

# 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?

# Varianter som pekar på att det inte är 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 kompetens).
- Konsulten vänder sig till arbetsgivaren för stöd (konsultföretagets samlade kompetens).
- Konsulten använder arbetsgivarens utrustning, programvara, datorer, mobiltelefon osv.
- Konsulten har annan kompetens än kundföretagets ordinarie personal.
- Konsultföretaget ansvarar för konsultens kompetensutveckling och den kunskap som behövs för att genomföra uppdragen.
- 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)

## **Intern kommunikation – upplysningar om arbetsgivarens bedömning av aktuell situation**

- Anställd i syfte att hyras ut under kundföretagets kontroll och ledning?
- Vilken roll? Specialistkompetens, pakettleveranser, utveckling av viss produkt, inhouseprojekt, på förhand klart och definierade arbetsuppgifter, blandade uppdrag?
- Befattningsbeskrivning? Rapporteringsvägar och arbetsledning genom chef "hemma"?
- Inte under kundföretagets kontroll och ledning även om visst arbete sker på plats, digitalt osv?
- Konsultföretaget tillhandahåller dator, telefon, licenser osv.
- Ersättningsmodeller? Om bonus, vad grundas den på? Övertidsavlöst?
- Företages affärsidé som ex utveckling av projekt genom företagets samlade kompetens osv? Intern info om företagets verksamhet gm intranät, policys, handböcker, riktlinjer osv.
- Kompetensutvecklingsplan? Som stöder företagets utveckling och verksamhet?
- Vem vänder sig konsulten till för att få stöd och hjälp i utveckling av projekt?

# Affärsavtalsfrågor

- Är det ett avtal om resurs/bemanning/arbetskraft eller ett avtal om tjänsteleverans/resultat/projekt?
- En arbetsuppgift som på förhand är klart definierad och avgränsad? Skiljer sig från kundföretagets ordinarie verksamhet och kompetens?
- Vem arbetsleder (inte dagliga instruktioner utan ledning som är avgörande för resultatet)?
- Vem har kontroll och uppföljning av slutresultat? Hur beskrivs tjänst och resultat? Noga angivet och avgränsade arbetsuppgifter? Särskilt utfärdad arbetsorder vartefter?
- Vem ansvarar för resultatet? Regleras brister i leverans, förseningar och kostnader i avtalet? Skadestånd?
- Debiteras uppdraget timme för timme eller fast pris? Är priset kopplat till prestation eller resultat?
- Skiljer sig arbetet från kundföretagets ordinarie verksamhet? Specialistkompetens?
- Vem står för utbildningskostnaderna? Är det en tjänst från visst konsultföretag, där dess samlade kompetens behövs för att kunna leverera tjänsten?
- Är 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.

# Innovationsföretagens standardavtal

Anpassat för  
resultatuppdrag

## Samhällsbyggnad:

ABK 09 – för konsultuppdrag inom arkitekt- och ingenjörsverksamhet

## Industriteknik:

ABI 20 – branschspecifika tillägg till ABK 09 för industrikonsultuppdrag.

ABIK 20 – generellt tillämpligt 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?

# Checklista

Samtliga förutsättningar krävs för att uthyrningslagen ska vara tillämplig.

- ❖ *Syftet med anställningen ska vara att hyras ut som arbetskraft till kund*
- ❖ *Syftet vid det aktuella tillfället ska vara att hyras ut som arbetskraft till kund*
- ❖ *Konsulten ska hyras ut för att stå under kundföretagets kontroll och ledning*
- ❖ *Uppdraget ska vara tillfälligt*

## 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](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>

