

Omställningsfonden för företag

Innehåll

Inledning	2
Omställningsfondens uppdrag	2
Omställningsavtalets finansiering	2
Omställningsavtalets tillämpningsområde	2
Tillämpningsområdets innebörd	3
Alternativa villkor för att omfattas av omställningsavtalet – minskad arbetstid vid arbetsbrist	6
Anmälan till Omställningsfonden	6
När anmälan kan ske	6
Anmälningsblanketten	7
Detta händer efter anmälan	7
Om anmälan inte görs	8
Aktiva insatser	8
Ekonomiska förmåner	8
Kostnader och förmåner – sammanfattning	8
§ 17 Omställningsersättning – ersättning istället för a-kassa	9
§ 17 Omställningsersättning – a-kasseutfyllnad	10
Efterskydd och tvist	12
Förmåner som arbetsgivaren själv administrerar	13
Omställningsavtalet § 16 Lön under ledighet från arbetet m.m.	13

Inledning

Informationen behandlar Omställningsfondens uppdrag, omställningsavtalets finansiering, fondens relation till arbetsgivare och arbetstagare, när anmälan av arbetstagare till fonden kan göras och hur det går till samt vilka ekonomiska förmåner arbetstagarna kan få.

Materialet innehåller också en kort beskrivning av Omställningsfondens arbete avseende aktiva insatser som syftar till att stödja och hjälpa arbetstagare som sågs upp på grund av arbetsbrist tillbaka till ett nytt jobb.

För mer information om Omställningsfonden hänvisas till www.omstallningsfonden.se.

Omställningsfondens uppdrag

Enligt omställningsavtalet ska Omställningsfonden handha följande delar av omställningsavtalet:

1. *Aktivt omställningsarbete* enligt kapitel 2, samt
2. *Omställningsersättning* enligt § 17

Det finns delar i omställningsavtalet i vilka Omställningsfonden inte är involverad, utan de sköts direkt av arbetsgivaren och finansieras genom att arbetsgivaren tar kostnaden löpande när den uppstår. Mer om dessa förmåner i avsnittet *Förmåner som arbetsgivaren*, sida 13.

Omställningsavtalets finansiering

Omställningsavtalet finansieras huvudsakligen genom en avgift till Omställningsfonden. Avgiften är 0,3 % av lönesumman för AB-anställda.

Omställningsavtalet syftar främst till att stödja och hjälpa jobbsökare att hitta ett nytt jobb – alla som kan och vill arbeta ska också ha ett arbete att gå till. Denna del av omställningsavtalet – aktiva insatser – finansieras genom en avgift till Omställningsfonden.

Det framgår av omställningsavtalet § 20, *Aktivt omställningsarbete* att det är arbetsgivaren som betalar det aktiva omställningsarbetet genom en årlig avgift om 0,1 % av lönesumman för AB-anställda till Omställningsfonden.

Omställningsavtalet ger också rätten till tidsbegränsat ekonomiskt stöd under övergången från det gamla jobbet till det nya. Denna del av omställningsavtalet – ekonomiska förmåner – finansieras också genom en avgift till Omställningsfonden.

Det framgår av omställningsavtalet § 22, *Ekonomiska omställningsförmåner för Pacta* att det är arbetsgivaren som bekostar de ekonomiska förmånerna som betalas enligt § 17, *Omställningsersättning* genom en årlig avgift om 0,2 % av lönesumman för AB-anställda till Omställningsfonden.

I Omställningsfondens uppdrag ingår inte att ansvara för de ekonomiska förmåner som finns angivna i avsnittet *Förmåner som arbetsgivaren*, sida 13, och de ingår inte heller i avgiften om 0,2 % av lönesumman. Dessa sköts direkt av arbetsgivaren.

Omställningsavtalets tillämpningsområde

Omställningsavtalets bestämmelser om vilka arbetstagare som omfattas av avtalet framgår av § 3, *Tillämpningsområde* jämte underhandsöverenskommelser.

Omställningsavtalets § 3 lyder:

§ 3 Tillämpningsområde

Mom. 1 Avtalet gäller för en tillsvidareanställd arbetstagare med sammanhängande anställning enligt Allmänna bestämmelser (AB) med minst 40 procents sysselsättningsgrad hos arbetsgivaren sedan minst ett år vid uppsägningstidpunkten, som

a) sågs upp på grund av arbetsbrist, eller

b) ingår i en fastställd turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och avgår efter en överenskommelse med arbetsgivaren.

Mom. 2 För att uppnå kvalifikationsvillkoret enligt mom. 1 får en tillsvidareanställd arbetstagare tillgodoräkna sig direkt ansluten anställningstid i en eller flera tidigare tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren, förutsatt att uppehållet mellan respektive anställning är högst sju kalenderdagar. Motsvarande gäller då anställningen har övergått till en tillsvidareanställning enligt 5 § andra stycket LAS. För den tidsbegränsade anställning hos arbetsgivaren som följer av omplacering i samband med övertalighet anses kvalifikationsvillkoret enligt mom. 1 uppfyllt.

Mom. 3 En tillsvidareanställd arbetstagare, som byter anställning vid en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS, får tillgodoräkna sig anställningstiden hos den förre arbetsgivaren för att uppnå kvalifikationsvillkoret enligt mom. 1 ovan, § 12 mom. 1 eller § 17. Om det har skett flera sådana byten av anställning får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Mom. 4 Avtalet gäller inte om arbetstagaren

a) sågs upp på grund av arbetsbrist inom ett år från en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS, vid vilken arbetstagaren har motsatt sig en övergång anställningen som han eller hon skäligen borde ha godtagit.

Anmärkning

LAS bestämmelser är vägledande vid en bedömning enligt ovan om arbetstagaren skäligen borde ha godtagit ett erbjudande om övergång av anställningen.

b) är anställd i en arbetsmarknadspolitisk insats som innebär att han eller hon enligt 1 § LAS är undantagen från lagens tillämpning,

c) sagts upp på grund av arbetsbrist före den 1 januari 2012,

d) har fått hel särskild avtalspension eller en motsvarande förmån, eller

e) har fyllt 65 år när anställningen upphör.

Tillämpningsområdets innebörd

Moment 1

Innebörden av momentet är att arbetstagare vid uppsägningstidpunkten ska uppfylla samtliga krav enligt följande:

1. Vara uppsagd grund av arbetsbrist, eller ha ingått i en fastställd turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och avgått efter en överenskommelse med arbetsgivaren,
För mer information, se *Moment 1a* och *Moment 1b* nedan,
2. vara tillsvidareanställd enligt AB – Allmänna bestämmelser,
3. ha en sysselsättningsgrad som omfattar minst 40 procent sedan ett år vid uppsägningstidpunkten, samt

4. varit sammanhängande anställd, enligt AB – Allmänna bestämmelser, sedan minst ett år vid uppsägningstidpunkten.

För mer information, se *Moment 3* och *Moment 4* nedan.

Det har ingen betydelse i vad mån arbetstagaren arbetar eller, av olika skäl, är ledig för att kvalificera för att omfattas av omställningsavtalet.

Moment 1a

Med *är uppsagd på grund av arbetsbrist* avses alla uppsägningar från arbetsgivarens sida som har sin grund i arbetsbrist.

Moment 1b

Detta moment tar sikte på situationer då arbetsgivaren, vid en arbetsbristsituation, istället för regelrätta uppsägningar enligt LAS, som alternativ når frivilliga överenskommelser med arbetstagare om att avsluta anställningarna.

Med *ingått i en fastställd turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och avgår efter en överenskommelse med arbetsgivaren* avses uppsägningar som har sin grund i en arbetsbristsituation och då överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om att, utan tillämpning av turordningsreglerna i LAS, avsluta anställningen på de villkor som överenskommes.

Det behöver heller inte vara så att arbetstagaren skulle riskera att bli uppsagd på grund av arbetsbrist i den händelse arbetsgivaren går vidare till ett uppsägningsförfarande enligt LAS. Denna överenskommelse kan träffas med var och en som finns angiven på turordningslistan.

Med det första ledet i bestämmelsen *fastställd turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist* avses antingen

- att arbetsgivaren upprättar en lagturlista i enlighet med de regler som gäller enligt § 22 LAS och § 35 AB, eller
- att lokala parter träffar ett lokalt kollektivavtal om en avtalsturlista.

Med det andra ledet i bestämmelsen *och avgår efter en överenskommelse med arbetsgivaren* avses att arbetsgivaren och arbetstagaren, ingående i den fastställda turordningen, träffar en överenskommelse om att avsluta anställningen på grund av arbetsbrist oavsett arbetstagarens faktiska placering i turordningskretsen.

Om båda delarna är uppfyllda;

- det har upprättats en turordningslista i anledning av övertalighet och
- arbetstagare, ingående i den fastställda turordningen, avslutar anställningen på grund av arbetsbrist efter överenskommelse med arbetsgivaren och detta oavsett arbetstagarens placering i turordningskretsen,

så omfattas arbetstagaren av omställningsavtalet förutsatt att vederbörande i övrigt uppfyller kvalifikationskraven enligt moment 1 ovan.

Moment 2

Momentet behandlar frågan om att lägga samman anställningstid i form av tidigare anställningar hos arbetsgivaren oavsett om det varit visstidsanställningar eller tillsvidareanställningar.

Huvudregeln är att tidigare anställningstid hos arbetsgivaren ska tas med för att bedöma om arbetstagaren uppfyller kvalifikationskravet ett års anställning vid uppsägningstidpunkten förutsatt att tidigare visstidsanställningar varit enligt AB hos arbetsgivaren och att uppehållet mellan respektive anställning är högst sju

kalenderdagar. Då ska anställningstiden räknas samman för att uppnå en sammanlagd anställningstid om ett år vid uppsägningstidpunkten. Allt under förutsättning att den sista anställningen är en tillsvidareanställning enligt AB.

Tillsvidareanställningen i sig behöver alltså inte ha bestått i ett år vid uppsägningstidpunkten utan det är den sammanlagda anställningstiden som kvalificerar för att omfattas av omställningsavtalet.

Detsamma gäller anställningstid då arbetstagare enligt 5 §, andra stycket LAS blivit konverterad till en tillsvidareanställning.

Under hand har parterna dessutom kommit överens om att visstidsanställning för hel höst- eller vårtermin i detta sammanhang ska anses vara sex månaders anställningstid. Vidare ska en arbetstagare som påbörjar en tillsvidareanställning vid starten av den termin som följer direkt på att han eller hon haft en visstidsanställning som avsett hel höst- eller vårtermin anses ha påbörjat tillsvidareanställningen i direkt anslutning till den tidigare visstidsanställningen.

Slutligen gäller att en arbetstagare, som accepterat en visstidsanställning i samband med en omplacering till följd av övertalighet, omfattas av omställningsavtalet under förutsättning att arbetstagaren vid tidpunkten för omplaceringen uppfyllde kvalifikationskraven enligt § 3, moment 1 i omställningsavtalet.

Observera att det *inte* är samma regler som gäller då fråga är om arbetstagare uppfyller regeln om fem års sammanhängande anställningstid, räknat från tidpunkten för anställningens upphörande, för att komma i åtnjutande av förmånen enligt § 17, *Omställningsersättning – a-kasseutfyllnad*.

För att erhålla a-kasseutfyllnad enligt omställningsavtalet § 17 fordras enligt förtydligande av partsavsikt i Cirkulär 12:59 från Sveriges Kommuner och Landsting följande:

För villkoret att uppnå sammanhängande anställning hos arbetsgivaren sedan minst fem år gäller att för fyra år före det att anställningen upphör krävs sammanhängande tillsvidareanställning hos arbetsgivaren enligt Allmänna bestämmelser (AB) med minst 40 procents sysselsättningsgrad. Om anställningstiden året före dessa fyra år inte helt är en tillsvidareanställning kan KOM-KL § 3 mom. 2 tillämpas avseende möjlighet att tillgodoräkna anställningstid i en eller flera direkt anslutna tidsbegränsade anställningar.

För att kunna erhålla a-kasseutfyllnad fordras det således sammanhängande tillsvidareanställning enligt AB hos arbetsgivaren under de senaste fyra åren, räknat från tidpunkten för anställningens upphörande. För det första året av de fem åren får tidigare visstidsanställningar räknas med förutsatt att de också varit enligt AB och att uppehållet mellan respektive anställning varit högst sju kalenderdagar.

För att tillgodoräkna anställningstid för det första året av de fem gäller även övriga situationer som anges ovan.

Moment 3

Momentet behandlar fråga om att ta med anställningstid från tidigare arbetsgivare.

Anställningstid från tidigare arbetsgivare, för bedömningen om arbetstagaren uppfyller kvalifikationskravet om ett års anställning vid uppsägningstidpunkten, får endast räknas med i det fall det handlar om verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS. Arbetstagaren ska dessutom i sådant fall ha omfattats av ett avtal som motsvarar AB samt ha haft en sysselsättningsgrad om minst 40 %.

Råder osäkerhet i vad mån övergången är en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS räcker det att av protokoll från övertagandet framgår att anställningstiden hos tidigare arbetsgivare tillgodoräknas av den övertagande arbetsgivaren.

I andra fall får anställningstid hos annan arbetsgivare inte medräknas.

Samma bestämmelser, om att lägga samman anställningstid från annan arbetsgivare, gäller då fråga är om arbetstagare uppfyller regeln om fem års sammanhängande anställningstid, räknat från tidpunkten för anställningens upphörande, för att kunna komma i åtnjutande av förmånen enligt § 17, *Omställningsersättning – a-kasseutfyllnad*.

Moment 4

Momentet anger vid vilka förutsättningar omställningsavtalet inte gäller, trots att arbetstagaren kvalificerar sig enligt moment 1-3.

Alternativa villkor för att omfattas av omställningsavtalet – minskad arbetstid vid arbetsbrist

Om en person efter omplaceringsutredning accepterat en ny anställning med lägre sysselsättningsgrad, för att undvika uppsägning på grund av arbetsbrist, kan personen i en sådan situation jämföras med en uppsagd arbetstagare enligt omställningsavtalet § 3.

Detta gäller under följande förutsättningar:

1. Övertalighetsprocess med omplaceringserbjudande enligt § 7 2 st LAS,
2. lägre sysselsättningsgrad accepteras och ny anställning tillträds,
3. uppsägningstid löper inte,
4. övriga villkor för att omfattas av omställningsavtalet är uppfyllda, samt
5. arbetstagaren har rätt till och får a-kasseersättning. Denna kontroll görs hos Omställningsfonden.

A-kasseutfyllnad enligt omställningsavtalet § 12 och 17 kan lämnas under 75 ersättningsdagar, inom en tidsram av ett år från det att den nya anställningen med lägre sysselsättningsgrad tillträds av arbetstagaren.

Anmälan till Omställningsfonden

Det är arbetsgivaren som svarar för att arbetstagare anmäls till Omställningsfonden utifrån vilka arbetstagare som omfattas av omställningsavtalet enligt avtalets tillämpningsområde. Detta har beskrivits i föregående avsnitt *Omställningsavtalets tillämpningsområde*, sida 2.

När anmälan kan ske

Arbetsgivaren kan anmäla arbetstagare till Omställningsfonden genast efter att beslut om uppsägning föreligger. Omställningsfonden kan inte ta emot anmälan före beslut om uppsägning. Det är från och med datumet för beslutet om uppsägning som arbetstagaren omfattas av avtalet.

Omställningsfondens målsättning är att det aktiva omställningsarbetet snabbt leder till ett nytt jobb, om möjligt redan innan uppsägningstiden är slut. Omställningsfonden startar det aktiva omställningsarbetet snarast efter att anmälan kommit till Omställningsfonden för ju tidigare omställningsarbetet kommer igång, desto större chans att snabbt hitta ett nytt jobb. Därför är det angeläget att arbetsgivarens anmälan kommer till Omställningsfonden så fort som möjligt efter att beslut tagits.

Det torde dock inte vara lämpligt att anmäla arbetstagare till fonden innan arbetstagarna informerats om att uppsägning kommer att ske. Detta eftersom Omställningsfondens rådgivare inom några dagar, efter det att arbetsgivarens anmälan är färdigbehandlad, kommer att kontakta arbetstagarna individuellt för att erbjuda hjälp till ett nytt arbete.

Anmälningssblanketten

Anmälan sker direkt på Omställningsfondens hemsida via ett digitalt formulär.

Anmälningssblanketten består av ett avsnitt med uppgifter om arbetsgivaren och ett avsnitt med uppgifter om respektive arbetstagare. Anmälan ska avse samtliga arbetstagare som sägs upp vid ett och samma tillfälle och som omfattas av omställningsavtalet. Det är bara arbetstagare som uppfyller samtliga kvalifikationskrav som ska anmälas till Omställningsfonden.

Uppgifter om arbetsgivaren

De uppgifter om arbetsgivaren, förutom alla kontaktuppgifter, som är särskilt viktiga är:

- Kontaktuppgifter till anmälaren – så att Omställningsfonden vid behov kan inhämta kompletterande uppgifter.
- Kontaktuppgifter till personalchef/motsvarande – så att Omställningsfondens företrädare kan diskutera det aktiva omställningsarbetet ur ett strategiskt perspektiv.

Uppgifter om arbetstagarna

- Kontaktuppgifter till arbetstagare och anställningsuppgifter – måste vara korrekta och kompletta. Dels för att Omställningsfonden ska kunna hålla kontakt med arbetstagare, dels som underlag för fondens bedömning om arbetstagaren omfattas av omställningsavtalet samt, i ett senare skede, kan ha rätt till ekonomiska förmåner samt storleken på desamma. Omställningsfonden behöver även uppgifterna för att kunna göra erforderliga resultatuppföljningar av Omställningsfondens resultat.
- Datum för arbetsgivarens beslut om uppsägning – det är från det datumet som Omställningsfonden kan börja det aktiva omställningsarbetet som snabbt ska leda till ett nytt jobb.
- Kontaktuppgifter till närmaste chef – så att Omställningsfondens rådgivare kan föra en dialog med både jobbsökaren och dennes närmaste chef om de aktiva insatserna.
- Kontaktuppgifter till annan person – som arbetsgivaren tycker Omställningsfonden bör ha kontakt med.

Detta händer efter anmälan

När anmälan kommit in till Omställningsfonden gör fonden en formell genomgång att villkoren är uppfylla. Vidare att anmälan innehåller alla de uppgifter som Omställningsfonden behöver för att hålla kontakten med arbetstagarna och arbetsgivarens företrädare.

Omställningsfonden kontrollerar även att fonden har tillräckliga uppgifter om arbetstagarens anställning så att Omställningsfonden, i ett senare skede, har underlag för bedömning om arbetstagaren har rätt till ekonomiska förmåner samt storleken på desamma.

Slutligen går Omställningsfonden igenom uppgifterna i anmälan så att fonden har erforderliga uppgifter för att kunna göra resultatuppföljningar av Omställningsfondens resultat.

När denna granskning är klar informerar Omställningsfonden arbetsgivaren om i vad mån respektive arbetstagare, enligt fondens bedömning, uppfyller eller inte uppfyller de formella kraven för att omfattas av avtalet.

Det är sedan upp till arbetsgivaren att på lämpligt sätt informera arbetstagarna om Omställningsfondens besked.

Om anmälan inte görs

Arbetsgivaren svarar för anmälan av arbetstagare till Omställningsfonden. Om detta inte görs riskerar arbetstagaren att bli utan Omställningsfondens stöd enligt omställningsavtalet.

Även om anmälan inte gjorts till Omställningsfonden kan arbetstagare under vissa förutsättningar ha rätt till ekonomiska förmåner enligt omställningsavtalet.

I de fall anmälan inte gjorts av arbetsgivaren och arbetstagaren ansöker om ekonomiska förmåner som Omställningsfonden svarar för kommer fonden att behandla sådan ansökan. Några utbetalningar från fonden kommer inte att göras till arbetstagare med mindre än att Omställningsfonden, efter hörande av arbetsgivaren, gjort bedömningen att arbetstagaren uppfyller kriterierna för att få förmånen.

Aktiva insatser

Omställningsfondens rådgivare kommer inom några dagar, efter det att arbetsgivarens anmälan är färdigbehandlad, att individuellt kontakta arbetstagarna, som omfattas av omställningsavtalet, för att erbjuda hjälp till ett nytt arbete. Hjälpen består i att tillsammans arbeta fram en individuell handlingsplan för att sedan exempelvis delta i ett program som hjälper jobbsökaren att stärka sin målbild, beskriva sin kompetens, effektivisera sitt sökande med hjälp av nya verktyg, presentera sig på ett vinnande sätt i olika situationer och få goda kunskaper om arbetsmarknaden och rekryteringsprocessen.

Behövs ytterligare stöd kan jobbsökaren tillsammans med fondens rådgivare exempelvis komma överens om att börja arbetsträna, praktisera hos annan arbetsgivare, genomföra en kortare utbildning eller få ett mer omfattande stöd som till exempel att starta ett eget företag.

Omställningsfonden kan ge råd, stöd och vägledning men det förutsätter att jobbsökaren själv deltar på ett engagerat och aktivt sätt vilket ökar möjligheterna att snabbt hitta en ny anställning eller starta eget företag. Ju tidigare arbetet kommer igång, desto större är chanserna att snabbt hitta ett nytt jobb.

Avstår jobbsökaren helt från att ta del av de aktiva insatserna inom ett år efter att anställningen har upphört slutar möjligheten att få Omställningsfondens aktiva stöd.

Har jobbsökaren etablerat kontakt med Omställningsfondens rådgivare inom ett år efter att anställningen upphörde avslutas Omställningsfondens stöd i form av aktiva insatser två år efter det att anställningen upphörde.

Ekonomiska förmåner

Kostnader och förmåner – sammanfattning

Enligt omställningsavtalet ska Omställningsfonden administrera följande ekonomiska förmåner:

- *Omställningsersättning – a-kasseutfyllnad* som betalas då en jobbsökare är arbetslös och har rätt till a-kassa eller aktivitetsstöd.
- *Omställningsersättning – ersättning istället för a-kassa* som betalas då en jobbsökare som är arbetslös kommit överens med fondens rådgivare att delta i en aktiv insats och då mister rätten till a-kassa på grund av bedömningen att jobbsökaren inte står till arbetsmarknadens förfogande.

Det är arbetstagaren som ansöker om ekonomiska förmåner hos Omställningsfonden.

Dessa förmåner finansieras med avgiften enligt omställningsavtalet § 17, *Omställningsersättning*. För Pactas medlemmar, som inte är kommunalförbund, är avgiften för de ekonomiska förmånerna till Omställningsfonden 0,2 % på lönesumman avseende AB-anställda.

Utgångspunkten för storleken på omställningsersättningarna och under vilken tid de kan betalas är beroende på tillgängliga medel hos Omställningsfonden.

I övriga ekonomiska förmåner enligt omställningsavtalet, är Omställningsfonden inte involverad, utan de sköts direkt av arbetsgivaren och finansieras genom att arbetsgivaren tar kostnaden löpande när den uppstår. Mer om dessa förmåner i *avsnittet Förmåner som arbetsgivaren själv administrerar*, sida 13.

§ 17 Omställningsersättning – ersättning istället för a-kassa

I avtalet står följande:

[...]

Omställningsersättning betalas även ut i samband med att arbetstagaren deltar i aktiva omställningsinsatser enligt § 6 eller 7, efter det att anställningen har upphört. Arbetstagaren får sådan ersättning om han eller hon uppfyller villkoren enligt § 3. Är dessa förutsättningar uppfyllda får arbetstagaren ersättning motsvarande särskild omställningsersättning enligt § 11 mom. 1 utifrån tillgängliga medel.

Som framgår av avtalstexten ovan hänvisas bland annat till § 11 moment 1, *Särskild omställningsersättning* vilka avser arbetstagare i kommuner, landsting och kommunalförbund. Bestämmelserna för arbetstagare i företag hänvisar till dessa bestämmelser. De lyder som följer:

§ 11 Särskild omställningsersättning – ersättning istället för a-kassa

Mom. 1 *En arbetstagare har rätt till särskild omställningsersättning, efter det att anställningen har upphört, då han eller hon deltar i aktivt omställningsarbete enligt § 6 eller 7 och är anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen. Sådan ersättning betalas längst under 60 kalenderdagar inom en tidsram av 180 kalenderdagar efter det att anställningen har upphört. Ersättningen betalas endast då rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen saknas, på grund av bedömning att arbetstagaren inte står till arbetsmarknadens förfogande. Motsvarande gäller då ersättning skulle ha sänkts enligt arbetslöshetsförsäkringen om arbetstagaren hade haft sådan ersättning. Den särskilda omställningsersättningen motsvarar 80 procent av arbetstagarens överenskomna fasta kontanta lön enligt AB då anställningen upphör.*

Särskild omställningsersättning kan inte betalas under den tid då ersättning enligt mom. 2 betalas ut.

Mom. 2 ...

... anställningen upphör.

Administration av ersättningen

Vid förmånen *Omställningsersättning – ersättning istället för a-kassa*, är det Omställningsfonden som tar emot ansökan från arbetstagaren, administrerar densamma samt betalar ut ersättningen och står för kostnaden.

När ersättningen betalas ut

Ersättning kan betalas ut då en jobbsökare som är arbetslös kommit överens med fondens rådgivare att delta i en aktiv insats och då mister rätten till a-kassa på grund av a-kassans bedömning att jobbsökaren inte står till arbetsmarknadens förfogande.

Rätt till ersättning gäller även i de fall jobsökaren inte är medlem i någon a-kassa.

Villkor för ersättningen

Förmånen – ersättning istället för a-kassa – ska betalas, förutsatt att följande villkor är uppfyllda:

- Det finns en överenskommelse mellan jobsökaren och Omställningsfonden om deltagande i en aktiv insats.
- Jobsökaren mister rätten till a-kassa, eller skulle ha mist rätten till a-kassa om jobsökaren haft en arbetslöshetsförsäkring, på grund av bedömningen att jobsökaren inte står till arbetsmarknadens förfogande.

År ovanstående kriterier uppfylla får jobsökaren *Omställningsersättning – ersättning istället för a-kassa*.

Ersättningens storlek

Ersättningen kan betalas ut i högst 43 ersättningsdagar, vilket motsvarar 60 kalenderdagar, inom 180 kalenderdagar efter att anställningen upphört och kan uppgå till 80 % av arbetstagarens fasta kontanta lön.

Fast kontant lön är kontant månadslön. Som fast kontant lön avses även eventuella fasta lönetillägg som betalas för kalendermånad, om inte annat överenskomms mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Utgångspunkten för storleken på ersättningen och under vilken tid den kan betalas enligt det föregående är vad som där anges. Eftersom förmånen finansieras genom en avgift, 0,2 % av lönesumman för AB-anställda, kan beloppet bli lägre och/eller förmånen betalas under kortare tid beroende på tillgängliga medel hos Omställningsfonden.

Ansökan från jobsökaren och Omställningsfondens beslut

Det är jobsökaren som ansöker om ersättningen hos Omställningsfonden. Ansökan kan inkomma till fonden så fort som det finns en överenskommelse mellan jobsökaren och fondens rådgivare om att delta i en aktiv insats.

Förutsättningen är att jobsökaren mister rätten till a-kassa på grund av bedömningen att jobsökaren inte står till arbetsmarknadens förfogande vid deltagande i den aktiva insatsen.

Utifrån de uppgifter som Omställningsfonden har tillgång till kommer fonden antingen besluta att bevilja eller att avslå ansökan.

Utbetalning av ersättningen

Under tiden som jobsökaren deltar i den aktiva insatsen kommer jobsökaren troligen att begära utbetalning av ersättning istället för a-kassa.

Utbetalningarna sköts av Omställningsfonden och kostnaden tas av Omställningsfonden.

Omställningsfonden gör löpande kontroller av att jobsökaren uppfyller kraven för att ha rätt till förmånen.

§ 17 Omställningsersättning – a-kasseutfyllnad

I avtalet står följande:

Omställningsersättning ska öka arbetstagarens möjligheter att få ett nytt arbete och ge ekonomisk trygghet i omställningen. En arbetstagare får omställningsersättning om han eller hon – utöver villkoren i § 3 – har haft sammanhängande anställning hos arbetsgivaren sedan minst fem år då anställningen upphör. År dessa förutsättningar uppfylla får arbetstagaren ersättning motsvarande kompletterande omställningsersättning enligt § 12 utifrån tillgängliga medel.

[...]

Som framgår av avtalstexten ovan hänvisas bland annat till § 12, *Kompletterande omställningsersättning* vilka avser arbetstagare i kommuner, landsting och kommunalförbund. Bestämmelserna för arbetstagare i företag hänvisar till dessa bestämmelser. De lyder som följer:

§ 12 Kompletterande omställningsersättning – a-kasseutfyllnad

Mom. 1 En arbetstagare har rätt till kompletterande omställningsersättning om han eller hon – utöver villkoren i § 3 – har haft sammanhängande anställning hos arbetsgivaren sedan minst fem år då anställningen upphör. Inom en ramtid av 450 kalenderdagar efter det att anställningen har upphört gäller denna rätt under längst 300 ersättningsdagar då arbetstagaren samtidigt får ersättning från arbetslöshetsförsäkringen. För ersättning krävs att arbetstagaren står till arbetsmarknadens förfogande och är anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen.

Mom. 2 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 hade 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.

Administration av ersättningen

Vid förmånen *Omställningsersättning – a-kasseutfyllnad*, tar Omställningsfonden emot ansökan från arbetstagaren, administrerar densamma samt betalar ut ersättningen och står för kostnaden.

När ersättningen betalas ut

Ersättning kan betalas ut då en jobbsökare är arbetslös och får a-kassa eller aktivitetsstöd.

Villkor för ersättningen

Förmånen – a-kasseutfyllnad – ska betalas, förutsatt att följande villkor är uppfyllda:

- Anmäld till Omställningsfonden och godkänd som jobbsökare
- Haft minst fem års sammanhängande anställning då anställningen upphör
- Står till arbetsmarknadens förfogade och är anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen
- Inte avvisat erbjudande om annat arbete hos arbetsgivaren som jobbsökaren skäligen borde ha godtagit¹
- Får grundersättning från en a-kassa eller aktivitetsstöd från Försäkringskassan

Är ovanstående kriterier uppfyllda får jobbsökaren *Omställningsersättning – a-kasseutfyllnad*.

Notera att med *minst fem års sammanhängande anställning då anställningen upphör* avses vad som beskrivits under avsnittet *Tillämpningsområdets innebörd, Moment 2*, sida 4.

¹ Sådant erbjudande ska ha lämnats av arbetsgivaren senast inom perioden för företrädesrätt enligt LAS, dvs. inom nio månader efter det att anställningen upphörde.

Där framgår bland annat att för att kunna erhålla a-kasseutfyllnad fordras sammanhängande tillsvidareanställning enligt AB hos arbetsgivaren under de senaste fyra åren, räknat från tidpunkten för anställningens upphörande. För det första året av de fem åren får tidigare visstidsanställningar räknas med om de också varit enligt AB och att uppehållet mellan respektive anställning varit högst sju kalenderdagar.

Ersättningens storlek

Ersättningen kan betalas i högst 300 ersättningsdagar inom 450 kalenderdagar efter att anställningen upphört.

Under de första 200 ersättningsdagarna kan förmånen uppgå till 80 % av skillnaden mellan arbetstagarens fasta kontanta lön och a-kassetaket. A-kassetaket är för närvarande 18 700 kr per månad.

Därefter kan förmånen uppgå till 70 % av skillnaden mellan arbetstagarens fasta kontanta lön och a-kassetaket under ytterligare 100 ersättningsdagar. Allt inom 450 kalenderdagar efter att anställningen upphört.

Fast kontant lön är kontant månadslön. Som fast kontant lön avses även eventuella fasta lönetillägg som betalas för kalendermånad, om inte annat överenskomms mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Utgångspunkten för storleken på ersättningen och under vilken tid den kan betalas enligt det föregående är vad som där anges. Eftersom förmånen finansieras genom en avgift, 0,2 % av lönesumman för AB-anställda, kan beloppen bli lägre och/eller förmånen betalas under kortare tid beroende på tillgängliga medel hos Omställningsfonden.

Ansökan från jobbsökaren och Omställningsfondens beslut

Det är jobbsökaren som ansöker om ersättningen hos Omställningsfonden. Ansökan kan inkomma till fonden tidigast direkt efter att arbetstagaren blivit uppsagd på grund av arbetsbrist², och arbetsgivaren gjort en anmälan till fonden, eller vid senare tidpunkt.

Utifrån de uppgifter som Omställningsfonden har tillgång till kommer fonden antingen besluta att bevilja eller att avslå ansökan.

Utbetalning av ersättningen

I de fall jobbsökaren inte fått nytt arbete i samband med att anställningen upphörde kommer jobbsökaren, om den fasta kontanta lönen överstiger a-kassetaket, troligen att begära utbetalning av a-kasseutfyllnad.

Utbetalningarna sköts av Omställningsfonden och kostnaden tas av Omställningsfonden.

Omställningsfonden gör löpande kontroller av att jobbsökaren har rätt till och får a-kassa eller aktivitetsstöd.

Efterskydd och tvist

Det finns inget efterskydd avseende ekonomiska förmåner. Då respektive tidsfrist löpt ut; 180 kalenderdagar efter anställningens upphörande vid *Omställningsersättning – ersättning istället för a-kassa*, eller 450 kalenderdagar efter anställningens upphörande vid *Omställningsersättning – a-kasseutfyllnad*, kan ersättning inte längre betalas.

Däremot kan arbetstagare i efterhand, inom 10 år, ansöka om förmån som vederbörande uppfattar sig ha haft rätt till inom respektive ramtid, 180 eller 450 kalenderdagar.

² eller det har upprättats en turordningslista i anledning av övertalighet och arbetstagare, ingående i den fastställda turordningen, avslutar anställningen på grund av arbetsbrist efter överenskommelse med arbetsgivaren och detta oavsett arbetstagarens faktiska placering i turordningskretsen.

Enligt omställningsavtalet § 25, moment 1, *Handläggning av tvister*, går det inte att tvista om Omställningsfondens beslut att betala förmånen eller inte.

Förmåner som arbetsgivaren själv administrerar

Omställningsavtalet § 16 Lön under ledighet från arbetet m.m.

Förmåner

I avtalet står följande:

Mom. 1 Arbetstagaren behåller sin överenskomna fasta kontanta lön enligt AB vid ledighet från arbetet för att delta i de omställningsinsatser som ingår i hans eller hennes individuella handlingsplan för det aktiva omställningsarbetet.

Mom. 2 Om arbetsgivaren har förklarat att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande under uppsägningstiden, och han eller hon under samma tid har inkomst i anställning hos en annan arbetsgivare, ska sådan inkomst inte avräknas från anställningsförmånerna i den uppsagda anställningen under uppsägningstiden.

Mom. 3 En arbetstagare som inte erbjuds möjlighet att delta i aktivt omställningsarbete enligt § 6 under anställningstiden på grund av verksamhetens krav, har rätt till avgångsersättning under 30 kalenderdagar i direkt anslutning till att anställningen upphör. Ersättningen motsvarar arbetstagarens överenskomna fasta kontanta lön enligt AB då anställningen upphör.

Ansvar för förmånerna

För dessa förmåner svarar respektive arbetsgivare. Omställningsfonden är inte involverad i hanteringen.