

Program

Policy

Plan

» Riktlinjer

Regler

Riktlinjer för konkurrens- utsättning

Beslutad av kommunstyrelsen
8 november 2010, § 200. Dnr KS06/0319

Innehåll

1	Inledning.....	3
2	Bakgrund.....	3
3	Riktlinjer	3
3.1	Huvudprincip	3
3.2	Underlag för beslut om konkurrensutsättning	3
3.3	Egenregianbud	4
3.4	Stöd och utveckling av personal	4
3.5	Upphandling.....	4
3.6	Avtal.....	4
3.7	Verksamhetsövergång.....	4
3.8	Beställarkompetens - uppföljningskompetens	5
	Bilaga 1	6
	Alternativa driftformer	6
	Bilaga 2	8
	Laglig grund.....	8
	Bilaga 3	9
	Kalkylmodell för bedömning av egenregiverksamhet	9
	Resultatenhetens ekonomimodell	9
	Avdrag	9
	Tillägg	9
	Bedömning av kvalitet	10
	Bilaga 4	11
	Krav inom områdena arbetsgivaransvar och personalfrågor i samband med upphandling för alternativ driftform	11
	Bilaga 5	12
	Riktlinjer för verksamhetsövergång.....	12

Dokumenttyp: Riktlinjer

Dokumentet gäller för: Samtliga sektorer och nämnder

Diarienummer: KS06/0319

Reviderad: Ej reviderad

Giltighetstid: Till dess att nytt beslut tas

Tidpunkt för aktualitetsprövning: 1 gång per mandatperiod

Dokumentansvarig: Ekonomichef

Andra tillhörande dokument: Policy för konkurrensutsättning

1 Inledning

Skövde kommuns definition av ordet konkurrensutsättning är följande:

Konkurrensutsättning är en metod för kommunen att prova om en extern producent, företag eller förening, kan driva en kommunalt finansierad verksamhet som ett komplement eller alternativ till drift i kommunal regi. De alternativa driftformer som står till buds framgår av bilaga 1.

All verksamhet som finansieras av kommunen måste ha stöd i lagstiftningen. I bilaga 2 redogörs för den lagstiftning som gäller när kommunen vill konkurrensutsätta sin verksamhet.

2 Bakgrund

Kommunfullmäktige antog 2006-12-18 fyra prioriterade mål för mandatperioden 2007-2010 för alla verksamheter i kommunen. Ett av dessa lyder:

Skövde kommuns olika verksamheter skall konkurrensutsättas för att ge medborgarna bäst valuta för skattemedlen.

För att genomföra målet finns dels en policy för konkurrensutsättning, antagen av kommunfullmäktige, och dels nedanstående riktlinjer antagna av kommunstyrelsen.

3 Riktlinjer

3.1 Huvudprincip

Konkurrensutsättning skall övervägas i alla kommunens verksamheter, med undantag för myndighetsutövning, viss lagstyrd verksamhet och strategisk verksamhet.

Huvudprincipen är att det är nämnderna som skall besluta om viss verksamhet skall konkurrensutsättas.

3.2 Underlag för beslut om konkurrensutsättning

Bifogade kalkylmodell, bilaga 3, skall användas för att bedöma intäkter och kostnader för verksamhet som bedrivs i egen regi. Denna kalkyl skall ligga till underlag innan nämnden fattar beslut om konkurrensutsättning av viss verksamhet. Utöver denna kalkyl skall en bedömning göras hur egenregiverksamheten lever upp till de kvalitetsmål som nämnden har för verksamheten.

En bedömning måste göras om konkurrensutsättning kan ske utan stora avvecklingskostnader när det gäller personal, lokaler, ingångna avtal mm för kommunen. Alternativt måste bedömning ske om det är lönsamt på sikt att ta avvecklingskostnaderna för att få bättre verksamhet/större valfrihet i det långa loppet.

3.3 Egenregianbud

Om nämnden beslutar att viss verksamhet ska konkurrensutsättas måste kostnaden för att bedriva verksamheten i egen regi först tas fram. Nämnden tar därefter ställning till om upphandling ska ske enligt LOU och om egenregi ska få lämna anbud. Om egenregi får lämna anbud utför kommunens upphandlingsenhet hela upphandlingen. Egenregi måste lämna anbud på samma förfrågningsunderlag som externa leverantörer, egenregi är dock inte formellt med i LOU-upphandlingen. Alla anbud, inklusive egenregianbudet, utvärderas och om egenregianbudet vinner avbryts LOU-upphandlingen.

3.4 Stöd och utveckling av personal

Skövde kommun har som mål att vara en attraktiv arbetsgivare. Personal inom Skövde kommun skall stimuleras till verksamhetsutveckling av den egna verksamheten.

Kommunen skall stödja och stimulera den personal som vill driva verksamhet i alternativ driftform till kommunens egen regi. Detta stöd kan ske i form av utbildning eller annat stöd som är förenligt med gällande lagstiftning.

3.5 Upphandling

All upphandling skall ske enligt lagen om offentlig upphandling (LOU) eller lagen om valfrihetssystem (LOV) som alternativ till LOU vid upphandling av omsorgs- och stödverksamhet för äldre och för personer med funktionsnedsättning.

Vid upphandling gäller av kommunfullmäktige antagen Upphandlingspolicy samt av kommunstyrelsen antagna Riktlinjer för upphandling inom Skövde kommun.

Vid upphandling av alternativ driftform gäller krav enligt bilaga 4 inom områdena arbetsgivaransvar och personalfrågor.

3.6 Avtal

Kommunen skall i avtal med entreprenören tillförsäkra sig information som gör det möjligt för allmänheten att få insyn i hur verksamheten utförs. I avtalet skall skrivas in att meddelarfrihet skall gälla för personalen.

Kommunen skall också tillförsäkra sig en möjlighet att kontrollera och följa upp verksamheten.

I avtalet som tecknas skall det framgå vilken kvalitet verksamheten skall ha samt vad konsekvenserna blir om inte avtalad kvalitet levereras.

3.7 Verksamhetsövergång

I samband med att en entreprenör tar över verksamhet, som idag bedrivs i egen regi, och det är att betrakta som en verksamhetsövergång, följer en rad personalpolitiska konsekvenser. I bilaga 3 finns riktlinjer för verksamhetsövergång.

3.8 Beställarkompetens - uppföljningskompetens

Kommunens yttersta ansvar för verksamheten kan inte kontrakteras bort, varken genom kundval eller genom entreprenader. Det är därför angeläget att det finns en kommunal beredskap att ta över ansvaret, och att viss kompetens bevaras internt. Kommunen måste upprätthålla kompetens för att ha marknadskänedom, kunna göra förfrågningsunderlag och göra bedömningar av anbud samt ha beredskap att ta över i de fall entreprenören inte kan fullgöra sina åtaganden.

Bilaga 1

Alternativa driftformer

De driftformer, samarbeten och köp av tjänster som en kommun eller landsting/region kan välja på är kommunal regi, kommunala företag, upphandlad verksamhet/entreprenader, tjänstekoncession, enskild bidragsfinansierad verksamhet, köp av enstaka platser, gemensam nämnd, kommunalförbund.

De driftformer, samarbeten och köp av tjänster som en kommun eller landsting/region kan välja på är följande:

- **Kommunal regi**

Verksamheten drivs i offentlig egen regi i förvaltningsform. Kommunen styr, finansierar och driver verksamheten. Politikerna har direkt kontroll över verksamheten ofta via en nämnd, och förvaltningens egna medarbetare utför tjänsterna. Drift i egen regi dominerar inom många delar av den kommunala verksamheten, inte minst inom de så kallade mjuka verksamheterna som äldre- och handikappomsorg och individ- och familjeomsorg.

- **Kommunala företag**

Kommunal verksamhet drivs som ett företag i form av t.ex. aktieföretag, stiftelse eller ekonomisk förening. Kommunfullmäktige beslutar om ägardirektiv. Bolagsordningen är det som reglerar verksamheten. Ett kommunalt företag får ett tydligare resultatansvar och kan till skillnad från en förvaltning inte gå med förlust utan att det får omedelbara konsekvenser. Kommunala bostadsföretag drivs oftast som ett kommunalt aktieföretag. Förutom fastighetsförvaltning är kommunalteknik och kommunikationer dominerande inom företagsformen. Kommunala företag är egna juridiska personer som ingår i kommunkoncernen.

- **Upphandlad verksamhet/entreprenader**

Verksamhet som på uppdrag av kommunen eller landstinget mot en ekonomisk ersättning ska upphandlas. Det är förfrågningsunderlaget och det kontrakt som upprättas med utföraren som ligger till grund för hur verksamheten drivs. Den som vinner upphandlingen kan vara en privat aktör, t.ex. privat aktieföretag, ideell organisation eller kooperativ. Även om kommunen eller landstinget upphandlar en verksamhet ligger ansvaret kvar, och man är fortfarande huvudman och skyldig att se till att medborgaren/brukaren får den tjänst han eller hon förväntar sig. Uppföljning ska ske enligt det kontrakt som upprättats och förfrågningsunderlaget.

- **Tjänstekoncession**

Med tjänstekoncession menas ett offentligt kontrakt där ersättning för tjänsterna utgår i form av en rätt att utnyttja tjänsterna, eller en blandning av det och betalning, om t.ex. driften av ett befintligt badhus. Ett av kännetecknen för en koncession är att leverantören tar en uppenbar risk. Leverantören är oftast beroende av de intäkter som erhålls från användarna.

- **Enskild bidragsfinansierad verksamhet**

Verksamhet kan få bidrag till finansiering av sin verksamhet. Det finns då inget uppdrag från kommunen och det offentliga påverkar genom att ibland bevilja tillstånd och utöva tillsyn samt att sätta upp bidragsregler. Exempel på detta är fristående förskolor och skolor som regleras enligt skollagen och som om de får tillstånd - av kommunen när det gäller förskolor och Skolverket beträffande skolor - har rätt till kommunala bidrag. Generella bidrag kan också utgå till olika föreningar.

- **Köp av enstaka platser**

Gäller t.ex. när kommuner placerar vårdtagare på privata behandlingshem, vilket är vanligt när det gäller placering av ungdomar. Kommunen köper en tjänst av ett företag eller organisation i stället för att själv utföra verksamheten.

- **Gemensam nämnd**

Respektive fullmäktigeförsamling väljer ledamöter till den gemensamma nämnden. Någon av kommunerna eller landsting är då värd för den gemensamma nämnden. Gemensam nämnd förekommer inom många verksamhetsområden, det finns exempel på att landsting och kommuner bildar gemensam nämnd för vård och omsorg inom ett visst geografiskt område.

- **Kommunalförbund**

Kommunalförbund finns inom de flesta kommunala verksamhetsområden med en tyngdpunkt på räddningstjänstförbund. Varje förbundsmedlem skall vara representerad i den beslutande församlingen med minst en ledamot. I ett kommunalförbund utser respektive fullmäktigeförsamling ledamöter till en gemensam beslutande församling. Styrningen av verksamheten sker genom kommunalförbundsfullmäktige och de organ som förbundet svarar för. Även de försök med ökad regional samverkan som genomförs på många håll i landet, där landsting tillsammans med kommunerna i en region tar över ansvaret för vissa verksamheter genom regionala samverkansorgan, är i grunden kommunalförbund. Det gäller t. ex driften av gymnasieskolor och regionala utvecklingsfrågor.

Bilaga 2

Laglig grund

Verksamheten i kommunerna regleras till stor del av särskilda offentlighetsregler. Det offentlighetsregelsystemet skall garantera att medborgarna inte utsätts för godtycke eller ovidkommande hänsyn. När en myndighet behandlar ansökningar, anmälningar eller överklaganden gäller de rättssäkerhetsgarantier som föreskrivs i grundlagarna. En grundläggande förutsättning för att kunna anlita en extern producent är att kommunen har stöd i lag för att driva den verksamhet som är aktuell att konkurransutsätta och lägga ut på entreprenad. Verksamheten måste vara förenlig med den allmänna kompetens som följer av kommunallagen och den särskilda kompetens som följer av speciallagstiftning.

Regeringsformen

Grundlagsstöd för att anlita externa producenter finns i 11 kap. 6 § tredje stycket regeringsformen där det sägs att förvaltningsuppdrag kan överlämnas till bolag, förening, samfällighet, stiftelse eller enskild individ. Innefattar uppdraget myndighetsutövning, skall det ske med stöd av lag.

Kommunallagen och speciallagstiftning

En kommun får enligt 3 kap. 16 § kommunallagen, efter beslut av fullmäktige, lämna över vården av en kommunal angelägenhet, för vars handhavande särskild ordning inte föreskrivits, till ett aktiebolag, ett handelsbolag, en ekonomisk förening, en ideell förening eller en enskild individ.

Vården av en angelägenhet som innefattar myndighetsutövning får dock enligt 11 kap 6 § regeringsformen överlämnas endast om det finns stöd för det i lag. Innan kommunen lämnar över angelägenheten till annan än ett kommunalt företag skall kommunen enligt 3 kap 19 § kommunallagen tillförsäkras en möjlighet att kontrollera och följa upp verksamheten. Kommunen skall enligt 3 kap. 19 a § kommunallagen också se till att den som bedriver en kommunal angelägenhet på uppdrag av kommunen ger information som gör det möjligt för allmänheten att få insyn i hur angelägenheten utförs.

Det finns dock vissa obligatoriska kärnområden där kommunen är skyldig att besluta om och/eller bedriva verksamhet i egen regi och med egen personal:

- Kommunal normgivning, t.ex. antagande av taxor eller utfärdande av generella föreskrifter.
- Myndighetsutövning.
- Obligatorisk egenregiverksamhet t.ex. grund- och gymnasieskola, skolhälsovård.
- Bidraggivning dvs. ekonomiskt stöd till frivilligorganisationer.
- Det finns inom verksamheter såsom vård, omsorg och skola särskilt lagstöd för att kommunen ska kunna sluta avtal med någon annan att utföra uppgifter inom området.

Bilaga 3

Kalkylmodell för bedömning av egenregiverksamhet

Följande modell skall användas av nämnderna för att bedöma nämndernas kostnader för verksamhet som bedrivs i egen regi innan beslut tas om eventuell konkurrensutsättning.

Eventuella avvecklingskostnader skall inte ingå i kalkylen utan behandlas enligt riktlinjerna för konkurrensutsättning.

Kalkylen skall utgå från senast kända årsbokslut.

Kalkylen skall utgå från resultatenhetsens egen redovisningsmodell med följande förändringar. Det är viktigt att intäkterna och kostnaderna går igenom noga för att säkerställa att alla intäkter och kostnader som hör till en viss enhet också är bokförda på enheten. Detta gäller t.ex. om flera enheter delar på resurser.

Resultatenhetens ekonomimodell

(tkr)	Budget	Utfall	Avvikelse
Intäkter	10 000	12 000	2 000
Externa	2 000	3 000	1 000
Interna	5 000	6 000	1 000
Kommunbidrag	3 000	3 000	0
Kostnader	10 000	10 000	0
Externa	3 000	2 500	-500
Interna	7 000	7 500	500
Resultat	0	2 000	

Avdrag

Kommunbidrag

Kommunbidraget tas bort från kalkylen.

Tillägg

Overheadkostnader

Overheadkostnader läggs till med en schablon motsvarande två procent på bruttokostnaderna minus kommunbidrag och interna intäkter.

Moms

Eftersom olika regler gäller för kommunen och privata utförare när det gäller vård-, omsorgs- och utbildningstjänster skall till kommunens kalkyl, när det gäller sådana tjänster, läggas mellanskillnaden på 6 % på årskostnaden.

Likviditet

Kostnad för att utnyttja kommunens likviditet läggs till enligt följande formel;

$0,1 * (\text{STIBOR } 30 \text{ dagar} + 0,1 \%) * \text{årskostnaden.}$

Bedömning av kvalitet

Innan nämnden fattar beslut om att konkurrensutsätta viss verksamhet skall också en bedömning ske hur egenregiverksamheten uppfyller nämndens kvalitetsmål.

Bilaga 4

Krav inom områdena arbetsgivaransvar och personalfrågor i samband med upphandling för alternativ driftform

1. Entreprenören skall erbjuda de arbetstagare som berörs av entreprenaden anställning hos sig på oförändrade anställningsvillkor.

Entreprenören ansvarar därefter för att anställa, avlöna och säga upp personal.

2. Entreprenören svarar för att vidta rättsliga åtgärder mot personal som misstänks ha begått brott riktade mot, eller uppträtt diskriminerande mot besökare.
3. Verksamheten ska bedrivas med den personalstyrka som erfordras för att upprätthålla säkerhet inom verksamheterna.
4. Entreprenören svarar för att personalen erhåller den fortbildning som krävs för en säker verksamhet, samt att personalen erhåller annan adekvat kompetensutveckling.
5. Arbetsledning och kompetensutveckling ska organiseras så att säkerhet och arbetsmiljö säkerställs.
6. Entreprenören är ansvarig för skada mot tredje man som orsakats av entreprenören, personalen eller av annan för vilken entreprenören ansvarar.
7. Entreprenören är skyldig att vidta åtgärder så att inte lag eller gällande svenska kollektivavtal för arbetet åsidosätts. Om entreprenören inte tecknat svenskt kollektivavtal skall ändå motsvarande villkor gälla för entreprenörens anställda. Detsamma skall gälla för eventuella underentreprenörer som entreprenören anlitar för att fullgöra avtalet.

På begäran av Skövde kommun skall entreprenören lämna erforderliga uppgifter och handlingar för att skyldigheterna enligt ovan skall kunna kontrolleras.

8. Entreprenören ska teckna ansvarsförsäkring för personalen så att kommunen hålls skadelös vid fel eller försummelse i tjänsten. Försäkringen ska täcka person-, sak- och förmögenhetsskada.
9. Entreprenören får inte vidta åtgärder som strider mot lag, gällande författningar eller som på annat sätt bryter mot god sed på arbetsmarknaden.

Om entreprenören i sin tur anlitar annan utförare, underentreprenör, ska denne uppfylla motsvarande krav.

10. Skulle entreprenören brista i fullgörandet av vad som här sagts åger Skövde kommun rätt att häva avtalet om bristen är väsentlig.

Bilaga 5

Riktlinjer för verksamhetsövergång

Personalpolitiska konsekvenser av verksamhetsövergång

1. Övergång av verksamhet

Verksamheter kan övergå från en ägare till en annan. Under vissa förutsättningar övergår också personalansvaret från den tidigare arbetsgivaren till den nye. Dessa förutsättningar regleras inom EU-rätten och den praxis som vuxit fram i samband med domstolsprövningar. Konsekvenserna av verksamhetsövergång regleras i Lagen om anställningsskydd, LAS 6 b §. Den renaste formen av verksamhetsövergång är när frågan regleras i ett avtal mellan två parter. Görs inte det, kan ändå bedömningen bli att verksamhetsövergång har skett och därmed övergång av personalansvar.

I samband med att entreprenör tar över verksamhet som idag bedrivs i egen regi, och det är att betrakta som verksamhetsövergång, följer således en rad personalpolitiska konsekvenser.

2. Vilka berörs

Samtliga arbetstagare som vid tillfället för övergången har anställning inom den verksamhet som tas över av entreprenören erbjuds att följa med till den nye arbetsgivaren. Det gäller såväl fast anställda som vikarier och oavsett om man är tjänstledig eller sjukskriven vid tillfället. Avgörande är om det finns ett anställningsförhållande den aktuella dagen. Timanställda som inte har anställning vid tillfället omfattas inte av övergången.

Undantagna är personer som anställts med särskilt anställningsstöd eller är i skyddat arbete.

Personer i t.ex. administrativa stödfunktioner, som inte är anställda i den del som går över, berörs inte av övergången.

Finns det arbetstagare som delvis jobbar i den verksamhet som ska överlåtas får en överenskommelse träffas mellan arbetsgivarna om hur det ska lösas.

3. Vilka anställningsvillkor gäller

I samband med verksamhetsövergång erbjuds man exakt den anställning som man har i kommunen. Tjänstgöringsgrader, arbetstider, lön mm förs över till ny arbetsgivare. Har man ett vikariat som sträcker sig över övertagandedatumet så gäller det vikariatet hos den nye arbetsgivaren.

Kollektivavtalade förmåner: Om den nye arbetsgivaren är bunden av egna kollektivavtal, gäller anställningsvillkoren i kommunens avtal under ett år från övertagandet. Oavsett om de är mer förmånliga eller inte. Därefter gäller villkor enligt den nye arbetsgivarens kollektivavtal fullt ut. Det kan vara värt att notera att den nye arbetsgivaren inte blir bunden av kommunens kollektivavtal, utan endast bunden till de anställningsvillkor som regleras i avtalen.

Från denna ettårsregel kan man göra undantag om den nye arbetsgivaren och fackliga organisationer enas om ett s.k. infasningsavtal som reglerar villkor och förmåner under ettårsperioden. Det kan exempelvis handla om att den nye arbetsgivarens villkor ska gälla omedelbart eller att semesterförmåner eller övertidsregler ska gälla enligt kommunens avtal endast under innevarande år och därefter tillämpas enligt befintligt avtal hos den nye arbetsgivaren.

Om den nye arbetsgivaren saknar kollektivavtal så gäller förmåner enligt kommunens kollektivavtal under ett år. Kommunen kan inte kräva att den nye arbetsgivaren ska ha kollektivavtal eller vara medlemskap i en arbetsgivarorganisation.

Det individuella anställningsavtalet: De förmåner som regleras i det individuella anställningsavtalet följer med i den nya anställningen. Det kan t.ex. handla om lön, arbetstidsförläggning, arbetsskyldighets omfattning, tjänstgöringsgrad eller andra förmåner och villkor som finns inskrivna i anställningsavtalet såsom extra semesterdagar, tjänstebil, bruttolöneavdrag för pensionsförsäkring, m.m. Om den nye arbetsgivaren vill ändra på anställningsavtalen kan det endast ske via överenskommelse med den enskilde arbetstagaren, eller genom att följa reglerna vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist. I detta fall handlar det då om brist på befattningar med visst innehåll.

Ensidiga arbetsgivargåvor: är förmåner som arbetsgivaren tillhandahåller utan krav på motprestation. Det kan t.ex. handla om fritt eller subventionerat nyttjande av anläggningar, möjlighet till motion på arbetstid, fritt kaffe, 25-årgåva mm. Önskar arbetsgivaren ta bort en sådan förmån gäller MBL:s regler om förhandlingsskyldighet. Vill den nye arbetsgivaren ta bort en sådan förmån ska frågan först medbestämmandeförhandlas. Därefter kan arbetsgivaren fatta sitt beslut.

Pensionsförmåner: Om inte något annat avtalas mellan kommunen och den nye arbetsgivaren, så svarar kommunen för de pensionsutfästelser som arbetstagarna har upparbetat i sin anställning hos kommunen. Därefter gäller pensionsförmåner enligt den nye arbetsgivarens pensionsavtal.

Tjänstledigheter: Redan beviljade tjänstledigheter som löper över tidpunkten för övertagandet gäller även hos den nye arbetsgivaren. Därefter prövas tjänstledigheter enligt de villkor som finns hos den nye arbetsgivaren.

4. Företrädesrätt

Företrädesrätt till återanställning har den som har en sammanlagd anställningstid överstigande tolv månader under de senaste tre åren, och blivit uppsagd eller inte fått förlängning på en tidsbegränsad anställning. Grundregeln är att man har företrädesrätt till återanställning inom den verksamhet där man senast var anställd. Det innebär att företrädesrätten följer med över till den nye arbetsgivaren, men finns också kvar hos kommunen, där företrädesrätten arbetats in. I samband med verksamhetsövergången gäller företrädesrätten både till aktuell kommunal förvaltning och till den nye arbetsgivaren.

5. Anställningstiden

Den anställningstid man har i kommunen följer med och beräknas som fullgjord hos den nye arbetsgivaren. Om man därefter slutar sin anställning och anställs på nytt av kommunen får man däremot inte ta med sig den tid man arbetat hos entreprenören. Anställningstid förs bara över då det är fråga om verksamhetsövergång.

Exempel 1: Arbetat fem år i kommunen och därefter två år hos entreprenören. Sammanlagd anställningstid hos den nye arbetsgivaren är sju år.

Exempel 2: Arbetat fem år i kommunen och två år hos entreprenören. Söker och erhåller därefter ny anställning i kommunen. Sammanlagd anställningstid i kommunen är fem år.

Exempel 3: Arbetat fem år i kommunen och fem år hos entreprenören. Verksamheten övergår därefter till ny entreprenör eller övergår i kommunal regi. Sammanlagd anställningstid hos ny arbetsgivare är 10 år.

6. Semester och inestående kompenationstid

Om inte annat överenskommes med den nye arbetsgivaren så betalas inestående komp och kvarvarande semester ut i pengar i samband med övergången.

7. Uppsägningsförbud

Enligt 7 § LAS utgör inte övergång av verksamhet saklig grund för uppsägning. Det innebär att uppsägningar inte får genomföras vare sig hos kommunen eller hos den nye arbetsgivaren om själva övergången anses vara skäl för uppsägning. Detta hindrar inte att den nye arbetsgivaren kan säga upp personal på grund av t.ex. ekonomiska eller organisatoriska skäl. En verksamhetsövergång kan ge samordningseffeker hos den nye arbetsgivaren som leder till en övertalighetssituation. Då är det den nye arbetsgivaren som ska hantera den situationen. Kommunen får inte föregå en eventuell övertalighetssituation och säga upp personal.

Finns det stöd- och servicefunktioner som inte är placerade i den berörda verksamheten, men vars arbetsuppgifter försvinner, kan övertalighet uppstå där med uppsägning som följd.

8a. Om man inte vill följa med över

De arbetstagare som berörs av verksamhetsövergång har rätt att motsätta sig detta och stanna kvar i kommunen. I sådant fall leder det normalt till en övertalighetssituation i kommunen med arbetsbrist och personalminskning som följd. Gällande regler för turordning och uppsägning gäller.

8b. Mistad avgångsförmån

Arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist har under vissa förutsättningar rätt till avgångsförmån i form av en engångsersättning eller som en periodiskt återkommande ersättning. Arbetstagare som avvisar erbjudande om att följa med över till ny arbetsgivare, går miste om denna ersättning om man sägs upp i kommunen på grund av arbetsbrist inom ett år från övergången. Detta gäller om uppsägning sker från den anställning man stannat kvar i, eller en ny anställning som är en följd av en omreglering av anställningsavtalet.