

24-månadersregeln

- ny bestämmelse i uthyrningslagen



Ny regel i uthyrningslagen



73-punktsöverenskommelsen - förhandlingar eller lagstiftning?



Nya LAS, nytt Huvudavtal och ny omställningsorganisation




Uthyrningslagen – tillämpas tidigast 1 oktober 2024




Statliga myndigheter – rekryteringserbjudande ”förtjänst och skicklighet”

Vad är uthyrning?


Direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag - "Bemanningsdirektivet"



Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare - "Uthyrningslagen"



Daimler c-232/20, EU:C:2022:196 – EU dom



C 427/21 LD Mot ALB FILS Kliniken GmbH

Vilka parter träffas av regeln?



Arbetstagare - i “bemanningsföretag”



Kundföretag - som hyr in arbetskraft

Vilka anställda träffas av regeln?

①

Arbetstagare

Inte uppdragstagare/egenföretagare
Inte särskild anställning el lönebidrag

②

I syfte att hyras ut

Inte entreprenad (outsourcing)
Inte avtal om visst arbete el resultat
Inte uppdragsavtal, inhouse, paket mm

③

Under kundföretagets kontroll
och ledning

Inte specialistkompetens
Inte bemanna funktion - istället för personal

I syfte att hyras ut?

Branschens historik och praxis? Särskilt nischad kompetens?

Företagets affärsidé? Arbetar och utvecklar tillsammans? Företagets samlade kompetens?

Olika former av uppdrag, viss tjänst, interna utvecklingsprojekt, pakettleveranser mm?

Tillfällig eller permanent uthyrning? Avtal med kundföretaget om tillsvidare?

Syftet både vid anställningens ingående och vid det aktuella uppdraget?

Under kundföretagets kontroll och ledning?

Vem utövar arbetsledningen? Var finns kompetens och stödfunktioner?

Vem kontrollerar och följer upp arbetsresultatet? Specialistkompetens?

Är uppdraget på förhand avgränsat med bestämda arbetsuppgifter?

Skiljer sig arbetsuppgifterna från kundföretagets ordinarie arbetsstyrka?

Vem tillhandahåller verktyg, utrustning, tar emot ny order, tidrapportering osv?

Konsult eller bemanning?

- Konsulten levererar ett visst tydligt resultat el avgränsat projekt el olika former av uppdrag.
- Konsulten arbetar självständigt och tar själv (el med hjälp av konsultföretaget) ansvar för att nå resultat och lösningar.
- Konsulten besitter specialistkompetens (utanför kundföretagets ordinarie verksamhet).
- Konsulten vänder sig till konsultföretaget för stöd och rådgivning (samlade kompetensen).
- Konsulten använder arbetsgivarens utrustning, programvara, datorer, mobiltelefon osv.
- Konsulten arbetar med andra arbetsuppgifter än kundföretagets ordinarie personal.
- Konsultföretaget ansvarar för konsultens kompetensutveckling och den kunskap som behövs för att driva uppdragen framåt.
- Konsultföretaget följer upp och ansvarar för arbetstider, övertid, tidrapporter, arbetsmiljö, semester och interna rutiner samt resultat, merkostnader, skador osv

OM ”uthyrning” - när ska regeln tillämpas?

2

Efter 24 månader

Inom en 36 mån period (räknas fr 1 okt 2022)
Upp till 5 veckors giltig frånvaro ex semester,
sjuk o föräldraledig räknas in



På samma driftsenhet

Driftsenhet geografisk definition 22 § LAS
Kan varit anställd hos olika arbetsgivare

Vad ska kundföretaget erbjuda?

Anställning

Erbjudande om tillsvidareanställning på kundföretaget

ELLER

2 månadslöner

Ersättning motsvarande aktuell fast månadslön – ej tillägg
el rörliga ersättningar som OB, övertid, bonus osv

Erbjudandet ska lämnas inom 1 mån efter 24-månadersgränsen

Anställningserbjudandet



Erbjudande om samma sysselsättningsgrad (genomsnitt om varierad) – hela anställningen hos bemanningsföretaget upphör (även vid deltid)



Inga krav på viss lön (inte oskäligt) eller tillträde inom viss tid



GDPR inget hinder för info om löneuppgifter till kundföretag



Kundföretaget bestämmer inom vilken tid konsulten ska svara – skälig tid att ta ställning till erbjudandet

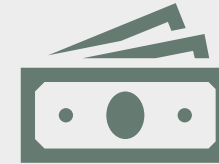
Vad händer efter anställningserbjudande el ersättning?



Om arbetstagaren **accepterar** anställning – anställningen hos bemanningsföretaget upphör utan särskild åtgärd när anställningen hos kundföretaget tillträds



Om arbetstagaren **inte accepterar** anställning – arbetstagaren kvar hos kundföretaget och nytt erbjudande behöver aldrig mer lämnas, oavsett uppdrag (oavsett arbetsgivare)



Om kundföretaget **betalat** ersättning - arbetstagaren kvar hos kundföretaget och nytt erbjudande behöver aldrig mer lämnas, oavsett uppdrag (oavsett arbetsgivare)

Anställningsavtal mm kan påverka

- Anställd i vilken roll? Specialistkompetens?
- Anställd för leverans av viss tjänst el utveckling av projekt el blandat?
- Upplysning i avtalet om att syftet med anställningen inte är uthyrning (se vår mall)
- Huvudsakliga arbetsplats? Faktiska placering?
- Ersättningsmodeller? Om bonus, vad grundas den på? Övertidsavlöst?
- Befattningsbeskrivning? Rapporteringsvägar och arbetsledning gm chef "hemma"?
- Intern info, intranät, policys, handböcker, riktlinjer osv.
- Kompetensutvecklingsplan? Som stöder företagets utveckling och verksamhet?

Affärsavtalens regleringar kan påverka

- Är det ett avtal om resurs/bemanning/arbetskraft eller ett avtal om uppdrag/resultat/projekt?
- Hur beskrivs uppdrag och resultat? Är det noga angivet och avgränsat? Är det specificerat i avtalet eller i särskilt utfärdade arbetsorder?
- Vem ansvarar för resultatet? Regleras påföljder brister i leverans, förseningar och kostnader i avtalet? Skadestånd?
- Debiteras uppdraget timme för timme eller fast pris? Är priset kopplat till konsultens prestation eller resultat?
- Skiljer sig arbetet från kundföretagets verksamhet i övrigt? Krävs särskild specialistkompetens? Vem står för utbildningskostnaderna?
- Är en tidplan angiven och krävs det ny överenskommelse för att den ska ändras?
- Finns det särskild process för leveransrapport och godkännande?

Standardavtalens påverkan

Vilket standardavtal som tillämpas är **inte utslagsgivande för bedömningen men kan utgöra en faktor i tolkningen** av om uppdraget utgör bemanning.

Standardavtalens påverkan

Anpassat för
resultatuppdrag

Samhällsbyggnad:

ABK 09 – för konsultuppdrag inom arkitekt- och ingenjörsvksamhet

Industriteknik:

ABI 20 – branschspecifika tillägg till ABK 09 för industrikonsultuppdrag.

ABIK 20 – generellt tillämplbart för resultatuppdrag inom industri.

ABP 20 – uppdrag som huvudsakligen avser produktutveckling.

ABPR 20 – uppdrag som huvudsakligen avser produktionsutveckling.

Anpassat för
resursuppdrag

ABRK 20 – uppdrag där personal tillhandahålls för arbete under kundens ledning och kontroll

Avtalsfrågor som kan aktualiseras vid bemanning

Kan personal bytas ut innan tid för övergång uppnås? Av båda parter i affärsavtalet?

Vad händer med affärsavtalet om konsulten accepterar anställning hos kundföretaget?

Hur lång tid behövs för att förbereda en övergång av konsult, rutiner för hanteringen?

Kan parterna avboka i förtid och avbryta vid längre frånvaro som ex semester?

Är parterna överens om vad som händer i samband med övergångserbjudanden?

Hur följs avtalen i praktiken?

- Avtal och rutiner ska följas som det är tänkt.
- Anställningsavtal mm – ex beskrivning av olika former av uppdrag och rapporteringsvägar
 - Faktiskt arbeta i olika former av projekt och uppdrag enligt beskrivning.
 - Rapportera som det är sagt till chef på konsultföretaget (inte till kundföretaget).
- Affärsavtalet – ex beskriven process för leverans
 - Konsultföretaget tar emot och godkänner leveransrapporter och ex ändrad order.
 - Behörig chef på konsultföretaget meddelar och arbetsleder konsulten.

Konsekvenser av felaktigt anställningserbjudande/ersättning – när lagen inte är tillämplig

Brott mot
affärsavtalet?

Brott mot
anställningsavtal och
kollektivavtal om
uppsägningstiden
inte respekteras.

Brott mot
konkurrensklausul i
anställningsavtalet?

Sammanfattning

När det inte är uppenbart att det handlar om bemanning enligt uthyrningslagen behöver kundföretaget beakta följande

- Syftet med anställningen ska vara att "hyras ut" till kund
- Syftet vid det aktuella tillfället ska vara att "hyras ut" till kund
- Arbetstagaren ska stå under kundföretagets kontroll och ledning
- Uppdraget ska vara tillfälligt

Samtliga fyra förutsättningar krävs för att uthyrningslagen ska vara tillämplig

Arbetsgivarguiden

<https://medlem.arbetsgivarguiden.se/a-till-o/535>

Q&A

<https://medlem.arbetsgivarguiden.se/a-till-o/535#section-8448>

PM om tillämpningsområdet (med Teknikföretagen och Svenskt Näringsliv)

https://www.almega.se/app/uploads/protected/2022/04/pm-om-tillampningsomradet-for-lag-om-uthyrning-av-arbetstagare-2012_859.pdf

Statliga myndigheter och verk

<https://www.arbetsgivarverket.se/statistik-och-analys/staten-i-siffror-anstallda-i-staten/staten-i-siffror-om-arbetsgivarverkets-medlemmar>

<https://www.arbetsgivarverket.se/globalassets/avtal-och-skrifter/skrifter/arsredovisning-2022/arbetsgivarverket-arsredovisning-2022.pdf>

