

## Motion till riksdagen 2006/07:A288

av **Catherine Persson (s)**

# Turordningsregler i LAS

## Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att 22 § LAS vad gäller turordningsregler vid uppsägning ska ändras till den tidigare lydelse som gällde före den 1 januari 2001.

## Motivering

Lagen om anställningsskydd (LAS) innehåller bl.a. bestämmelser som är tillämpliga vid uppsägning på grund av arbetsbrist. 22 § LAS innefattar turordningsregler, dvs. bestämmelser som ska tillämpas vid uppsägning på grund av arbetsbrist i fall då det gäller att välja mellan olika arbetstagare. 1974, då LAS trädde i kraft, lagstodgades att arbetstagarnas plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Längre anställningstid ger företräde till fortsatt anställning, dvs. sist in – först ut. De ovan kort beskrivna reglerna har haft samma utformning sedan lagens ikraftträdande, förutom under 1994 sedan den borgerliga fyrpartiregeringens förslag om undantagsregel vunnit gehör i riksdagen.

Undantagsregeln innebar att arbetsgivaren hade rätt att från turordningen i varje turordningskrets undanta två personer som enligt arbetsgivarens bedömning var av särskild betydelse för den fortsatta driften. Hösten 1994 ändrade riksdagen tillbaka till den tidigare lydelsen i 22 § LAS efter initiativ av den socialdemokratiska regeringen.

Den 1 januari 2001 ändrades 22 § LAS igen sedan de borgerliga partierna och Miljöpartiet fått majoritet i riksdagen för en ändring. Således innebär nuvarande turordningsregler i 22 § LAS att innan turordningen fastställs får en arbetsgivare med högst tio arbetstagare oavsett antalet turordningskretsar undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Den eller de arbetstagare som undantas har företräde till fortsatt anställning.

**Fel! Okänt namn på**

Det bör erinras om att LAS är just en skyddslag med syfte att skydda den svagare parten. Det är således inte rimligt med nuvarande lagstiftning då den ökar risken för godtycke vid bedömningar. Kravet på saklig grund vid uppsägning urholkas genom nuvarande undantagsregel. Ensidiga arbetsgivarbeslut minskar rättssäkerheten för den enskilde och missgynnar oftast den svagare parten.

Nuvarande ordning rubbar maktbalansen mellan arbetsmarknadens parter vid förhandlingar och då till arbetsgivarens fördel. Påpekas bör också att det är väl etablerat på arbetsmarknaden att vid förhandlingar om uppsägningar göra avvikelser från turordningen när det bedöms vara den bästa lösningen. Parterna har då gjort bedömningen gemensamt, vilket också ökar värdet av överenskommelsen och ger bättre förutsättningar för fortsatt verksamhet på arbetsplatsen. Tyvärr kan konstateras att allt oftare utsätts arbetstagare och fackligt förtroendevalda för direkta eller indirekta hot eller påtryckningar av olika slag från arbetsgivaren för att denne ska få gehör för sin åsikt om vem som i förekommande fall ska varslas. Detta undergräver arbetstagarens ställning på arbetsmarknaden ytterligare.

Nuvarande ordning medför utrymme för godtycke och orättvisa uppsägningar. Erfarenheter har också visat att gravida, föräldralediga och äldre arbetskraft drabbas negativt av undantagsregeln.

I en tidigare flerpartimotion har de borgerliga partierna och Miljöpartiet uttryckt följande: "För att undantagsregeln ska få praktisk betydelse jämfört med nuvarande regler ska en rättslig prövning inte kunna komma i fråga vare sig i fråga om arbetsgivarens urval enligt undantagsregeln eller när arbetsgivaren använt sig av rätten att behålla arbetstagare som bedöms vara av särskild betydelse." Att i sådana situationer neka individer rättslig prövning visar på bristande respekt för människor.

Sammanfattningsvis anser jag således att 22 § LAS vad avser turordningsregler vid uppsägning ska ändras till den tidigare lydelse som gällde före den 1 januari 2001.

Stockholm den 30 oktober 2006

*Catherine Persson (s)*