

24-månadersregeln

- om regelverket och tillämpningsområdet


Jacob Stenblom, Förhandlingschef Innovationsföretagen

Carl Fläring, Förbundsjurist Innovationsföretagen




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



C-441/23 LM v Omnitel Comunicaciones SL and Others

Uthyrningslagens tillämpningsområde

□ Uthyrningslagens tillämpningsområde detsamma som Bemanningsdirektivet.

Uthyrningslagen omfattar:

”Arbetstagare som är ”anställda av bemanningsföretag i syfte att hyras ut till kundföretag för (tillfälligt) arbete under kundföretagets kontroll och ledning”

- ”Bemanningsföretag” är ett företag som har arbetstagare anställda i syfte att hyra ut dessa till kundföretag för (tillfälligt) arbete under kundföretagets kontroll och ledning.
- ”Kundföretag” är den för vilken och under vars kontroll och ledning bemanningsanställda arbetar (tillfälligt) under uthyrningen.

Innovationsföretagens konsulter

- Utgångsläget är att innovationssektorns konsulter *inte* träffas av lagen
- Normalt sätt arbetar konsulterna i våra medlemsföretag med tjänsteleverenser 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

EU-domstolens preciseringar

Begreppet ”bemanningsföretag”

- Inget krav på att visst antal eller en viss procentandel arbetstagare hyrs ut för att anses vara ett bemanningsföretag.

Dock uttalade EU-domstolen

- För att kvalificeras som ett bemanningsföretag **räcker** det **inte** att ett företag **ställer** den ene eller andra av sina **arbetstagare**, eller emellanåt en del av sina arbetstagare, **till ett annat företags förfogande**.
- Sådana situationer skulle nämligen i så fall likställas med ett företags tillhandahållande av tjänster till ett annat företag och inte med uthyrning av arbetskraft.
- ”Ett företag vars huvudsakliga verksamhet eller annan verksamhet **består i att ingå anställningsavtal** med arbetstagare **i syfte att tillfälligt hyra ut dessa till kundföretag** för arbete i dessa företag under deras kontroll och ledning.”
- “whose activity – whether or not its main activity – is to conclude contracts of employment with workers...”

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?

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

EU-domstolens preciseringar

Begreppet ”arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag”

- Det utmärkande är att bemanningsföretaget överför kontroll och ledning till kundföretaget, vilket skapar en ny underordnad ställning mellan den uthyrda arbetstagaren och kundföretaget.
- Bedömningen av huruvida en arbetstagare som hyrs ut av ett bemanningsföretag har en sådan underordnad ställning i förhållande till kundföretaget, och av graden av underordnande, ska göras i varje enskilt fall med beaktande av samtliga omständigheter som kännetecknar förhållandet mellan parterna.

EU-domstolens preciseringar

Begreppet ”kundföretag”

- Kundföretaget ska ha befogenhet att leda och kontrollera arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. Kundföretaget kan således ålägga arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag att iaktta interna regler och arbetsmetoder, men även övervaka och kontrollera det sätt på vilket arbetstagaren utför sina arbetsuppgifter.
- Det räcker inte att kundföretaget kontrollerar det arbete som har utförts eller endast ger allmänna instruktioner till dessa arbetstagare.

Slutsatser utifrån EU-domen

- Tillämpningsområdet **snävare** än vad många gjort gällande.
- Först avgöra om det är fråga om ett bemanningsföretag och därefter övriga rekvisit.
- Företag som tillhandahåller tjänster **ska inte likställas** med företag som bedriver uthyrning av arbetskraft.
- Det är kunden som ska tala om **hur** arbetet ska utföras.
- Begreppet ”kontroll och ledning” innebär att arbetstagaren har en **tydligt underordnad position** hos kunden. Det räcker inte att kundföretaget kontrollerar det arbete som har utförts eller endast ger allmänna instruktioner till dessa arbetstagare.

När är uthyrningslagen tillämplig?

- Det ska vara fråga om ett bemanningsföretag
- Syftet med **anställningen** ska vara att arbetstagaren ska hyras ut till kundföretag
- Syftet ska vara uthyrning **vid varje tillfälle** arbete sker hos kund
- Arbetstagaren ska stå under kundföretagets kontroll och ledning dvs arbetsledningsrätten övertas av kund – **klart underordnad position**
- Uppdraget ska **inte** vara **permanent**
- Behöver inte vara fråga om ett uthyrning även om vissa arbetstagare ibland står till kundens förfogande om fråga om tjänsteleveranser i övrigt

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)

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.

Faktorer

- Konsultbolaget part
- Specialistkompetens
- Omfattning, kommunikationsregler, ansvar (fel och skadestånd), hävningsregler, fullmaktsreglering

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 23 – generellt tillämplbart för resultatuppdrag inom industri.

ABP 23 – uppdrag som huvudsakligen avser produktutveckling.

ABPR 20 – uppdrag som huvudsakligen avser produktionsutveckling.

Anpassat för
resursuppdrag

ABRK 23 – 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 exv 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
- 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 mot 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

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>

