



TA

Trygghetsavtalet

Ersätter cirkulär 1998:A7

Innehåll

Inledning	3
Trygghetsavtal (TA)	5
Parternas gemensamma syn (1 §)	5
Trygghetsstiftelsen (2 §)	6
Tillämpningsområde m.m. (3–7 §§)	7
Trygghetsarbetet i olika skeden – Trygghetsstiftelsens åtgärder m.m. (8 §)	10
Tjänstledighet (9 §)	14
Uppsägningstidens längd (10 §)	14
Inkomsttrygghetstillägg (11 §)	15
Avgångsersättning och förlängd avgångsersättning (12–13 §§)	17
Pensionsersättning, särskild pensionsersättning och pensionstillägg (14–18 §§)	19
Ersättning till efterlevande (19 §)	23
Efterskydd (20–21 §§)	24
Giltighetstid m.m. (22 §)	25
Kommentarer (1998, 2005–2006)	27
Förhandlingsprotokoll	33
Arbetsgivarverket förhandlingsprotokoll 2006-03-07 (1–2 §§)	33
Arbetsgivarverket förhandlingsprotokoll 2005-03-07 (1–7 §§)	37
Arbetsgivarverket förhandlingsprotokoll 1998-05-27 (1–3 §§)	43

Inledning

Detta avtal innehåller Trygghetsavtalet (TA) i dess nya lydelse fr.o.m. den 1 april 2006. Avtalet ersätter det avtalstryck som gavs ut i cirkulär 1998:A 7. Ändringarna i avtalet är reglerade i förhandlingsprotokollen 2005-03-07 samt 2006-03-07. Förhandlingsprotokoll från 1998, 2005 samt 2006 återfinns längst bak i detta tryck.

Observera att vissa ändringar ska tillämpas först fr.o.m. 2008. Detta noteras särskilt i avtalstexten genom en not.

Ändringar 1998

Parterna kom i 1998 års avtalsrörelse överens om ett stort antal ändringar i avtalet från 1989-11-10. I de flesta fall rörde det sig om redaktionella ändringar för att förtydliga parternas avsikt med bestämmelserna. I några fall rörde det sig om ändringar, som i och för sig kan sägas vara materiella men som i praktiken endast innebar en anpassning till ändrade förhållanden i omvärlden eller till ändrade förutsättningar i andra regelsystem, dvs. förhållanden som parterna inte råder över. Det rörde sig inte om något som ändrade trygghets-systemet i grunden.

Förutom att protokollsanteckningar ändrades eller tillkom i syfte att tydliggöra parternas avsikt med vissa bestämmelser, tillförde parterna också ett antal upplysningar för att uppmärksamma och närmare förklara samband mellan olika bestämmelser.

Ändringar 2005 och 2006

Avtalet reviderades 2005 i ett antal paragrafer. 2006 gjordes en mindre justering av paragraf tre.

Efter avtalstexten, på sid. 27, finns en kommentar till de ändringar som gjordes i samband med 1998 års avtalsrörelse samt de ändringar som gjordes 2005 och 2006 och som särskilt bör uppmärksammas av myndigheterna. Där det finns en kommentar har detta noterats i avtalstexten genom parenteser (Kommentar). Kommentarer till

ändringarna som genomfördes 1998 är kvar i stort sett oförändrade från cirkulär 1998:A7. De är rubricerade "1998". Kommentarer till de ändringar som gjordes 2005 och 2006 har rubriken "2005–2006".

Trygghetsavtal (TA)

Parternas gemensamma syn

I §

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 skall 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 skall 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 skall 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 skall 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 arbetstagsarsidan i detta avtal eller en organisation som är ansluten till en sådan part.

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.

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.

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.

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 §.

(Kommentar samt protokollsanteckning 2006-03-07 med övergångsregler för noten ovan.)

4 §

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

Vid omlokalisering skall inriktningen vara att en arbetstagare som väljer att inte följa med till den nya orten skall 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, skall säga upp sig själv för att avtalet skall 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.

(Kommentar)

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 § (ITT),
- 12 § (Avgångsersättning),
- 13 § (förlängd avgångsersättning),
- 20 § (efterskydd) samt
- 21 § (rätt till företagshälsovård).

Som förutsättning gäller att arbetstagaren har haft en eller flera tidsbegränsade anställningar, som omfattas av detta avtal, i en följd under sammanlagt minst tre år. Dock får kortare anställningsavbrott förekomma.

Arbetsgivaren skall underrätta Trygghetsstiftelsen om arbetstagare som har rätt till stöd från stiftelsen enligt denna paragraf. Detta skall 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.

(Kommentar)

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 inkomstrygghetstillägg, trots att arbetstagaren inte har sagts upp.

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

Arbetsgivaren skall 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.

(Kommentar)

7 §

Med arbetsgivaren avses Arbetsgivarverket eller den myndighet (motvarande) 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 skall 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 medelstillelning 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 skall ges. Syftet skall 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 skall 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 skall vidtas.

För att stiftelsen skall 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 skall underrätta stiftelsen om väsentliga förändringar beträffande anställningsvillkor och andra förhållanden som har betydelse för stödet.

Ett villkor för att effektiva insatser skall kunna göras är att stiftelsen kontaktas så snart klarhet råder om arbetsbristsituationens omfattning och karaktär. Senast när uppsägning sker skall 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 skall informera berörda arbetstagare om

trygghetssystemets möjligheter och under vilka förutsättningar stiftelsen bistår en arbetstagare.

Arbetsgivaren skall samråda med stiftelsen och följa dess arbete med insatser för de uppsagda. Arbetsgivaren skall 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.

(Kommentar)

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 skall lönen under tjänstledigheten minskas med arbetsinkomsten.

Under sådan ledighet skall arbetstagaren hålla arbetsgivaren underrettad om eventuella nya anställningsförhållanden och anställningsvillkor.

(Kommentar)

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.

(Kommentar)

Inkomsttrygghetstillägg

II §

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 skall 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 skall 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 skall 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 frånträddandet 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 inkomstrygghet i en tidsbegränsad anställning kan prövas av Trygghetsstiftelsen med stöd av 8 § punkt 2. Om arbetstagaren senare får rätt till ITT enligt 11 § skall tiden för sådant tillägg minskas med tid då förmånen enligt 8 § punkt 2 har betalats ut.
3. Vi beräkning av arbetstagarens avlöningsförmåner med utgångspunkt i ett tidigare år skall 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 skall läggas till grund för beräkning av förmåner enligt 11–13 §§. Vad som här sagts gäller inte i fall som avses i 1 § a), c) och e) bilaga 2 till ALFA eller motsvarande bestämmelser i andra avtal. I de fall som omfattas av punkt b) eller d) i nämnda paragraf eller motsvarande bestämmelser i andra avtal kan ändrade anställningsvillkor påverka TA-förmånerna endast om det är uppenbart att ändringarna inte föranleds av förhållanden som har samband med uppsägningen.

(Kommentar)

Avgångsersättning och förlängd 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.

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

Vid beräkning av ersättningen skall 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 trygghetsystemets grundidé. Parterna kommer därför att särskilt bevaka sådana fall för senare ställningstaganden om ändringar i rätten till avgångsersättning.

(Kommentar)

13 §

Om det föreligger särskilda skäl kan förlängd avgångsersättning betalas ut från en tidpunkt efter det att rätten till avgångsersättning har upphört.

Förlängd avgångsersättning betalas ut längst till dess fem år har förflutit från tidpunkten för anställningens upphörande, dock längst till dess arbetstagaren fyller 61 år.¹

Förlängd avgångsersättning utgör samma procentsats av den tidigare månadsinkomsten som gäller för avgångsersättning enligt 12 § och beräknas på motsvarande sätt som avgångsersättningen.

Trygghetsstiftelsen beslutar om och betalar ut förlängd avgångsersättning.

¹ Fram till och med den 31 december 2007 har 13 § andra stycket TA följande lydelse:

Förlängd avgångsersättning betalas ut längst till dess fem år har förflutit från tidpunkten för anställningens upphörande, dock längst till dess att arbetstagaren fyller 60 år.

Pensionsersättning, särskild pensionsersättning och pensionstillägg

14 §¹

En uppsagd arbetstagare, som vid entledigandet har fyllt 61 år och som väljer att inte stå till arbetsmarknadens förfogande, har rätt till pensionsersättning fr.o.m. dagen efter det att anställningen har upphört eller fr.o.m. dagen efter den då arbetstagaren upphör att stå till arbetsmarknadens förfogande.²

Pensionsersättningen utbetalas fram till och med månaden före den månad arbetstagaren fyller 65 år.

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 fyllt 61 år³
- arbetstagaren avgår frivilligt och

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

² Fram till och med den 31 december 2007 har 14 § första stycket TA följande lydelse:

En uppsagd arbetstagare, som vid entledigandet har fyllt 60 år och som väljer att inte stå till arbetsmarknadens förfogande, har rätt till pensionsersättning fr.o.m. dagen efter det att anställningen har upphört eller fr.o.m. dagen efter den då arbetstagaren upphör att stå till arbetsmarknadens förfogande.

³ Fram till och med den 31 december 2007 har 14 § fjärde stycket, första strecksatsen TA följande lydelse:

– arbetstagaren har fyllt 60 år

- avgången enligt arbetsgivarens bedömning skapar möjlighet för en uppsägningshotad eller uppsagd arbetstagare att få en fortsatt eller ny anställning vid den egna myndigheten eller vid en annan myndighet.

Yrkesofficerare, som fyllt 55 år, har under 2005, 2006 och 2007 rätt till pensionsersättning under samma förutsättningar som angetts ovan.

Pensionsersättningen utbetalas fram till och med utgången av den månad då arbetstagaren uppnår ordinarie pensionsålder enligt för arbetstagaren vid avgången gällande pensionsavtal.

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 föreskrift

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

(Kommentar)

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

Särskild pensionsersättning utbetalas till 65 års ålder.

Trygghetsstiftelsen prövar om det föreligger särskilda skäl enligt första stycket. Trygghetsstiftelsen kan även utan hinder av åldersbestäm-
melserna 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.¹

Arbetsgivarverkets föreskrift

Arbetsgivarens befogenheter utövas av Statens pensionsverk
(SPV).

(Kommentar)

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.

¹ Fram till och med den 31 december 2007 har 15§ TA följande lydelse:
Om det föreligger särskilda skäl kan särskild pensionsersättning betalas ut till en
arbetstagare som har fyllt 55 år och som inte längre är berättigad till ersättning
från a-kassa eller förlängd avgångsersättning.

Trygghetsstiftelsen prövar om det föreligger särskilda skäl enligt första stycket.
Stiftelsen kan även i andra fall, då synnerliga skäl föreligger, pröva rätten till
särskild pensionsersättning.

Arbetsgivaren beslutar om beräkning och utbetalning av särskild pensions-
ersättning.

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, skall 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 skall kunna ha en arbets-

inkomst 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 pensions-tillägg.

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 §

En uppsagd arbetstagare som har fått ny anställning, i vilken arbetstagaren inte omfattas av ett trygghetssystem, har rätt till förmåner enligt detta avtal om arbetstagaren inom fem år från anställningstidpunkten i den nya anställningen blir arbetslös på grund av arbetsbrist i den anställningen.

Uppllysning

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

Stiftelsen kan besluta att paragrafen skall tillämpas även på den som med stöd från stiftelsen har bedrivit verksamhet i eget företag men som har måst upphöra med verksamheten inom fem år från det att den börjades.

21 §¹

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.

Uppllysning

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

(Kommentar)

¹ Gäller fr.o.m. den 1 oktober 1997.

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

Kommentarer

(3 §)

1998

Strecksatserna i paragrafen har omformulerats för att förtydliga villkoren för att en arbetstagare skall omfattas av TA. Parterna har inte avsett att göra någon ändring i sak i förhållande till vad som tidigare gällt.

TA har i första hand tillkommit för de arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist. Det är dock av underordnad betydelse beträffande vissa åtgärder enligt TA om dessa, i en arbetsbristsituation, riktas direkt till den som riskerar att sägas upp eller till någon annan, om åtgärden leder till att behovet av uppsägningar minskar. En grundförutsättning är dock att det föreligger en uttalad arbetsbristsituation.

Även vad som gäller beträffande omlokaliseringshotade arbetstagare har förtydligats. Av strecksatsen framgår bl.a. att den som väljer att inte följa med till den nya orten förutsätts bekräfta detta genom att själv säga upp sig. Därutöver har tillförts ett stycke som klargör att den uppsägningshotade genom att själv säga upp sig inte går miste om förmåner enligt TA, något som ibland varit svårt att förklara för den enskilde arbetstagaren.

2005–2006

För att överhuvudtaget omfattas av avtalet infördes en kvalifikationstid om ett år fr.o.m. 2005. I kvalifikationstiden räknas alla anställningar, såväl tillsvidareanställning som visstidsanställning.

Begreppet ”kortare avbrott” har samma innebörd som i 5 §.

Sista stycket där det anges för vilka avtalet inte gäller ska ses som förtydliganden.

Observera de övergångsregler som gäller enligt förhandlingsprotokoll 2006-03-07 som berör noten till sista strecksatsen i andra stycket:

”Övergångsregler

Personer som omfattas av noten ovan och vars anställning har upphört under perioden 1 januari 2005 t.o.m. 31 mars 2006 kan anmälas till Trygghetsstiftelsen. För denna period kan endast avgångsersättning, inkomsttrygghetsstillägg, löneutfyllnad eller motsvarande ekonomisk förmån utbetalas.

Detta gäller för de personer som anmäls till Trygghetsstiftelsen senast 31 december 2006.”

Parterna är överens om att för denna grupp gäller att arbetstagaren själv måste kontakta arbetsgivaren, som då ska göra anmälan till Trygghetsstiftelsen.

(4 §)

1998

Paragrafen har ändrats så att parternas ursprungliga avsikt skall bli tydligare. Eftersom tiden mellan omlokaliseringbeslut och omlokaliseringstidpunkt numera ofta är kortare än den var när i princip alla omlokaliseringar beslutades av riksdagen, kan omställningstiden för den enskilde numera bli allt för kort i förhållande till vad parterna föreställde sig när det ursprungliga TA kom till. Parterna har därför angett att inriktningen skall vara att omställningstiden blir rimlig i förhållande till vad som gäller vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Med hänsyn till att de rent arbetsrättsliga förhållandena i övrigt skiljer sig från vad som gäller vid uppsägning på grund av arbetsbrist har parterna inte närmare preciserat tiden. Den får anpassas till varje situation, men inriktningen är ändå tydlig. Omställningstiden skall så långt möjligt vara likvärdig med vad som gäller vid uppsägning. Det kan i många situationer vara tillfälligheter som avgör om en ändrad lokalisering av en viss verksamhet formellt genomförs som en omlokalisering eller om verksamheten läggs ner på en ort och ny verksamhet uppstår på en annan ort. Valet av metod bör så långt möjligt vara neutralt i förhållande till den enskilde arbetstagarens trygghetsförmåner.

I upplysningen till paragrafen hänvisas till vad som gäller enligt andra bestämmelser i samband med en omlokalisering. Upplysningen innebär således ingen materiell reglering.

(5 §)**2005–2006**

Fr.o.m. 2005 har kvalifikationstiden kortats från fem till tre år för visstidsanställda samtidigt som förmånerna har utökats.

De tidsbegränsat anställda som avslutat sin anställning 2004-12-31 eller tidigare går på de gamla reglerna.

(6 §)**1998**

Paragrafen har omarbetats för att tydliggöra att verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS är en sådan situation som avses.

Vidare har införts en rätt till inkomstrygghet enligt 11 § för den som övergår till en annan arbetsgivare i samband med att verksamheten överförs.

(8 §)**1998**

Detta är den paragraf som genomgått den största textförändringen. Trots detta är det egentligen inte fråga om någon större förändring av innebörden. Det har visat sig att den tidigare texten om trygghetsarbetets faser har misstolkats, delvis beroende på att den inte alltid lästs mot bakgrund av bestämmelserna i 3 §. Parterna har därför förtydligat i vilka olika situationer och skeden samt på vilket sätt Trygghetsstiftelsen kan bistå myndigheter och enskilda arbetstagare. Det är främst inledningstexten och skede 1, det som tidigare hade rubriken *1. Verksamhetsanknutna åtgärder*, som innehåller betydande förändringar.

Redan i kommentaren till 3 § har framhållits att åtgärder kan riktas till andra arbetstagare än dem som sägs upp, men också att en grundläggande förutsättning är att det föreligger en uttalad arbetsbristsituation.

Av 8 § framgår att Trygghetsstiftelsen kan stödja en arbetsgivare, som i ett tidigt skede vill vidta åtgärder för att minska eller helt eliminera en arbetsbrist. Stödet kan bli aktuellt något år innan det skulle bli nödvändigt att säga upp någon på grund av arbetsbristen. När i tiden detta kan ske beror på när det finns underlag för att kunna konstatera att det kommer att föreligga arbetsbrist. Det får då inte handla om en allmän oro för att arbetsbrist kan komma att uppstå någon gång i framtiden. Arbetsgivaren måste kunna konstatera att om inget oförutsett inträffar och om inga särskilda åtgärder vidtas kommer det att inom en viss tid bli nödvändigt att säga upp ett antal arbetstagare på grund av arbetsbrist. Det förutsätts vidare att de lokala arbetstagarorganisationerna är ense med arbetsgivaren om den bedömningen. För att det inte skall bli fråga om stöd till sådan kompetensutveckling som arbetsgivaren normalt förutsätts svara för fortlöpande, ställs ytterligare ett krav. Arbetstagarna skall bedömas sakna tillräckliga kvalifikationer för att det enligt 7 § LAS skall vara skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Detta innebär att det i princip skall handla om omskolning, inte inskolning. Den arbetsgivare, som inte sörjer för en kontinuerlig kompetensutveckling, skall således inte kunna få stöd från stiftelsen för att kompensera detta.

I skede 2, det som tidigare hade rubriken *2. Individuella trygghetsåtgärder*, har ett antal stycken flyttats om utan att några väsentliga förändringar därutöver gjorts. Ett viktigt tillägg är dock vad som sägs om konsekvensen av att inte i tid underrätta stiftelsen om en uppsägning, dvs. att uppsägningstiden då kan behöva förlängas.

(9 §)

1998

I paragrafen har införts en underrättelseskyldighet för arbetstagaren.

(10 §)

1998

Beräkningsgrunden för anställningstid har ändrats. Syftet har varit att förenkla bestämmelserna och anpassa dem till närliggande regler.

(11 §)**1998**

Eftersom det inte alltid stått klart för myndigheter och enskilda arbetstagare vad som skall ingå i underlaget för beräkning av inkomsttrygghetstillägg har parterna i ett exempel redovisat vilka tillägg som skall respektive inte skall ingå. Exemplet ansluter till den praxis som efter hand utvecklats i dialog mellan Trygghetsstiftelsen och parterna.

En ny protokollsanteckning (4) har tillförts. Den föranleds av att arbetstagare ibland, i anslutning till att de blir uppsagda, får ändrade avlöningsförmåner som inte grundar sig på förändringar i de normala uppgifterna i den anställning som de blir uppsagda från. Extra förmåner, som t.ex. beror på att arbetstagaren under uppsägningstiden åtar sig arbete på en annan ort eller gör någon annan extraordinär insats, skall inte ligga till grund för beräkning av inkomsttrygghet eller avgångsersättning.

(12 §)**1998**

Protokollsanteckningen har ändrats. Den nya texten avses, i likhet med den tidigare, uppmärksamma arbetsgivare och arbetstagare på att förtroendet för trygghetssystemet kan urholkas om systemet utnyttjas på ett sätt som inte varit avsett. Det har bl.a. visat sig att möjligheten för en äldre arbetstagare att bli arbetslös och formellt stå till arbetsmarknadens förfogande för att därvid få ersättning med 80 % av den tidigare lönen har inspirerat arbetsgivare och arbetstagare till uppgörelser som inte är förenliga med en strikt tillämpning av arbetsrätten. Konsekvensen blir att avvecklingskostnader skjuts över från den enskilda myndigheten till kollektiv finansiering. Även om det inte är möjligt att identifiera varje enskilt sådant fall talar Trygghetsstiftelsens statistik över myndigheternas uppsägningar sitt tydliga språk.

(14 §)**1998**

Bestämmelserna om frivillig avgång med pensionsersättning har anpassats till vad som numera gäller i och med att den enskilde arbetsgivaren står för kostnaderna.

2005–2006

Fr.o.m. den 1 januari 2008 gäller nya regler för pensionsersättning. Pensionsersättning kan utgå från tidigast 61 år (istället för som tidigare från 60 år). De nya reglerna tillämpas för dem vars sista anställningsdag infaller den 1 januari 2008 eller senare.

(15 §)**2005–2006**

Möjligheten att få särskild pensionsersättning har förändrats fr.o.m. den 1 januari 2008. Ansökningar om särskild pensionsersättning som inkommit till Trygghetsstiftelsen före den 1 januari 2008 hanteras enligt de gamla reglerna.

(21 §)**1998**

Av förhandlingsprotokollet till avtalet 1997-09-22 Samverkan för utveckling (Cirkulär 1997:A9) framgår att det materiella innehållet i 8 § FHVA skall föras över till TA. Dessa bestämmelser har nu tagits in i denna paragraf och gäller fr.o.m. den 1 oktober 1997.

Förhandlingsprotokoll

Förhandlingsprotokoll 2006-03-07

dnr 0603-0225-23

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket
Arbetstagersidan: OFR:s förbundsområden inom det statliga
förhandlingsområdet sammantagna
SACO-S
Facket för Service och Kommunikation (SEKO)

Ändringar i Trygghetsavtalet (TA)

Parterna enas om följande

I §

3 § i TA ska fr.o.m. 1 april 2006 ha följande lydelse:

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

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.

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 §.

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.

2 §

Övergångsregler

Personer som omfattas av noten ovan och vars anställning har upphört under perioden 1 januari 2005 t.o.m. 31 mars 2006 kan anmälas till Trygghetsstiftelsen. För denna period kan endast avgångsersättning, inkomstrygghetstillägg, löneutfyllnad eller motsvarande ekonomisk förmån utbetalas.

Detta gäller för de personer som anmälts till Trygghetsstiftelsen senast 31 december 2006.

Vid protokollet

Christer Hedvall

Justerat den
Arbetsgivarverket

Justerat den
OFR:s förbundsområden inom
det statliga förhandlingsområdet
sammantagna

Nils Henrik Schager

Anette Bister

Justerat den
SACO-S

Justerat den
Facket för Service och
Kommunikation (SEKO)

Marie-Louise Strömgren

Bengt-Erik Falck

Förhandlingsprotokoll 2005-03-07

dnr 0503-0266-23

Ändringar i Trygghetsavtalet (TA)

Parterna enas om följande

I §

3 § TA ska fr.o.m. 1 januari 2005 ha följande lydelse:

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:

- 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, samt
- för arbetstagare vars tidsbegränsade anställning inte förnyas på grund av arbetsbrist enligt vad som framgår av 5 §.

Vid beräkning av anställningstid enligt ovan får kortare anställningsavbrott förekomma.

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 §.

2 §

5 § TA ska fr.o.m. 1 januari 2005 ha följande lydelse:

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 § (ITT),
- 12 § (avgångsersättning),
- 13 § (förlängd avgångsersättning),
- 20 § (efterskydd) samt
- 21 § (rätt till företagshälsovård).

Som förutsättning gäller att arbetstagaren har haft en eller flera tidsbegränsade anställningar, som omfattas av detta avtal, i en följd under sammanlagt minst tre år. Dock får kortare anställningsavbrott förekomma.

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.

3 §

13 § andra stycket TA ska fr.o.m. 1 januari 2008 ha följande lydelse: Förlängd avgångsersättning betalas ut längst till dess fem år har förlutit från tidpunkten för anställningens upphörande, dock längst till dess arbetstagaren fyller 61 år.

4 §

14 § första stycket TA ska från och med den 1 januari 2008 inledas som följer:

En uppsagd arbetstagare, som vid entledigandet har fyllt 61 år och som väljer att inte stå till arbetsmarknadens förfogande, har rätt till pensionsersättning.

14 § TA tillförs från och med den 1 januari 2005 ett nytt andra stycke med lydelse:

Pensionsersättningen utbetalas fram till och med månaden före den månad arbetstagaren fyller 65 år.

14 § tredje stycket TA första strecksatsen ska från och med den 1 januari 2008 ha följande lydelse:

– arbetstagaren har fyllt 61 år

14 § TA tillförs från och med 1 januari 2005 ett nytt sista stycke med följande lydelse:

Yrkesofficerare, som fyllt 55 år, har under 2005, 2006 och 2007 rätt till pensionsersättning under samma förutsättningar som angetts ovan.

Pensionsersättningen utbetalas fram till och med utgången av den månad då arbetstagaren uppnår ordinarie pensionsålder enligt för arbetstagaren vid avgången gällande pensionsavtal.

5 §

15 § TA ska från och med den 1 januari 2008 ha följande lydelse:

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 vederbörande har fyllt 61 år, lämnade sin statliga anställning vid

tidigast 55 års ålder och inte längre är berättigad till ersättning från arbetslöshetskassa eller förlängd avgångsersättning.

Särskild pensionsersättning utbetalas till 65 års ålder.

Trygghetsstiftelsen prövar om det föreligger särskilda skäl enligt första stycket. Trygghetsstiftelsen 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.

6 §

16 § första stycket TA ska från och med den 1 januari 2005 ha följande lydelse:

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.

7 §

Konsekvensändringar genomförs i TA i dess helhet med anledning av att pensionsavtalen PA-91 och PA-SPR har ersatts av PA 03. Det innebär utöver vad som framgått ovan att hänvisningen till PA-91 i 19 § TA och hänvisningen till PA-91 och PA-SPR i 21 § TA ersätts med hänvisning till PA 03.

Vid protokollet

Christer Hedvall

Justerat den

Arbetsgivarverket

Nils Henrik Schager

Justerat den

SACO-S

Gunilla Grenö

Justerat den

OFR:s förbundsområden inom
det statliga förhandlingsområdet
sammantagna

Johan Tengblad

Justerat den

Facket för service och
kommunikation (SEKO)

Sven-Olof Hellman

Förhandlingsprotokoll 1998-05-27

dnr 9701-0002-KS-40

Parter Arbetsgivarverket
 OFR/S, P och O sammantagna
 SACO-S
 SEKO

Ärende: Avtal om ändringar i avtalet om trygghetsfrågor (TA)

1 §

Parterna slutet avtal om ändringar i avtalet den 10 november 1989 om trygghetsfrågor (TA).

Avtalet kommer härigenom att, fr.o.m. den 1 april 1998 ha den lydelse som framgår av bilaga.

2 §

Om oenighet uppstår om tolkning och tillämpning av avtalet skall frågan anmälas till parterna i detta avtal som skall sträva efter en lösning i samförstånd.

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

3 §

Parterna har tidigare i förhandlingsprotokollet 1997-09-22 till avtalet Samverkan för utveckling enats om att det materiella innehållet i 8 § FHVA skall föras över till TA. Detta har nu skett genom en ny 21 § avtalet.

Parterna har därutöver enats om ett stort antal ändringar i avtalet. Avsikten med ändringarna har inte varit att förändra några grundläggande inslag i trygghetssystemet. Det är i de flesta fall omredigeringar och förtydliganden i syfte att anpassa avtalstexten till den praxis som under åren vuxit fram i bl.a. Trygghetsstiftelsens tillämpning av avtalet. Det är också i några fall fråga om en anpassning till förändringar i lagstiftning m.m.

Vid protokollet

Bo Wernhammar

Justerat den 27 maj 1998

Arbetsgivarverket

OFR/S, P och O sammantagna

Staffan Lundin

Anette Bister/Douglas Engdahl/
Peter Löfvendehl

SACO-S

SEKO

Marie-Louise Strömgren

Sören Hellström

**Ytterligare exemplar
kan laddas ner som pdf-filer
eller beställas via
Arbetsgivarverkets hemsida,
www.arbetsgivarverket.se**

