

Avtal

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

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

TRYGGHETSAVTALET (TA)

Trygghetsavtalets ändamål

1 §

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.

Parternas gemensamma syn

2 §

Parterna konstaterar att statlig verksamhet ska bedrivas effektivt och rationellt. Detta kräver ständig utveckling och förändring. Verksamhetsförändringar kan till exempel 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 verksamhet 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.

Arbetsgivarna 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.

En förutsättning för att uppnå målet med detta avtal är att arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna arbetar effektivt med trygghetsfrågorna och tar tillvara trygghetssystemets möjligheter och resurser. Ett framgångsrikt trygghetsarbete bygger också 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 Arbetsförmedlingens 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. För att öka möjligheterna att finna nya arbetstillfällen är det viktigt att arbetsgivaren skapar goda kontakter med Arbetsförmedlingen och med andra arbetsgivare på orten.

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

3 §

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

Stiftelsens verksamhet finansieras genom avsättning av belopp som parterna enas om.

Vissa definitioner

4 §

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

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

Tillämpningsområde m.m.

5 §

Avtalet gäller arbetstagare vilkas anställningsvillkor regleras eller brukar regleras genom kollektivavtal mellan Arbetsgivarverket eller den arbetsgivare 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. Vid beräkning av anställningstiden får kortare anställningsavbrott förekomma.
- för andra arbetstagare enligt vad som sägs i respektive paragraf:
 - 7 § tidsbegränsat anställda,
 - 8 § omlokalisering,
 - 10 § ITT och efterskydd vid byte av arbetsgivare,
 - 12 § trygghetsarbetet i olika skeden, samt
 - 19 § pensionsersättning.

Avtalet gäller dock inte:

- arbetstagare som är anställda med stöd av andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder än lönebidragsanställning,
- från och med den månad arbetstagaren fyller 65 år, med undantag från uppsägningstid enligt 14 § och omställningstid enligt 8 § som påbörjats före 65 års ålder,
- den som redan uppbär pensionsersättning eller särskild pensionsersättning enligt detta avtal eller hel ålders- eller hel sjukpension enligt statligt pensionsavtal,
- arbetstagare som omfattas av 9 §,
- lokalanställda vid svenska utlandsmyndigheter.

Tidsgräns

6 §

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

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.

Tidsbegränsat anställda

7 §

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

- 12 § (åtgärder i skede 2),
- 12 § (åtgärder i skede 3),
- 15 § (inkomsttrygghetstillägg),
- 16 § (löneutfyllnad),
- 17 § (avgångsersättning),
- 25 § (efterskydd),
- 26 § (rätt till företagshälsovård), samt
- 27 § (förmånligare villkor).

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.

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

Omlokalisering

8 §

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

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. Som framgår av första stycket ska en arbetstagare, som väljer att inte följa med till den nya orten, 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 överenskommit.

Byte av anställning på samma ort

9 §

Avtalet gäller inte för 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 hos en arbetsgivare helt eller delvis förs över till en annan arbetsgivare.

ITT och efterskydd vid byte av arbetsgivare

10 §

För en arbetstagare som övergår till en ny arbetsgivare, antingen genom verksamhetsövergång (6 b § LAS) eller i samband med att en verksamhet hos en arbetsgivare helt eller delvis förs över till en annan arbetsgivare, gäller 15 § om inkomsttrygghetstillägg och 25 § om efterskydd.

Underrättelse till Trygghetsstiftelsen m.m.

11 §

För att Trygghetsstiftelsens insatser ska vara verkningsfulla är det av avgörande betydelse att stiftelsen får information av arbetsgivaren om en arbetsbristsituation så tidigt som möjligt.

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 14 §. Arbetsgivaren ska informera berörda arbetstagare om trygghetsystemets möjligheter och under vilka förutsättningar stiftelsen bistår en arbetstagare.

För arbetstagare som omfattas av 7 § (tidsbegränsat anställda) ska arbetsgivaren underrätta Trygghetsstiftelsen i anslutning till att arbetstagaren underrättas om att anställningen kommer att upphöra.

Arbetsgivaren ska underrätta Trygghetsstiftelsen om arbetstagare som övergår till en ny arbetsgivare under de förutsättningar som avses i 10 §.

Upplysning

Arbetsgivaren bör observera sin skyldighet att betala in engångspremier för särskild pensionsersättning till SPV enligt de bestämmelser som följer av förordning (1997:908) om premier för statens avtalsförsäkringar.

Trygghetsarbetet i olika skeden – Trygghetsstiftelsens åtgärder m.m. 12 §

Trygghetsarbetet kan indelas i tre olika skeden. Trygghetsstiftelsen bistår med olika slags åtgärder i dessa skeden.

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

Med uttrycket ”bedöms komma att föreligga inom en viss tid” i skede 1 avses bland annat 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.

Det andra skedet inträder när de uppsägningshotade arbetstagarna har identifierats.

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

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

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

Stiftelsen kan ge stöd under motsvarande förutsättningar även i de fall det sker en samverkan mellan arbetsgivare för att ge uppsägningshotade möjlighet till anställning hos en annan arbetsgivare.

Stödet kan avse åtgärder som också riktas till andra arbetstagarare än de som faktiskt hotas av uppsägning förutsatt att detta undanröjer eller minskar arbetsbristen för de uppsägningshotade.

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

Stiftelsen bistår enskilda arbetstagarare, som har sagts upp på grund av arbetsbrist, med att skapa förutsättningar för att få en ny anställning på orten eller, om arbetstagararen 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 lokala arbetstagarorganisationerna är överens om övertalighetens närmare innebörd. Stiftelsen prövar om sådana tidigare åtgärder ska vidtas.

Utöver vad som följer av andra kollektivavtal kan stiftelsen ersätta kostnader som uppkommer i sammanhanget. Det kan till exempel 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.

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

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

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.

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 ge stiftelsen det underlag som behövs för beräkning av förmåner enligt avtalet.

En arbetstagare som under uppsägningstiden deltar i utbildning genom Trygghetsstiftelsens försorg eller är föremål för andra insatser från stiftelsen har enligt 13 § rätt till tjänstledighet utan löneavdrag. I samband med att insatserna planeras ska Trygghetsstiftelsen informera arbetsgivaren om de uppsagdas behov av tjänstledighet.

Skede 3 – åtgärder för arbetstagare vars anställning har upphört

När en arbetstagares anställning hos arbetsgivaren 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.

Tjänstledighet

13 §

En arbetstagare som under uppsägningstiden deltar i 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 eller om arbetstagaren genom egen försorg fått en visstidsanställning, ska lönen under tjänstledigheten minskas med arbetsinkomsten.

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

Upplysning

I 12 § skede 2, regleras hur samarbetet mellan arbetsgivare, arbetstagare och Trygghetsstiftelsen ska hanteras under uppsägningstiden.

Under tid som arbetstagaren inte är föremål för Trygghetsstiftelsens insatser, är han eller hon arbetskyldig, såvitt inte rätt till ledighet följer av 14 § andra stycket LAS eller annan lag eller avtal.

Uppsägningstidens längd

14 §

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

15 §

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. Med ny anställning avses inte anställning i eget företag.

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

Upplysning

Se även 10 § om rätt till ITT i vissa fall.

Beräkningsunderlag

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

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.

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 prisbasbeloppet för de aktuella åren.

Beräkning av ITT:s storlek

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 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.

Utbetalning av ITT

ITT för år 1 betalas ut så snart underlaget föreligger.

ITT för år 2, år 3 respektive år 4 betalas ut en gång per år.

Trygghetsstiftelsen beräknar och fattar beslut om utbetalning av ITT.

Löneutfyllnad

16 §

Frågan om inkomstrygghet i en tidsbegränsad anställning kan prövas av Trygghetsstiftelsen med stöd av 12 § skede 3. Om arbetstagaren senare får rätt till ITT enligt 15 § ska tiden för sådant tillägg minskas med tid då förmånen enligt 12 § skede 3 har betalats ut.

Avgångsersättning

17 §

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

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

För den som får 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 enbart får 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.

Underlag för förmåner enligt 15 - 17 §§,

18 §

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 15 - 17 §§. Vad som här sagts gäller inte i fall som avser lönerevision enligt gällande ramavtal om löner (RALS/RALS-T) 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.

Pensionsersättning

19 §

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 från och med dagen efter den då arbets-

tagaren upphör att stå till arbetsmarknadens förfogande. Detta förutsätter att arbetstagaren inte har tackat nej till en liknande anställning hos arbetsgivaren.

För att kunna betraktas som ”liknande anställning” ska det vara fråga om en tillsvidareanställning och i vart fall ska följande kriterier vara uppfyllda:

- ha samma sysselsättningsgrad,
- ligga inom samma ort, samt
- innebära bibehållen eller högre individuell lön.

Om arbetsgivare och arbetstagare inte är överens om att erbjudet arbete är att betrakta som ”liknande anställning”, kan frågan tas upp till prövning i TA-nämnden. I avvaktan på TA-nämndens ställningstagande består anställningen och arbetstagaren har rätt att avvakta med att lämna besked till arbetsgivaren.

En arbetstagare, som har erhållit pensionsersättning enligt första stycket och som därefter väljer att stå till arbetsmarknadens förfogande, behåller pensionsersättningen. Om arbetstagaren erhåller en ny anställning samordnas inkomsten enligt 22 §.

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 hos den egna arbetsgivaren eller hos en annan arbetsgivare.

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

Bestämmelserna i denna paragraf gäller inte för arbetstagare med lägre pensionsålder än 61 år med undantag för yrkesofficerare födda 1958 eller tidigare.

Upplysning

Med ”entledigandet” avses dagen efter den sista anställningsdagen.

Särskild pensionsersättning

20 §

Om det finns 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.

Särskild pensionsersättning betalas ut till 65 års ålder.

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

Arbetsgivaren beslutar om beräkning och utbetalning av särskild pensionsersättning.

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 20 § första stycket, även om anställningen upphörde före 55 års ålder.

Beräkning m.m. av pensionsersättning och särskild pensionsersättning

21 §

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 in i stället för pensionsersättning och särskild pensionsersättning. Om värdet av det fribrev arbetstagaren tjänat in under sin statliga anställning överstiger värdet av ålderspensionen ska ålderspension motsvarande fribrevsvärdet utges.

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

- Arbetstagare som lämnat sin statliga anställning och därefter beviljats särskild pensionsersättning ska anses ha ordinarie pensionsålder vid 65 år enligt PA 03.
- Fribrev enligt PA 03 betalas inte ut 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 TA-nämnden i förekommande fall om det finns 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.

Samordning

22 §

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

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

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

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

Arbetsgivaren beslutar om den närmare tillämpningen av denna paragraf.

Pensionstillägg

23 §

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

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

Arbetsgivaren beslutar om beräkning och utbetalning av pensionstillägg.

Ersättning till efterlevande

24 §

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

Efterskydd

25 §

Detta avtal gäller även för en uppsagd arbetstagare som har fått en ny tillsvidareanställning, 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 ursprungliga anställningen upphörde.

Upplysning

Av 10 § 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.

Upplysning

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

Företagshälsovård**26 §**

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.

Förmånligare villkor**27 §**

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

TA-nämnden**28 §**

TA-nämnden som inrättats av parterna har till uppgift att:

- enligt 19 § pröva innebörden av ”liknande anställning”,
- enligt 20 och 21 §§ bevilja särskild pensionsersättning,
- enligt 27 § 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 arbetstagersidan 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.

Trygghetsstiftelsen förutsätts 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.

29 §

Avtalet gäller med denna lydelse från och med den 1 april 2012 och tills vidare med en uppsägningstid av ett år. Detta avtal ersätter Trygghetsavtalet i dess tidigare lydelse.

Arbetsgivarverket	OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna
<i>Monica Dahlbom</i>	<i>Åsa Erba-Stenhammar</i>
Monica Dahlbom	Åsa Erba-Stenhammar
Saco-S	Facket för Service och Kommunikation (SEKO)
<i>Edel Karlsson Håål</i>	<i>Lars Johansson</i>
Edel Karlsson Håål	Lars Johansson