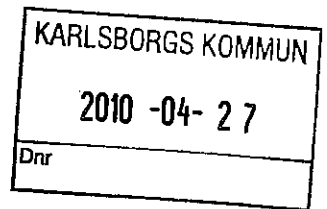




Karlsborgs kommun
Kommunchefen

2010-04-21



Tilläggsavtal angående samverkan om vissa arbetsmarknadsfrågor

Avtalsparter

Mellan Karlsborgs kommun (organisationsnummer 212000-1629), nedan kallad Kommunen och Karlsborgs utveckling AB (organisationsnummer 556536-8627) nedan kallad KUB, har under angivna förutsättningar, följande tilläggsavtal till gällande samverkansavtal, godkänt av kommunfullmäktige 2008-11-24 och underskrivet av parterna 2008-12-03, om näringslivsbefrämjande verksamhet träffats.

Bakgrund

KUB är det lokala näringslivets och Karlsborgs kommuns gemensamma resurs för utveckling av näringslivet i kommunen. Syftet med bolagets verksamhet är att på en av ägarna gemensamt formulerad grundsyn aktivt verka för att främja näringslivets utveckling i Karlsborgs kommun. KUB ska aktivt sträva efter att tillgodose näringslivets och kommunens gemensamma intressen.

Verksamheten ska i första hand fokuseras kring de mellan parterna överenskomna framgångsfaktorerna, dvs. näringslivsutveckling, utbildning och kompetensutveckling, infrastruktur och tillgänglighet samt attraktivitet.

KUB har inom ramen för de överenskomna framgångsfaktorerna utvecklat ett omfattande kontaktnät som kan användas för att ge personer, som inte kommit in på eller av olika anledningar förlorat kontakten med arbetsmarknaden, ökade möjligheter att få ett arbete. Detta kontaktnät används redan idag för att ge de personer som finns inom kommunens arbetsmarknadsenhet (Idavallen) praktikplatser och annat stöd för att förbättra sina förutsättningar på arbetsmarknaden. Kommunen och KUB har gemensamt bedömt att det finns en betydande utvecklingspotential i det etablerade samarbetet. Ett samarbete som bedöms vara till gagn för såväl den enskilda personen som utvecklingen av det lokala näringslivet. En förutsättning för detta är att ett organisatoriskt samarbete mellan KUB och kommunen etableras om lokala arbetsmarknadsåtgärder. Parterna har därför beslutat inleda ett fördjupat samarbete om dessa frågor inom ramen för ett tilläggsavtal till befintligt samverkansavtal.

LAO K PA

Postadress
Karlsborgs kommun
546 82 Karlsborg
E-post
karlsborg.kommun@karlsborg.se

Besöksadress
Storgatan 16
Karlsborg
Webbplats
www.karlsborg.se

Telefon
0505-170 00
Telefax
0505-171 60

Syfte

Samarbetet om arbetsmarknadsfrågor syftar till att förbättra förutsättningarna för enskilda personer, som inte kommit in på eller förlorat kontakten med arbetslivet, att etablera sig på arbetsmarknaden och därmed bli självförsörjande.

Arbetsmarknadsinsatser

KUB åtar sig att i på uppdrag av kommunen anordna och utföra arbetsmarknadsinsatser för personer som inte kommit in på eller förlorat kontakten med arbetslivet. Insatserna kan avse stöd i form av arbetsträning, praktik, utbildning eller andra insatser som förbättrar förutsättningarna för enskilda individer att etablera sig på arbetsmarknaden.

Enskild som erbjuds arbetsmarknadsinsats ska garanteras kontinuerlig kontakt och handledning av kompetent personal. De arbetsmarknadsinsatser som erbjuds bör, så långt möjligt, vara individanpassade.

Planering och genomförande av arbetsmarknadsinsatser ska genomföras på en hög kvalitativ nivå och med hänsyn till arbetsmarknadens behov samt inom de ramar som ställts till förfogande. Med hög kvalitet i arbetet avses att deltagarna i de insatser som genomförs har tillförts något positivt, t.ex. ökat värde på arbetsmarknaden, ökad insikt om vad man vill göra i framtiden, eller ökad professionalitet inom ett yrkesområde.

Arbetsmarknadsinsatserna ska bedrivas i nära samarbete med bl.a. arbetsförmedlingen, samordningsförbundet, lokala näringslivet Nyföretagarcentrum, föreningslivet samt berörda kommunala förvaltningar.

Information

KUB ska vid behov lämna information till kommunen och berörda samarbetsparter om omfattning och resultat av de arbetsmarknadsinsatser som anordnas.

Underleverantörer

Underleverantör av arbetsmarknadsinsatser får anlitas efter skriftligt medgivande från kommunen.

Övertagande av personal

KUB åtar sig att överta arbetsgivaransvaret för nuvarande personal inom Idavallens verksamhet. Övergång sker endast om personalen önskar byta arbetsgivare. De närmare förutsättningarna för övertagandet av arbetsgivaransvaret framgår av bilaga 1 till detta tilläggsavtal.

Om samarbetet mellan KUB och kommunen inte fortsätter efter avtalsperioden, åtar sig kommunen att återta arbetsgivaransvaret för de personer som, i enlighet med detta tilläggsavtal, valt att byta arbetsgivare. Ett eventuellt återtagande av arbetsgivaransvaret sker under de förutsättningar som framgår av bilaga 1 till detta tilläggsavtal.

 HCPA

Lokaler

KUB åtar sig att överta befintligt hyresavtal för den verksamhet som bedrivs i f.d. kommunhuset i Mölltorp.

Budget och verksamhetsplan

Samarbetet om arbetsmarknadsfrågor enligt detta avtal ska inarbetas i den budget och verksamhetsplan som styrelsen för KUB, enligt gällande samverkansavtal, ska fastställa senast 31 oktober varje år.

För arbetet med de lokala arbetsmarknadsfrågorna lämnar kommunen ett bidrag till KUB på totalt 100 000 per månad.

Bidraget från kommunen utbetalas kvartalsvis, i förskott, mot faktura.

Avtalstid

Detta tilläggsavtal gäller från och med 2010-09-01 till och med 2011-12-31. Någon automatisk förlängning av detta avtal sker inte vid avtalets slutdatum.

I övrigt gäller samverkansavtalet, daterat 2008-12-03, med oförändrade villkor.

Karlsborg 2010-

För Karlsborgs Kommun

För Karlsborgs Utveckling AB

Kjell Sjölund
Kommunstyrelsens ordförande

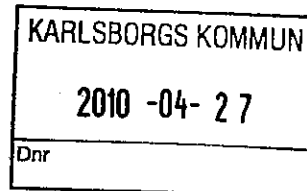
Ebbe Johansson
Ordförande

Thomas Johansson
Kommunchef

Handwritten signatures: LAC, H, PA



2010-03-30



Reglering av vissa personalfrågor vid byte av huvudman i samband med samverkan om vissa arbetsmarknadsfrågor

1. Anställningstid i Karlsborgs kommuns räknas som anställningstid i Karlsborgs Utveckling AB vid tillämpning av AB, LAS, lag om rätt till ledighet för vård av barn, studieledighetslagen och övrig arbetsrättslig lagstiftning.
2. Arbetstagare är garanterad bibehållen lön och sysselsättningsgrad vid övergång till Karlsborgs Utveckling AB..
3. Anställningserbjudande (se bilaga) ges individuellt till berörda anställda som omfattas av huvudmannaskapsförändringen. Erbjudandet planeras delges berörda under xx månad 2010. Svarstid 14 dagar.
4. Karlsborgs kommun svarar för de åtaganden i form av övertid, fyllnadstid eller annan skuld som uppkommer gentemot berörd anställd fram till övergången.
5. Sparad semester överförs till Karlsborgs Utveckling AB. Medel motsvarande kostnaden för den sparade semestern följer med från Karlsborgs kommun till Karlsborgs Utveckling AB.
6. Karlsborgs kommun reglerar flextidsaldo fram till och med övergången.
7. Anslutning till företagshälsovård sker enligt Karlsborgs Utveckling AB:s regler.
8. Sjuklöneperiod som börjar löpa bryts vid byte av huvudman även om sjukdomsfallet fortsätter. Om sjuklöneperiod har löpt ut hos föregående arbetsgivare och arbetstagaren fortfarande är sjuk vid byte av huvudman, börjar inte ny sjuklöneperiod löpa hos den nye arbetsgivaren.
9. Intjänad kvalificeringstid för minnesgåva i Karlsborgs kommun överförs till Karlsborgs Utveckling AB.
10. Personakter för de anställda som byter huvudman behålls av Karlsborgs kommun.
11. Tjänstgöringsbetyg/intyg utfärdas för de anställda som byter huvudman.

Vissa arbetsrättsliga frågor i samband med gemensam förvaltning

Arbetsrättsligt är detta att betraktas som en verksamhetsövergång enligt § 6b LAS, eftersom de arbetstagare som berörs av samarbetet i en ny gemensam organisation ska ha samma arbetsgivare.

Samtliga arbetstagare som berörs av övergången erbjuds arbete i Karlsborgs Utveckling AB. Tackar man nej till erbjudandet föreligger risk för övertalighet om omplaceringserbjudande saknas.

AGF ersättningar gäller ej heller för den som tackar nej till erbjudandet. Merkostnader som t.ex. lön under uppsägningstid står Karlsborgs kommun för. Eventuell omplacering hanteras av Karlsborgs kommun.

Handwritten signature: LTA KPA

Postadress
Karlsborgs kommun
546 82 Karlsborg

E-post
karlsborg.kommun@karlsborg.se

Besöksadress
Storgatan 16
Karlsborg
Webbplats
www.karlsborg.se

Telefon
0505-170 00
Telefax
0505-171 60

Övergång av verksamhet. (EG-rätt och svensk tillämpning).

Nedan beskrivs de regler som gäller vid övergång av verksamhet.

Överlåtaren överläter sin verksamhet, helt eller delvis till förvärvaren.

Vad händer med personalen i verksamheten?

Grundregel: Vid övergång av verksamhet följer personalen med verksamheten.

Övergång av verksamhet är inte saklig grund för uppsägning, 6b § LAS.

Får personalen därmed ny anställning hos förvärvaren?

Nej, det gamla anställningsavtalet hos överlåtaren fortsätter att gälla hos förvärvaren så det är ej en ny anställning. Det sker bara ett partsbyte på arbetsgivarsidan.

Den enskilde arbetstagarens rätt

En arbetstagare kan motsätta sig att hans anställning automatiskt övergår till förvärvaren, enligt 6b § LAS.

Arbetstagaren förblir då anställd hos överlåtaren.

Överlåtaren och förvärvaren svarar solidariskt för ekonomiska förpliktelser som rör tiden innan övergången. Arbetstagaren kan därför välja vem han skall vända sig emot.

Samverkansförhandling och information

En överlåtelse är en viktigare förändring och skall därmed förhandlas enligt 11 § MBL innan beslut om överlåtelse tas. Överlåtaren och förvärvaren är skyldiga att i god tid informera arbetstagarna om skälen till och följderna av övergången. Arbetsgivarna måste både informera och förhandla om de praktiska åtgärder som direkt berör arbetstagarna.

När föreligger identitet i verksamhet?

Sju kriterier skall sammanvägas:

- 1 Arten av företag eller verksamhet.
- 2 Om materiella tillgångar överlåts.
- 3 Värdet av överlåtna immateriella tillgångar.
- 4 Om (majoriteten av) de anställda tagits över.
- 5 Om kunderna tagits över.
- 6 Graden av likhet mellan verksamheterna.
- 7 Om verksamheten legat nere innan överlåtelsen och i så fall hur länge.

Om (majoriteten av) de anställda tagits över

I Merckx-domen C-171-172/94 räcker det med att endast 22% av arbetstagarna tagits över av förvärvaren för att kriteriet skall anses uppfyllt. Sägs arbetstagarna upp av överlåtaren och några arbetstagare senare anställs av förvärvaren, ser domstolen det som ett tecken på att uppsägningen berodde på övergången.

Övergång av del av verksamhet

Övergångsbegreppet är även tillämpligt när del av verksamhet övergår. Det blir viktigt att exakt identifiera vilka arbetstagare som tillhör den del av verksamheten som övergår. Det är endast dessa som kan grunda rättigheter mot förvärvaren, jfr. C 186/83 Botzen.

Anställningsavtalet

Vid övergång av verksamhet sker ett partsbyte på arbetsgivarsidan, så att anställningsavtalet övergår från överlåtaren till förvärvaren.

Anställningsvillkor

Överlåtarens rättigheter och skyldigheter p.g.a. ett anställningsavtal som gällde vid tidpunkten för övergången, övergår på förvärvaren.

Anställningsavtalets gränser

Att anställningsavtalet övergår innebär:

LA JC PA

- 1 att arbetstagaren kan göra gällande samma rättigheter mot förvärvaren som tidigare mot överlåtaren.
- 2 att förvärvaren kan kräva detsamma som överlåtaren kunde kräva av arbetstagaren.

Anställningsformen

Även anställningsformen övergår, dvs:

- 1 den tillsvidareanställda arbetstagaren fortsätter att vara tillsvidareanställd.
- 2 den visstidsanställda fortsätter sin visstidsanställning hos förvärvaren.

Uppsägningsgrunder vid övergång av verksamhet

Uppsägningen får ej bero på övergången. Uppsägning är dock möjlig om arbetsbrist uppstår av:

- 1 tekniska skäl
- 2 organisatoriska skäl eller
- 3 ekonomiska skäl.

Turordning inför uppsägning

Efter övergång turordnas de övertagna arbetstagarna med förvärvarens övriga personal, vilket på sedvanligt sätt kan ske antingen via tolkning av LAS (sist in, först ut) eller via lokalt kollektivavtal.

De övertagna arbetstagarna får även räkna tiden de arbetat hos överlåtaren.

Företrädesrätt till återanställning

Begäran om företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS ställs efter övergången till förvärvaren.

Kollektivavtalets ställning vid övergång - grundregeln i 28 § MBL

Om förvärvaren inte är bunden av tillämpligt kollektivavtal, följer överlåtarens kollektivavtal med vid övergången.

Är förvärvaren bunden av tillämpligt kollektivavtal, följer överlåtarens kollektivavtals anställningsvillkor med vid övergången och tillämpas av förvärvaren under ett år.

Undantagen i 28 § MBL

Kollektivavtalets anställningsvillkor tillämpas inte om:

- 1 Kollektivavtalet löper ut under det första året.
- 2 Överlåtarens kollektivavtal ersätts med ett nytt, s.k. inrangeringsavtal.
- 3 Den fackliga organisationen säger upp kollektivavtalet inom 30 dagar från det att den fått kännedom om övergången.

Kollektivavtalets anställningsvillkor

Är förvärvaren redan bunden av ett tillämpligt kollektivavtal, övergår bara anställningsvillkoren i överlåtarens kollektivavtal under ett år.

Endast de delar av kollektivavtalet som tar sikte på den enskilde arbetstagaren ses som anställningsvillkor.

Olika kollektivavtalsvillkor

Är förvärvaren redan bunden av ett kollektivavtal, vid övertagande av en verksamhet, så kan den situationen uppstå att förvärvaren måste tillämpa olika anställningsvillkor på samma personalkategori, beroende på om de var anställda hos förvärvaren innan överlåtelsen eller ej.

Vad är inte anställningsvillkor?

Exempel på kollektivavtalsbestämmelser som ej ses som anställningsvillkor:

Kollektivavtalsvillkor som reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och fackförbund, såsom förhandlingsordning och bestämmelser om facklig verksamhet.

LA PA



**RESERVATION lämnad vid kommunfullmäktiges (KF) behandling av ärende 15,
"Förslag om samverkan med Karlsborgs Utveckling AB avseende
arbetsmarknadsenheten (Idavallen) - tilläggsavtal" vid sammanträdet den 31 maj
2010.**

När detta ärende behandlades vid kommunstyrelsens sammanträde 2010-03-15 lämnade vi en protokollsanteckning där vi framförde ett antal olika synpunkter och frågor över ärendets beredning. Det enda underlag som presenterades var en skrivelse från personalchefen samt ett styrelseprotokoll från KUB. Det enda förslag som fanns var att verksamheten vid Idavallen ska föras från kommunstyrelsen till KUB. Det gav en känsla av att frågan i praktiken redan var avgjord.

Då kommunfullmäktige vid dagens sammanträde behandlar ärendet noterar vi att ingen hänsyn är tagen till de synpunkter eller frågor som vi framförde i kommunstyrelsen. Vi anser inte att en fråga av så stor strategisk betydelse för kommunen ska behandlas på detta sätt. Det minsta man har rätt att begära är ett underlag som redovisar alternativa vägar att gå. Hanteringen av ärendet skapar dessutom en rad frågetecken som borde vara naturliga att rätta ut innan man bestämmer väg. Några av de frågor vi vill ha svar på, men fortfarande saknar, är:

- *Varför ska ett bolag som till 77 procent ägs av privata intressenter ansvara för så strategiska och viktiga frågor som en arbetsmarknadsenhet har ansvar för?*
- *Vilka effekter får det privata bolagets ansvar på möjligheterna att samverka med, och erhålla finansiering från, olika offentliga aktörer som exempelvis försäkringskassan och arbetsförmedlingen?*
- *Om man är missnöjd med nuvarande form borde man då inte, först av allt, undersöka vilka förändringar som är möjliga att genomföra i befintlig verksamhet innan man "lämpar över" ansvaret på någon annan?*
- *Finns det någon enda punkt i KUB:s bolagsordning eller verksamhetsplan som stödjer den lösning som de borgerliga partierna nu förordar?*
- *Vart tar övriga arbetsmarknadspolitiska frågor vägen? Ungdomarna? Människor med invandrarbakgrund? (KUB:s åtagande omfattar i princip bara verksamheten vid Idavallen)*
- *Är det rimligt, vilket har framskymtat, att låta KUB ansvara för arbetsmarknadsenheten av skälet att stärka KUB:s ekonomi?*
- *Det framkommer gång på gång att vår egen personalenhet har alldeles för små personella resurser. Är det då inte naturligt att föra en seriös diskussion om hur vi kommer tillrätta med det i stället för att hela tiden söka lösningar där vi avhänder oss dessa strategiska frågor?*

Vår reservation grundar sig på det faktum att ovanstående, enligt vår uppfattning, synnerligen motiverade frågeställningar fortfarande lämnas helt utan svar i det beslutsunderlag som följer med ärendet.

Vi anser att det i alla lägen, och i alla typer av ärenden som rör kommunens egen verksamhet, först ska prövas egna alternativa lösningar innan man avhänder sig ansvaret.

En arbetsmarknadsenhet är en central och mycket strategisk fråga för alla andra kommuner i vårt land. Varför behandlas den inte så i Karlsborg?

För den Socialdemokratiska kommunfullmäktigegruppen

Peter Lindroth, gruppledare