

Redogörelse för överenskommelsen om Omställningsavtal – KOM-KL m.m.

Bakgrund

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta inledde förhandlingar med samtliga centrala motparter om ett omställningsavtal redan år 2003. Bakgrunden till förhandlingarna var bland annat att utredningen Omställningsavtal – ett aktivare stöd till uppsagda (SOU 2002:59), uppmärksammat på vikten av omställningsavtal och särskilt pekat på frånvaron av ett sådant avtal i kommun- och landstingssektorn.

Genom att överenskommelsen om Omställningsavtal – KOM-KL träffats har målet nåtts att åstadkomma ett omställningsavtal för samtliga medlemmar, gemensamt med samtliga motparter, samtidigt som AGF-KL upphör att gälla. Genom överenskommelse om ändringar av AB har målet nåtts att förkorta uppsägningstiderna. Därutöver har en separat överenskommelse träffats om Särskild ersättning för äldre arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist i kommun, landsting eller region.

Omställningsavtalets viktigaste delar kan sammanfattas i nedanstående punkter.

- Omställningsavtalet stödjer och hjälper en arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist i hans eller hennes omställning till ett nytt arbete.
- En arbetstagares möjligheter att få ett nytt arbete ska öka genom avtalets aktiva omställningsarbete. Sådant arbete är framgångsrikt om arbetslöshet kan undvikas eller upphöra genom ett nytt arbete.
- Avtalet bygger på att arbetstagaren själv aktivt verkar för att få ett nytt arbete.
- Det aktiva omställningsarbetet finansieras genom en obligatorisk premie från arbetsgivaren. Kollektivavtalsstiftelsen Omställningsfonden ansvarar för avtalets aktiva omställningsinsatser.
- Avtalets ekonomiska förmåner för anställda hos kommun, landsting, region eller kommunalförbund betalas av arbetsgivaren när kostnaden uppstår.
- Avtalets ekonomiska förmåner för anställda hos Pactaarbetsgivare, dock inte kommunalförbund, finansieras genom en premie från arbetsgivaren. Kollektivavtalsstiftelsen Omställningsfonden ansvarar för avtalets ekonomiska förmåner för anställda hos Pactaarbetsgivare.

Strukturen i KOM-KL

KOM-KL är ett helt nytt kollektivavtal. KOM-KL har en genomgående struktur med tydliga avgränsningar i sju avsnitt. En ambition har varit en logisk uppbyggnad där det första avsnittet består av inledande bestämmelser, därefter avsnitt två om aktivt omställningsarbete som gäller för samtliga arbetstagare som omfattas av avtalet, för att följas av avdelning tre om ekonomiska omställningsförmåner för arbetstagare hos medlem i SKL och kommunalförbund osv.

Varje avsnitt är uppbyggt på sådant sätt att det inleds med primära frågor, för att byggas vidare med viss kronologi och specifika bestämmelser. Första avsnittet med inledande bestämmelser anger först och främst avtalets syfte och målsättning, följt av avtalets tillämpningsområde. I avsnitt 3 och 4, som rör ekonomiska omställningsförmåner, anges de olika förmånerna med paragrafhänvisningar. Bestämmelserna om finansiering i avsnitt 5 berör förmånerna i flera avsnitt och har samlats i ett avsnitt för att undvika upprepningar och för att öka tydligheten.

Avtalets giltighet

KOM-KL träder i kraft den 1 januari 2012. Avtalet gäller tills vidare men kan sägas upp med tre månaders uppsägningstid, så att det upphör vid ingången av ett kalenderår. Avtalet kan dock tidigast upphöra den 1 januari 2014.

När KOM-KL träder i kraft upphör AGF-KL att gälla. **En arbetstagare som blir uppsagd på grund av arbetsbrist före den 1 januari 2012 omfattas inte av omställningsavtalet.** Det innebär att för en arbetstagare som sägs upp före den 1 januari 2012 gäller AGF-KL. AGF-KL gäller därutöver för en arbetstagare som vid denna tidpunkt får förmåner enligt AGF-KL eller som omfattas av dess efterskydd. Efterskyddet gäller förutsatt att arbetstagaren inte har rätt till förmån från annan trygghetsfond. Se även punkt 1 i Centrala och Lokala protokollsanteckningar (bilaga 2 i avtalet).

Omställningsavtal (KOM-KL) – Bilaga 1

Avdelning 1 – Inledande bestämmelser

Avtalets absoluta fokus är att stödja och hjälpa en arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist i hans eller hennes omställning till ett nytt arbete. Arbetstagares möjligheter att få ett nytt arbete ska öka genom avtalets aktiva omställningsarbete. En målsättning är att arbetslöshet ska undvikas eller upphöra genom att arbetstagaren får ett nytt arbete. En förutsättning för att nå målet är att arbetstagaren själv aktivt verkar för att få ett nytt arbete.

§ 3 Tillämpningsområde

Mom. 1

KOM-KL gäller för en arbetstagare som sedan minst ett år haft en sammanhängande tillsvidareanställning enligt AB om minst 40 procents sysselsättningsgrad hos arbetsgivaren. För att kvalificera sig för avtalet krävs att arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist eller ingår i en fastställd turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och avgår efter en överenskommelse med arbetsgivaren.

Arbetstagarorganisationerna har i samband med förhandlingarna särskilt lyft frågan om en arbetstagare som av olika skäl inte är i aktivt arbete hos arbetsgivaren. Parterna vill därför betona att avtalet gäller även för en tjänstledig arbetstagare, som uppfyller kvalifikationskravet enligt mom. 1.

Mom. 2

En arbetstagare som har kortare anställningstid i sin tillsvidareanställning än ett år hos arbetsgivaren, får tillgodoräkna sig direkt ansluten anställningstid i tidigare tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare. Om det är högst sju kalenderdagens uppehåll mellan respektive anställning ska den ses som direkt ansluten.

För en arbetstagare med visstidsanställning för hel höst- eller vårtermin ska sådan anställning (terminsanställning) anses omfatta sex månader. De centrala parterna är dessutom överens om att en arbetstagare som påbörjar en tillsvidareanställning hos arbetsgivaren vid starten av den termin som följer direkt efter det att han eller hon haft en tidsbegränsad visstidsanställning hos samma arbetsgivare som avsett hel höst- eller vårtermin, ska anses ha påbörjat tillsvidareanställningen i direkt anslutning till den tidigare tidsbegränsade visstidsanställningen (terminsanställningen). Se även punkt 2 i Centrala och Lokala protokollsanteckningar (bilaga 2 i avtalet).

För en arbetstagare som accepterat en tidsbegränsad anställning i samband med en omplacering till följd av övertalighet anses kvalifikationsvillkoret enligt mom. 1 uppfyllt. Detta motiveras av arbetslinjen och att arbetstagaren ges incitament att acceptera en tidsbegränsad anställning, utan att han eller hon riskerar att förlora möjligheten att kvalificera sig för omställningsavtalet.

Mom. 3

En tillsvidareanställd arbetstagare, som byter anställning vid verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS, får tillgodoräkna sig anställningstiden hos den förre arbetsgivaren för att uppnå kvalifikationsvillkor enligt § 3 mom. 1, § 12 mom. 1 eller § 17. Om det finns ett protokoll från övertagandetidpunkten av personal behöver det inte där uttryckligen fastslås att det är en verksamhetsövergång

enligt 6 b § LAS, men det ska av protokollet framgå att anställningstiden hos tidigare arbetsgivare tillgodoräknas av den övertagande arbetsgivaren.

Mom. 4

Momentet anger vid vilka förutsättningar KOM-KL inte gäller, trots att arbetstagaren kvalificerar sig enligt mom. 1–3. En sådan situation är t.ex. då arbetstagaren motsatt sig en övergång av anställningen (6 b § LAS) som han eller hon skäligen borde godtagit och inom ett år från verksamhetsövergången blir uppsagd på grund av arbetsbrist, eftersom arbetsbristen hade kunnat undvikas. En annan sådan situation är då arbetstagaren blir uppsagd på grund av arbetsbrist före den 1 januari 2012, för honom eller henne gäller AGF-KL. En arbetstagare som får en hel särskild avtalspension eller motsvarande förmån omfattas inte heller av avtalet, eftersom han eller hon avgått i pensioneringssyfte.

§ 4 och 5 Uppgifts- och återbetalningsskyldighet

I KOM-KL anges att återbetalningsskyldighet föreligger om arbetstagaren får förmån utan att ha rätt till den eller får förmån med ett för högt belopp, och han eller hon har orsakat detta genom oriktiga uppgifter m.m. Sådant belopp kan regleras på kommande utbetalningar. Arbetsgivaren kan också besluta att helt eller delvis efterge sådant belopp.

Avdelning 2 – Aktivt omställningsarbete

Avdelning två är central för KOM-KL och tydliggör vad som gäller för utformningen av det aktiva omställningsarbetet. Insatserna i det aktiva arbetet ska anpassas utifrån arbetstagarens behov, förutsättningar och önskemål. En individuell handlingsplan ska därför i normalfallet upprättas. Eftersom insatserna är individuella innebär det också att de skiljer sig mellan olika individer såväl till omfattning som till innehåll.

Det aktiva omställningsarbetet är framgångsrikt genom omfördelning, riskspridning och kvalitetssäkring utifrån tillgängliga medel. Ett riktvärde för den genomsnittliga kostnaden för aktiva omställningsinsatser per individ att omfördela inom kollektivet är 60 procent av prisbasbeloppet (cirka 25 000 kronor). Därutöver har Omställningsfondens styrelse möjlighet att med särskilt avsatta medel om 100 miljoner kronor i särskilda fall besluta om stöd för förstärkta individuella insatser.

§ 6 Utformning av aktivt omställningsarbete

Av § 6 framgår att det aktiva omställningsarbetet ska påbörjas så tidigt som möjligt, så att det normalt kan genomföras då arbetstagaren fortfarande är anställd. Detta är inte alltid möjligt och avtalet pekar på att det aktiva omställ-

ningsarbetet därför kan fortsätta eller påbörjas efter det att anställningen har upphört. Om verksamhetens krav har inneburit att arbetstagaren inte alls kunnat delta i aktivt omställningsarbete under anställningstiden innebär det en rätt för arbetstagare i till avgångsersättning motsvarande 30 kalenderdagar (se nedan § 11 mom. 2 och § 16 mom. 3).

§ 8 Ansvar för aktivt omställningsarbete

Det är Omställningsfonden som ansvarar för det aktiva omställningsarbetet. Omställningsfonden har fram till 1 januari 2012 att organisera sig för sina åtaganden. Omställningsfonden kommer att kommunicera med arbetsgivarna hur anmälan om uppsagda arbetstagare ska gå till så att fonden så tidigt som möjligt kan erbjuda insatser till den uppsagde arbetstagaren. Fondens arbete och insatser finansieras genom premie från arbetsgivaren. Premien är angiven i avtalet och är 0,1 procent av lönesumman (se nedan § 20).

Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden ska enligt Omställningsavtalet ombildas till Omställningsfonden KOM-KL som ges nytt ändamål och nya föreskrifter i övrigt. Omställningsavtalet innehåller de nya stadgarna för Kollektivavtalsstiftelsen Omställningsfonden KOM-KL (bilaga 4 i avtalet).

Genom s.k. helfondslösning i Omställningsfonden uppnås omfördelning, riskspridning och kvalitetssäkring i förhållande till hela kollektivet som är kvalificerade för aktiva insatser. Fonden ansvarar för upphandling, tecknande av uppdragsavtal och ersättning till rådgivare och leverantörer av aktiva insatser. Fonden ansvarar även för premiedebitering och kapitalförvaltning. Fondens styrelse är partssammansatt och beslutar hur den i avtalet fastställda premien på ett långsiktigt hållbart sätt används. Styrelsens beslut gäller och kan inte prövas i nämnd. Styrelsen tar fram riktlinjer och skapar praxis för det aktiva omställningsarbetet.

Avdelning 3 – Ekonomiska omställningsförmåner för anställda i kommun, landsting, region och kommunalförbund

I avdelning tre anges ekonomiska omställningsförmåner för arbetstagare under och efter anställning i kommun, landsting, region och kommunalförbund. Det är arbetsgivaren som ansvarar för de ekonomiska omställningsförmånerna när de uppstår enligt § 13. Det finns tre olika förmåner enligt § 9 mom. 1; lön under ledighet från arbetet (§10), särskild omställningsersättning (§11) och kompletterade omställningsersättning (§12).

§ 9 Ekonomiska omställningsförmåner under och efter anställning

Mom. 2

En arbetstagare som har avvisat ett erbjudande om annat arbete hos arbetsgivaren som han eller hon skäligen borde ha godtagit har inte rätt till kompletterande omställningsersättning enligt § 12. LAS bestämmelser är vägledande vid en bedömning om arbetstagaren skäligen borde ha godtagit ett erbjudande om annat arbete, förutsatt att ett sådant erbjudande avser liknande arbete hos arbetsgivaren. Parternas utgångspunkt är att liknande arbete avser liknande kompetensområde, utan att innebära likvärdigt arbete, befattningsskydd eller yrkesförsäkring för arbetstagaren. Parterna vill i detta sammanhang betona vikten av att arbetsgivaren i möjligaste mån och utifrån verksamhetens förutsättningar vid erbjudande om liknande arbete, begränsar eventuell minskning av sysselsättningsgraden. Se även punkt 3 i Centrala och Lokala protokollsanteckningar (bilaga 2 i avtalet).

§ 10 Lön under ledighet från arbetet

Arbetstagaren behåller enligt § 10 sin lön när han eller hon är ledig från arbetet för att delta i aktiva omställningsinsatser. Har arbetsgivaren förklarat att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande under uppsägningstiden och han eller hon då har fått annat arbete hos en annan arbetsgivare, ska sådan inkomst inte avräknas från uppsägningsslönen. Även om arbetstagaren i denna situation får dubbla förmåner under uppsägningstiden motiveras det av arbetslinjen och innebär troligen att arbetslöshet kan undvikas.

§ 11 Särskild omställningsersättning

Mom. 1

För att en arbetstagare ska ha rätt till särskild omställningsersättning enligt § 11 mom. 1 förutsätts att han eller hon är anmäld hos Arbetsförmedlingen efter det att anställningen har upphört. Arbetstagarorganisationerna har i samband med förhandlingarna särskilt betonat vikten av att arbetstagaren sökt arbetslöshetsersättning innan det kan bli aktuellt med särskild omställningsersättning, eftersom de tillgängliga dagarna med omställningsersättning annars riskerar att medräknas i den så kallade ramtiden för arbetslöshetsersättning.

Mom. 2

Parterna är överens om vikten av att aktivt omställningsarbete påbörjas så tidigt som möjligt efter det att arbetstagaren blivit uppsagd. Om en arbetstagare, p.g.a. verksamhetens krav, inte alls har kunnat påbörja aktivt omställningsarbete under anställningstiden (uppsägningstiden) har han eller hon rätt till avgångsersättning motsvarande 30 kalenderdagar av arbetsgivaren då anställningen upphör.

§ 12 Kompletterande omställningsersättning

För att en arbetstagare ska ha rätt till kompletterande omställningsersättning enligt § 12 krävs att han eller hon haft en sammanhängande anställningstid om 5 år hos arbetsgivaren då anställningen upphör. Därutöver krävs att arbetstagaren står till arbetsmarknadens förfogande och är anmäld som arbets sökande hos Arbetsför-medlingen. Kompletterande omställningsersättning betalas ut med ett belopp som tillsammans med den inkomstrelaterade ersättningen enligt arbetslöshetsförsäkringen, eller det belopp som skulle ha betalats ut enligt försäkringen om arbetstagaren haft sådan ersättning, motsvarar 80 procent de första 200 ersättningsdagarna och 70 procent resterande 100 ersättningsdagar av hans eller hennes överenskomna fasta kontanta lön enligt AB då anställningen upphör. Detsamma ska gälla även en arbetstagare som valt att stå helt utanför arbetslöshetsförsäkringen, förutsatt att han eller hon uppfyller villkoren i övrigt.

§ 14 Ansökan om ersättning

En arbetstagare ansöker hos Omställningsfonden KOM-KL om särskild omställningsersättning enligt § 11 mom. 1 och kompletterande omställningsersättning enligt § 12. Utbetalning av förmånerna sker med stöd av Omställningsfonden. Omställningsfonden kommer i särskild ordning att informera arbetsgivarna om på vilket sätt fondens förmedling av betalningsanmaning till arbetsgivaren kommer att ske. De centrala parterna är överens om denna ordning för att underlätta och möjliggöra kvalitetssäkring av statistik avseende dessa förmåner. Se även punkt 4 i Centrala och Lokala protokollsanteckningar (bilaga 2 i avtalet).

Arbetsgivaren är ansvarig för de ekonomiska förmånerna till arbetstagaren enligt § 13, vilket innebär att arbetsgivaren betalar förmånerna när de uppstår.

Avdelning 4 – Ekonomiska omställningsförmåner för anställda i företag m.fl.

I avdelning fyra anges ekonomiska omställningsförmåner för arbetstagare under och efter anställning hos arbetsgivare som är medlem i Arbetsgivarförbundet Pacta, dock inte kommunalförbund. Det finns två olika förmåner enligt § 15; lön

under ledighet från arbetet (§16) och omställningsersättning (§17). Arbetsgivaren ansvarar för förmåner enligt § 16, Omställningsfonden ansvarar för omställningsersättning enligt § 17. Fondens ansvar för omställningsersättning finansieras genom premie från Pactaarbetsgivaren. Premien är angiven i avtalet och är 0,2 procent av lönesumman (se nedan § 22).

§ 16 Lön under ledighet från arbetet m.m.

Arbetstagaren behåller enligt § 16 sin lön när han eller hon är ledig från arbetet för att delta i aktiva omställningsinsatser. Har arbetsgivaren förklarat att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande under uppsägningstiden och han eller hon då har fått annat arbete hos en annan arbetsgivare, ska sådan inkomst inte avräknas från uppsägningsslönen. Även om arbetstagaren i denna situation får dubbla förmåner under uppsägningstiden motiveras det av arbetslinjen och innebär troligen att arbetslöshet kan undvikas. Om verksamhetens krav har inneburit att arbetstagaren inte alls kunnat delta i aktivt omställningsarbete under anställningstiden (uppsägningstiden) får arbetstagaren avgångsersättning motsvarande 30 kalenderdagar av arbetsgivaren då anställningen upphör.

§ 17 Omställningsersättning

En arbetstagare hos Pactaarbetsgivare får omställningsersättning enligt § 17, förutsatt att de tillgängliga medlen medger. För sådant fall får arbetstagaren särskild omställningsersättning motsvarande vad som gäller enligt § 11 mom. 1. Utifrån tillgängliga medel får arbetstagaren även omställningsersättning motsvarande vad som gäller enligt § 12, förutsatt att han eller hon haft en sammanhängande anställningstid om 5 år hos arbetsgivaren då anställningen upphör. Det bör särskilt uppmärksammas att det för arbetstagare hos Pactaarbetsgivare inte finns någon rätt till vare sig särskild omställningsersättning eller omställningsersättning, utan den förmån som betalas från Omställningsfonden till arbetstagaren är helt avhängig de tillgängliga medlen i fonden.

Avdelning 5 – Finansiering

Finansieringen av förmånerna enligt KOM-KL är tudelad och skiljer sig åt beroende på om det är fråga om aktivt omställningsarbete eller ekonomiska omställningsförmåner. Därutöver så skiljer sig finansieringen mellan olika arbetsgivare.

§ 20 Aktivt omställningsarbete

Alla arbetsgivare – såväl medlem i SKL som Pacta – betalar årligen en premie som motsvarar 0,1 procent av arbetsgivarens lönesumma för AB-anställda till Omställningsfonden. Denna premie finansierar det aktiva omställningsarbetet.

Finansieringen av det aktiva omställningsarbetet är obligatorisk och solidarisk. Dock finns ett undantag för den arbetsgivare som träffat gällande lokalt kollektivavtal före 2012 som innebär aktivt omställningsarbete. Sådan arbetsgivare kan få sin premie reducerad efter ansökan till Omställningsfonden. Efter det att Omställningsavtalet trätt i kraft den 1 januari 2012 kan lokala kollektivavtal träffas utifrån Omställningsavtalet som grundförutsättning, varför undantaget inte längre gäller.

§ 21 Ekonomiska omställningsförmåner

För arbetsgivare med möjlighet att trygga sina åtaganden i kollektivavtal genom beskattningsrätten, dvs. kommun, landsting, region eller kommunalförbund, är ekonomiska omställningsförmåner enligt § 21 förmånsbestämda. Det innebär att arbetstagaren har rätt till förmånerna angivna i avtalets avdelning 3 och arbetsgivaren har en skyldighet att betala dem när de uppstår.

§ 22 Ekonomiska omställningsförmåner för Pacta

Arbetsgivare som är medlem i Arbetsgivarförbundet Pacta, dock inte kommunalförbund, betalar årligen en premie som motsvarar 0,2 procent av arbetsgivarens lönesumma för AB-anställda till Omställningsfonden enligt § 22. Denna premie finansierar omställningsersättning enligt § 17 till arbetstagaren.

Arbetsgivaren betalar lön under ledighet från arbetet enligt § 16 till arbetstagaren när kostnaden uppstår.

Avdelning 6 – Tolkning och tillämpning

De ekonomiska omställningsförmånerna enligt §§ 10-12 och 16 kan överprövas. En rådgivningsnämnd finns med uppgift att lämna utlåtande avseende tolkning och tillämpning av dessa bestämmelser på begäran av part.

Ansvar för det aktiva omställningsarbetet enligt KOM-KL ligger på Omställningsfonden. Omställningsfonden ansvarar även för omställningsersättning till anställda hos Pactaarbetsgivare. Rådgivningsnämnden kan inte lämna utlåtande i dessa delar utan Omställningsfondens styrelse beslutar hur de i avtalet fastställda premierna på ett långsiktigt hållbart sätt används för aktivt omställningsarbete respektive omställningsersättning. Utifrån Omställningsfondens ändamål och tillgängliga medel ska stiftelsens styrelse besluta om och skapa praxis för det aktiva omställningsarbetet och omställningsersättningen. Styrelsens beslut kan inte överprövas (bilaga 4 i avtalet).

Avdelning 7 – Tvister

Tvister om tolkning och tillämpning av de ekonomiska omställningsförmånerna enligt §§ 10–12 och 16 handläggs i den ordning som föreskrivs i KHA. Önskar en part fullfölja tvisten, efter det att förhandlingsskyldigheten är fullgjord, ska part inom 4 månader från den dag förhandlingen avslutats lämna tvist till skiljenämnd. En sådan skiljenämnd finns för slutligt avgörande av tvisten. Före det att skiljenämnden avgör tvisten ska rådgivningsnämnden ha behandlat tvistefrågan.

Centrala protokollsanteckningar – Bilaga 3

Parterna är i centrala protokollsanteckningar ense om att ett helt nytt Omställningsavtal innebär omfattande förändringar jämfört med tidigare gällande avtal AGF-KL, vad gäller syfte, målsättning och materiellt innehåll. Parterna kommer därför att följa avtalets implementering, tillämpning och utveckling. En särskild fråga som parterna avser att följa upp är arbetslöshetsersättningens regelverk och tillämpning i förhållande till avtalets ekonomiska omställningsförmåner, särskilt de förmånsbestämda delarna. Skulle det visa sig att arbetslöshetsförsäkringen inte tillämpas på sätt som gäller för övriga arbetsmarknaden, kommer parterna skyndsamt ta upp förhandlingar med anledning av detta.

För det fall att tillgängliga medel i Omställningsfonden kapitaliserats och täcker åtagandena enligt avtalet, kan parterna på rekommendation från Omställningsfondens styrelse, föreslå styrelsen att fastställa premierreduktion.

Lokala kollektivavtal – Bilaga 5 och 6

Arbetsgivare som är kommun/landsting/region eller kommunalförbund behöver ta ett beslut om att anta Lokalt kollektivavtal KOM-KL enligt bilaga 5 som lokalt kollektivavtal. De berörda arbetstagarorganisationer som begär det ska få protokollsutdrag av beslutet. Denna ordning är en förenklad hantering i jämförelse med antagande av HÖK.

För arbetsgivare som är medlemmar i Arbetsgivarförbundet Pacta, och inte är kommunalförbund, gäller Lokalt kollektivavtal KOM-KL enligt bilaga 6 utan att lokalt beslut behöver fattas.

Separat överenskommelse om Särskild ersättning till äldre

I ett separat förhandlingsprotokoll mellan Sveriges Kommuner och Landsting och parterna på arbetstagsidan har en överenskommelse träffats som innebär att äldre arbetstagare ges rätt till Särskild ersättning då han eller hon sägs upp på grund av arbetsbrist och har fyllt 61 år vid tidpunkten för uppsägningen. Därut-

över krävs att arbetstagaren vid denna tidpunkt varit tillsvidareanställd enligt Allmänna Bestämmelser (AB) med minst 40 procents sysselsättningsgrad hos kommunal arbetsgivaren sedan minst 10 år. Med kommunal arbetsgivare menas i detta sammanhang kommun, landsting, region och medlem i Arbetsgivarförbundet Pacta för tillgodoräkning av anställningstid i en tidigare tillsvidareanställning.

Det finns anledning att poängtera att arbetstagaren ska sägas upp på grund av arbetsbrist för att omfattas av Särskild ersättning. De arbetstagare som ingår i en fastställd turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och avgår efter överenskommelse med arbetsgivaren har inte rätt till Särskild ersättning om detta inte ingår i sådan överenskommelse.

En arbetstagare som uppfyller kvalifikationsvillkoret och som accepterar ett erbjudande om en tidsbegränsad anställning hos arbetsgivaren, för att inte sägas upp på grund av arbetsbrist, behåller sin rätt till Särskild ersättning enligt § 3 i den tidsbegränsade anställningen. Detta motiveras av att en arbetstagare är skyldig att acceptera ett erbjudande om annat arbete hos arbetsgivaren, annars faller rätten till Särskild ersättning.

Rätt till Särskild ersättning gäller då arbetstagaren inte längre har rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen och då väljer att inte stå till arbetsmarknadens förfogande. Rätten gäller till och med kalendermånaden innan arbetstagaren fyller 65 år. Detta innebär att Särskild ersättning som längst kommer att kunna utbetalas under cirka 2 år. Ersättningen innebär ett fast belopp per månad som motsvarar 60 procent av arbetstagarens genomsnittliga avlöningsförmån 12 månader före uppsägningstidpunkten. Om arbetstagaren har förvärvsinkomst under tid då han eller hon får Särskild ersättning ska ersättningen minskas motsvarande sådan inkomst. Särskild ersättning finansieras av respektive arbetsgivare och betalas när kostnaden uppstår.