

1) Arbetsgivaren ska informera er innan överenskommelsen

Innan överenskommelsen träffas ska ni som lokal arbetstagarorganisation informeras av arbetsgivaren om att en överenskommelse om AKAP-KL kan komma att nås för en viss arbetstagarare. Vad som i varje enskilt fall anses vara "lokal arbetstagarorganisation" framgår i respektive arbetstagarorganisationens gällande Huvudöverenskommelse (HÖK).

Ni kan begära överläggning med arbetsgivaren inom 21 arbetsdagar från det att ni informerades. Skulle ni inte begära överläggning inom denna tid kan arbetstagaren och arbetsgivaren träffa överenskommelse om AKAP-KL.

Ni kan inom dessa 21 dagar begära yttrande från Pensionsnämnden¹. Arbetsgivaren är skyldig att avvakta med överenskommelsen till dess att yttrandet inkommit eller 30 arbetsdagar passerat efter det att ni begärt yttrandet. Pensionsnämnden kan i yttrandet ge vägledning, men det är inte bindande. Om ni begär yttrande från Pensionsnämnden bör arbetsgivaren och arbetstagaren underrättas om detta.

I riktlinjerna finns exempel på tidsfrister som kan vara till stöd för er ([se bilaga 4 Riktlinjerna för arbetsgivarna](#)).

2) Kan ni bistå arbetstagaren med information?

Ja, det är bra om ni lämnar över den Partsgemensamma informationen till arbetstagaren. Ni finner den sist i riktlinjerna. Om arbetstagaren önskar kan ni även lämna över exempel på tilläggsavgifter och pensionsutfall ([bilaga 2 i Riktlinjerna för arbetsgivarna](#)) samt mall till överenskommelse ([bilaga 3 i Riktlinjerna för arbetsgivarna](#)).

3) När kan det bli aktuellt att begära överläggning med arbetsgivaren?

Exempel på när det kan vara aktuellt att begära överläggning med arbetsgivaren är om arbetstagaren själv önskar det, om ni som arbetstagarorganisation misstänker att arbetstagaren inte fått den information som hon eller han behöver för att kunna göra ett medvetet val eller att erbjudandet inte överensstämmer med AKAP-KL § 12. Andra exempel är om arbetstagaren inte fått möjlighet till en individuell beräkning för att jämföra hur pensionen kan bli med AKAP-KL respektive KAP-KL eller om överenskommelse om tilläggsavgifter inte nås trots att beräkningarna visar sådant behov.

¹ Pensionsnämnden består av sex ledamöter, varav tre ledamöter utses av Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), en ledamot utses av Svenska Kommunalarbetareförbundet och två ledamöter utses av övriga arbetstagarpartier i AKAP-KL. För varje ledamot utses en ersättare. Därutöver utser nämnden en opartisk ordförande. Ordföranden har inte rösträtt

4) När kan det bli aktuellt att begära yttrande från Pensionsnämnden?

I huvudsak samma slags situationer som när det kan bli aktuellt med överläggning. Yttrande från Pensionsnämnden kan bli aktuell om ni bedömer att överläggningarna inte gett resultat i tillräcklig utsträckning. Underlag som kan användas vid begäran om yttrande av Pensionsnämnden, se nedan.

5) Verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS

En arbetsgivare som blir medlem i arbetsgivarorganisationen Pacta från den 1 januari 2014 kan tillämpa AKAP-KL för alla anställda. Förutsättningen är dock att arbetsgivaren tidigare inte tillämpat kommunala avtal. En arbetstagare som omfattas av KAP-KL och övergår till nya arbetsgivaren genom verksamhetsövergång, kvarstår i KAP-KL. Enskild överenskommelse om AKAP-KL kan dock träffas mellan arbetstagaren och den nya arbetsgivaren. Då gäller samma ordning som beskrivits ovan och checklistan nedan används även då.

Avtalstext AKAP-KL § 12, första – tredje styckena

Mellan en arbetsgivare och en arbetstagare född 1985 och tidigare, med överenskommen fast kontant lön som överstiger 62,5 procent av inkomstbasbeloppet, får överenskommelse träffas om att arbetstagaren ska omfattas av AKAP-KL.

En arbetsgivare som blir medlem i Arbetsgivarförbundet Pacta efter den 31 december 2013 har möjlighet att tillämpa AKAP-KL för samtliga arbetstagare under förutsättning att arbetsgivaren tidigare inte tillämpat kommunala avtal. En arbetstagare som omfattas av KAP-KL och förvärvar anställning hos arbetsgivaren vid verksamhetsövergång i enlighet med 6 b § LAS kvarstår i KAP-KL.

Arbetsgivaren ska informera berörd lokal arbetstagarorganisation minst 21 arbetsdagar innan den avsedda åtgärden enligt stycke 1 eller 2 ovan, då organisationen bereds möjlighet till överläggning. Lokal arbetsstagarorganisation kan vid oenighet inom dessa 21 dagar begära att Pensionsnämnden för AKAP-KL ges möjlighet till yttrande. Arbetsgivaren är skyldig att avvakta med beslutet till dess att yttrande inkommit eller 30 dagar förflutit efter det att yttrande begärts.