

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagarsidan: OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna

Saco-S

Seko, Service- och kommunikationsfacket

Överenskommelse om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på den statliga sektorn

1 §

Parterna träffar genom detta protokoll överenskommelse om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på den statliga sektorn.

Bestämmelserna som följer av denna överenskommelse tillsammans med omställningsåtgärder enligt Avtal om omställning finansieras inom ramen för arbetsgivarnas totala avsättning till Trygghetsstiftelsen om 0,3 procent av lönesumman.

Parterna kan ta upp förhandlingar om innehållet i överenskommelsen under dess giltighetstid.

2 §

Parterna konstaterar att Trygghetsstiftelsens ändamål behöver anpassas för att detta avtal ska kunna träda i kraft. Parterna kommer gemensamt att verka för att en sådan förändring sker skyndsamt.

3 §

Parterna är överens om att införa ett Grundläggande omställnings- och kompetensstöd genom Trygghetsstiftelsen (bilaga 1). Det är parternas uppfattning att Trygghetsstiftelsen ska ansöka om att för den statliga sektorns räkning vara omställningsorganisation. Förutsättningen för detta är att Stiftelsens ändamål medger uppdraget.

4 §

Parterna är överens om ändringar avseende tidsbegränsat anställda i Avtal om omställning (bilaga 2).

5 §

Parterna inför tre studiestöd för arbetstagare i statlig sektor (bilaga 3).

Parterna är överens om att arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling som följer av lag och såsom det uttolkats i Arbetsdomstolens praxis inte ska inskränkas av denna överenskommelse.

6 §

Parterna är överens om en anpassning av lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning (bilaga 4).

7 §

Parterna är överens om att den överenskommelse som träffades 30 november 2020 om Tillämpning av Avtal om omställning i vissa fall då anställning upphör på grund av sjukdom, ska äga fortsatt giltighet efter 31 december 2023.

8 §

Parterna är överens om en ändring av efterskyddet i Avtal om omställning (bilaga 5).

9 §

Parterna är överens om att sådant undantag från turordning som regleras i lag (1982:80) om anställningsskydd 22 § 2 st enbart kan tillämpas hos arbetsgivare med 50 eller fler månadsavlönade arbetstagare. Sådant undantag från turordningen kan endast göras var sjätte månad.

10 §

Parterna är överens om att anställningsförordningen (1994:373) 9 § 2 p inte ska tillämpas inom avtalsområdet.

11 §

Parterna är överens om att införa en tidsbegränsad anställning, så kallad statlig visstidsanställning (bilaga 6).

Parterna är överens om att följa förekomsten av den statliga visstidsanställningen. Arbetsgivarverket ska genomföra en första uppföljning i januari 2024.

12 §

Parterna är överens om att införa en tidsbegränsad anställning, så kallad meriteringsanställning inom åklagar- och domarkarriären (bilaga 7).

13 §

Parterna är överens om att vissa arbetstagare som är tidsbegränsat anställda på en särskild visstidsanställning, på det sätt som framgår av bilaga 8, kan anmäla till arbetsgivaren att anställningen inte ska konverteras till en tillsvidareanställning enligt lag (1982:80) om anställningsskydd.

14 §

För den vars anställning upphört på grund av arbetsbrist, sjukdom eller tidsbegränsad anställning före den 1 oktober 2022 tillämpas, med undantag av nedan, Avtal om omställning i sin lydelse fram till detta datum.

En arbetstagare vars anställning på statlig sektor upphört på grund av arbetsbrist, sjukdom eller tidsbegränsad anställning före den 1 oktober 2022 har från detta datum rätt till vägledning och yttrande i samband med individens ansökan om omställningsstudiestöd till CSN, om yttrandet har betydelse för prövning av ärendet.

15 §

Bestämmelserna i denna överenskommelse tillämpas från och med den 1 oktober 2022 om ingenting annat framgår särskilt.

Denna överenskommelse gäller till och med den 31 december 2027. Därefter löper överenskommelsen tillsvidare med en uppsägningstid om sex månader med verkan som tidigast från den 1 januari kommande år.

Denna överenskommelse kan enbart sägas upp i sin helhet. Vid uppsägning upphör samtliga bestämmelser i denna överenskommelse att gälla om parterna inte särskilt kommer överens om annat.

Vid protokollet

Matilda Nyström Arnek

Justerat den 2022-06-27
Arbetsgivarverket

Justerat den 2022-06-27
OFR:s förbundsområden inom det
statliga förhandlingsområdet sam-
mantagna

Anna Falck

Åsa Erba Stenhammar

Justerat den 2022-06-27
Saco-s

Justerat den 2022-06-27
Seko, Service- och kommunikations-
facket

Anna Steen

Helen Thornberg

Grundläggande omställnings- och kompetensstöd

1 §

Parterna är överens om att införa ett grundläggande omställnings- och kompetensstöd på den statliga sektorn i form av rådgivning, vägledning och förstärkt stöd¹.

Omställningsstöd syftar till att underlätta för den arbetstagare vars anställning avslutas att få nytt arbete.

Kompetensstöd syftar till att stärka arbetstagares fortsatta anställningsbarhet och riktar sig till såväl arbetstagare under pågående anställning som den vars anställning avslutats.

Omställnings- respektive kompetensstöd tillhandahålls av Trygghetsstiftelsen.

2 § Tillämpningsområde

Omställning- och kompetensstöd enligt detta avtal kan lämnas till den

- vars anställning inom den statliga sektorn ska upphöra eller har upphört till följd av arbetsbrist, sjukdom eller att anställningen är tidsbegränsad och då anställningen har avslutats på initiativ av arbetsgivaren.

Kompetensstöd enligt detta avtal kan lämnas till den

- som har en anställning inom den statliga sektorn.

¹ Arbetstagare på den statliga sektorn kan utöver vad som regleras i denna bilaga ha rätt till ytterligare omställningsstöd genom bestämmelser i andra kollektivavtal.

3 §

Bestämmelserna i denna bilaga ger ingen rätt till ledighet från arbetet eller rätt till lön om ledighet från arbetet beviljas för att delta i insatser inom ramen för denna bilaga.

4 § Kvalifikation

Omställningsstöd och kompetensstöd får lämnas till den som har förvärvsarbetat i Sverige, EES, i Förenade kungariket och i Schweiz

- i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad i sammanlagt minst 12 månader inom en ramtid om 24 månader direkt före ansökan om stöd, eller
- inom den tid som anges i första punkten har haft en viss minsta inkomst av sådant förvärvsarbete.

Arbete ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden. Föräldraledighet, totalförsvarspplikt, sjukskrivning och tid med omställningsstudiestöd är överhoppningsbar tid mellan anställningar.

5 § Yttrande till CSN

Trygghetsstiftelsen får inom ramen för kompetensstödet lämna ett sådant yttrande som avses i 32 § lagen (2022:850) om omställningsstudiestöd till den som har ansökt eller har för avsikt att ansöka om omställningsstudiestöd hos CSN, om yttrandet har betydelse för prövningen av ett sådant ärende.

6 § Ramtid

Omställningsstöd och kompetensstöd får, för den arbetstagare vars anställning upphört, som längst lämnas under tolv månader från det att ansökan har beviljats. Den som har fått stöd under tolv månader får ges ytterligare stöd om förutsättningarna för stöd på nytt är uppfyllda. Förvärvsarbete som har legat till grund för ett tidigare beslutat stöd får då inte tillgodoräknas.

Omställningsstöd enligt detta avtal kan beviljas längst till och med månaden före då arbetstagaren fyller 65 år.

7 § Ansökan

Den som vill ta del av omställnings- eller kompetensstöd enligt detta avtal ansöker om detta hos Trygghetsstiftelsen. Den som ansöker ska kunna styrka att hen uppfyller kravet på förvärvsarbete.

Den som vill erhålla ett yttrande enligt 5 § detta avtal ska kunna styrka att hen uppfyller kravet på förvärvsarbete för att kunna ansöka om omställningsstudiestöd.

8 § Omställnings- och kompetensstöd till den vars anställning upphört

Omställnings- och kompetensstöd lämnas i form av:

- rådgivning i syfte att stötta och motivera arbetstagaren att söka arbete utifrån sina förutsättningar, intressen, kunskaper och kompetenser samt arbetsmarknadens behov och/eller
- vägledning i syfte att identifiera arbetstagarens intressen, kunskaper, kompetenser och behov för att hitta utbildningar som är av intresse och som är eftertraktade på arbetsmarknaden inför eventuellt beslut om utbildning och/eller validering.

Trygghetsstiftelsen kan på begäran lämna ett yttrande i enlighet med 5 §.

Trygghetsstiftelsen kan lämna förstärkt stöd till den med särskilda behov på grund av nedsatt hälsa, till exempel hjälp med myndighetskontakter eller annat extra stöd.

9 § Kompetensstöd till arbetstagare i anställning

Kompetensstöd lämnas i form av:

- vägledning och rådgivning i syfte att identifiera arbetstagarens intressen, kunskaper, kompetenser och behov för att hitta utbildningar som är av intresse och som är eftertraktade på arbetsmarknaden inför eventuellt beslut om utbildning och/eller validering.

Trygghetsstiftelsen kan på begäran lämna ett yttrande i enlighet med 5 §.

10 §

Centrala parter är överens om att följa tillämpningen av det grundläggande omställnings- och kompetensstödet enligt denna bilaga.

Ändringar i avtal om omställning

Parterna är överens om följande ändringar i Avtal om omställning.

1 §

3 Kap, 5 § andra stycket ska ha följande lydelse:

Har anställningen hos en och samma funktionella arbetsgivare varat

1. i minst två år i en följd har arbetstagaren rätt till såväl samtal enligt 6 § som individuella omställningsåtgärder enligt 7 § samt viss ekonomisk förstärkning enligt vad som framgår av 8 § sjätte stycket,

2. i minst sex år, varav minst tre år i en följd och ytterligare tre år inom en fyraårsperiod (sammantaget sex års anställningstid inom ramen av sju år) har arbetstagaren utöver förmåner enligt 6 och 7 §§ rätt till ekonomiska förstärkningar enligt 8 §.

2 §

3 kap. 7 § sista stycket ska ha följande lydelse:

För den som efter två års anställning enligt 5 § andra stycket punkten 1 kvalificerat sig till individuella omställningsåtgärder men inte till ekonomiska förstärkningar enligt 5 § andra stycket punkten 2 är utgångspunkten att ekonomiska ersättningar till individen inom ramen för de individuella åtgärderna endast kan utgå när det är nödvändigt för genomförandet av viss åtgärd och då i begränsad omfattning.

3 kap. 8 § sjätte stycket ska ha följande lydelse:

För arbetstagare vars tidsbegränsade anställning hos en och samma funktionella arbetsgivare har varat i minst två år i en följd enligt 5 § andra stycket punkten 1 kan a-kasseförstärkning endast utgå under högst 44 ersättningsdagar.

Studiestöd

Parterna är överens om att införa studiestöd som finansieras inom ramen för arbetsgivarens avsättning till Trygghetsstiftelsen.

Studiestöd kan beviljas längst till och med månaden före den då den anställda fyller 65 år.

1 §

Studiestöd kan beviljas i syfte att stärka en statlig arbetstagares framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov.

Under pågående anställning kan studiestöd i form av *kortvarigt studiestöd* och *kompletterande studiestöd* lämnas till en arbetstagare som inte är undantagen från tillämpning av Avtal om omställning 1 kap. 3 § enligt a-e samt i.

När en anställning upphört och arbetstagaren omfattas av Avtal om omställning kan studiestöd i form av *kompletterande studiestöd* och *förlängt studiestöd* lämnas till arbetstagaren.

2 §

Det är Trygghetsstiftelsen som med utgångspunkt i syftet i 1 § prövar och avgör om *kortvarigt studiestöd*, *förlängt studiestöd* eller *kompletterande studiestöd* ska beviljas eller inte.

3 §

Studiestöd kan beviljas en anställd som arbetat i genomsnitt 16 timmar per vecka i minst tolv månader i en följd hos funktionell arbetsgivare. Arbete ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden.

Kortvarigt studiestöd och *kompletterande studiestöd* kan beviljas en anställd, som utöver kvalifikationskravet i första stycket, dessutom har arbetat i genomsnitt 16 timmar i veckan i minst 96 månader (åtta år) inom en ramtid om 14 år, beräknat tidigast från och med det år den anställda

fyllde 19 år. Arbete ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden. Tid med föräldrapenning, graviditetspenning, närståendepenning, rehabiliteringspenning, sjukpenning och smittbärrarpenning enligt socialförsäkringsbalken samt dagersättning och dagpenning till totalförsvarspliktiga får jämföras med förvärvsarbete under sammanlagt maximalt 24 månader.

4 §

Kortvarigt studiestöd kan beviljas för utbildningar kortare än en studievecka. Stödet kan lämnas för enstaka dag upp till totalt fyra dagar. *Kortvarigt studiestöd* kan beviljas med 70 procent av den anställdes minskade arbetsinkomst upp till ett tak på tolv inkomstbasbelopp per år.

5 §

Kompletterande studiestöd kan lämnas en arbetstagare som beviljas omställningsstudiestöd från CSN enligt följande:

- Minst en veckas heltidsstudier, som vid deltidsstudier kan spridas ut under maximalt fem veckor, och maximalt 44 veckors heltidsstudier. Om arbetsgivare och anställd inte är överens om annat kan kompletterande studiestöd vid deltidsstudier erhållas sammanhängande som längst 30 kalendermånader.
- Lägsta studietakt som berättigar till studiestöd är 20 procent.

Anmärkning: Det kompletterande studiestödet beräknas i samma omfattning och förbrukas i samma takt som den anställda samtidigt nyttjar omställningsstudiestödet, när kompletterande studiestöd beviljas.

Kompletterande studiestöd kan beviljas med 80 procent av den anställdes minskade arbetsinkomst upp till ett tak på 5,5 inkomstbasbelopp per år eller med 65 procent av den anställdes minskade arbetsinkomst, upp till ett tak på tolv inkomstbasbelopp per år, när det är mer förmånligt för den anställda.

Anmärkning: Ersättningen i kronor blir densamma efter 5,5 inkomstbasbelopp upp till den nivå där ersättningen i kronor motsvarar 65 procent av den minskade arbetsinkomsten. Efter denna nivå får den anställda 65 procent av den minskade arbetsinkomsten upp till taket på tolv inkomstbasbelopp.

Det kompletterande studiestödet ska beräknas inklusive av CSN beviljad bidragsdel i omställningsstudiestödet. Beräkningen görs, genom att det

kompletterande studiestödet nedsätts med omställningsstudiestödets bidragsdel beslutad av CSN som förutsätts vara 80 % av den minskade arbetsinkomsten upp till ett tak på 4,5 inkomstbasbelopp per år.

Taknivåerna förändras proportionellt mot i vilken studietakt omställningsstudiestödet och det kompletterande studiestödet används.

6 §

Förlängt studiestöd kan lämnas till den arbetstagare som omfattas av Avtal om omställning och som fyllt 40 år vid tidpunkten för studiestart. Anställd som uppfyller kvalifikationskraven för *kompletterande studiestöd* ska ha förbrukat det stödet för att *förlängt studiestöd* ska kunna betalas.

Kompletterande studiestöd och *förlängt studiestöd* kan erhållas sammanhängande i högst 24 kalendermånader i taget. Trygghetsstiftelsen ska pröva dels den anställdes behov av utbildning, dels om utbildningen är sådan att den kommer att öka den anställdes anställningsbarhet.

Förlängt studiestöd ska följa CSN:s modell för ordinarie studiemedel med perioder som motsvarar termin och belopp per studievecka. *Förlängt studiestöd* beräknas som om berörd anställd sökt och beviljats studiemedel från CSN (oavsett om den anställda tar ut eller har rätt till studiemedel). Med studiemedel från CSN avses här bidragsdel och grundlån, inte omfattande så kallat tillägglån.

Förlängt studiestöd ska, tillsammans med studiemedel upp till fribeloppsgränsen, ge ekonomisk utfyllnad upp till 70 procent av tidigare lön under termin 1 och 2, därefter upp till 50 procent under termin 3 och 4. För anställd som av åldersskäl saknar rätt till studiemedel från CSN ska *förlängt studiestöd* bestämmas som om den anställda varit berättigad till studiemedel från CSN.

Förlängt studiestöd får inte beräknas på högre lön än 1,4 x inkomstbasbelopp/månad.

Rätt till ledighet för utbildning

Parterna är överens om en anpassning av lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning. För ledighet enligt denna överenskommelse gäller följande.

1 §

En anställd som avser att ansöka om *kortvarigt studiestöd* eller *kompletterande studiestöd* som innebär ledighet från arbetet ska underrätta arbetsgivaren om detta i så god tid som möjligt. Om behov föreligger ska arbetsgivaren och arbetstagaren ha en dialog om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten, vilket ska ske skyndsamt.

Ledigheten får inte innebära en allvarlig störning av arbetsgivarens verksamhet. Det är oundvikligt att en arbetstagares frånvaro från arbetet många gånger innebär olägenheter för arbetsgivaren. Detta får arbetsgivaren i princip tåla. Föreligger en allvarlig störning för arbetsgivarens verksamhet och vill arbetsgivaren att ledigheten ska ta sin början senare än sex månader, eller två veckor vid utbildning som är högst en vecka, efter arbetstagarens framställning, fordras inget samtycke till uppskov enligt 5 § 1 st och 2 st lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning.

Anmärkning: Exempel på allvarlig störning för arbetsgivaren är att verksamheten inte kan fortgå på rimligt sätt genom att till exempel myndighetsutövning eller annan verksamhet inte kan fullgöras utan att avsevärda arbetsbalanser uppkommer. Ett annat exempel är om arbetsgivaren trots god planering och framförhållning saknar möjlighet att ersätta den arbetstagare som vill vara ledig. Ytterligare exempel är om flera arbetstagare önskar vara lediga samtidigt på ett sätt som leder till allvarlig störning. Som allvarlig störning får också räknas större kostnadsökningar som inte är kopplade till kostnader för att ersätta den lediga arbetstagaren.

2 §

Då en arbetstagare, i enlighet med vad som anges i 10 § 2 st lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning underrättat arbetsgivaren om att arbetstagaren vill återgå i arbete gäller att arbetsgivaren kan skjuta upp återgången med som mest en månad.

3 §

I de fall arbetstagaren nekats ledighet med hänvisning till allvarlig störning ska vid tvist om denna bestämmelse förhandlingsordningen i Huvudavtalet tillämpas.

Ändring i Avtal om omställning

Parterna är överens om ändringar i Avtal om omställning, 2 kap. 11 § respektive 3 kap. 9 § enligt följande..

1 §

2 kap. 11 § ska ha följande lydelse.

11 § Efterskydd inom avtalets ramtid för vissa situationer

Arbetstagare vars anställning sagts upp på grund av arbetsbrist och som omfattas av avtalet har i nedanstående situationer ett efterskydd under detta kapitelns ramtid och får i dessa fall återinträda i avtalet.

Efterskyddet gäller för

- a) arbetstagare som fått en ny tillsvidareanställning, i vilken arbetstagaren inte omfattas av ett omställningsavtal eller om arbetstagaren ännu inte kvalificerat sig så att ett omställningsavtal är tillämpligt i den nya anställningen, och sägs upp på grund av arbetsbrist senast 18 månader efter den kvalificerande anställningens entledigandetidpunkt,
- b) arbetstagare som med stöd av stiftelsen bedrivit näringsverksamhet men har måst upphöra med verksamheten.

Arbetstagaren har i dessa situationer rätt till omställningsförmåner enligt villkoren i avtalet för den del av ramtiden som arbetstagaren har kvar utifrån entledigandetidpunkten i den kvalificerande anställningen.

2 §

3 kap. 9 § ska ha följande lydelse.

9 § Efterskydd

De arbetstagare som enligt 5 § omfattas av individuella omställningsåtgärder eller ekonomisk förstärkning har i nedanstående situationer ett efterskydd under detta kapitels ramtid och får i dessa fall återinträda i avtalet.

Efterskyddet gäller för

- a) arbetstagare som fått en ny tillsvidareanställning, i vilken arbetstagaren inte omfattas av ett omställningsavtal eller om arbetstagaren ännu inte kvalificerat sig så att ett omställningsavtal är tillämpligt i den nya anställningen, och sägs upp på grund av arbetsbrist senast tolv månader efter den kvalificerande anställningens entledigandetidpunkt eller
- b) arbetstagare som med stöd av stiftelsen bedrivit näringsverksamhet men har måst upphöra med verksamheten.

Arbetstagaren har i dessa situationer rätt till omställningsförmåner enligt villkoren i avtalet för den del av ramtiden arbetstagaren har kvar räknat från dagen efter det att den kvalificerande anställningen löpte ut.

Statlig visstidsanställning

1 §

Utöver vad som följer av bestämmelserna i lag (1982:80) om anställningsskydd får en tidsbegränsad anställning, en statlig visstidsanställning, träffas för att gälla tillsvidare, dock längst två år och under följande förutsättningar.

Avtal om statlig visstidsanställning får träffas

- när en arbetsgivare ska utföra ett tidsbegränsat uppdrag till följd av bestämmelser i regleringsbrev, direkt uppdrag från departement eller efter överenskommelse med extern part,
- om anställningsbehovet och uppdraget överstiger 12 månader,
- om arbetsuppgifterna ligger utanför ramen för arbetsgivarens ordinarie verksamhet och
- om uppdraget finansieras med särskilt tillskott av budgetmedel eller externa medel.

Protokollsanteckning: Med externa medel avses inte forskningsanslag som beviljats efter ansökan från en enskild person eller en forskargrupp. Forskning vid universitet och högskolor samt forskningsinstitut eller motsvarande ligger inte utanför ramen för arbetsgivarens ordinarie verksamhet. Utbildningsverksamhet, även uppdragsutbildningar, vid universitet och högskolor ligger inte heller utanför ramen för ordinarie verksamhet.

En statlig visstidsanställning får inte erbjudas en arbetstagare för en anställning som professor.

2 §

När en statlig visstidsanställning avslutats kan arbetsgivaren varken informera om, ingå överenskommelse om eller besluta om en ny statlig visstidsanställning förrän det förflutit 365 dagar från den sista anställningsdagen. Denna begränsning gäller under förutsättning att det är fråga om samma uppdrag som den avslutade statliga visstidsanställningen avsåg.

Begränsningen gäller inte om en statlig visstidsanställning avslutas i förtid. I sådant fall har arbetsgivaren rätt att ersättningsrekrytera i en statlig visstidsanställning, trots att det är fråga om samma uppdrag.

3 §

Innan arbetsgivaren beslutar om anställning enligt denna bestämmelse ska arbetsgivaren primärförhandla enligt lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

4 §

En arbetstagare som har haft en statlig visstidsanställning och som inom 180 dagar, efter den sista anställningsdagen, erhåller en ny tidsbegränsad anställning i form av ett vikariat eller en särskild visstidsanställning, får tillgodoräkna sig upp till sex månader från den statliga visstidsanställningen, för beräkning av tid för konvertering till tillsvidareanställning.

Tidsbegränsad anställning vid Sveriges domstolar, Åklagarmyndigheten och Ekobrottsmyndigheten

1 §

Utöver vad som följer av bestämmelserna i lag (1982:80) om anställningsskydd får den jurist som innehar en anställning inom Sveriges domstolar, Åklagarmyndigheten eller Ekobrottsmyndigheten anställas tillsviadare dock längst för två år i en annan sådan myndighet.

Målsättningen är att bidra till meritering för fortsatt arbete inom åklagar- eller domarkarriären.

Med samma målsättning kan en jurist – som inte innehar en sådan anställning – utöver vad som följer av bestämmelserna i lag (1982:80) om anställningsskydd erhålla anställning som beredningsjurist inom Högsta domstolen eller Högsta förvaltningsdomstolen. En sådan anställning gäller tillsviadare dock längst för två år.

2 §

Innan arbetsgivaren beslutar om anställning enligt denna bestämmelse ska arbetsgivaren primärförhandla enligt lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Konvertering vid särskild visstidsanställning

Parterna är överens om följande när det gäller konvertering i samband med särskild visstidsanställning.

1 §

En arbetstagare som innehar en särskild visstidsanställning och

- har sin huvudsakliga sysselsättning genom en statlig tillsvidareanställning eller
- uppstår någon del av en tjänstepension eller
- har sin huvudsakliga sysselsättning genom studier

kan, tidigast efter att arbetstagaren tillträtt den särskilda visstidsanställningen, anmäla till arbetsgivaren att anställningen inte ska konverteras till en tillsvidareanställning enligt lag (1982:80) om anställningsskydd. En sådan anmälan ska ske skriftligen och gäller, för den arbetstagare som väljer att anmäla om detta, i sex kalendermånader från och med den månad i vilken den första anställningsdagen återfinns.

För den arbetstagare som senare än sex månader efter det att den tillträtt anställningen väljer att göra en sådan anmälan så gäller anmälan retroaktivt för hela den månad i vilken arbetstagaren gjorde anmälan samt i fem kalendermånader därefter.

Arbetstagaren kan förnya en sådan anmälan med sex kalendermånader i taget, dock längst under en sammanhängande period om 24 månader som inleds den första anställningsdagen. En förnyad anmälan ska ske skriftligen och gäller i sex kalendermånader från att föregående anmälan har löpt ut.

Efter det att en sammanhängande period om 24 kalendermånader löpt ut kan ett nytt fransägande ske först efter det att sex kalendermånader förlöpt efter perioden.

För det fall en tjänstgöringsfri period om minst en helt arbetsfri kalendermånad men mindre än sex sådana månader infaller under en period

om 24 kalendermånader räknas månaderna, dock som mest tre sådana månader, som överhoppningsbar tid och räknas inte in i de 24 kalendermånaderna som därmed förlängs med motsvarande tid. Den sammanhängande perioden kan härvid bli som mest 27 kalendermånader. Om en tjänstgöringsfri period om sex kalendermånader eller mer infaller under 24-månadersperioden kan en ny 24-månadersperiod inledas.

Med tjänstgöringsfri period avses **inte** fridagar inom arbetstidens förläggning eller ledighet under pågående anställning såsom t.ex. föräldraledighet, semester, sjukledighet.

2 §

Tid under en sådan period då arbetstagaren frånsagt sig konvertering kan inte senare ligga till grund för konvertering hos arbetsgivaren.

3 §

Arbetsgivaren ska kvartalsvis, eller om lokala parter kommer överens om annan periodisering, informera om antalet anställda som frånsagt sig konvertering samt fördelningen mellan de i första stycket nämnda grunderna för att frånsäga sig konvertering.