

Information om Avtal om lokala omställningsmedel och Avtal om omställning

Inledning

Den 1 januari 2015 trädde de två nya omställningsavtalen Avtal om lokala omställningsmedel och Avtal om omställning ikraft på det statliga avtalsområdet. Avtalen bildar tillsammans en sammanhållen omställningskedja och syftar till att stödja arbetslinjen och individens möjlighet till ett längre arbetsliv samt den förändring och omstrukturering av de statliga verksamheterna som krävs vid var tid.

Omställningsarbetet enligt de nya avtalen kommer även fortsättningsvis att finansieras genom statliga arbetsgivares årliga avsättningar om 0,6 procent av den totala bruttolönesumman i respektive verksamhet. Av dessa går 0,3 procent till verksamhetens lokala omställningsarbete med stöd av de lokala omställningsmedlen och 0,3 procent till den kollektivt finansierade försäkringslösningen som finansierar Trygghetsstiftelsens verksamhet för berörda arbetstagare genom regleringen i Avtal om omställning.

Bakgrund

Trygghetsavtalet upphörde att gälla den sista december 2014 efter att, på Arbetsgivarverkets initiativ, ha varit föremål för ett flertal partsgemensamma översynsarbeten under senare år. Eftersom dessa översyner inte har lett fram till de förändringar Arbetsgivarverket sett behov av sades Trygghetsavtalet upp 2013 och utifrån den principöverenskommelse som träffades i avtalsrörelsen samma år förhandlades ett nytt avtal om omställning fram. Under arbetet med att ta fram det nya avtalet kom centrala parter överens om att en effektiv omställning i statliga verksamheter även förutsatte förändringar av det då gällande avtal om lokalt omställningsarbete. Förhandlingarna resulterade i tecknandet den 25 juni 2014 av två nya omställningsavtal som tillsammans stödjer verksamheternas och arbetstagarnas behov av effektivt omställningsarbete och relevanta omställningsförmåner. Avtal om lokala omställningsmedel, som ersätter Avtal om lokalt aktivt omställningsarbete och Avtal om omställning, som ersätter Trygghetsavtalet.

Trygghetsstiftelsen

Trygghetsstiftelsen är en kollektivavtalsstiftelse som har funnits sedan början av 1990-talet. Stiftelsens verksamhet finansieras genom de statliga arbetsgivarnas årliga avsättningar från respektive arbetsgivares bruttolönesumma. Trygghetsstiftelsen administrerar och tillämpar Avtal om omställning på centrala parters uppdrag och i syfte att stödja de arbetstagare som omfattas av avtalet.

För att Trygghetsstiftelsen ska kunna påbörja arbete enligt avtalet med en arbetstagare krävs att någon av nedanstående fyra situationer är för handen och att arbetsgivaren underrättat stiftelsen om att berörd arbetstagare från och med visst datum:

- sagts upp på grund av arbetsbrist
- dennes tidsbegränsade anställning om minst två år löper ut
- i samband med arbetsbrist träffat överenskommelse med arbetsgivaren om frivillig avgång eller
- sagt upp sig själv i samband med en omlokalisering av verksamheten till ny ort där arbetstagaren var arbetsskyldig

Observera att arbetstagaren före denna tidpunkt inte omfattas av avtalet på individnivå och därför inte kan ta del av stiftelsens insatser (förmåner enligt avtalet).

En enskild arbetsgivare kan då det föreligger en arbetsbrist på generell eller individuell nivå enligt avtalet (2 kap 3 §) få stöd av Trygghetsstiftelsen. Stödet innebär att arbetsgivaren kan be stiftelsen informera berörda arbetstagare om avtalets innehåll och konsekvenser för arbetstagarna. För andra situationer än ovan beskriven kan den enskilde arbetsgivaren inte med stöd av avtalet begära att få stiftelsens stöd att informera arbetstagare eller dylikt..

Utöver att administrera Avtal om omställning har Trygghetsstiftelsen parternas uppdrag att, inom ramen för Avtal om lokala omställningsmedel, tillhandahålla öppna aktiviteter där lokala parter gemensamt kan delta i syfte att få en effektiv användning av medlen. Tanken är att aktiviteterna ska bidra till inspiration och ge ökad kunskap till lokala parter. Det är inte den enskilde arbetsgivaren som kan be om stiftelsens stöd utan centrala parter tanke är att stiftelsen tar fram och bjuder in till olika aktiviteter där arbetsgivare deltar tillsammans med lokala fackliga företrädare i respektive verksamhet.

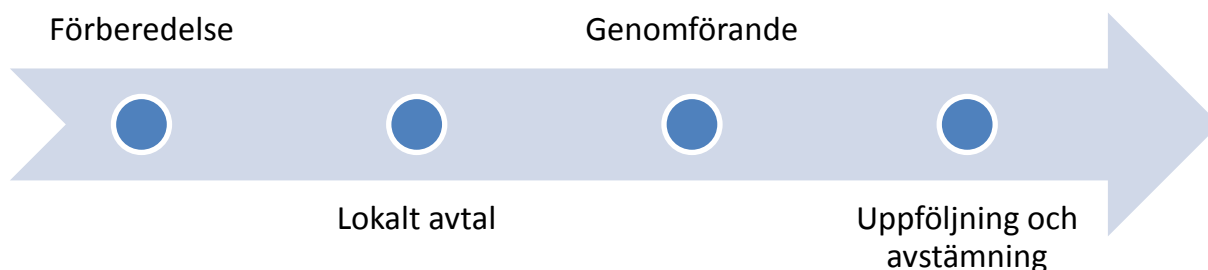
Avtal om lokala omställningsmedel

Sedan år 2002 har statliga arbetsgivare gjort årliga avsättningar om 0,3 % av bruttolönesumman i syfte att dessa medel ska användas i det lokala omställningsarbetet. Det innebär att det redan finns pågående lokalt omställningsarbete som bekostas med stöd av lokala omställningsmedel.

Det nya Avtal om lokala omställningsmedel, som ersätter Avtal om lokalt aktivt omställningsarbete, har tillkommit för att än mer stärka syftet och användningen av dessa medel. Den inledande syftesparagrafen i Avtal om lokala omställningsmedel pekar därför tydligt ut intentionerna och målet med det långsiktiga verksamhetsnära omställningsarbetet och den del av det som kan finansieras med stöd av de lokala omställningsmedlen. Syftet är att bidra till finansiering av ett långsiktigt lokalt omställningsarbete utifrån verksamhetens behov av omställning samt arbetstagarnas möjlighet till längre arbetsliv och bibehållen anställningsbarhet, oavsett anställningsform.

Processen

Avtal om lokala omställningsmedel är uppbyggt kring en process som känns igen från RALS.



Det handlar om en förberedelse som utgår från arbetsgivarens presentation av verksamhetens behov av omställning och som arbetsgivaren ska analysera och diskutera tillsammans med lokala fackliga företrädare i syfte att komma överens om de områden och inom dessa, vilka åtgärder och aktiviteter som de lokala omställningsmedlen kan finansiera. Diskussionerna ska resultera i tecknandet av ett lokalt kollektivavtal. Avtalet bör vara utformat så att det ger möjlighet för arbetsgivaren, som är den som ansvarar för att medlen används i enlighet med överenskommelsen, att fritt förfoga över när, vad och till vem aktiviteter som ryms inom avtalet kan och ska genomföras. Arbetsgivaren ska årligen redovisa omfattning och användning av de lokala omställningsmedlen för de lokala arbetstagarorganisationerna.

Utgångspunkten är att verksamheten har att förhålla sig till och kontinuerligt utvecklas och effektiviseras utifrån en mängd omvärldsfaktorer – både kända och okända. Faktorer som globalisering, den politiska styrningen, en ökande automatisering, strävan att vara en attraktiv arbetsgivare som konkurrerar med andra arbetsmarknadssektorer spelar in i diskussionen om vad som är verksamhetens behov av åtgärder för att kunna ställa om. Vad är omställning i verksamheten? Detta kan behöva diskuteras både på arbetsgivar sidan men också i dialog med de lokala fackliga företrädarna. En gemensam syn på innebörden av begreppet omställning bäddar för ökad effektivitet och ömsesidig förståelse i den fortsatta processen.

Vad är då arbetsgivarens behov av omställning i verksamheten? Att arbetstagarna rekryteras in till verksamheten är en process arbetsgivaren förfogar över och där huvudregeln är en tillsvidareanställning men där behov av tidsbegränsat anställda kan finnas eller ibland även vara ett krav. Däremot är det vid var tid sällan känt exakt hur och när arbetstagaren lämnar verksamheten – är det genom att denne hittar nytt arbete, att anställningen hann löpa ut, det blev uppsägningar på grund av arbetsbrist, verksamhetsövergångar etc.?

Utifrån detta perspektiv behöver arbetsgivaren ta fram underlag och analysera vilket behov av omställning verksamheten har på både kort och lång sikt. Analysen behöver ta

höjd för verksamhetens behov av utveckling likväl som behovet av olika anställningsformer och vilka konsekvenser dessa har för behoven av långsiktigt, proaktivt omställningsarbete.

Att partsgemensamt kunna komma fram till vad lokala omställningsmedel ska användas till och teckna ned detta i ett lokalt avtal med stöd av Avtal om lokala omställningsmedel förutsätter att arbetsgivaren har tagit egen ställning vad avser verksamhetens behov av att ställa om (omställning) på både lång och kort sikt innan processen i 6 § påbörjas. När arbetsgivaren har gjort detta kan förberedelsen börja genom att arbetsgivaren presenterar sin syn på verksamhetens och arbetstagarnas behov av utveckling samt långsiktigt omställningsbehov.

Nästa steg innebär att arbetsgivaren och de lokala fackliga företrädarna sätter sig ner och diskuterar och analyserar arbetsgivarens beskrivning av verksamhetens behov. Diskussionen handlar om vad, utifrån arbetsgivarens presentation, de lokala medlen kan finansiera och ska utmynna i en överenskommelse om vilka områden samt vilka åtgärder och aktiviteter inom dessa som kan finansieras med de lokala omställningsmedlen. Arbetsgivaren ansvarar för verksamhetens omställningsarbete samt att användandet av den del som de lokala medlen ska finansiera sker i enlighet med det lokala avtalet. Ett effektivt lokalt avtal ger arbetsgivaren handlingsutrymme och möjlighet att, utifrån överenskomna ramar, sätta in de omställningsåtgärder arbetsgivaren löpande finner ändamålsenliga och som arbetsgivaren bedömer uppfyller syftet med regleringen i den lokala överenskommelsen.

Verksamheten har ett kontinuerligt behov av att kunna ställa om inför olika situationer som inte bara rör arbetsbrist. Detta är något som kan behöva diskuteras lokalt då omställningsbegreppet ibland blivit synonymt med arbetsbristsituationer i verksamheten.

Lokala parter kan få inhämta inspiration och kunskap i arbetet med att få till en effektiv användning av de lokala omställningsmedlen genom att tillsammans delta i de generella aktiviteter som Trygghetsstiftelsen har centrala parter uppdrag att anordna. Statliga arbetsgivare kan framöver, precis som idag, även få råd och stöd från sin rådgivare på Arbetsgivarverket.

Lokala parter kan även gemensamt inhämta råd och stöd från centrala parter i syfte att nå en överenskommelse.

Statliga arbetsgivare har 2015 på sig att se över befintliga överenskommelser om de lokala omställningsmedlen och utifrån syftet med det nya Avtal om lokala omställningsmedel senast den 31 december 2015 ha ingått ett lokalt avtal med stöd av det nya avtalet.

Avtal om omställning

Avtal om omställning har en struktur som är uppbyggd för att underlätta och stödja tillämpning och administration. Som arbetsgivare är det viktigt att sätta sig in i syftet med avtalet samt de rättigheter och skyldigheter som gäller enligt avtalet både för arbetsgivaren och berörda arbetstagare.

Första kapitlet handlar bland annat om syftet, tillämpningsområdet och undantag från detta samt definitioner och ansvar enligt avtalet för stiftelsen, arbetsgivaren och arbetstagaren. I andra kapitlet regleras vad som gäller när arbetstagare sägs upp på grund av arbetsbrist och i tredje kapitlet regleras vad som gäller för arbetstagare vars tidsbegränsade anställning (om minst två år) löper ut. I fjärde kapitlet regleras bland annat Omställningsnämndens uppdrag och i femte kapitlet återfinns vissa övergångsbestämmelser.

Avtal om omställning innehåller ett gemensamt utbud av förmåner som kan utgå i differentierad omfattning. Förmånerna som kan utgå består i korthet av samtal med Trygghetsstiftelsen, individuella omställningsåtgärder i stiftelsens regi i syfte att snabbt komma ut i nytt arbete samt ekonomisk förstärkning i vissa fall (se närmare i avtalets andra och tredje kapitel).

Det är de statliga arbetsgivarna som finansierar Trygghetsstiftelsens verksamhet och de kollektivt finansierade förmånerna i Avtal om omställning. Därutöver finns det två förmåner som regleras i avtalet som arbetsgivarna direktfinansierar och det är den längre uppsägningstid en arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist får enligt avtalet samt den särskilda pensionsersättning som kan utgå i vissa fall.

Observera att, till skillnad från i tidigare Trygghetsavtal, så finns i nya Avtal om omställning inte någon möjlighet till s.k. pensionsersättning vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Se dock övergångsbestämmelsen i 5 kap 1 § som är tillämplig vid uppsägning på grund av arbetsbrist under 2015-2016.

1 kapitlet Inledande bestämmelser

När det gäller första kapitlet är det av värde att som arbetsgivare gå igenom detta kapitelns innehåll grundligt. Att ta till sig syftet och de utgångspunkter avtalet vilar på, tillsammans med en kunskap om olika aktörers roller och ansvar för omställningsprocessen enligt avtalet borgar för en effektiv och ändamålsenlig tillämpning. När det gäller tillämpningsområdet och undantagen från det bör samtligt uppmärksammas och gås igenom för att underlätta en korrekt underrättelse till stiftelsen av de arbetstagare som anmäls in i avtalet. Observeras bör att lokala parter inte kan ingå lokala avtal om frågor som regleras i Avtal om omställning.

Enligt Avtal om omställning kan arbetstagaren få rättigheter enligt avtalet utifrån sin kvalificerande anställning hos den funktionella arbetsgivaren, det vill säga anställningsmyndigheten eller motsvarande. Med kvalificerande anställning avses den anställning med vilken arbetstagaren kvalificerar sig för avtalets tillämpningsområde. Det är arbetstagarens kvalificerande anställning och den tillämpningssituation med vilken arbetstagaren kommer in i avtalet som avgör förmånsutfall och omfattning.

Observera att stiftelsen inte kan kontakta eller på annat sätt börja arbeta med en enskild arbetstagare förrän arbetsgivaren har underrättat stiftelsen enligt 2 kap 4 §, 2 kap 16 §, 3 kap 3 § samt 4 kap 1 §.

2 kapitlet Arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist

Andra kapitlet i Avtal om omställning är tillämpligt då arbetstagare sägs upp på grund av arbetsbrist, oavsett anställningsform. I avtalet finns en definition av vad som är arbetsbrist enligt avtalet. Observera att denna definition just avser arbetsbrist enligt avtalet och att arbetsbrist rent arbetsrättsligt har en annan och bredare innebörd. Anledningen till definitionen är att arbetsbrist enligt avtalet måste föreligga för att arbetsgivaren ska kunna, om behov finns, kontakta Trygghetsstiftelsen för att be stiftelsen informera berörda arbetstagare om avtalet enligt 2 kap 3 §.

Vid en konstaterad arbetsbrist hos arbetsgivaren är Avtal om omställning tillämpligt på de arbetstagare som har en kvalificerande anställning hos den funktionella arbetsgivaren om minst 12 månader och som sägs upp på grund av arbetsbrist. Sammanhängande anställningstid kan innehålla kortare anställningsavbrott om högst åtta arbetsdagar (2 kap 1 §).

Från dag då uppsägningstiden börjar löpa kan arbetstagaren omfattas av avtalet under en ramtid om fem år plus en uppsägningstid om maximalt 12 månader. Det vill säga en total ramtid om maximalt sex år.

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist består uppsägningstiden i avtalet av arbetstagarens uppsägningstid enligt det individuella anställningsavtalet samt en förlängning av denna enligt regleringen i 2 kap 5 §. Observera att den totala uppsägningstiden i avtalet aldrig kan överstiga 12 månader.

Arbetstagaren har enligt Avtal om omställning rätt att vara tjänstledig utan löneavdrag under uppsägningstiden för att genomföra planerade och dokumenterade omställningsåtgärder som arbetstagaren genomför inom ramen för Trygghetsstiftelsens verksamhet. Det är arbetsgivaren som beslutar om behov eventuell tjänstledighet därutöver.

En arbetstagare som påbörjat sin ramtid i avtalet omfattas av efterskydd enligt 2 kap 11 §.

Arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist kan om det finns särskilda skäl, efter prövning i Omställningsnämnden, beviljas s.k. särskild pensionsersättning under de förutsättningar som anges i avtalet 2 kap 13 §.

Förmåner som kan utgå vid uppsägning på grund av arbetsbrist, oavsett anställningsform, är:

- Planeringssamtal med stiftelsen
- Individuella omställningsåtgärder i stiftelsens regi
- Ekonomisk förstärkning varav
- ✓ 300 (450) ersättningsdagar med a-kasseförstärkning
- ✓ 780 ersättningsdagar (arbetsdagar) med inkomstförstärkning vid ny anställning med lägre lön

A-kasseförstärkning från avtalet kan utgå under tid då arbetstagaren uppbär a-kassa. Huvudregeln är en kvalificerande anställning – en a-kasseperiod.

Inkomstförstärkning från avtalet kan utgå under max 780 ersättningsdagar (arbetsdagar) om arbetstagaren får ett nytt arbete (tillsvidare eller tidsbegränsat) med lägre lön än den kvalificerande anställningen.

I samband med en konstaterad arbetsbrist enligt 2 kap 3 § kan arbetsgivaren träffa överenskommelse om frivillig avgång med en arbetstagare under de förutsättningar som anges i 2 kap 16 §. 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. Observera att övergångsbestämmelsen i 5 kap 1 § om pensionsersättning **inte** är tillämplig vid frivillig avgång.

3 kapitlet Arbetstagare vars tidsbegränsade anställning löper ut

Avtal om omställning kan tillämpas på arbetstagare vars tidsbegränsade anställning om minst två år hos den funktionella arbetsgivaren löper ut i enlighet med anställningsbeslutet.

Observera att det inte föreligger någon skyldighet för arbetsgivaren att underrätta Trygghetsstiftelsen om arbetstagarens anställning pågått kortare tid än två år.

Observera att arbetsgivaren **inte** har stöd i Avtal om omställning för att be Trygghetsstiftelsen att informera eller arbeta med tidsbegränsat anställda arbetstagare förrän arbetsgivaren informerat stiftelsen om att viss arbetstagares tidsbegränsade anställning löper ut (3 kap 1 §).

För att kvalificera sig för förmåner enligt Avtal om omställning krävs en sammanhängande anställningstid om minst två år hos den funktionella arbetsgivaren. Med sammanhängande avses en eller flera anställningar med ett maximalt anställningsavbrott om åtta arbetsdagar mellan anställningarna.

För arbetstagare som omfattas av tredje kapitlet är ramtiden fyra år från det att den kvalificerande tidsbegränsade anställningen löper ut. De omställningsförmåner som viss arbetstagare kan omfattas av beror på anställningstiden. Det finns skillnader i utfall om anställningstiden är minst två år, minst tre år eller minst sex år. När det gäller arbetstagare med minst sex års tidsbegränsad anställning hos samma funktionella arbetsgivare så ska de inledande tre åren ha varit en i följd medan de efterföljande tre åren kan vara inom fyra år.

Förmåner vid minst två års sammanhängande anställningstid i tidsbegränsad anställning som löper ut

Förmåner som kan utgå under den fyraåriga ramtiden för arbetstagare med minst två års sammanhängande anställningstid i en tidsbegränsad anställning som löper ut är:

- ett planeringssamtal med stiftelsen (arbetstagaren kan välja att ha detta samtal efter anställningens slut eller under den sista anställningsmånaden)

- högst sex dagars individanpassade åtgärder (alla sex efter anställningens slut eller högst två dagar före och resterande dagar efter avslutad anställning) samt
- ett uppföljningssamtal med stiftelsen om arbetstagaren fortfarande är arbetslös sex månader efter det att anställningen löpte ut

Med sammanhängande anställningstid om minst två år hos en och samma funktionella arbetsgivare avses tiden i samtliga anställningar hos den aktuella arbetsgivaren under förutsättning att det inte varit längre anställningsavbrott än åtta arbetsdagar mellan de olika anställningarna.

Förmåner vid minst tre års sammanhängande anställningstid i tidsbegränsad anställning som löper ut

Förmåner som kan utgå under den fyraåriga ramtiden för arbetstagare med minst tre års sammanhängande anställningstid i en tidsbegränsad anställning som löper ut är:

- ett planeringssamtal med stiftelsen (arbetstagaren kan välja att ha detta samtal efter anställningens slut eller under den sista anställningsmånaden)
- individuella omställningsåtgärder i stiftelsens regi
- ekonomisk förstärkning i form av max 44 ersättningsdagar med a-kasseförstärkning samt
- ett uppföljningssamtal med stiftelsen om arbetstagaren fortfarande är arbetslös sex månader efter det att anställningen löpte ut

Även här gäller att med sammanhängande anställningstid hos en och samma funktionella arbetsgivare avses tiden i samtliga anställningar hos den aktuella arbetsgivaren under förutsättning att det inte varit längre anställningsavbrott än åtta arbetsdagar mellan de olika anställningarna. Arbetstagare som påbörjat sin ramtid i avtalet omfattas av efterskydd enligt 3 kap 9 §.

Utbildningsanställning

Avtal om omställning definierar begreppet utbildningsanställning som ”en tidsbegränsad anställning vars huvudsakliga syfte är att genomföra eller bedriva egen utbildning”. En utbildningsanställning kan inte tas med i beräkningen av anställningstid för att komma upp i sex års tidsbegränsade anställning hos en funktionell arbetsgivare. Det innebär att anställningstiden i en utbildningsanställning till exempel en doktorandanställning, i likhet med vad som gäller för arbetstagare som omfattas av 3 kap 5 § andra stycket, aldrig omfattas av mer ekonomisk förstärkning från avtalet än max 44 dagar med a-kasseförstärkning enligt 3 kap 8 § sjätte stycket.

Förmåner vid minst sex års anställningstid i tidsbegränsad anställning som löper ut

Förmåner som kan utgå under den fyraåriga ramtiden för arbetstagare med minst sex års anställningstid i en tidsbegränsad anställning som löper ut är:

- ett planeringssamtal med stiftelsen (arbetstagaren kan välja att ha detta samtal efter anställningens slut eller under den sista anställningsmånaden)
- individuella omställningsåtgärder i stiftelsens regi
- ekonomiska förstärkningar under sammanlagt högst 740 (890) ersättningsdagar varav

- ✓ 200 ersättningsdagar med a-kasseförstärkning och
 - ✓ 440 ersättningsdagar med inkomstförstärkning samt
 - ✓ 100 ersättningsdagar som kan disponeras för endera av dessa ekonomiska förstärkningar utifrån arbetstagarens individuella behov
- ett uppföljningssamtal med stiftelsen om arbetstagaren fortfarande är arbetslös sex månader efter det att anställningen löpte ut

För att komma upp i sex års anställningstid hos en och samma funktionella arbetsgivare behöver arbetstagaren haft en inledande sammanhängande anställningstid om tre år. Med sammanhängande anställningstid avses tiden i samtliga anställningar hos den aktuella arbetsgivaren under förutsättning att det inte varit längre anställningsavbrott än åtta arbetsdagar mellan de olika anställningarna. När det gäller efterföljande tre år för att komma upp i sex års anställningstid kan dessa vara förlagda inom en fyraårsperiod och anställningsavbrotten mellan anställningarna hos arbetsgivaren får vara längre än åtta dagar. Observera att anställningstid i s.k. utbildningsanställning inte kan medräknas för att uppnå sex års anställningstid hos den funktionelle arbetsgivaren. En arbetstagare som påbörjat sin ramtid i avtalet omfattas av efterskydd enligt 3 kap 9 §.

4 kapitlet Övriga bestämmelser

I fjärde kapitlet regleras under vilka förutsättningar avtalet kan tillämpas på en arbetstagare som vid omlokalisering säger upp sig själv samt uppdraget för den partssammansatta Omställningsnämnden som bland annat har i uppdrag att tolka avtalet.

När det gäller egen uppsägning är huvudregeln att arbetstagare som säger upp sig själva inte omfattas av Avtal om omställning. Det finns dock en situation då en arbetstagare kan omfattas av Avtal om omställning trots egen uppsägning och det är då hela eller delar av arbetsgivarens verksamhet omlokaliseras till en ny ort. Vad som är omlokalisering, ny ort eller arbetsskyldighet regleras inte i avtalet utan det avtalet reglerar är vilka förutsättningar som ska föreligga för att arbetsgivaren ska kunna underrätta Trygghetsstiftelsen om att viss arbetstagare som sagt upp sig själv ska omfattas av avtalet. De förutsättningar som ska föreligga är att en arbetstagare, vid en omlokalisering av verksamheten till en ny ort, är arbetsskyldig men väljer att inte följa med och säger upp sig genom egen uppsägning.

Vid behov av att diskutera arbetsrättsliga frågor kring omlokalisering, ortsbegrepp eller arbetsskyldighet hänvisas till Arbetsgivarverkets rådgivare.

5 kap Vissa övergångsbestämmelser

I femte kapitlet regleras vissa övergångsbestämmelser. I korthet innebär dessa att:

- arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist under 2015 och 2016 omfattas av reglerna om pensionsersättning enligt tidigare Trygghetsavtal. Detta under förutsättning att arbetstagaren varit anställd inom det statliga avtalsområdet i minst 10 år närmast före entledigandetidpunkten. Observera att bestämmelsen inte gäller vid överenskommelse om frivillig avgång enligt 2 kap 16 §.
- Arbetstagare som när avtalet träder i kraft har arbetsmarknadspolitiskt stöd i form av lönebidragsanställning eller lönebidragsanställning som övergår i trygghetsanställning och som uppfyller övriga förutsättningar omfattas av avtalet.

- En arbetstagare som den 1 januari 2015 har en pågående tidsbegränsad anställning och som varit tidsbegränsat anställd i en eller flera anställningar inom det statliga avtalsområdet under minst tre av de fyra senaste 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 den pågående tidsbegränsade anställningen förnyas hos samma funktionella arbetsgivare efter den 1 januari 2015 och anställningsavbrottet är högst åtta arbetsdagar.