Uthyrdas rätt till anställning

hos kund-företagen

LAS-REFORMEN

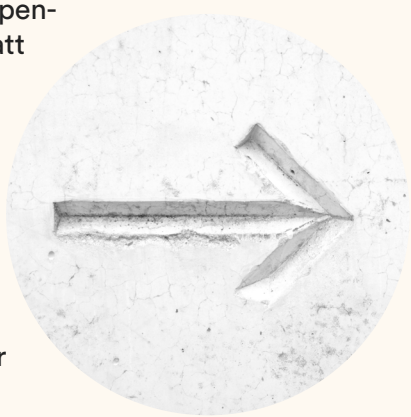
Det har snart gått 1,5 år sedan LAS-reformen trädde i kraft. Ett av syftena med reformen var att anpassa arbetsrätten till den moderna arbetsmarknaden och bidra till en mer flexibel och rörlig arbetsmarknad.

Som en följd av ändringarna i LAS gjordes även en ändring i den så kallade uthyrningslagen. Ändringen berör uthyrningar som har varat i minst 24 månader. Genom ändringen skapades en skyldighet för kundföretaget att erbjuda den inhyrda personalen tillsvidareanställning hos sig efter att uthyrningsrelationen varat i minst två år.

Av förståeliga skäl har det uthyrande företaget, dvs personalens egentliga arbetsgivare, ett begränsat intresse av att se sin nyckelkompetens försvinna till kundföretagen. Kundföretagen å sin sida har kanske valt att hyra in personal just därför att det är ett ekonomiskt eller organisatoriskt fördelaktigare alternativ för dem än att anställa. Vi ska inte heller glömma bort den anställde som kanske medvetet har valt att ta anställning i ett bemanningsföretag eftersom det är en anställningsform som upplevs som flexibel och omväxlande. Skyldigheten att erbjuda anställning hos kundföretaget kan alltså skapa en oönskad situation för alla inblandade.

De nya bestämmelserna trädde i kraft och tillämpas även på avtal om uthyrning som ingåtts innan ändringarna trädde i kraft 1 oktober 2022. Om dessa uthyrningar fortfarande pågår den 1 oktober 2024, riskerar det få stora och oönskade konsekvenser eftersom ingångna avtal inte kan ändras eller sägas upp utan vidare.

Det finns naturligtvis inte någon skyldighet för den enskilde arbetstagaren att tacka ja till erbjudandet om anställning hos kundföretaget, så många gånger kommer det inte uppstå något faktiskt problem. Om kundföretaget inte kan eller vill erbjuda den inhyrda personalen anställning finns det också en möjlighet att ”köpa” sig fri från skyldigheten genom att i stället betala två månadslöner i kompensation till den inhyrde. Oavsett vilket kommer man inte ifrån att skyldigheten i sig att erbjuda anställning ändå kommer skapa osäkerhet och oförutsägbarhet i många fall.



Nu finns det som vanligt inga regler utan undantag och för många företag som har som verksamhetsidé att tillhandahålla kvalificerad kompetens under en begränsad tid finns det ingen eller liten anledning till oro. De nya reglerna berör nämligen bara bemanningssituationer, inte alla former av konsultuppdrag. Många uthyrningsuppdrag kommer därför inte att beröras av de nya reglerna i uthyrningslagen.

Uthyrdas rätt till anställning

hos kund-företagen

Något förenklat föreligger en bemanningssituation om det är fråga om en uthyrning till ett kundföretag under kundföretagets kontroll och ledning. Primärt berörs med andra ord endast situationer där en eller flera individer går in i företaget och utför samma arbete och under direkt ledning av anställda på kundföretaget, t e x kassapersonal i affärer. När det handlar om specifika uppdrag där det är fråga om leverans av en tjänst eller ett projekt och där leverantören och de individer som utför tjänsten har specifika kunskaper och själva ansvarar för projektet, som implementering av till exempel ett IT-system, då kommer reglerna med stor sannolikhet inte att beröra dem.

Vad är då skillnaden mellan ett bemanningsuppdrag och ett konsultuppdrag? Ja det går inte att ge ett generellt svar på den frågan. Bland annat måste man titta på vem som utövar arbetsledningen under uppdraget. Även kontroll och uppföljning av slutresultatet spelar in och inte minst hur arbetsuppgifterna och kompetensen skiljer sig åt i förhållande till övrig personal hos kundföretaget. Ju högre grad av självständighet och specialist-kompetens som den uthyrda personalen har, desto större möjlighet finns det att hävda att uppdraget inte ska ses som ett bemanningsuppdrag.

Det ska också sägas att reglerna endast blir aktuella i situationer där arbetet utförs fysiskt hos kundföretaget. Outsourcing där ett företag har lagt ut ekonomi eller IT funktioner hos en extern leverantör omfattas inte och inte heller renodlade egenkonsulter som har egna företag och inte är anställa av något företag.

Till er som står i begrepp att hyra in eller ut personal för en begränsad tid eller för ett specifikt uppdrag rekommenderar vi att se över avtalsvillkoren en extra gång. Är gränsdragningen, kravprofilen och arbetsbeskrivningen tillräckligt tydlig? Har ni reglerat möjligheten att ändra avtalsvillkoren? Tydliga och genomtänkta avtalsvillkor gör att många problem kan undvikas.

För de företag som redan har pågående uthyrningsuppdrag och som känner osäkerhet kring vilka konsekvenser som kan komma att uppstå framöver rekommenderar vi att ta hjälp och få en genomgång av avtalsvillkoren för att redan nu ha en beredskap om det behövs.

Kontakta gärna oss på Wåhlin advokater så hjälper vi er. Kontaktuppgifter till våra medarbetare som är specialiserade på arbetsrätt finns på vår hemsida, **www.wahlinlaw.se**

Wåhlin Advokater
Robert Nylinder
-
Advokat / Partner
+46 (0)708-54 94 38
robert.nylinder@wahlinlaw.se