

P A C T A

CIRKULÄR 17:30

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sabina Bajraktarevic
Sandra Bergendorff
Katarina Bergström
Victoria Hansson
Ann-Charlotte Ohlsson
Erik Lardenäs, Pacta

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta

Nyckelord: Tidig lokal omställning (TLO-KL)

Tillämpningsanvisningar – Tidig lokal omställning (TLO-KL)

Sveriges kommuner och Landsting (SKL) och Pacta ger i detta cirkulär en samlad information om TLO-KL.

Inledning

Under perioden 2017-01-01 till 2019-12-31 finns möjlighet för arbetsgivare att avropa medel för tidig lokal omställning (TLO-KL). Möjligheten finns för alla kategorier av arbetstagare, förutom för yrkesgrupper som normalt organiseras av de två lärarorganisationerna. Eftersom TLO-KL är en helt ny reglering saknas tidigare praxis och SKL/Pacta vill därför förtydliga partsavsikten i avtalsregleringarna för att underlätta den lokala tillämpningen.

TLO-KL är en del av Omställningsavtalet KOM-KL, bilaga 7. KOM-KLs huvudsyfte är att stödja arbetstagare i omställning till nytt arbete. Insatser inom ramen för TLO-KL måste därför alltid gå att koppla till detta huvudsyfte. Genom TLO-KL ges arbetsgivaren en möjlighet att sätta in tidiga lokala insatser för att ställa om arbetstagare och organisation så att framtida eller aktuella arbetsbristsituationer minimeras eller inte aktualiseras. TLO-KL kan även användas för insatser till arbetstagare vars arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom eller skada.

TLO-KL omfattar anställda enligt HÖK/AB inom kommuner och landsting samt företag och kommunalförbund som är medlemmar i Pacta, med undantag för medarbetare som normalt organiseras av de två lärarorganisationerna. De personer som berörs behöver inte vara uppsagda och det finns inget krav på viss anställningstid. Visstidsanställda kan omfattas, i det enskilda fallet, efter arbetsgivarens beslut.

Pacta – arbetsgivarorganisationen med kommunala avtal för kommunala bolag och kommunalförbund.

Tillämpning avseende omställning av arbetstagare och organisation så att framtida/aktuella arbetsbristsituationer minimeras eller inte blir aktuella

Kompetensutveckling i syfte att undvika övertalighet

Insatser enligt TLO-KL ska syfta till att möjliggöra för arbetstagare att få helt eller delvis nya arbetsuppgifter. Arbetsuppgifter som arbetstagare inte har tillräckliga kvalifikationer för att utföra utan insatsen. Avtalet innebär nya möjligheter att stärka kompetensen för enskilda anställda eller grupper av anställda för att möta behoven hos arbetsgivaren och behålla arbetstagarnas anställningsbarhet på arbetsmarknaden. På så sätt kan en övertalighetssituation minimeras då en individ eller grupp saknar viss behörighet eller kompetens.

Kompetensutveckling enligt ovan kan exempelvis ske i följande typer av situationer:

- En arbetsgivare fattar beslut om att alla anställda i äldreomsorgen ska ha lägst undersköterskekompetens. De som saknar undersköterskekompetens riskerar då övertalighet och kan erbjudas kompetensutveckling genom medel från TLO-KL.
- En arbetsgivare står inför en övertalighetssituation inom en utpekad verksamhet. De anställda inom verksamheten erbjuds kompetensutveckling genom TLO-KL för att kunna ta andra arbetsuppgifter och därmed minska eller helt utesluta risken för uppsägningar p.g.a. arbetsbrist.
- Teknik- eller metodutveckling har gjort att en arbetstagares kompetens inte längre motsvarar behoven i verksamheten. Arbetstagaren erbjuds kompetensutveckling enligt TLO-KL för att kunna ta på sig nya arbetsuppgifter.

Det som finansieras är utbildningskostnader för att arbetstagaren ska få helt eller delvis nya arbetsuppgifter när en övertalighetssituation har uppstått eller bedöms kunna uppstå i framtiden. Lönekostnader för den anställda eller för eventuell vikarie ersätts inte och medlen kan inte heller användas till andra kostnadsersättningar eller som ekonomiskt stöd till medarbetare. Medlen kan inte heller användas till generella insatser för samtliga arbetstagare i form av t.ex. arbetsmiljöprojekt, samverkansprojekt eller för hälsofrämjande insatser.

Stödsamtal/coaching vid en aktuell övertalighetssituation

I fall då arbetsgivaren befinner sig i en aktuell övertalighetssituation kan TLO-KL medel även användas till stödsamtal eller coaching för arbetstagare och/eller chefer. Stödsamtal kan vara bra för att skapa trygghet i en osäker situation och få arbetstagarna att lyfta blicken och bli medveten om/se möjligheter. Chefer kan behöva stödsamtal för att klara att hantera de svåra samtal man ställs inför som chef i en arbetsbristsituation samt få stöd i hur man kan stötta arbetstagare i omställning.

Tillämpning avseende nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom eller skada

Vid användning av medel för tidig lokal omställning TLO-KL är huvudregeln att rehabilitering av arbetstagaren ska vara avslutad. I de fall arbetsgivaren med säkerhet kan bereda arbetstagaren annat arbete hos arbetsgivaren genom att först vidta en kompetensutvecklingsinsats är det möjligt att tillämpa TLO-KL även för arbetstagare vars rehabiliteringsprocess inte är avslutad. Rehabiliterings skyldigheten kvarstår i det fall arbetstagaren inte klarar av det nya arbetet.

TLO-KL kan vara tillämpbar i följande typsituationer avseende rehabiliterings-ärenden:

- Den arbetslivsinriktade rehabiliteringen är avslutad, återgång i ordinarie arbete är inte möjligt och arbetsgivaren har inte kunnat finna ett vakant arbete inom ramen för den genomförda omplaceringsutredningen enligt 7 § 2 st. LAS. Arbetsgivaren bedömer det som lämpligt att, via vissa kompetenshöjande insatser, förbereda arbetstagaren för annat arbete hos denne, som arbetsgivaren vet att verksamheten i framtiden kommer ha behov av.

Arbetsgivaren kan, om det bedöms lämpligt och det finns TLO-medel att tillgå, välja att erbjuda den enskilde arbetstagaren en insats finansierad av TLO-medel.

Hantering

Arbetsgivaren har identifierat ett kompetensbehov i sin verksamhet som kan tillgodoses genom att den aktuella arbetstagaren får den kompetenshöjande insats som krävs för att få tillräckliga kvalifikationer för sådan anställning hos arbetsgivaren.

Det behövs en överenskommelse om insatserna och i förekommande fall överenskommelse om ny placering. Arbetsgivaren behöver tillsammans med arbetstagaren lägga upp en individuell plan för hur omställningsinsatsen ska se ut. Arbetsgivaren behöver också ta ställning till hur länge insatserna ska pågå och om arbetstagaren ska stå till arbetsgivarens förfogande parallellt med att insatsen pågår. Detta är avgörande för arbetstagarens rätt till lön under pågående insats. Arbetstagare som står till arbetsgivarens förfogande för arbete har som huvudregel rätt till lön.

För att undvika missförstånd mellan arbetsgivaren och arbetstagaren angående vad som gäller under tiden som insatsen pågår kan det finnas skäl att träffa ett nytt anställningsavtal, dvs. komma överens om en ny placering, redan innan insatsen påbörjas. Arbetsgivaren erbjuder i så fall en omreglering, och arbetstagaren ska tacka ja/nej för att nytt anställningsavtal ska komma till stånd. Tackar arbetstagaren nej kommer arbetstagaren att sägas upp.

- Den arbetslivsinriktade rehabiliteringen är avslutad och omplaceringsutredningen enligt 7 § 2 st. LAS är genomförd. Omplaceringsutredning visar att det inte finns några vakanta arbeten som kan erbjudas arbetstagaren. Arbetsgivaren konstaterar att det föreligger saklig grund för uppsägning. Arbetsgivaren kan i sådana fall välja att erbjuda en omställningsinsats till den uppsagde som en möjlighet att ta sig vidare i arbetslivet hos annan arbetsgivare.

Hantering

Arbetsgivaren ska varsla och underrätta om uppsägning enligt LAS. Vid begärd överläggning träffas en överenskommelse om att anställningen avslutas och omställningsinsatsen är en del av överenskommelsen.

- Den arbetslivsinriktade rehabiliteringen är inte avslutad. Arbetsgivaren konstaterar att det finns ett vakant arbete hos arbetsgivaren (eller ett arbete som arbetsgivaren med säkerhet kan bereda arbetstagaren). Arbetstagaren har arbetsförmåga för arbetet men saknar tillräckliga kvalifikationer för detta. Arbetsgivaren bedömer att med TLO-medel kan arbetstagaren få den nödvändiga kompetenshöjande insats som krävs för att arbetstagaren ska få de kvalifikationer som arbetet kräver.

Hantering

Alternativ 1

Rehabiliteringen pausas och arbetstagaren genomför insatsen. Därefter tar arbetsgivaren ställning till om arbetstagaren anses ha tillägnat sig de kvalifikationer som krävs för arbetet samt om arbetsförmåga föreligger för aktuellt arbete. Om så är fallet erbjuds arbetstagaren arbetet och ett nytt anställningsavtal träffas.

Det är viktigt att träffande av nytt anställningsavtal bygger på frivillighet från den anställdes sida då arbetsgivaren i detta skede inte har saklig grund för att säga upp arbetstagaren.

För det fall arbetsgivaren bedömer att arbetstagaren, trots insatsen, inte har de tillräckliga kvalifikationer som krävs för arbetet, eller att denne saknar erforderlig arbetsförmåga, återupptas rehabiliteringen och arbetstagaren har under tiden kvar sin ordinarie anställning.

Alternativ 2

Arbetsgivaren och arbetstagaren träffar ett anställningsavtal för det nya arbetet redan innan insatsen påbörjas, i kombination med en överenskommelse om kompetenshöjande insatser. Det är viktigt att träffande av nytt anställningsavtal bygger på frivillighet från den anställdes sida, då arbetsgivaren i detta skede inte har saklig grund för att säga upp arbetstagaren.

Arbetsgivaren behöver tillsammans med arbetstagaren lägga upp en individuell plan för hur omställningsinsatsen ska se ut. Arbetsgivaren behöver ta ställning till hur länge insatserna ska pågå och om arbetstagaren ska stå till arbetsgivarens förfogande parallellt med att insatsen pågår. Detta är avgörande för arbetstagarens rätt till lön under pågående insats. Arbetstagare som står till arbetsgivarens förfogande för arbete har som huvudregel rätt till lön.

Ersättning under utbildningsinsats enligt TLO-KL

Vid utbildningsinsats enligt TLO-KL kan arbetsgivaren ansöka om medel för kostnaden för utbildningsinsatsen från omställningsfonden. Lönekostnad för den anställda eller eventuell vikarie ersätts inte med medel enligt TLO-KL.

Sjukpenning och sjuklön vid utbildning

Om arbetstagaren vid tidpunkten för en utbildningsaktivitet är frånvarande p.g.a. sjukdom med sjukpenning från Försäkringskassan, så finns inte rätt till sjukpenning i den omfattning (helt eller partiellt) som motsvarar omfattningen av studierna. Detsamma gäller om arbetstagaren får sjuklön enligt Allmänna bestämmelser (AB) § 28 mom. 9 enligt Försäkringskassans beslut om att inte utge sjukpenning för att arbetstagaren kan försörja sig själv genom sådant förvärvsarbete som är normalt förekommande på arbetsmarknaden. Om arbetstagaren har arbetsförmåga på halvtid och studierna bedrivs på halvtid skulle sjukpenning enligt Socialförsäkringsbalken (SFB) eller sjuklön enligt AB kunna utges på resterande halvtid om arbetsförmågan kvarstår.

I 2017 års avtalsförhandlingar har en principöverenskommelse träffats som innebär att AB § 28 mom. 9 om sjuklön upphör att gälla 2018-01-01. Bestämmelsen kommer att ersättas med en försäkringslösning som ingår i AGS-KL. Ersättningen kommer att kunna utges enligt samma beslutsgrunder som sjuklönen och utges som längst i 180 dagar.

Under tid med ersättning enligt AGS-KL kommer arbetstagaren att kunna behålla ersättningen under tiden för genomförande av kompetensutvecklingsinsatsen enligt TLO-KL.

Arbetslöshetsersättning då sjukpenning och sjuklön inte utges

Om arbetstagaren fortfarande har hel eller partiell arbetsförmåga på grund av sjukdom i det egna arbetet då sjuklön enligt AB, alternativt ersättning enligt AGS-KL, har utgetts i 180 dagar, så kan arbetstagaren få arbetslöshetsersättning om arbetstagaren beviljats ledighet utan lön från sin anställning. Detta framgår av förordningen om arbetslöshetsförsäkringen 19 a- 19 b §§.

Om arbetstagaren vid tidpunkten för en utbildningsaktivitet är ledig utan lön p.g.a. hälsoskäl och får arbetslöshetsersättning, så kan rätten till ersättning upphöra i den omfattning (helt eller partiellt) som motsvarar omfattningen av studierna.

Möjlighet till lön under studier

Under en utbildningsinsats kan arbetstagaren beviljas ledighet enligt AB § 26 eller studieledighetslagen. Arbetsgivaren kan även bevilja arbetstagaren ledighet med bibehållen lön eller del av lön enligt AB § 26.

Sjukpenninggrundande inkomst (SGI),

Lön under studier är sjukpenninggrundande inkomst, men sjuklön enligt AB är inte sjukpenninggrundande inkomst. Detta innebär att det är angeläget att arbetstagaren skyddar sin SGI. För att behålla sin SGI under perioden som sjuklön enligt AB utges ska arbetstagaren anmäla sig som arbetssökande till Arbetsförmedlingen den första dagen som arbetstagaren inte får sjukpenning. Det gäller både vid hel och partiell arbetsförmåga med sjuklön enligt AB. Detsamma kommer att gälla fr.o.m. 2018-01-01 då ersättning enligt AGS- KL utges. Sådan ersättning är inte heller sjukpenninggrundande.

Hur går medelsutbetalningen till?

Den summa som kommunicerats till respektive arbetsgivare från fonden är det totala belopp som respektive arbetsgivare har möjlighet att avropa från 2017-01-01 t.o.m. 2019-12-31. Det spelar ingen roll när under perioden som kostnaden uppstår, men kostnaden får inte ha uppstått före eller efter försöksperioden för att kunna avropa medel. Det finns ingen begränsning för hur mycket av en arbetsgivares TLO-KL-medel som får användas till en specifik insats eller arbetstagare, men om alla pengar

hos en arbetsgivare används till en enda arbetstagare bör det finnas starka skäl för det. Medel utbetalas i efterskott mot uppvisande av skriftligt underlag, redovisning av gjorda utbetalningar eller motsvarande som styrker utgifterna.

För varje person som omfattas av TLO-KL-insatser behöver arbetsgivaren skapa en rutin för att i efterhand till Omställningsfonden redovisa de kostnader som insatserna inneburit.

Lokalt arbete med handlingsplan

Arbetsgivaren ska efter överläggning med de lokala arbetstagarorganisationerna ta fram en handlingsplan för hur de lokala omställningsmedlen ska användas utifrån identifierade behov. Arbetsgivaren ska årligen redovisa till de lokala arbetstagarorganisationerna hur medlen använts. För fördjupad information om hur en handlingsplan kan utformas kontakta Omställningsfonden eller gå in på www.omstallningsfonden.se.

Mer information om arbetslivsinriktad rehabilitering

SKL cirkulär 14:44, Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar ur ett arbetsrättsligt perspektiv

SKL:s skrift Arbetslivsinriktad rehabilitering (2016), skl.se

Mer om sjuklön enligt AB och ersättning enligt Förordningen om arbetslöshetsersättning

SKL cirkulär 16:44, Sjuklön vid indragen sjukpenning, Allmänna bestämmelser (AB) § 28 mom. 9

Mer om omställning

Omställningsfonden, www.omstallningsfonden.se

TLO-KL, SKL cirkulär 16:67

KOM-KL, SKL cirkulär 11:3, 17:11

Handläggare: Sabina Bajraktarevic, Sandra Bergendorff, Katarina Bergström, Victoria Hansson och Ann-Charlotte Ohlsson (SKL) och Erik Lardenäs (Pacta).

För allmänna frågor om TLO-KL: Sabina Bajraktarevic, Sandra Bergendorff och Victoria Hansson (SKL) och Erik Lardenäs (Pacta).

För frågor om ersättningar under utbildningsinsats enligt TLO-KL: Ann-Charlotte Ohlsson (SKL)

För arbetsrättsliga frågor avseende nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom eller skada: Katarina Bergström (SKL)

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik



Niclas Lindahl



Sabina Bajraktarevic