


24-månadersregeln

- ny bestämmelse i uthyrningslagen




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

Innovationsföretagens konsulter

- Utgångsläget är att innovationssektorns konsulter *inte* träffas av lagen
- Normalt sätt arbetar teknikkonsulter med tjänsteleveranser i uppdrag med avgränsat resultat (ansvar konsultföretaget)
- Eller arbetar självständigt med specialistkompetens/AGs samlade kompetens och kan därför inte arbetsledas av kund
- Sådana konsulter är inte anställda ”i syfte att hyras ut” under kundföretagets ”kontroll och ledning”

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?
 - Arbetskraft med utbytbar konsult eller tjänsteleverans med konsult som inte får ersättas?
 - Vem står för utbildningskostnaderna?
 - Konsultföretagets samlade kompetens behövs för att kunna leverera tjänsten?
 - Vem står för utrustning, mobil, dator, programvara osv?
 - Hur hanteras rättigheter?
- Vem arbetsleder (inte dagliga instruktioner utan ledning är avgörande för resultatet)?
 - Uppdrag som på förhand är klart definierad och avgränsad? Skiljer sig från kundföretagets ordinarie verksamhet och kompetens?
 - Vem har kontroll och uppföljning av slutresultat? Hur beskrivs tjänst och resultat? Finns det särskild process för leveransrapport och godkännande? Särskilt utfärdad arbetsorder vartefter? Tidplan?
 - Skiljer sig arbetet från kundföretagets ordinarie verksamhet? Specialistkompetens?
- Vem ansvarar för resultatet?
 - Regleras brister i leverans, förseningar och kostnader i avtalet?
 - Hur regleras skadeståndsansvar? Försäkringar? Misskötsamhet?
- Är priset kopplat till prestation eller resultat?

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 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.

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*

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>

