

**Partsgemensam kommentar till
Trygghetsavtalet TA -
i dess lydelse från och med den 1 april 2012**

Inledning

Denna kommentar är framtagen i syfte att klargöra den tillämpning av Trygghetsavtalet (TA) som parterna är överens om, där detta inte klart framgår av avtalstexten.

Kommentaren är framtagen i samarbete mellan parterna som slutit avtalet: arbetstagarorganisationerna Saco-S, OFR/S,P,O och SEKO samt på arbetsgivarsidan Arbetsgivarverket.

Kommentaren är en nulägesbeskrivning och utgör inte kollektivavtalstext. Kommentaren riktar sig i första hand till de lokala parterna: arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna.

Sedan avtalets tillkomst 1989 har de centrala parterna tillsammans med Trygghetsstiftelsen (TSn) haft ett forum för att diskutera tillämpningsfrågor då avtalet varit oklart eller där det uppstått gränsdragningsproblem. Från och med den 1 januari 2008 finns en TA-nämnd som har tagit över den tidigare partsgruppens funktion. Nämndens uppgifter framgår av 28 § TA. De slutsatser och riktlinjer som kommit fram i dessa diskussioner har legat till grund för kommentarens utformning.

I samband med översynen av TA under 2011 har den partsgemensamma kommentaren reviderats för att bättre stämma överens med TA i dess nya lydelse från och med den 1 april 2012.

Kommentar till TA

1 och 2 §§ Parternas gemensamma syn

Parternas syfte med avtalet är att ingen anställd, så långt det är möjligt, ska behöva bli arbetslös. Det ställer krav på både anställd och arbetsgivare att arbeta aktivt med frågan. Ett snabbt agerande så tidigt som möjligt skapar goda förutsättningar för att målet ska nås.

En central fråga i sammanhanget är vikten av att vara ”anställningsbar”. Det gäller såväl inom den egna arbetsplatsen som på arbetsmarknaden i övrigt. Det har därför ett värde att göra en plan för den strategiska kompetensförsörjningen kopplad till verksamhetens förväntade utveckling. På detta stadium kan det bli tydligt vilka kompetenser som behöver utvecklas och tillföras organisationen. Det är viktigt att arbetsgivaren använder sig av den strategiska kompetensförsörjningsplanen när man har personal- och utvecklingssamtal med medarbetaren. Allt för att försöka undvika uppsägning i ett kommande perspektiv.

Om verksamheten behöver förändras, utvecklas eller avvecklas har arbetsgivaren enligt Arbetsmiljölagen en skyldighet att göra en riskanalys utifrån förändringen. Den behöver göras så tidigt som möjligt för att kunna vidta tidiga åtgärder enligt 12 §, skede 1 TA.

3 § Trygghetsstiftelsen

TSn är en kollektivavtalsstiftelse. Enligt stiftelsens stadgar leds arbetet av en styrelse med sex ledamöter. Regeringen utser tre ledamöter och tre personliga ersättare. Varje central arbetstagarorganisation (Saco-S, OFR/S,P,O och SEKO) utser en ledamot och en personlig ersättare. Regeringen utser en av ledamöterna till ordförande. De centrala arbetstagarorganisationerna utser gemensamt en av ledamöterna till vice ordförande.

Stiftelsens verksamhet finansieras genom en avgift som parterna enas om – men kostnaderna för samtliga förmåner i avtalet täcks inte av denna avgift. Flera av förmånerna bekostas direkt av arbetsgivaren.

4 § Arbetsgivarnyckel

Arbetsgivarverket beslutar vem som ska anses vara ”arbetsgivare” i avtalet, om inte regeringen föreskriver något annat. Regeringens arbetsgivarnyckel regleras i förordning (1996:1524) med regeringens arbetsgivarnyckel.

5 och 6 §§ Tillämpningsområde

Huvudregel

TA har i första hand tillkommit för de arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist. Vissa åtgärder kan dock enligt TA riktas direkt till någon annan än till den som riskerar att sägas upp, om åtgärden leder till att behovet av uppsägningar minskar. En grundförutsättning är dock att det föreligger en uttalad arbetsbristsituation. Se vidare kommentaren till 12 § skede 1.

Enligt huvudregeln i TA omfattas den som blir ”uppsagd på grund av arbetsbrist” av avtalet. Innebörden av begreppet ”uppsagd på grund av arbetsbrist” är detsamma som i lagen om anställningsskydd (LAS).

För tillämpning av Ortsbegreppet i TA hänvisas till avsnittet med rubrik Ortsbegreppet i Trygghetsavtalet.

Skäligt erbjudande

Även de som innan en uppsägning på grund av arbetsbrist har fått ett så kallat skäligt erbjudande (”skäligt” enligt regelverket i 7 § LAS) men tackar nej till detta och blir uppsagd på grund av arbetsbrist, omfattas av TA. TA innehåller ingen definition av ”skäligt erbjudande” eller vad som rimligen bör godtas av individen för att omfattas av avtalet. TSn:s individuella stöd kan dock påverkas av den enskildes inställning till erbjudet arbete.

I de fall ”erbjudandet” ligger inom den uppsägningshotades arbetskyldighet kan arbetsgivaren istället omplacera arbetstagaren med stöd av arbetsledningsrätten. På så vis blir frågan om att tacka nej till ett ”erbjudet arbete” inte aktuell, eftersom arbetstagaren då inte blir uppsagd på grund av arbetsbrist.

Liknande anställning

Från och med den 1 januari 2011 har 19 § TA ändrats (tidigare 14 §). Den som tackat nej till en ”liknande anställning” har inte rätt till pensionsersättning. Personen omfattas i övrigt av villkoren i avtalet.

Ett-årsregeln

Vid tillämpning av ett-årsregeln (första strecksatsen i 5 § TA) tillgodoräknas tid i såväl tillsvidareanställning som i tidsbegränsad anställning. Det beror på att paragrafen omfattar anställda som blir uppsagda på grund av arbetsbrist, oavsett om de är tillsvidareanställda eller tidsbegränsat anställda. En tidsbegränsat anställd vars anställning avbryts i förväg genom uppsägning på grund av arbetsbrist, omfattas därmed av 5 §. En tidsbegränsad anställning som inte förlängs efter anställningstidens slut, omfattas däremot av 7 §.

I kvalifikationstiden ingår tiden fram till den tänkta entledigandetidpunkten, det vill säga inklusive hela uppsägningstidens längd. Vid beräkning av när anställningen upphör ska den förlängda uppsägningstiden enligt 14 § TA beaktas. Vid eventuella gränsdragningsproblem ska den mest fördelaktiga beräkningen tillgodoräknas individen.

Sju-årsregeln

När en arbetstagare har sagts upp från en tillsvidareanställning och inom ramen för sin sjuårsperiod åter anmäls till Trygghetsstiftelsen, som tidsbegränsat anställd genom att kvalifikationsreglerna i 7 § TA uppnåtts, gäller följande:

- Den senare anställningen ”nytänder” sju nya år.
- Inkomstunderlag för beräkning av ITT och andra ekonomiska förmåner i TA beräknas på inkomsten i den senare anställningen, oavsett om den senare lönen är högre eller lägre än den första, med undantag av pensionsförmåner.
- Den som i den första anställningen uppnått rätten att provas för särskild pensionsersättning, det vill säga har fyllt 55 år vid entledigandetidpunkten, behåller denna möjlighet, trots att personen senare anmäls som tidsbegränsat anställd. Beräkningen av pensionsunderlaget utgår från den anställning som kvalificerade till denna rätt, det vill säga från den första anställningen. Motsvarande tillämpning gäller för den som blivit uppsagd vid 61 års ålder eller senare och som därmed har fått rätt till pensionsersättning.

De två första strecksatserna gäller även i det fall den första statliga anställningen inte är en tillsvidareanställning utan en tidsbegränsad anställning i vilken arbetstagaren uppnått kvalifikationsreglerna enligt 7 § TA.

Vid beräkning av kvalifikationstiderna i TA kan en anställningsperiod tillgodoräknas endast en gång.

65-årsgränsen

Avtalet gäller inte från och med den månad som arbetstagaren fyller 65 år.

Den som blivit uppsagd före 65-årsdagen får dock sin fulla uppsägningstid enligt reglerna i 14 §, även om 65-årsdagen infaller före uppsägningstidens slut (se även kommentaren till 14 §). Andra förmåner i TA som AGE, ITT, personligt stöd från TSn och pensionsförmåner enligt TA, upphör dock vid 65 års ålder.

Pensionsförmåner och TA:s tillämpning

Den som uppbär pensionsersättning, särskild pensionsersättning eller ålders- eller hel sjukpension enligt statligt pensionsavtal, omfattas inte av TA. Det gäller beträffande ålderspension oavsett om man avgått vid ordinarie pensionsålder eller har gjort förtida uttag av den statliga tjänstepensionen. (Enligt PA 03 kan tjänstepensionen bara tas ut helt, aldrig partiellt.)

Den som uppbär delpension enligt avtal om delpension omfattas dock av TA vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Delpensionen upphör i samband med att anställningen upphör.

Sjukskrivna

TSn arbetar endast med uppsagda som står ”till arbetsmarknadens förfogande”. TSn har inte något rehabiliteringsansvar för personer som är sjukskrivna.

Arbetsgivaren har kvar sitt rehabiliteringsansvar fram till sista anställningsdagen. Därefter är det Försäkringskassan (FK) som tar över rehabiliteringsansvaret. Se även under rubriken 26 § Företagshälsovård.

Att tänka på när en långtidssjukskriven arbetstagare blir uppsagd

En arbetstagare som är sjukskriven vid tidpunkten för uppsägningen eller blir sjukskriven under uppsägningstiden kan ha rätt till sjukersättning från Försäkringskassan (FK). Om FK beviljar sjukersättning har arbetstagaren också rätt till kompletterande sjukpension enligt 23 och 24 §§ PA 03.

Det som sägs ovan kan även gälla en arbetstagare som har partiell sjukersättning och som har kunnat arbeta partiellt fram till uppsägningstidpunkten därför att arbetsuppgifterna har varit särskilt anpassade.

Mot bakgrund av ovanstående är det viktigt att se till att en person vars arbetsförmåga är långvarigt nedsatt på grund av sjukdom verkligen får rätten till sjukersättning prövad av FK. Den som till exempel blir arbetsbefriad under uppsägningstiden och därför ”friskskriver” sig kan mista rätten till sjukersättning och därmed den kompletterande sjukpensionen.

En uppsagd arbetstagare kan ha rätt till sjukpension enligt PA 03 även i det fall han eller hon insjuknat efter entledigandetidpunkten. Förutsättningen är att insjuknandet sker inom tre månader efter entledigandet och att insjuknandet så småningom leder till att FK beviljar sjukersättning.

Om FK efter prövning funnit att arbetsförmågan inte är tillräckligt nedsatt för att sjukersättning ska kunna beviljas kan arbetstagaren i sista hand begära att TANämnden prövar om arbetsförmågan kan anses tillräckligt nedsatt för att särskild pensionsersättning ska kunna beviljas i enlighet med bestämmelserna i 20 §.

Flera anställningar

Den som har en bottenanställning på någon myndighet och har tillåtits att ”förena tjänst”, det vill säga vara tjänstledig för att arbeta på någon annan myndighet, oavsett om det gäller en visstidsanställning eller tillsvidareanställning, omfattas inte av TA om den senaste anställningen upphör på grund av arbetsbrist. Man har ju en tillsvidareanställning i botten. Det kan dock finnas situationer där parterna måste pröva och ta ställning till de särskilda omständigheter som kan finnas i enskilda fall.

Fullmaktsanställning och konstitutorial

De som har fullmaktsanställning eller anställning med konstitutorial kan som huvudregel och av princip inte omfattas av TA. Det ligger i dessa anställningars ”konstruktion” att de inte kan sägas upp på grund av arbetsbrist. Innehavarna är därmed garanterade sina anställningsförmåner i dessa anställningar.

Regler om fullmaktsanställning finns i lag (1994:261) om fullmaktsanställning (LFA). Beträffande konstitutorial gäller enligt övergångsbestämmelserna till lag (1994:260) om offentlig anställning (LOA), punkt 3, att äldre föreskrifter ska till-

lämpas. Detta innebär att bestämmelserna i Statstjänstemannalagen, som föregick LOA, ska tillämpas.

Både för anställning med fullmakt och för konstitutorial finns en förflyttningsskyldighet enligt 8 § LFA och 34 § i före detta Statstjänstemannalagen. Detta får till följd att bestämmelserna om omlokalisering i 8 § TA inte kan åberopas i dessa fall.

Arbetsgivaren kan även erbjuda anställda frivillig avgång i samband med arbetsbrist. Det följer av bestämmelserna i 12 och 19 §§. Ett sådant erbjudande kan även riktas till anställda med fullmaktsanställning eller konstitutorial.

Det kan även finnas situationer som avviker från ovanstående huvudregler där TA-nämnden måste pröva och ta ställning till de särskilda omständigheter som kan finnas i det enskilda fallet.

Lokalanställda

Lokalanställda vid svenska utlandsmyndigheter omfattas inte av TA. De omfattas istället av Avtal om avgångsförmåner för lokalanställda svenska medborgare 1992-07-24 (Arbetsgivarverket Dnr 9205-0426-Av X11.5).

7 § Tidsbegränsat anställda

Enligt 15 § LAS ska en arbetstagare som är anställd för begränsad tid få besked om att anställningen inte kommer att förlängas senast en månad i förväg. I samband med detta besked ska arbetsgivaren även ge TSn besked om arbetstagare som har rätt till stöd från stiftelsen enligt denna paragraf i TA.

Anställda som inte underrättas enligt LAS, till exempel de som anställts med stöd av Högskoleförordningen anmäls till TSn senast då anställningen upphör.

Treårsregeln

Enligt kvalifikationsregeln i 7 § ska arbetstagaren ha haft en eller flera tidsbegränsade anställningar, som omfattas av detta avtal, under sammanlagt minst tre år under de senaste fyra åren för att omfattas av avtalet. I vissa fall kan även tid i en tillsvidareanställning tillgodoräknas. Det gäller när en person med tillsvidareanställning i samband med övertalighet erbjudits och accepterat omplacering till en visstidsanställning och därmed inte blivit uppsagd. I dessa fall får personen tillgodoräkna sig tiden i tillsvidareanställningen, när visstidsanställningen löper ut och kvalifikationstiden ska beräknas.

8 § Tillämpningsområden – omlokalisering

Paragrafen ändrades 1998 för att parternas ursprungliga avsikt skulle bli tydligare. I samband med ändringen gjorde parterna följande uttalande:

”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 allt

för kort i förhållande till vad parterna föreställde sig när det ursprungliga TA kom till. Parterna har därför angett att inriktningen ska 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 ska 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.”

Bestämmelserna i 8 § kan bara tillämpas då en verksamhet ska omlokaliseras till en annan ort och den anställde är arbetskyldig på den nya orten, men väljer att inte flytta med. Observera att TA inte reglerar frågan om arbetskyldigheten som sådan i olika situationer.

Den arbetsgivare som önskar kan tillämpa reglerna om arbetsbrist vid en omlokalisering även om det föreligger arbetskyldighet på den nya orten. Det kan ibland vara ett praktiskt enklare sätt att hantera frågan.

Begreppet ”omlokalisering” är ingen juridisk term. Omlokalisering innebär att en verksamhet flyttar från en fysisk plats till en annan, antingen inom en ort eller utanför. Den situation som 8 § avser att reglera är när en anställd som omfattas av en omlokalisering:

- har en arbetskyldighet på den nya orten och
- där den nya orten ligger utanför den nuvarande orten så som begreppet ”ort” definieras i TA (se under rubriken Ortsbegreppet i Trygghetsavtalet).

I de fall arbetstagaren har arbetskyldighet på den nya orten men väljer att inte följa med, så är det inte arbetsgivaren som säger upp den anställde. Det är istället arbetstagaren som säger upp sig själv vilket enligt huvudregeln i 5 § inte skulle ge någon rätt till förmåner i TA. Bestämmelserna i 8 § tillkom för att ändå garantera anställda i dessa situationer motsvarande förmåner som de som sagts upp på grund av arbetsbrist. Den anställdes uppsägningstid beräknas utifrån reglerna i de allmänna anställningsvillkoren och läggs vanligen ut inom ramen för omställningstiden enligt 8 § i TA.

Den som säger upp sig själv riskerar en längre karenstid innan arbetslöshetsersättning betalas ut. Den som inte får någon arbetslöshetsersättning får heller ingen AGE under motsvarande period.

LAS har i praxis definierat Ortsbegreppet. TA har ett vidare Ortsbegrepp – se under rubriken Ortsbegreppet i Trygghetsavtalet.

Av praktiska skäl kan det ibland vara en fördel om omställningstidens längd blir densamma för alla, men längden på omställningstiden kan även beräknas individuellt.

Den som fyller 65 år innan omställningstiden hunnit gå till ända har ändå rätt att utnyttja tiden fullt ut. Se parallellen med uppsägningstid enligt 14 § för de som fyller 65 år under uppsägningstiden. Båda fallen ska hanteras lika.

Bestämmelsen om omlokalisering gäller inte när det ligger i anställningens uppdrag att flytta till olika orter som exempelvis för officerare.

10 § Byte av arbetsgivare

Den som följer med till en ny arbetsgivare, enligt förutsättningarna i 10 §, har rätt till ITT om överflyttningen innebär en lönesänkning. Det kan till exempel bli aktuellt om den nya arbetsgivaren har kollektivavtal om tarifflöner istället för individuell lönesättning.

Efterskydd enligt 25 § gäller också, trots att arbetstagaren inte har sagts upp. Efterskyddet i dessa fall aktualiseras bara om arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist hos den nya arbetsgivaren inom sju år från tidpunkten för verksamhetsövergången/motsvarande.

För tillämpning av ortsbegreppet i TA hänvisas till avsnittet Ortsbegreppet i Trygghetsavtalet.

11 och 12 §§ Trygghetsarbetet i olika skeden

Anmälningsskyldighet till TSn

Det är av särskild vikt att arbetsgivaren uppmärksammar anmälningsskyldigheten till TSn, annars kan den enskilde gå miste om såväl personligt stöd som ekonomiska förmåner. Anmälningsskyldigheten regleras i 11 §.

Missar arbetsgivaren att anmäla en anställd senast i samband med att uppsägningstiden börjar löpa, kan uppsägningstiden behöva förlängas.

Tidiga insatser har ett särskilt stort värde när det gäller att snabbt få individen i nytt arbete. På det sättet minskar risken för att individen belastar det kollektiva systemet under onödigt lång tid.

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

Av 12 § framgår att TSn 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 ska bli fråga om stöd till sådan kompetensutveckling som arbetsgivaren normalt förutsätts svara för fortlöpande, ställs ytterligare ett krav. Arbetstagarna ska bedömas sakna tillräckliga kvalifikationer för att det enligt 7 § LAS ska vara skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder dem annat arbete hos sig. Detta innebär att det i princip ska handla om omskolning, inte inskolning.

Det stöd som avses i sista stycket under skede 1 är tänkt att riktas till den grupp av anställda som hotas av uppsägning, oavsett vem av dem som riskerar att träffas av arbetsbristen. Åtgärden ska ges i samarbete med TSn. Bestämmelsen är inte avsedd för att ”köpa ut” medarbetare i samband med arbetsbrist.

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.

13 § Tjänstledighet

Enligt 13 § har en anställd rätt till tjänstledighet under tid som han eller hon genomgår utbildning eller motsvarande genom TSn:s försorg. Den anställde har även rätt till ledighet enligt reglerna i 14 § sista stycket LAS för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

Många arbetsgivare har valt att helt arbetsbefria den anställde under uppsägningstiden i samband med arbetsbrist. Det kan många gånger vara en fördel för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Inkomster som den anställde får under sådan tid kan avräknas från lön och andra anställningsförmåner enligt reglerna i 13 § LAS.

Det finns även situationer där arbetsgivaren inte ser någon möjlighet att arbetsbefria den anställde utöver vad som regleras enligt 13 § TA. Den anställde är då arbetsskyldig under övrig uppsägningstid.

Om den anställde får pröva annat arbete under uppsägningstiden genom TSn:s försorg, ska lönen under tjänstledigheten minskas med arbetsinkomsten från det nya arbetet. Med ”prövande av annat arbete” som det står i 13 §, har parterna avsett de fall då en uppsagd fått en **visstidsanställning**. Detta gäller oavsett om den uppsagde sökt och fått en visstidsanställning på eget initiativ eller med direkt hjälp av TSn. Syftet med bestämmelsen är att stödja arbetslinjen. Genom att betala eventuell mellanskillnad till den som går till ett arbete med lägre lön, uppmuntras anställda att pröva andra arbeten trots att det inte direkt innebär en varaktig lösning och dessutom ger lägre lön. När uppsägningstiden är slut upphör arbetsgivarens åtaganden och TSn betalar istället ut motsvarande löneutfyllnad under tid med visstidsanställning enligt 16 §.

Tid då TSn betalar löneutfyllnad avräknas från tid med ITT. Tid som arbetsgivaren betalar löneutfyllnad avräknas dock inte från ITT.

Den som däremot på eget initiativ får en annan **tillsvidareanställning** hanteras enligt gällande regelverk. Av rent personalpolitiska skäl och för att stimulera de uppsagda till att snarast möjligt söka andra anställningar är det inte ovanligt att arbetsgivaren medger tjänstledighet och under uppsägningstiden betalar mellanskillnaden mellan nuvarande lön och eventuellt lägre lön även i dessa situationer. Tid som arbetsgivaren betalar löneutfyllnad avräknas inte heller i dessa fall från ITT.

14 § Uppsägningstidens längd

Beräkning av uppsägningstid i samband med arbetsbrist sker i tre steg för de som omfattas av ALFA/ALFA-T:

- Först ser man på den uppsägningstid som den anställda har rätt till enligt ALFA/ALFA-T och då utgår man ifrån den sammanhängande anställningstiden i staten.
- Därefter ser man om uppsägningstiden kan bli längre genom att istället tillämpa reglerna i LAS. Om det är reglerna från och med den 1 januari 1997 i LAS som ska tillämpas, så är det anställningstiden som är väsentlig. Vid tillämpningen av LAS räknas all tid i staten till godo, den behöver inte vara sammanhängande. Om LAS ger längre uppsägningstid än ALFA/ALFA-T, gäller den längre uppsägningstiden enligt LAS.
- Den längsta uppsägningstiden ska slutligen förlängas enligt bestämmelserna i TA. Exempelvis ska den som har minst 3 års anställning få 3 månaders extra uppsägningstid. ”3 års anställning” ska i detta led beräknas enligt TurA-S som anger att all anställningstid i staten ska tillgodoräknas och den behöver inte vara sammanhängande.

AVA/AVA-T har andra uppsägningsregler än ALFA/ALFA-T. Den uppsägningstid som gäller enligt AVA/AVA-T (eller enligt lokala kollektivavtal med stöd av AVA/AVA-T) ska förlängas enligt reglerna i TA.

Den som blir uppsagd före 65-årsdagen får den fulla uppsägningstiden enligt TA, även om 65-årsdagen infaller innan uppsägningstiden gått till ända.

15, 16 och 18 §§ Inkomsttrygghetstillägg

ITT ges bara för arbeten i Sverige. Orsaken till att ITT inte ges för arbeten utomlands är svårigheten att bedöma ersättningsnivån utifrån växlingskurser och olika levnadsnivåer med mera.

ITT är inte tjänstepensionsgrundande, det vill säga ersättningen ingår inte i avgiftsunderlaget för beräkning av vare sig förmånsbestämd eller avgiftsbestämd pension enligt PA 03.

På samma sätt är inte heller löneutfyllnad som arbetsgivaren betalar då den anställde är tjänstledig för att pröva annat arbete under uppsägningstiden, tjänstepensionsgrundande. Det följer av 4 kap. 13 § punkt 1 PA 03.

Exempel beträffande avlöningsförmåner

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

I beräkningsunderlaget ingår, förutom de vanliga lönetilläggen:

- skattepliktiga förrättningstillägg (motsvarande) 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.

Regleringen i 18 § är föranledd 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 till exempel beror på att arbetstagaren under uppsägningstiden åtar sig arbete på en annan ort eller gör någon annan extraordinär insats, ska inte ligga till grund för beräkning av ITT eller AGE.

17 § Avgångsersättning

AGE är kopplad till den aktuella procentsats som arbetslöshetsersättningen anger, oavsett krontalstaket i den inkomstrelaterade ersättningen.

19 § Pensionsersättning

Observera att arbetsgivaren finansierar pensionsförmånerna.

Enligt 19 § ska en arbetstagare, som har beviljats pensionsersättning enligt första stycket och som därefter väljer att stå till arbetsmarknadens förfogande, behålla pensionsersättningen. En eventuell arbetsinkomst kan dock minska pensionsersättningen enligt reglerna om samordning i 22 § TA. A-kassan i sin tur kan minska arbetslöshetsersättningen för den som anmäler sig som arbetslös men uppbär någon form av pensionsersättning.

Pensionsersättningen kan inte tas ut partiellt. Pensionsersättningen reduceras istället vid eventuell deltidsanställning enligt bestämmelserna i 22 §.

Arbetsgivaren kan även erbjuda pensionsersättning till andra anställda än de som direkt träffas av arbetsbristen, enligt de förutsättningar som regleras i 19 §.

När arbetsgivaren erbjuder någon att avgå med pensionsersättning, förutsätter det en enskild överenskommelse där arbetstagaren säger upp sig själv. Arbetsgivaren har i dessa fall ingen grund för uppsägning. Vid vilken tidpunkt anställningen ska avslutas regleras i överenskommelsen.

För att skapa möjligheter för uppsägningshotade eller uppsagda arbetstagare att få fortsatt eller ny anställning hos arbetsgivaren är det viktigt att arbetsgivaren med god framförhållning ser över möjligheten till frivillig avgång.

Erbjudande om pensionsersättning kan ges av arbetsgivaren innan turordningskretsarna är fastställda. Huvudsaken är att det finns ett beslut om neddragning av personalstyrkan hos arbetsgivaren. Observera att pensionsersättning inte kan användas i uppgörelser om egen uppsägning i andra situationer (så kallade ”utköp”). Det strider mot parternas avsikt med avtalet.

20 § Särskild pensionsersättning

Observera att myndigheten finansierar pensionsförmånerna.

En förutsättning för att TA-nämnden ska pröva frågan om särskild pensionsersättning, är att individen stått till arbetsmarknadens förfogande men inte lyckats ordna en stadigvarande försörjning. Man ska alltså först ha prövats mot arbetsmarknaden.

Den som till exempel har bosatt sig utomlands ett antal år efter uppsägningen för att därefter återvända till Sverige kan inte bara med hänvisning till sin ålder erhålla särskild pensionsersättning.

21 § Beräkning av pensionsersättning och särskild pensionsersättning

Uttag av pensionsersättning minskar den framtida ålderspensionen. Arbetsgivaren bör därför informera arbetstagen om vikten av att själv ta reda på eventuella ekonomiska konsekvenser för olika alternativ innan arbetstagaren begär pensionsersättning enligt TA.

Den anställde bör i första hand hänvisas till SPV för besked om tjänstepensionen och till Pensionsmyndigheten för besked om den allmänna pensionen.

Sammanfattningsvis bör den anställde före beslut om pensionsersättning ta reda på:

- det faktiska utfallet för pensionsersättning enligt TA,
- hur tjänstepensionen eventuellt påverkas av uttaget av pensionsersättning enligt TA, samt
- hur den allmänna pensionen påverkas av uttaget av pensionsersättning enligt TA.

Uttag av pensionsersättning påverkar även rätten till arbetslöshetsersättning.

22 § Samordning av pensionsförmåner

Utöver vad som sägs i paragrafen samordnas pensionsersättning och särskild pensionsersättning, enligt reglerna i PA 03 (22 §) och PA 91 (19 §).

25 § Efterskydd

Efterskyddsreglerna gäller i de fall en uppsagd arbetstagare fått en annan tillsvidareanställning och blir uppsagd från denna på grund av arbetsbrist. Den som fått en visstidsanställning hos annan arbetsgivare kvarstår i det statliga trygghetssystemet enligt TA. Individerna har ju så att säga inte löst sitt problem.

Formuleringen ”omfattas av ett trygghetssystem” – innebär ett trygghetssystem som liksom TA står på ”två ben”. Det innebär att det ska ha både ekonomiska förmåner likväl som stödåtgärder av något slag. Det faktum att man inte kvalificerat sig till några förmåner i den nya anställningens trygghetssystem innebär dock inte att man omfattas av TA:s efterskydd.

Den som återkommer genom efterskyddet ”återupptar” förmånerna i TA utifrån en samlad bedömning av behovet av stöd, dock inom den maximala gränsen på sju år från det att den statliga anställningen upphörde.

26 § Företagshälsovård

Den vård som kan bli aktuell genom företagshälsovården är densamma som arbetsgivaren har upphandlat.

Ortsbegreppet i Trygghetsavtalet

Av 8 § TA framgår att avtalet gäller 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.

Av 9 § TA framgår att avtalet inte gäller en arbetstagare som kan övergå till en ny arbetsgivare på orten med tillämpning av 6 b § LAS men som motsätter sig detta och som därför blir uppsagd på grund av arbetsbrist. Detsamma gäller vid överföring av verksamhet, utan att det föreligger verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS.

Parternas avsikt

Parterna har inte avsett att Ortsbegreppet i dessa sammanhang ska tolkas lika snävt som vid fastställande av turordning utan snarare som ”orten eller dess närhet”. I detta ligger att man i varje situation måste bedöma vad som kan anses vara en gemensam arbetsmarknad, oavsett formella Orts-/kommungränser.

Av betydelse för bedömningen blir då bland annat hur vanligt det är att man bor på den ena orten och arbetar på den andra och hur de allmänna kommunikationerna är ordnade. Inom storstadsregionerna är det till exempel normalt att bo i en kranskommun och arbeta i storstaden eller i en annan kranskommun. Liknande förhållanden kan finnas runt andra regionala centralorter. Vid flyttning av verksamhet mellan orter inom sådana arbetsmarknader är det inte meningen att arbetstagarna ska kunna lämna sina anställningar och räkna med att TA ska tillämpas.

Det är alltså inte avståndet i sig mellan orterna som är av intresse utan möjligheten att behålla sin anställning utan att behöva byta bostadsort och utan att det blir orimliga pendlingsavstånd eller resekostnader.

Vid en bedömning kan även vägas in andra förhållanden än pendlingsmöjligheten mellan den tidigare och den nya lokaliseringsorten. En arbetstagare kan till exempel bo på ”fel” sida om den tidigare lokaliseringsorten för att det ska vara rimligt att arbeta på den nya orten. För en arbetstagare som redan har en lång resväg till den ursprungliga arbetsplatsen kan en ytterligare relativt bekväm pendling mellan den tidigare och den nya orten innebära att den totala resvägen blir för lång för att avverka två gånger om dagen. Sådana fall uppstår sannolikt oftare när verksamhet flyttar från en centralort till en näraliggande ort än när flyttningen sker i den andra riktningen.

Omvänt är det inte meningen att TA ska gälla för den som redan bor på ett onormalt stort pendlingsavstånd från den tidigare arbetsplatsen och som redan vid en mycket kort flyttning av arbetsplatsen får det ”lite sämre”.

Det är således fråga om bedömningar från fall till fall, varvid dock de flesta situationer torde vara odiskutabla med utgångspunkt i bedömningen av om det är fråga om en gemensam arbetsmarknad eller inte.

När, hur och av vem görs bedömningen?

En tolkning av TA:s ordsbegrepp kan leda till att en arbetstagare inte kommer att omfattas av TA. I de flesta fall rör det sig om att en arbetstagare ska få tillgång till de förmåner med mera enligt TA, som Trygghetsstiftelsen förfogar över. Det är arbetsgivaren som ska anmäla arbetstagarna till stiftelsen. Arbetsgivaren måste därför ta ställning till vilka som omfattas av TA. Vid tveksamhet kan arbetsgivaren ta kontakt med Arbetsgivarverket. Det kan också vara naturligt att de lokala parterna diskuterar frågan likaväl som att de centrala parterna stämmer av sinsemellan, allt för att undvika att det uppstår en arbetsrättslig tvist.

Det är viktigt att bedömningen görs innan arbetstagaren tar slutlig ställning till frågan om att följa med när verksamheten flyttar.