

*Trygghetsavtalet*

*TA*

---

## Innehållsförteckning

Inledning	3
Förhandlingsprotokoll	9
Trygghetsavtal (TA)	11
Parternas gemensamma syn	11
Trygghetsstiftelsen	13
Tillämpningsområde m.m.	13
Trygghetsarbetet i olika skeden –Trygghetsstiftelsens åtgärder m.m.	17
Tjänstledighet	21
Uppsägningstidens längd	21
Inkomsttrygghetstillägg	22
Avgångsersättning och förlängd avgångsersättning	25
Pensionsersättning, särskild pensionsersättning och pensionstillägg	27
Ersättning till efterlevande	30
Efterskydd	31
Giltighetstid m.m.	32



## Inledning

Detta cirkulär innehåller Trygghetsavtalet (TA) i dess nya lydelse fr.o.m. den 1 juni 1998. Det ersätter cirkulär 1993 A 13.

Parterna har i 1998 års avtalsrörelse kommit överens om ett stort antal ändringar i avtalet. I de flesta fall rör det sig om redaktionella ändringar för att förtydliga parternas avsikt med bestämmelserna. I några fall rör det sig om ändringar, som i och för sig kan sägas vara materiella men som i praktiken endast innebär en anpassning till ändrade förhållanden i omvärlden eller till ändrade förutsättningar i andra regelsystem, dvs. förhållanden som parterna inte råder över. Det rör sig alltså inte om något som ändrar trygghetssystemet i grunden.

Förutom att protokollsanteckningar har ändrats eller tillkommit i syfte att tydliggöra parternas avsikt med vissa bestämmelser, har parterna också tillfört ett antal upplysningar för att uppmärksamma och närmare förklara samband mellan olika bestämmelser.

Nedan följer kommentar till de ändringar som särskilt bör uppmärksammas av myndigheterna.

### (3 §)

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 arbetsbrist-situation, 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.

#### (4 §)

Paragrafen har ändrats så att parternas ursprungliga avsikt skall bli tydligare. Eftersom tiden mellan omlokaliseringsbeslut och omlokaliseringstidpunkt numera ofta är kortare än den var när i princip alla omlokaliseringar beslutades av riksdagen, kan omställningstiden för den enskilde numera bli alltför 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 i sig ingen materiell reglering.

---

(5 §)

I tredje strecksatsen har det skett en materiell förändring. Här har parterna valt att ange antal dagar inom en tidsram på två år i stället för, som tidigare, sex månader under obegränsad kalender-tid. Detta är betingat av den praktiska tillämpningen hos Trygghetsstiftelsen.

Här har också av praktiska skäl införts en skyldighet för arbets-givaren att underrätta stiftelsen om vilka arbetstagare som berörs.

(6 §)

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

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

(8 §)

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 §)

I paragrafen har införts en underrättelseskyldighet för arbetstagaren.

---

(10 §)

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

(11 §)

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 §)

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 §)

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

(21 §)

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.

---

ARBETSGIVARVERKET 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 sluter 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 Löfvendahl

SACO-S

SEKO

Marie-Louise Strömgren

Sören Hellström

## TRYGGHETSAVTAL (TA)

### Parternas gemensamma syn

#### 1 §

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

Om en förändring inom en myndighet innebär både utveckling och avveckling bör arbetet med detta bedrivas med inriktning mot att verksamheter som 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 kompetens-

utveckling underlättar anpassning till kommande förändringar. Arbetstagarnas egna insatser för att förnya eller förändra sin kompetens bör också stimuleras och tas tillvara.

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 bl.a. 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 trygghets-

---

målet 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 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,
- 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
- med vissa i 5 § angivna undantag och begränsningar för en arbetstagare vars tidsbegränsade anställning inte förnyas på grund av arbetsbrist.

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.

---

## 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.

### Uppllysning

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 arbetsskyldighet för arbets-

---

tagaren på den nya orten om inget annat har överenskommits.

---

## 5 §

---

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

- 8 § punkt 2 (åtgärder i skede 2),
- 8 § punkt 3 (åtgärder i skede 3) samt
- 12 § (Avgångsersättning); utgår dock för högst 132 dagar med rätt till ersättning från arbetslöshetskassa under högst 2 år efter anställningens upphörande.

Som förutsättning gäller att arbetstagaren har haft en eller flera tidsbegränsade anställningar, som omfattas av detta avtal, i en följd under sammanlagt minst fem år. Dock får kortare anställningsavbrott förekomma. Trygghetsstiftelsen medverkar enligt 8 § punkterna 2 och 3 på begäran av arbetstagaren under lika lång tid som om arbetstagaren hade blivit uppsagd och haft uppsägningstid enligt 10 §.

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 föreskrift

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

## 6 §

---

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

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

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

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

Arbetsgivaren 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.

---

## 7 §

---

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

### Trygghetsarbetet i olika skeden – Trygghetsstiftelsens åtgärder m.m.

---

## 8 §

---

Trygghetsarbetet kan indelas i tre olika skeden. Trygghetsstiftelsen bistår med åtgärder från något skilda utgångspunkter i alla dessa skeden. För att Trygghetsstiftelsens insatser 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 arbetstagarna 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-egget-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 under-

rättelsen 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.

#### Uppllysning

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

---

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

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

#### Arbetsgivarverkets föreskrift

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

## Tjänstledighet

---

### 9 §

---

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

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

## Uppsägningstidens längd

---

### 10 §

---

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

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

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

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

## Inkomsttrygghetstillägg

---

### 11 §

---

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

Vid jämförelse mellan avlöningsförmåner i den tidigare och den nya anställningen 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 löne-  
tilläggen,

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

I beräkningsunderlaget ingår inte

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

### Protokollsanteckningar

1. Med ny anställning avses inte anställning i eget företag.
2. Frågan om inkomsttrygghet i en tidsbegränsad anställning kan prövas av Trygghetsstiftelsen med stöd av 8 § punkt 2. Om arbetstagaren senare får rätt till ITT enligt 11 § skall tiden för sådant tillägg minskas med tid då förmånen enligt 8 § punkt 2 har betalats ut.
3. Vid beräkning av arbetstagarens avlöningsförmåner med utgångspunkt i ett tidigare år skall dessa avlöningsförmåner för varje kalenderår räknas upp med en procentsats som motsvarar skillnaden i basbeloppet för de aktuella åren.

4<sup>1</sup>. 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.

## 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

---

<sup>1</sup> Gäller för beslut som fattas av Trygghetsstiftelsen fr.o.m. den 1 januari 1998.

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 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 trygghetssystemets grundidé. Parterna kommer därför att särskilt bevaka sådana fall för senare ställningstaganden om ändringar i rätten till avgångsersättning.

---

## 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 att arbetstagaren fyller 60 år.

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.

---

## Pensionsersättning, särskild pensionsersättning och pensionstillägg

### 14 §<sup>2</sup>

---

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.

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

#### 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.

---

<sup>2</sup> I 10 § förordningen (1980:759) om utbetalning av statliga tjänstepensionsförmåner och vissa socialförsäkringsförmåner, m.m. föreskrivs att anställningsmyndigheten skall betala pensionsersättning enligt TA 14 § tredje och fjärde stycket. Dessa stycken motsvaras numera av tredje stycket. Närmare upplysningar om innebörden av föreskriften lämnas av Statens löne- och pensionsverk.

---

Arbetsgivarverkets föreskrift

Arbetsgivarens befogenhet enligt tredje 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.

---

## 15 §

---

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 pensionsersättning.

Arbetsgivarverkets föreskrift

Arbetsgivarens befogenheter utövas av Statens löne- och pensionsverk (SPV).

---

## 16 §

---

Pensionsersättning och särskild pensionsersättning motsvarar ålderspensionen utan minskning för förtida uttag enligt 17 § pensionsplan för arbetstagare hos staten m.fl. (PA-91). I övrigt gäller för pensionsersättning och särskild pensionsersättning vad som enligt PA-91 gäller för ålderspension. Vid beräkningen av tjänsteår i pensionshänseende skall arbetstagaren därutöver till-

godoräkñas den tid som återstår från tidpunkten för anställningens upphörande till den tidpunkt då arbetstagaren skulle ha varit skyldig att avgå enligt PA-91. Sådan tid tillgodoräkñas tidigast fr.o.m. den dag då arbetstagaren fyller 55 år och längst till och med utgången av månaden före den då arbetstagaren fyller 65 år. För en arbetstagare som inte omfattas av PA-91 bestämmer Trygghetsstiftelsen från fall till fall om och i vad mån pensionsersättning eller särskild pensionsersättning skall utbetalas.

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 arbetsinkomst som tillsammans med pensionsersättningen eller den särskilda pensionsersättningen motsvarar avlöningen i den tidigare anställningen.

---

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

Arbetsgivarverkets föreskrift

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

---

## 18 §

---

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

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

Arbetsgivaren beslutar om beräkning och utbetalning av pensionstillägg.

Arbetsgivarverkets föreskrift

Arbetsgivarens befogenheter utövas av SPV.

## Ersättning till efterlevande

---

## 19 §

---

Efterlevande till den som hade rätt till pensionsersättning eller särskild pensionsersättning har rätt till efterlevandepension och

kompletterande efterlevandepension under de förutsättningar och de villkor som gäller enligt PA-91 eller, i förekommande fall, 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 §<sup>3</sup>

---

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.

---

<sup>3</sup> Gäller fr.o.m. den 1 oktober 1997.

---

Uppllysning

Även i pensionsavtalet (PA-91) och avtalet om statens tjänstegrupplivförsäkring (TGL) finns bestämmelser om efterskydd för den vars anställning har upphört.

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