

Cirkulärnr: 12:59  
Diariernr: Dnr: 12/6720  
P-cirknr: 12-2:26  
Handläggare: Catharina Bäck  
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen  
Datum: 2012-11-23  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Landstingstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik  
Rubrik: Omställningsavtal – förtydligande av partsavsikt

## CIRKULÄR 12:59

---

Arbetsgivarpolitiska avd  
Förhandling  
Catharina Bäck

### **Omställningsavtal – förtydligande av partsavsikt**

För att värna intentionerna i Omställningsavtalet (KOM-KL) och för att säkerställa partsavsikten är de centrala parterna överens om att förtydliga tolkning och tillämpning av KOM-KL §§ 3, 9, 12 och 17.

#### **Omställningsavtalets kvalifikationskrav**

För att omfattas av Omställningsavtalet krävs att en arbetstagare är tillsvidareanställd enligt AB sedan minst ett år hos arbetsgivaren med en lägsta sysselsättningsgrad om 40 procent, förutsatt att han eller hon

- sägs upp på grund av arbetsbrist, eller
- ingår i fastställd turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och avgår efter överenskommelse med arbetsgivaren.

I tillägg till detta krävs fem års sammanhängande anställning hos arbetsgivaren för rätt till kompletterande omställningsersättning (a-kasseutfyllnad).

#### **Anställning med lägre sysselsättningsgrad efter omplaceringsutredning vid övertalighet – ”deltidsarbetslös”**

Vid förhandlingarna om ett Omställningsavtal utgick parterna från att en arbetstagare som i en övertalighetsprocess accepterar en ny anställning med lägre sysselsättningsgrad hos arbetsgivaren, kvalificerar sig för avtalet. Detta genom att arbetstagaren tillträder ny anställning med lägre sysselsättningsgrad efter det att tidigare anställning upphör antingen efter uppsägning på grund av arbetsbrist, eller efter överenskommelse med arbetsgivaren, då turordning fastställts.

Efter det att överenskommelse om Omställningsavtal träffats har rättsläget avseende arbetsgivarens hantering av övertalighetsprocessen förtydligats. Detta genom att arbetsgivare som ett första steg i övertalighetshanteringen ska genomföra en omplaceringsutredning med stöd av 7 § andra stycket LAS – dvs. *innan* turordning fastställts. Om omplaceringsutredningen visar att en vakans finns till vilken arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer ska han eller hon, som identifierats som övertalig, erbjudas den vakanta befattningen. Erbjudandet kan innebära en ny anställning med lägre sysselsättningsgrad. Accepterar arbetstagaren sådant

erbjudande, har viss osäkerhet funnits om Omställningsavtalets tillämplighet. Med anledning av detta har parterna, utifrån avsikten vid förhandlingarna, förtydligt tolkning och tillämpning av kvalifikationskraven i KOM-KL § 3.

En arbetstagare som efter omplaceringsutredning accepterar en ny anställning med lägre sysselsättningsgrad, för att undvika uppsägning pga arbetsbrist, kan jämföras med uppsagd arbetstagare enligt KOM-KL § 3. Detta gäller under följande förutsättningar.

- Övertalighetsprocess med omplaceringserbjudande enligt 7 § andra st. LAS.
- Lägre sysselsättningsgrad accepteras och ny anställning tillträds.
- Företrädesrätt gäller inte.
- Uppsägningstid löper inte.
- Arbetstagaren har rätt till och får a-kasseersättning.

För dessa så kallat deltidsarbetslösa kan a-kasseutfyllnad enligt KOM-KL § 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.

Omställningsfondens aktiva omställningsinsatser är tillgängliga i begränsad omfattning för arbetstagare som i övertalighetsprocess accepterat ny anställning med lägre sysselsättningsgrad. Eventuella aktiva insatser genomförs under sådan tid då arbetstagaren är arbetslös.

### **Erbjudande om annat arbete hos arbetsgivaren**

En arbetstagare har rätt till kompletterande omställningsersättning (a-kasseutfyllnad) enligt KOM-KL § 9 och 12 under förutsättning att han eller hon inte avvisat ett erbjudande om annat liknande arbete hos arbetsgivaren. Sedan KOM-KL trätt i kraft har viss osäkerhet funnits under vilken tidsperiod sådana erbjudanden är relevanta för avtalet. Med anledning av detta har parterna, utifrån avsikten vid förhandlingarna, förtydligt tolkning och tillämpning av KOM-KL § 9 och 12.

För en arbetstagare som avvisat ett erbjudande om annat arbete hos arbetsgivaren som han eller hon skäligen borde ha godtagit gäller att sådant erbjudande ska ha lämnats av arbetsgivaren senast inom perioden för företrädesrätt enligt LAS, dvs. inom nio månader från det att anställningen upphörde.

### **Kvalifikationskrav avseende tillsvidareanställning för s.k. a-kasseutfyllnad**

En arbetstagare har rätt till kompletterande omställningsersättning (a-kasseutfyllnad) enligt KOM-KL § 12 om han eller hon – utöver kvalifikationsvillkoren i § 3 – har haft fem års sammanhängande anställning hos arbetsgivaren då anställningen upphör. Motsvarande villkor gäller för omställningsersättning enligt § 17. Sedan KOM-KL trätt i kraft har viss osäkerhet funnits på vilket sätt sammanhängande anställning under fem år tillämpas i förhållande till möjligheterna att enligt § 3 tillgodoräkna direkt ansluten anställningstid i en eller flera tidsbegränsade anställningar. Med anledning av detta har parterna, utifrån avsikten vid förhandlingarna, förtydligt tolkning och

tillämpning av KOM-KL § 12 och 17.

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.

### Frågor

Frågor med anledning av detta cirkulär besvaras av Catharina Bäck, Jonas Jansfors och Pia Svensson, förhandlingssektionen, samt Johanna Reed Hilmarsdottir, arbetsrättssektionen.

Sveriges Kommuner och Landsting  
Arbetsgivarpolitiska avdelningen  
Förhandling

Maria Dahlberg

Catharina Bäck