



## **Stoppa social dumping vid upphandlingar, svar på motion (V)**

### **Förslag till kommunstyrelsens beslut**

1. Kommunledningsförvaltningens förslag tillstyrks.

### **Förslag till kommunfullmäktiges beslut**

1. Motionen avslås.

### **Ärende**

Vänsterpartiet yrkar i motionen ”Stoppa social dumping vid upphandlingar” att

- Linköpings kommun ska tillämpa principen om verksamhetsövergång i framtida tjänsteupphandlingar samt
- Linköpings kommuns bolag ska tillämpa principen om verksamhetsövergång i framtida tjänsteupphandlingar.

Till stöd för sitt yrkande anför Vänsterpartiet att det under senare år blivit alltmer uppmärksammat hur människors arbetsvillkor försämras genom offentliga upphandlingar. Vänsterpartiet menar att situationen för personalen ofta blir mycket försämrade i och med byte av privat utförare. Vänsterpartiet menar att politiken kan sätta stopp för detta genom att tillämpa krav på verksamhetsövergång vid alla tjänsteupphandlingar där det är möjligt och tillämpligt.

Nedan följer skälen till det av juridikfunktionen lämnade förslaget till svar på motionen.

---

Beslutsunderlag:

Tjänsteskrivelse - Stoppa social dumping vid upphandlingar, svar på motion (V), 2018-12-14

## Bedömning

Den grundläggande regeln om verksamhetsövergång finns i 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Bestämmelsen har till syfte att skapa ett skydd för arbetstagarnas rättigheter vid byte av arbetsgivare. Nämnda lagrum innebär i korthet att de rättigheter och skyldigheter som råder på grund av anställningsavtal och anställningsförhållande och som gäller vid tidpunkten för en verksamhetsövergång, går över på den nya arbetsgivaren i samband med verksamhetsövergången. Skyddet innebär även att anställningen inte ska övergå till en ny arbetsgivare om arbetstagaren motsätter sig detta.

Det är inte möjligt för förvärvare och överlåtare att träffa ett bindande avtal om att en överlåtelse ska utgöra eller inte utgöra en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS. Det är istället så att vissa förutsättningar ska vara uppfyllda för att regeln ska bli tillämplig. I huvudsak handlar det om att verksamheten måste bevara sin *identitet* för att det ska vara fråga om en verksamhetsövergång. Det krävs således en bedömning i varje enskilt fall av om det föreligger sådan identitet mellan den verksamhet som överlåtaren bedrev och den verksamhet som förvärvaren övertar (going concern kriteriet).

Mot bakgrund av ovanstående konstaterar juridikfunktionen att det inte är möjligt att, i enlighet med motionens förslag, på förhand bestämma huruvida reglerna kring verksamhetsövergång ska tillämpas eller inte. Det är istället omständigheterna i det enskilda fallet som avgör om 6 b § LAS är tillämplig eller inte. I det fall omständigheterna innebär att reglerna om verksamhetsövergång ska tillämpas, medför det, utan särskilt beslut, att anställningsavtal med medföljande personal automatiskt övergår till förvärvaren och förvärvaren träder således in som arbetsgivare istället för överlåtaren och blir bunden av avtalsvillkor rörande lön, semester med mera på samma sätt som överlåtaren var.

I samband med att Linköpings kommun genomför offentliga upphandlingar inom exempelvis vård- och omsorgsområdet anges som huvudregel i förfrågningsunderlaget att *kommunen bedömer att upphandlingen ifråga kan medföra att en verksamhetsövergång kommer att äga rum*. Skrivningen ger anbudsgivarna möjlighet att ta med eventuella kostnader för verksamhetsövergång i sin beräkning av anbudspriset. Att istället införa krav på eller ens villkor om övertagande av personal i förfrågningsunderlaget är enligt praxis i de flesta fall otillåtet. Upphandlingslagstiftningen öppnar i viss mån upp för att ställa krav på övertagande av personal när så krävs för brukarnas behov, det vill säga när det till exempel kan förutsättas att personalkontinuitet är av särskilt stor vikt i ett enskilt fall, till exempel vid upphandling av viss vårdbostad. Ett sådant behov ska kunna motiveras för varje specifik upphandling och vara kopplad till brukarnas behov och inte till effekter som personalen eventuellt påverkas av. Oavsett om sådant behov anses finnas, kan inte verksamhetsövergång enligt LAS 6b § tillämpas tvingande gentemot medarbetare. Ett förfrågningsunderlag kan inte direkt påverka det anställningsavtal som slutits mellan arbetsgivaren och den anställde.

Mot bakgrund av ovanstående, samt efter samråd med förhandlingsgruppen, bedömer juridikfunktionen att motionen ska avslås.

### **Ekonomiska konsekvenser**

Förslaget är inte förenat med några ekonomiska konsekvenser.

### **Jämställdhet**

Förslaget har inte någon påverkan på kommunens jämställdhetsarbete.

### **Samråd**

Samråd har skett med Förhandlingsgruppen som tillstyrker förslaget till beslut.

### **Information eller förhandling enligt lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet**

MBL-information har getts enligt § 19 den 17 januari 2019.

Kommunledningsförvaltningen

Paul Håkansson

Beslutet skickas till:  
Kommunfullmäktige