

Uthyrningslagen tillämplig?

- exempel på frågor som bör förtydligas internt och i affärsrelationen

Alla situationer i materialet krävs inte för att bedöma om uthyrningslagen är tillämplig, bedömningen ska göras från fall till fall, utifrån de faktiska omständigheterna, och olika kriterier kan få olika värde beroende på affärsupplägget



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

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?

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

Part som tillämpar reglerna i uthyrningslagen – när lagen inte ska tillämpas - riskerar att orsaka skada för annan part

Brott mot affärsavtal?

Brott mot anställningsavtal och kollektivavtal?

Brott mot MBL, konkurrensklausul eller annan lag?

Risker med felaktig tillämpning av uthyrningslagen

Risk/skada för konsulten

Skadeståndskrav mm vid felaktigt avslut

- I strid med uppsägningstiden
- Brott mot lojalitetsplikten
- Brott mot konkurrensklausul
- Brott mot lagen om företagshemligheter
- Tappar företrädesrätt hos AG
- Sist i turordning hos ny AG
- Inte anställningsbar hos annan Ag mot samma kund under ”karantän”
- Anställd i projekt på visstid istället för tillsvidare

Risk/skada för kundföretaget

Skadeståndskrav och andra kostnader

- Brott mott MBL (om inte förhandlat bemanning)
- Brott mot affärsavtalet
- Ekonomisk skada motsvarande betald ”ersättning”
- Felaktigt avslut av uppdrag med uppsägning pga arbetsbrist hos konsultföretaget som konsekvens
- Kränkning av annan arbetstagares företrädesrätt

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*