

INTERPELLATION TILL STATSRÅD

Från Riksdagsförvaltningen
2016-12-20
Besvaras senast
2017-01-24

Till arbetsmarknads- och etableringsminister Ylva Johansson (S)

2016/17:203 Anställningsskyddet i LAS

Lagen om anställningsskydd, LAS, reglerar vad som gäller när en arbetsgivare anställer respektive säger upp personal. Det ger den enskilde trygghet och skyddar mot godtycke.

Vid uppsägning har det i normalfallet handlat om att man säger upp hela tjänster. I takt med att arbetsgivare blivit mer angelägna om att precisionsbemanna, och i sin jakt på att få ut så mycket som möjligt ur sin personal börjat räkna timmar snarare än tjänster, har det dock blivit allt vanligare att de gjort om heltider till deltid, eller att de minskat antalet timmar för deltidsanställda.

Det har traditionellt genomförts genom att man sagt upp personal – i enlighet med de regler om turordning och uppsägningstid som gäller vid uppsägningar – och sedan återanställt (i enlighet med LAS regler om företräde till återanställning). På senare tid har dock en ny företeelse dykt upp. Den har kommit att kallas hyvling. I stället för att säga upp omreglerar arbetsgivaren helt sonika sina anställdas kontrakt. Och detta utan att tillämpa vare sig turordningsregler eller uppsägningstid.

Den 30 november kom en dom i Arbetsdomstolen (AD). En stor arbetsgivare hade ställt sina anställda inför ett val: Antingen fortsätter du med ditt arbete men på färre timmar i veckan, eller så förlorar du jobbet. Många anställda skrev på det nya kontraktet men markerade att det skedde under protest. Handelsanställdas förbund stämde arbetsgivaren. Facket menade att det var fråga om förtäckta uppsägningar och att turordningsregler och uppsägningstid därför skulle tillämpas. AD gjorde en annan bedömning. De ansåg att ultimatumet att välja mellan sänkt sysselsättningsgrad och att bli uppsagd var att betrakta som ett omplaceringserbjudande, enligt skrivningen i 7 § LAS om ”annat arbete”. Att fortsätta på sitt eget arbete är alltså att betrakta som ett erbjudande om annat arbete. Och på så sätt kommer man aldrig till uppsägningssituationen, där turordningsregler och uppsägningstid ska tillämpas.

Kontentan är att det skydd LAS ger omfattar anställningen *som sådan*. Timmarna på anställningskontraktet kan man dock inte vara säker på att få behålla; de kan lika väl plockas från den med längst anställningstid. Det är uppenbart att detta skydd är svagare än vad som avsågs när lagen kom till. AD

har öppnat en lucka i LAS, som gör att arbetsgivarna kan skära ned på anställdas timmar utan att ta vägen förbi uppsägningsförhandlingar och de regler som då gäller. Om lagen tolkas på detta sätt måste lagen göras om.

Med hänvisning till ovanstående är min fråga till arbetsmarknads- och etableringsministern:

Har ministern för avsikt att vidta åtgärder för att LAS återigen ska skydda anställningen för löntagare?

.....

Annelie Karlsson (S)

Överlämnas enligt uppdrag

Maria Isaksson