de förutsättningar och de villkor som gäller enligt PA 03 eller, i förekommande fall, enligt PA-91 eller enligt allmänna pensionsavtalet 1974 (PA-SPR).

Efterskydd

20 §

Detta avtal gäller även för en uppsagd arbetstagare som har fått en ny anställning, i vilken arbetstagaren inte omfattas av ett trygghetssystem, om han eller hon blir arbetslös på grund av arbetsbrist i den nya anställningen. Avtalet gäller dock under högst sju år från det att den statliga anställningen upphörde.

Upplysning

Av 6 § framgår att även en arbetstagare, som inte har sagts upp, under vissa förutsättningar kan få efterskydd enligt denna paragraf.

Trygghetsstiftelsen kan besluta att bestämmelserna om efterskydd ska tillämpas även på den som med stöd av stiftelsen har bedrivit verksamhet i eget företag men som har måst upphöra med verksamheten inom sju år från det att den statliga anställningen upphörde.

21 §

En arbetstagare, som har sagts upp på grund av arbetsbrist och inte har fått ny anställning, har under ett år efter det att anställningen har upphört rätt till företagshälsovård genom sin tidigare arbetsgivare.

Upplysning

Även i pensionsavtalet (PA 03) och avtalet om statens tjänstegrupplivförsäkring (TGL-S) finns bestämmelser om efterskydd för den vars anställning har upphört.

Förmånligare villkor

21 a §

TA-nämnden kan, när särskilda skäl föreligger, bevilja förmånligare villkor än vad som framgår av avtalet.

TA-nämnden

21 b §

En av parterna inrättad nämnd - TA-nämnden - har till uppgift att

- enligt 15 § bevilja särskild pensionsersättning,
- enligt 21 a § bevilja förmånligare villkor än vad som framgår av avtalet, samt

- på begäran av Trygghetsstiftelsen eller någon part i detta avtal tolka villkoren i Trygghetsavtalet.

TA-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.

TA-nämnden är beslutsför när tre eller två ledamöter från såväl arbetsgivar- som arbetstagarparten är närvarande, bland dem ordföranden eller vice ordföranden. För beslut i ärenden enligt ovan krävs enighet i nämnden.

TA-nämnden kan genom särskilda beslut lämna över till Trygghetsstiftelsen att på nämndens vägnar avgöra ärenden om särskild pensionsersättning som är av det slaget att de inte behöver prövas i nämnden.

Protokollsanteckning

Trygghetsstiftelsen förutsätts, i likhet med tidigare, samråda med parterna före ställningstaganden i principiella frågor inom ramen för det tolkningsutrymme som stiftelsen förfogar över.

I sitt arbete med tolkningsfrågor ska TA-nämnden ta tillvara erfarenheterna från det tidigare samrådsförfarandet med parterna.

Giltighetstid m.m.

22 §

Avtalet gäller fr.o.m. den 1 juni 1998 och tills vidare med en uppsägningstid av ett år.

Arbetsgivarverket

OFR/S,P och O sammantagna

Staffan Lundin

Anette Bister/Douglas Engdahl/Peter Löfvendahl

SACO-S

SEKO

Marie-Louise Strömgren

Sören Hellström