



KAMMARKOLLEGIET

Ändringar i Uthyrningslagen

Tydligt otydligt?

Thomas Mora, Enheten för upphandlings- och avtalsjuridik



Kort tillbakablick



Lång process

- 1995: Arbetet om flexibel arbetstid och trygghet för arbetstagarna påbörjas av Kommissionen tillsammans med arbetsmarknadens parter.
- 1996: Ytterligare samråd med arbetsmarknadens parter.
- 1999: Specifikt utreda behovet av liknande avtal för arbete som utförs av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.
- 2001: Arbetsmarknadens parter meddelar att inget avtal kunnat nås avseende arbete som utförs av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.
- 2005: Ny stimulans åt Lissabonstrategin, bl.a. syftar till att främja flexibilitet i kombination med anställningstrygghet.
- 2007: Europeiska Rådet godkänner principen om flexicurity.
- 2008: Bemanningdirektivet (2008/104/EG) antas.



EU-rätt till svensk lag

- Bemanningsdirektivet införlivas i svensk rätt genom:

Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare

- Trädde ikraft 1 januari 2013

- *Uthyrningslagen



Anledningen till initiativet från Kommissionen

- 2005:

Det råder avsevärda skillnader inom Europeiska unionen när det gäller att anlita arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och i fråga om rättsläge, rättslig ställning och arbetsvillkor för dessa arbetstagare.

Syftet med Bemanningsdirektivet

- ...att skydda arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och förbättra kvaliteten i det arbete som utförs av dem genom att garantera att principen om likabehandling tillämpas på dem och genom att erkänna bemanningsföretag som arbetsgivare, med beaktande av behovet att fastställa en lämplig ram för anlitande av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag för att effektivt bidra till att skapa arbetstillfällen och till att utveckla flexibla arbetsformer.



Reformdags!



- Genom Januariavtalet (2019) kom Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet överens om att arbetsrätten ska moderniseras och anpassas efter dagens arbetsmarknad.
- Den 4 december 2020 begärde arbetsmarknadens parter att regeringen ska:
 - ändra i anställningsskyddet,
 - införa ett nytt och parallellt offentligt studiestöd och
 - ett offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd.

- I mars 2022 överlämnade regeringen propositionen
Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (2021/22:176)
till riksdagen.

Propositionen

- Propositionen tar sikte på flera saker, bl.a. en reformering av arbetsrätten, med fokus på:
- Uppsägning från arbetsgivarens sida
- Turordning vid uppsägning
- Tvister om ogiltigförklaring
- Omreglering till lägre sysselsättningsgrad
- Särskild visstidsanställning
- Heltid som norm
- **Uthyrning av arbetstagare**

...ergo:

- Ökat fokus på tillsvidareanställning
- Heltid som norm
- **Inhyrd personal ska erbjudas anställning**

Ökat fokus på tillsvidareanställning

Prop. 2021/22:176 s. 138

- Arbetsgivares behov av flexibilitet är väsentlig och bör värnas. **Varaktiga behov av arbetskraft bör dock inte tillgodoses med visstidsanställningar.** En arbetstagare med upprepade visstidsanställningar saknar den anställningstrygghet som en tillsvidareanställning innebär (...). Enligt nuvarande bestämmelser kvalificerar sig arbetstagare i allmän visstidsanställning för övergång till **tillsvidareanställning efter två år** i allmän visstidsanställning hos arbetsgivaren.



Heltid som norm

Prop. 2021/22:176 s. 143 ff.

- Anställningsavtal ska avse heltid, om inte något annat har avtalats.
- En utgångspunkt för regeringens arbetslivspolitik är att heltid ska vara norm medan deltid ska vara en möjlighet.
- Syftet med förslaget är att det ska ge arbetsgivaren anledning att överväga om deltid verkligen är motiverat vilket kan bidra till en möjlighet till anställning på heltid om arbetstagaren önskar det.



Inhyrd personal ska erbjudas anställning

- Detta är dagens fokus.
- Ligger i linje med intentionen i propositionen i stort.



Så vad säger lagen?



Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare

1 §

- Denna lag gäller arbetstagare som är anställda av bemanningsföretag i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning.



Rekvisit i lag

- Denna lag gäller **arbetstagare som är anställda av bemanningsföretag** i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning.

Definition ”bemanningsföretag”

- En fysisk eller juridisk person som har arbetstagare anställda i syfte att hyra ut dessa till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning.



Rekvisit i lag

- Denna lag gäller arbetstagare som är anställda av bemanningsföretag i syfte att hyras ut till **kundföretag** för arbete under kundföretagets kontroll och ledning.

Definition

- En fysisk eller juridisk person för vilken och under vars kontroll och ledning arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag arbetar.
- Kan vara både fysiska och juridiska personer. Både privata och offentliga verksamheter omfattas av lagen. Det finns inte heller något krav på att företaget bedriver ekonomisk verksamhet. Detta innebär t.ex. att en myndighet eller en ideell förening kan vara ett kundföretag.

Rekvisit i lag

- Denna lag gäller arbetstagare som är anställda av bemanningsföretag i syfte att hyras ut till kundföretag för **arbete under kundföretagets kontroll och ledning.**

Art. 1 Bemanningdirektivet

- Detta direktiv är tillämpligt på arbetstagare som har ett anställningskontrakt eller anställningsförhållande med ett bemanningsföretag och som hyrs ut till kundföretag för att **temporärt** arbeta under deras kontroll och ledning.



Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare

2 §

- Ett avtal är ogiltigt i den mån det
 1. inskränker arbetstagares rättigheter enligt denna lag om inte något annat följer av 3 §, eller
 2. avviker från 12 a §, om inte något annat följer av andra stycket.
- Genom eller med stöd av ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 12 a § (...).



Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare

12 a §

- Ett kundföretag ska erbjuda en **tillsvidareanställning** hos företaget till en arbetstagare som genom uthyrning har varit placerad hos kundföretaget på en och samma driftsenhet i sammanlagt mer än **24 månader** under en period om 36 månader. (...)
- Kundföretaget får dock i stället för att erbjuda en tillsvidareanställning betala en **ersättning** till arbetstagaren som motsvarar två för arbetstagaren aktuella månadslöner. (...)



Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare

Vi lägger in **12 a §** i 2 § och får:

- Ett avtal är ogiltigt i den mån det
 1. inskränker arbetstagares rättigheter enligt denna lag om inte något annat följer av 3 §, eller
 2. **avviker från skyldigheten att erbjuda en tillsvidreanställning eller utge ersättning**, om inte något annat följer av andra stycket.
- Genom eller med stöd av ett kollektivavtal får det göras avvikelser från **punkten 2** (...).

Syfte och anledning

- Förebygga att inhyrningar blir av permanent karaktär.
- De möjligheter och rättigheter som arbetsrättsliga bestämmelser tillförsäkrar arbetstagare och deras fackliga organisationer utövas i regel bäst i nära kontakt med arbetsgivaren och på den arbetsplats där arbetstagaren utför sitt arbete.

Undantag

- Skyldigheten att erbjuda en tillsvidareanställning inskränker dock arbetsgivarens fria anställningsrätt. Därför bör skyldigheten kompletteras med alternativet att kunna betala ekonomisk ersättning till den arbetstagare som kvalificerat sig för ett erbjudande om tillsvidareanställning.

Många frågor blir
det...



Fråga 1

- Vilka arbetstagare omfattas som huvudregel INTE av Uthyrningslagen?

Svar

- Lagen är som huvudregel inte tillämplig när det gäller:
 - arbetsgivare som endast lånar ut eller högst tillfälligt hyr ut personal (inte anställda i syfte att hyras ut),
 - egenföretagare/uppdragstagare,
 - eller om en entreprenör, med sina anställda, utför viss del av myndighetens verksamhet, tillfälligt eller permanent (så kallad outsourcing),
 - arbetstagare med särskilt anställningsstöd,
 - arbetstagare i skyddat arbete samt
 - arbetstagare med lönebidrag.



Fråga 2

- Gäller Uthyrningslagen även för konsulter som anlitas på deltid, t.ex. en konsult som har ett uppdrag på enbart 1-2 dagar i veckan?

Svar

- Ja, lagen gäller för alla konsulter oavsett hel- eller deltid. Om konsulten arbetar på deltid får den tillgodoräkna sig de dagar som denne varit placerad hos kundföretaget.



Fråga 3

- Hur ska man tolka formuleringen ”placerad hos kundföretaget”?
- Innefattar ”placerad hos kundföretaget” även arbete på distans?

Svar

- ”Placerad hos kundföretaget” innebär att konsulten har stått till kundföretagets förfogande, d.v.s. konsulten har, under en viss period, en skyldighet att utföra ett uppdrag för kundföretaget och inte ensidigt kan bestämma att den ska göra något annat.
- Om det är möjligt att arbeta på distans för kundföretaget så gör inte det någon skillnad i bedömningen om ”placerad hos kundföretaget”.



Fråga 4

- Hur ska man tolka begreppet ”driftsenhet”?
- Kan det vara en avdelning hos myndigheten?

Svar

- Av förarbetena från 1973 avses med driftsenhet i princip sådan del av ett företag som är belägen inom en och samma byggnad eller inom ett och samma inhägnade område, d.v.s. fabrik, butik, restaurang o.s.v.
- Som huvudregel handlar det inte om en avdelning hos myndigheten, utan snarare om hela myndigheten på samma geografiska plats.



Fråga 5

- En konsult blir erbjuden anställning efter 24 månaders uppdrag men tackar nej till anställning utan vill fortsätta som konsult.
- Kan Kontraktet förlängas då?
- Om ja, i så fall hur länge och måste den ekonomiska ersättningen ändå betalas ut?

Svar

- Om konsulten inte accepterar erbjudandet har kundföretaget fullgjort sin skyldighet.
- Något nytt erbjudande behöver då inte lämnas, även om arbetstagaren fortsätter att arbeta hos kundföretaget eller senare hyrs ut på nytt till kundföretaget.
- Den ekonomiska ersättningen behöver inte betalas ut i dessa fall.



Fråga 6

- Ersättningen om två månadslöner som arbetsgivaren kan välja att utge till den inhyrda arbetstagaren, är det kundföretagets eller bemanningsföretagets lön/ersättning till individen?

Svar

- Med aktuell månadslön menas arbetstagarens faktiska månadslön som denne har när den är uthyrd till kundföretaget vid tidpunkten då arbetstagaren kvalificerar sig för ett erbjudande, d.v.s. månadslönen som arbetstagaren får från bemanningsföretaget.



Ok, men vad betyder detta för mig som leverantör?

KAMMARKOLLEGIETS INVENTERING

AV RIKSREGALIerna

1699



Är jag som leverantör
ens berörd?

Bra fråga...

- De rena "bemanningsfallen" är inte svåra att bedöma.
- Däremot kan frågan uppstå om konsulter kan anses vara "bemanningsanställda".
- Men hur ska man veta?



Är jag som leverantör ens berörd?

Olika indikatorer

- Helhetsbedömning utifrån avtalet.
- Vem leder och ansvarar för konsultens arbete?
- Vilken roll och arbetsuppgifter har konsulten?
- Vem bär ansvaret för arbetsresultatet?
- Vem bär ansvaret för kvalitén?
- Vems arbetsutrustning (dator, mobil, arbetskläder, m.m.) nyttjas?
- Ju mer kontroll kundföretaget utövar, desto större sannolikhet att Uthyrningslagen är tillämplig.



Är jag som leverantör
ens berörd?

Olika indikatorer

- Det ligger i farans riktning att resurskonsulter omfattas av Uthyrningslagen än att uppdragskonsulter gör det.



Är jag som leverantör
ens berörd?

Slutsats

- Det kan i praktiken vara svårt att avgöra om en verksamhet sker i entreprenadform eller om det är fråga om uthyrning av arbetstagare.
- Därför måste en bedömning göras i varje enskilt fall utifrån de olika omständigheterna.



Vilka ramavtal berörs?

Många ramavtal kan ev. vara berörda

- IT-Drift
- IT-konsulttjänster Resurskonsulter
- Informationsförsörjning
- Programvarulösningar
- Systemutveckling
- Datacenterlösningar
- Nätverk och säkerhet
- Servrar och lagring
- Telefoniprodukter
- Klienter



forts.

- Klient- och mobiltelefonlösningar
- Rakelprodukter och tjänster
- Övrig radiokommunikation
- Kommunikationstjänster inom tele- och datakom.

- Städtjänster
- Bevaknings- och larmcentraltjänster
- Konsult för säkerhetssystem

forts.

- Bemanningstjänster
- Managementtjänster
- Tolkförmedlingstjänster
- Översättnings- och språktjänster



Kort kommentar

- Förmodligen faller flertalet tjänster i de uppräknade ramavtalen utanför tillämpningsområdet för Uthyrningslagen. Exempelvis uppfylls kanske inte rekvisitet "arbeta under kundföretagets ledning och kontroll".
- Dock kan i ett längre avtalsförhållande och i enskilda fall frågan uppkomma om inte Uthyrningslagens regler ändå blir tillämpliga.
- Ergo:
Bra att hålla lite extra koll på långvariga avtalsförhållanden!



Ramavtal som berörs

Vi har identifierat 3 ramavtal

- Bemanningstjänster
- IT-konsulttjänster
- Managementtjänster

Bemanningsstjänster

Kommentar

- Uthyrningslagens regler kan ha betydelse för enskilda Kontrakt.



Allmänna villkor

Rekvisit i Allmänna villkor

- Avsnitt 1.3.1 Upphandlingsföremål:
- Denna upphandling omfattar Bemanningstjänster, med Bemanningstjänster avses inhyrning av enstaka, eller flera personer som i Avropsberättigads organisation **ska arbeta under Avropsberättigads arbetsledning.**



Avsnitt 2.14 Anställning av Konsult

- 12 a § Uthyrningslagen kan ha betydelse.
 - ⇒ Kan vara relevant att göra ett tillägg angående anställningserbjudande.
 - d.v.s. 2 månadslöner eller tillsvidareanställning

Avsnitt 2.19 Ramavtalsleverantörens rätt att byta Konsult

- ”Ramavtalsleverantören **får** ersätta en Konsult med en annan Konsult efter skriftligt medgivande från Avropsberättigad.”
 - ⇒ Kan förtydligas vad som gäller vid ett anställningserbjudande, eller
 - ⇒ Förtydliga vilken innebörd ”**får**” har.

Avsnitt 2.23.1 *Avropsberättigads uppsägningsrätt*

- Villkoret räknar upp ett antal situationer då Kontraktet kan sägas upp.

- MEN!

Ingen av situationerna bedöms vara tillämpliga när det är fråga om ett anställningserbudande.

⇒ Myndigheten är istället hänvisad till att avsluta uppdraget i förtid genom att göra en avbeställning enligt avsnitt 2.24.4 *Avbeställningsrätt*.

IT-konsulttjänster

Kommentar

- Just IT-konsulter kan komma att beröras i hög omfattning eftersom IT-konsulter ofta har långa uppdrag och det kan skapas ett beroende till myndigheten.

Allmänna villkor

Rekvisit i Allmänna villkor

- Avsnitt 1.5.1 Upphandlingsföremål:
- Ramavtalen kommer att kunna nyttjas för resurskonsulter. Med resurskonsult avses att Ramavtalsleverantör tillhandahåller en eller flera konsulter som resurser som **arbetsleds av Avropsberättigad** och där Ramavtalsleverantör inte åtagit sig att tillhandahålla ett visst avtalat resultat med överenskomna egenskaper.



Avsnitt 10.17 Utbyte av Konsult

- Relevant att förtydliga vad som gäller vid byte på grund av att Konsulten tagit anställning hos myndigheten (kunden).
- Avtalsvillkoren saknar reglering avseende anställning av Konsulter.

Avsnitt 10.19.1 Uppsägningstid

- Kan förtydligas att myndigheten har rätt att säga upp Kontrakt för det fall behov utgår på grund av att myndigheten har anställt Konsulten.

Managementtjänster

Kommentar

- Olika inriktningar. Reglering saknas.
- Tveksamt om Uthyrningslagen är tillämplig.
- Trots detta bör man vara uppmärksam på att det kan uppkomma situationer där Uthyrningslagens regler kan bli tillämpliga.
- ”Alltid en enskild bedömning i varje fall utifrån omständigheterna”
- Se över rekvisiten!
- Avropsberättigad har rätt att med 30 dagars varsel avbeställa avrop enligt avsnitt 7.24.4 *Avbeställning av Avrop*



Sammanfattningsvis

- Inga skrivningar som står i direkt strid med Uthyrningslagen,
- ...dock saknas skrivningar som är anpassade till Uthyrningslagen.
=> Där möjligt, kan vissa tillägg eller förtydliganden vara relevanta att göra.
- Avropsberättigade myndigheter har ett ansvar för sin interna hantering och planering av bemanning av konsulter.
- Behöver även ni som leverantörer se över era interna rutiner?
- Uthyrningslagen: en grund för ert försörjningsstrategiska arbete.
- Bevaka tidsfrister!



Sist men inte minst...

Vad gäller för just
statliga myndigheter?



Utgångspunkt

- Uthyrningslagen gäller för hela arbetsmarknaden, dvs. både för privat och offentlig sektor.
- Uthyrningslagen omfattar således även staten när den agerar som kundföretag.



Statliga myndigheters möjligheter att erbjuda inhyrda arbetstagare en tillsvidareanställning...

- ...är begränsade eftersom statliga anställningar ska tillsättas i enlighet med reglerna om:
 - saklighet och opartiskhet (1 kap. 9 § RF),
 - förtjänst och skicklighet (12 kap. 5 § RF),
 - skicklighet ska sättas främst om det inte finns skäl för något annat (4 § lag (1994:260) om offentlig anställning), och
 - information om att anställa en viss arbetstagare samt beslut om anställning (6–7 §§ anställningsförordningen (1994:373))



Fråga

- Om den inhyrda arbetstagaren är den mest skickliga kandidaten i en anställningsprocess kan myndigheten då slippa betala två månadslöner genom att erbjuda personen den anställningen?

Svar

- En inhyrd arbetstagare kan genom sitt arbete hos kundföretaget bedömas vara den mest skickliga, men alltjämt måste reglerna följas och anställningsbeslutet kunna överklagas enligt 21 § anställningsförordningen.



Svar forts.

- Om den inhyrda arbetstagaren inte är den sökande som har bäst förtjänst och skicklighet för det aktuella arbetet och det till följd av dessa regler alltså inte är möjligt att erbjuda den inhyrda arbetstagaren en anställning återstår betalningsalternativet eller att man upphör med inhyrningen av arbetstagaren i tid för att undvika skyldigheten att erbjuda en tillsvidareanställning eller utge ersättning.

Svar forts.

- Om den inhyrda arbetstagaren är den skickligaste utifrån aktuell kravprofil och erbjuds anställningen, kan arbetstagaren tacka ja eller nej till erbjudandet. I dessa fall behöver inte arbetsgivaren utge ersättning om två månadslöner.

Vid frågor



Vid frågor

- Kontakta respektive ramavtalsförvaltare.
- Deras kontaktuppgifter hittar ni på:

www.avropa.se



Tack!





KAMMARKOLLEGIET