

Enskild motion

## Motion till riksdagen 2016/17:1632

av **Hillevi Larsson (S)**

# Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad

---

## Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att stärka företrädesrätten till anställning med högre sysselsättningsgrad och tillkännager detta för regeringen.

## Motivering

Enligt LAS § 25 a har en deltidsanställd företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad. Det innebär att arbetsgivaren, som alternativ till att nyanställa i verksamheten, först ska pröva om deltidsanställda istället kan få utökad arbetstid.

För att detta ska bli aktuellt krävs att arbetstagaren anmält intresse för utökad sysselsättningsgrad och att den deltidsanställda har rätt kvalifikationer för arbetsuppgifterna. Vidare är förutsättningen att anställning med högre sysselsättningsgrad tillgodoser arbetsgivarens behov av arbetskraft.

Det sista har visat sig vara ett hinder för deltidsanställda att få högre sysselsättningsgrad. I förarbetena till lagen står nämligen att arbetsgivaren ensidigt bestämmer hur verksamheten ska organiseras. Om arbetsgivaren organiserar verksamheten med enbart deltidsanställda kan en deltidsanställd inte åberopa företrädesrätten för utökad arbetstid.

Till råga på allt kan arbetsgivaren kringgå företrädesrätten genom att anlita inhyrd arbetskraft via bemanningsföretag.

Företrädesrätten kan regleras genom kollektivavtal, exempelvis i Handels kollektivavtal. Handels medlemmar är svårt drabbade av ofrivillig deltid, med låga löner som följd vilket gör det svårt att försörja sig. Därav regleringarna i kollektivavtal.

Men trots LAS § 25 a och regleringar i kollektivavtal, kringgås företrädesrätten ändå i många fall av arbetsgivaren.

Två domar från Arbetsdomstolen visar hur svårt det är för deltidsanställda att få utökad sysselsättningsgrad. I båda domarna avslogs arbetstagarnas begäran om högre sysselsättningsgrad.

Domen från 2009 gäller skadestånd för brott mot bestämmelsen om företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad. En skoförsäljare nekas högre sysselsättningsgrad när en annan säljare slutar. Arbetsgivaren organiserar då om verksamheten, och anser sig på grund av detta inte kunna ge arbetstagaren högre sysselsättningsgrad. Handels förlorar och tvingas betala rättegångskostnaderna 140 681 kr för motparten Svensk Handel och Nilson Group AB.

Domen från 2012 gäller skadestånd för brott mot bestämmelsen om företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad. Två deltidsanställda säljare i kosmetikabutik anmäler sin arbetsgivare för att de ville ha högre sysselsättningsgrad i samband med att en annan säljare sade upp sig från butiken. Säljaren som sade upp sig hade samma sysselsättningsgrad som de två som ville arbeta mer. Arbetsgivaren erbjöd inte dessa två högre sysselsättningsgrad utan anställde istället en ny person med samma sysselsättningsgrad som säljaren som slutade hade.

I Arbetsdomstolens båda domar framförs att förarbetena till LAS § 25 a är motsägelsefulla vad gäller den närmare innebörden av företrädesrätten. Så här står det i domen från 2012: ”Förarbetena är här något motsägelsefulla. Å ena sidan anges, som redan redovisats, att bestämmelsen inte innebär någon rätt att styra hur arbetsgivaren organiserar sin verksamhet, varvid anges som exempel att bestämmelsen inte innebär ett krav på arbetsgivaren att inrätta vissa tjänster eller påfordra omplaceringar. Å andra sidan anges att när arbetsgivaren har behov av ytterligare arbetskraft måste en samlad avvägning göras varvid hänsyn även måste tas till en arbetstagares berättigade krav på högre arbetstidsmåt.”

I förarbetena framhålls att arbetstagarens önskemål om högre arbetstidsmåt inte ska sättas före arbetsgivarens rätt att organisera sin verksamhet. Arbetsgivaren avgör om och vem som ska anställas, under förutsättning att arbetsgivaren genom sitt beslut inte diskriminerar eller förbigår någon företrädesberättigad arbetstagare.

I domen från 2009 framhålls att arbetsgivaren gjort ändringar i verksamheten och omorganiserat i samband med att arbetstagare slutat och efter det är det inte möjligt att tilldela berörd arbetstagare önskat arbetstidsmåt.

I domen från 2012 står istället att arbetsgivaren inte kan tvingas ändra befintlig organisation för att erbjuda ökad sysselsättningsgrad.

Följaktligen har arbetsgivaren två sätt att kringgå företrädesrätten. Antingen omorganisation, som gör att företrädesrätten sätts ur spel. Eller att behålla befintlig organisation och då kan arbetsgivaren inte tvingas ändra organisationen. Tala om moment 22 för den deltidsanställda som vill ha utökad sysselsättningsgrad!

I praktiken går arbetsgivarens rätt att organisera verksamheten före deltidsanställdas företrädesrätt till utökad sysselsättningsgrad.

Regeringen bör i framtiden överväga att ändra lagstiftningen så att arbetsgivaren tvingas bevisa varför verksamheten hotas av att deltidsanställda med kvalifikationer för uppdraget får företrädesrätt till utökad sysselsättningsgrad. Vidare bör det slås fast i lagen att deltidsarbetslösa på arbetsplatsen ska ha företrädesrätt till utökad sysselsättningsgrad framför inhyrd personal från bemanningsföretag.

*Hillevi Larsson (S)*