

Bilaga 1 till kommunfullmäktiges protokoll 2012-09-17 § 4

Svar på interpellation (2012:7) av Ann-Margarethe Livh (V) om varför inte personal återanställs i verksamheten när entreprenör går i konkurs

Ann-Margarethe Livh (V) har i en interpellation ställt följande frågor till mig:

1. Är du beredd att förtydliga stadens anvisningar och policies för konkurrensutsättning så att den viktiga personalkontinuiteten för äldre upprätthålls även efter konkurser eller andra skäl som innebär att en entreprenör inte kan driva verksamheten vidare?
2. Är det en personalpolitik i världsklass att trotjänare och andra tillsvidareanställda inte återanställs efter DigniCares konkurs eller tvingas acceptera provanställningar?

Som svar vill jag anföra följande:

I samband med att staden tar tillbaka verksamhet på grund av extern utförares konkurs, uppstår arbetsrättsliga och personalstrategiska frågor. Dessa frågor behöver belysas och besvaras ur ett större perspektiv än begränsat till den verksamhet som är berörd i detta fall, Vasen och Dianagården.

Vid en konkurs blir de skyddsregler som finns för arbetstagare vid övergång av verksamhet i lagen om anställningsskydd (LAS) och medbestämmandelagen (MBL) i princip inte tillämpliga. Det innebär att arbetstagare inte har någon rätt att följa med verksamheten om den tas över från konkursboet till annan utförare. Inte heller har arbetstagarna, om de skulle anställas av ny utförare, något skydd för sina tidigare anställningsvillkor.

Ett visst lagstadgat skydd finns dock för de berörda arbetstagarna.

- Enligt LAS kan arbetstagare som förlorar arbetet i samband med en konkurs göra gällande eventuellt intjänad företrädesrätt till återanställning mot en ny arbetsgivare som tar över den konkursdrabbade verksamheten.
- Om en arbetstagare anställs hos en ny arbetsgivare som tar över den konkursdrabbade verksamheten, ska arbetstagaren få tillgodoräkna sig anställningstid hos den tidigare arbetsgivaren. En arbetstagare får härigenom kontinuitet och trygghet.

Utöver reglerna i LAS som blir tillämpliga här, finns även visst skydd för berörda arbetstagare i semesterlagen. Detta under förutsättning att arbetstagaren anställs hos den nya arbetsgivaren.

Verksamheten på Vasen kommer att drivas vidare av Attendo i enlighet med en offentlig upphandling och efterföljande tilldelningsbeslut. Ansvar för sig arbetsrättslig hantering och personalstrategiska överväganden på Vasen har därmed Attendo.

Vad gäller Dianagården tar staden över verksamheten och det är Östermalms stadsdelsförvaltning som är ansvarig för verksamheten och de medarbetare som finns anställd i förvaltningen totalt sett. Östermalms stadsdelsförvaltning, bortsett från övertagandet av Dianagården, står inför en övertalighet inom äldreomsorgen under våren 2012. Staden har arbetsrättsligt i första hand ansvar för redan befintligt anställda medarbetare. I den övertalighetssituation som förutses under våren 2012, har Östermalm möjlighet att behålla fler redan anställda vårdbiträden och undersköterskor i förvaltningen genom att placera dem på Dianagården. Det har därför inte varit något alternativ att ta över samtlig personal på Dianagården innan Östermalm har möjlighet att överblicka den totala bemanningssituationen på förvaltningen. Flertalet av de medarbetare som har jobbat på Dianagården har en intjänad företrädesrätt till återanställning, vilket staden kommer att iaktta enligt reglerna i LAS vid nyrekrytering.

Principen vid rekrytering är att arbetsgivaren fattar beslut om och vem som ska rekryteras. Arbetsgivarens frihet är begränsad på olika sätt, bland annat genom förbud mot diskriminering i Diskrimineringslagen eller att företrädesrätt till återanställning ska beaktas enligt LAS.

Östermalm har fattat beslut om att nyrekrytera i viss omfattning till Dianagården och då ta hänsyn till företrädesrätten till återanställning. Det innebär att samtliga med en intjänad företrädesrätt till återanställning har blivit erbjudna någon form av anställning, antingen visstid eller tillsvidare.

De medarbetare som har erbjudits och tackat ja till visstidsanställningar kommer under våren att få besked om en fortsatt anställning är möjlig eller inte. Om Östermalm inte kan erbjuda fortsatt anställning efter att visstidsanställningen löper ut, kommer dessa medarbetare att ha företrädesrätt till återanställning under nio månader efter anställningens upphörande.

Stockholm den 2 maj 2012

Sten Nordin

Finansborgarråd