

Inhyrnings- begränsningarna i Uthyrningslagen



Bakgrund

- LO, PTK och Svenskt Näringsliv i förhandlingar sedan 2017
- Ev genomförande (juli) oktober 2022

- Juristgrupp tillsatt januari 2020 av SN, LO och PTK
- Uppdrag bl a: ”Om en reglering införs som innebär att företag som hyr in en och samma person oavbrutet i minst 24 månader blir skyldiga att erbjuda aktuella personer en tillsvidareanställning hos företaget – hur skulle en sådan reglering kunna se ut”

Inhyrning

- Lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare (uthyrningslagen) gäller för arbetstagare som är anställda av ett bemanningsföretag i syfte att hyras ut till ett kundföretag.
- Efter 24 sammanlagda månader under en period om 36 månader hos kundföretag på samma driftsenhet ska kundföretaget erbjuda AT en tillsvidareanställning alternativt ersätta arbetstagaren med motsvarande 2 månadslöner.
- Huvudavtalet: LO-förbund: 3 månadslöner istället för 2
- Med månadslön avses aktuell avtalad månadslön ej rörliga ersättningar.
- Begreppet driftsenhet har samma innebörd som i 22 § LAS
- Erbjudande/betalning senast en månad efter det att tidsgränsen överskridits.
- AT – bör erhålla minst en veckas svarstid

Inhyrning

Om AT accepterar erbjudandet, upphör anställningen hos bemanningsföretaget utan särskild åtgärd när anställningen hos kundföretaget tillträds.

Om AT inte accepterar erbjudandet har kundföretaget ändå 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.

Om kundföretaget betalat ersättning om två (tre) månadslöner kan uthyrningen fortsätta utan att skyldigheten uppkommer hos samma kundföretag igen.

Inhyrning

- Individuell rättighet - gäller även om AT bytt AG (bemanningsföretag) - Dock ett och samma kundföretag och driftsenhet.
- Avser erbjudande om samma sysselsättningsgrad – hela anställningen upphör även om erbjudandet är på deltid.
- Inga krav på att erbjudna anställningsvillkor ska vara på viss nivå eller att tillträde ska ske inom viss tid.
- Gäller ej anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete, lönebidrag eller utstationerade i Sverige.

Inhyrning

- Kundföretag och bemanningsföretag kan mellan sig fritt utbyta relevant information om berörda arbetstagare utan hinder av GDPR.
- Sanktion - allmänt och ekonomiskt skadestånd till uthyrd AT.
- Talan väckas inom fyra månader efter det att kundföretaget senast skulle ha lämnat erbjudande om tillsvidareanställning eller betalat ersättning till AT (dvs 4 månader efter 25).
- Reglerna dispositiva på huvudavtalsnivå.
- Reglerna föreslås tillämpas fr o m den 1 oktober 2022.
- Tid hos kundföretag dessförinnan räknas inte.

Varför kom frågan upp i förhandlingarna?

- Absolut krav på reglering från IF Metall
- Förändringar i LAS som innebär att visstidsanställda snabbare kan bli tillsvidareanställda kan leda till mer inhyrning.
- Dom från EU-domstolen den 14 oktober 2020 i mål C-681/18 –

Enligt EU-domstolen visar artikel 6 att ett av direktivets syften är att främja möjligheten för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag att få tillsvidareanställning hos kundföretaget.

”direktivet syftar även till att medlemsstaterna ska se till att ett och samma kundföretags anlitan­de av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag inte blir en permanent situation för en arbetstagare som hyrs ut” (p. 60 i domen).

Vad händer nu?

Proposition troligen mars 2022

