



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Cirkulär september 2024
Livsmedelsföretagen

CIRKULÄR

24-månadersregeln i 12 a § uthyrningslagen

År 2022 infördes förändringar i bland annat anställningsskyddslagen (LAS) samt i omställningssystemet, vilka vi har informerat om i cirkulär i juni 2022. Därutöver infördes 2022 även en ny regel i 12a § lagen om uthyrning av arbetstagare (2012:845) uthyrningslagen, den s.k. 24-månadersregeln.

24-månadersregeln blir aktuell för de av Livsmedelsföretagens medlemsföretag som hyr in personal via bemanningsföretag. Dessa medlemsföretag är i uthyrningslagens mening kundföretag. Enligt 24-månadersregeln ska ett kundföretag, det vill säga företaget som hyr in personal, under vissa förutsättningar erbjuda inhyrda arbetstagare antingen en tillsvidareanställning hos er som kundföretag alternativt betala ersättning till den inhyrda arbetstagaren motsvarande två månadslöner. Skyldigheten uppkommer när den inhyrda arbetstagaren har varit placerad hos er som kundföretag på en och samma driftsenhet i sammanlagt mer än 24 månader under en ramtid om 36 månader. Vid beräkning av placeringstid räknas endast tid från och med den 1 oktober 2022. Placeringen behöver inte ha varit sammanhängande utan kan ha varit uppdelad på flera perioder inom ramtiden. I detta cirkulär går vi igenom den nya 24-månadersregeln och dess tillämpning närmare.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

En skyldighet för kundföretaget att erbjuda tillsvidareanställning eller utge ersättning

Uthyrningslagen gäller bemanningsanställda

Uthyrningslagen, och därmed även 24-månaderregeln, gäller som utgångspunkt för bemanningsanställda det vill säga arbetstagare som är anställda i bemanningsföretag i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning. Det kan förekomma vissa gränsdragningsfrågor mellan uthyrning/inhyrning respektive entreprenad varvid vi hänvisar till vår arbetsgivarrådgivning för närmare diskussion och rådgivning.

Kundföretagets skyldigheter enligt 24-månadersregeln gäller inte gentemot inhyrda arbetstagare som hos bemanningsföretaget är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utvecklig i anställning.

Placerings tid

Skyldigheten att erbjuda tillsvidareanställning alternativt betala ersättning uppkommer när en inhyrd arbetstagare har varit placerad hos er som kundföretag på en och samma driftsenhet i sammanlagt mer än 24 månader under en ramtid om 36 månader. Vid beräkning av den tid som inhyrd arbetstagaren har varit placerad hos kundföretaget räknas endast tid från och med den 1 oktober 2022 vilket gör att en inhyrd arbetstagare tidigast kan uppnå kvalificeringstiden (om 24 månader) den 1 oktober 2024.

Vid beräkning av placeringstid räknas endast tid på samma driftsenhet. Termen driftsenhet har samma innebörd som i LAS, vilket väldigt kort innebär till exempel en fabriksbyggnad, en arbetsplats eller ett kontor.

Placeringen behöver inte ha varit sammanhängande utan kan ha varit uppdelad på flera perioder inom 36-månaders perioden.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

För att tydliggöra vilken tid som räkas som placeringstid har Huvudavtalsnämnden gett vägledning genom ett yttrande där det framgår att placeringstid ska beräknas enligt följande:

- En inhyrd arbetstagare är placerad på en driftsenhet hos kundföretaget under den tid som denne utför arbete inom ramen för bemanningsföretagets fullgörande av ett kunduppdrag.
- Utöver de dagar en inhyrd arbetstagare utför arbete gäller följande: En arbetstagare som på hel- eller deltid, löpande utför arbete åt ett kundföretag på en driftsenhet, anses vara placerad där under ledig tid som följer av arbetsschemat och vid tillfällig frånvaro från uppdraget på grund av giltig frånvaro från den uthyrande arbetsgivaren.
- Mot bakgrund av bland annat lagstadgad semester utgör upp till fem sammanhängande veckor (35 dagar) vid varje frånvarotillfälle sådan tillfällig frånvaro som ska anses ingå i placeringstiden. Om frånvaron pågår längre än 35 dagar anses arbetstagaren ha varit placerad hos kundföretaget endast under de 35 dagarna (inte överskjutande frånvarodagar).
- Vid tillfällig inhyrning, då en arbetstagare hyrs in enstaka dagar, vecka för vecka, räknas endast arbetade dagar som placeringstid.

Huvudavtalsnämndens yttrande finns att ta del av i dess helhet på Huvudavtalsnämndens hemsida, [Huvudavtalsnämnden \(huvudavtalsnamnden.se\)](http://huvudavtalsnamnden.se)

Individuell rättighet

Det kan noteras att den inhyrda arbetstagarens rättighet, att bli erbjuden tillsvidareanställning eller erhålla ersättning, är en individuell rättighet som gäller även om den inhyrda arbetstagaren bytt arbetsgivare. En arbetstagare som varit uthyrd av flera olika bemanningsföretag men till samma driftsenhet på ett och



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

samma kundföretag får alltså tillgodoräkna sig all placeringstid på kundföretagets driftsenhet vid beräkningen av 24-månadersperioden.

Erbjudande om tillsvidareanställning

Det är kundföretaget som väljer om kundföretaget vill erbjuda tillsvidareanställning eller utge ersättning motsvarande två månadslöner (eller tre månadslöner, se sidan 6 nedan). Om kundföretaget väljer att lämna erbjudande om tillsvidareanställning ska erbjudandet lämnas senast en månad efter det att inhyrd arbetstagare har kvalificerat sig för ett erbjudande, det vill säga senast en månad efter att placeringstiden har överskridit 24 månader under en period av 36 månader. Om en inhyrd arbetstagare varit placerad sedan 1 oktober 2022 är utgångspunkten att erbjudande lämnas under perioden 1 oktober 2024 – 1 november 2024. Kundföretaget får bestämma inom vilken tid som arbetstagaren måste svara på erbjudandet. Den inhyrda arbetstagaren ska få skäligt rådrum att ta ställning till erbjudandet. Normalt bör en veckas svarsfrist vara tillräckligt.

Erbjudandet om tillsvidareanställning kan utformas på det sätt som är lämpligt för verksamheten, till exempel avseende tidpunkt för anställningens tillträde. Uthyrningslagen reglerar inte vilka anställningsvillkor (förutom anställningsform) som ska erbjudas.

Om kundföretaget i syfte att kringgå arbetstagarens individuella rättighet ger ett oskäligt erbjudande, gällande anställningsvillkor eller tillträdesdatum, i syfte att arbetstagaren ska tacka nej, kan emellertid åtgärden angripas rättsligt. Detta förutsätter dock att en kringgående effekt och att ett kringgående syfte kan styrkas, liksom att handlandet med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet framstår som otillbörligt.

Inhyrd arbetstagare tackar ja till erbjudande om tillsvidareanställning

Om en inhyrd arbetstagare tackar ja till erbjudande om tillsvidareanställning har ett anställningsavtal ingåtts mellan arbetstagaren och kundföretaget. Ingås ett avtal



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

upphör arbetstagarens anställning hos bemanningsföretaget när anställningen hos kundföretaget tillträds. Anställningen hos bemanningsföretaget upphör automatiskt när arbetstagaren tillträder anställningen hos kundföretaget, utan att arbetstagaren behöver säga upp anställningen och iakttä någon uppsägningstid. Även en tidsbegränsad anställning hos bemanningsföretaget som inte kan sägas upp upphör automatiskt när anställningen hos kundföretaget tillträds.

Inhyrd arbetstagare tackar nej till erbjudande om tillsvidareanställning

Om en inhyrd arbetstagare tackar nej till ett erbjudande om tillsvidareanställning har kundföretaget fullgjort sin skyldighet enligt uthyrningslagen. Kundföretaget behöver endast lämna ett erbjudande om anställning (alternativt betala ersättning till individen) en gång till samma inhyrda arbetstagare. Något nytt erbjudande behöver alltså inte lämnas, även om arbetstagaren fortsätter att arbeta hos kundföretaget som inhyrd arbetstagare eller senare hyrs in på nytt av kundföretaget. Inte heller i det fall en ny period om över 24 månader skulle uppnås behöver nytt erbjudande lämnas.

Anställningserbjudande enligt uthyrningslagen i förhållande till företrädesrätten

Inhyrd arbetstagares rättighet att bli erbjuden tillsvidareanställning enligt uthyrningslagen (om kundföretaget väljer det alternativet) går före företrädesrätten till återanställning enligt LAS. Det betyder att en inhyrd arbetstagare kan erbjudas tillsvidareanställning även om en annan arbetstagare har företrädesrätt till återanställning till samma tjänst.

Ersättning motsvarande två månadslöner

Som nämnts kan kundföretaget välja att betala en ersättning till inhyrd arbetstagare motsvarande två aktuella månadslöner, i stället för att erbjuda arbetstagaren



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

tillsvidareanställning i företaget. Om kundföretaget väljer betalningsalternativet ska betalningen ske senast en månad efter det att inhyrd arbetstagare uppnått placeringstiden på mer än 24 månader under en 36-månadersperiod.

Med aktuell månadslön menas arbetstagarens faktiska månadslön som denne har från bemanningsföretaget när personen är uthyrd till kundföretaget vid tidpunkten då arbetstagaren kvalificerar sig för ett erbjudande om anställning eller betalning av ersättning. Vid betalning ska kundföretaget göra avdrag för preliminärskatt och på ersättningen betalas arbetsgivaravgifter. Ersättningen är inte pensions- eller semesterlönegrundande.

Kundföretaget behöver endast betala ersättning enligt lagen (alternativt lämna ett erbjudande om anställning) enligt uthyrningslagen en gång till samma inhyrda arbetstagare. Någon ny ersättning behöver alltså inte betalas (eller nytt erbjudande om anställning behöver alltså inte lämnas) även om den inhyrda arbetstagaren fortsätter att vara inhyrd hos kundföretaget eller senare hyrs in på nytt av kundföretagen. Detta gäller även om en ny period om 24 månader skulle uppnås.

För de arbetsgivare som är bundna av Huvudavtalet i förhållande till LO-förbund uppgår ersättningen som ska betalas till tre månadslöner, istället för två. Notera att detta endast gäller i förhållande till LO-förbund, inte tjänstemannaförbund, och för Livsmedelsbranschens område gäller detta endast vid inhyrning inom Serveringsavtalets område (där den fackliga parten är Hotell- och restaurangfacket).

Utbyte av information

Notera att det är ni som kundföretag som ansvarar för att ha koll på placeringstid och att ge anställningserbjudande eller betala ersättning i rätt tid till den inhyrda arbetstagaren. För att kunna fullgöra skyldigheterna i uthyrningslagen behöver kundföretag behandla uppgifter om inhyrda arbetstagare, däribland personuppgifter. Kundföretag och bemanningsföretag kan dock utbyta relevant information om inhyrda arbetstagare när det rör sig om en personuppgiftshantering som är nödvändig för fullgörandet av skyldigheterna enligt uthyrningslagen. Kundföretag



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

behöver säkerställa att behandlingen av personuppgifter i övrigt följer gällande dataskyddslagstiftning.

Skadestånd

Bestämmelsen i 12 a § uthyrningslagen är skadeståndssanktionerad. Ett kundföretag som inte följer regelverket i uthyrningslagen i förhållande till inhyrd arbetstagare kan således bli skyldigt att betala både allmänt samt ekonomiskt skadestånd till arbetstagaren i fråga.

Mallar för erbjudande om anställning respektive betalning av ersättning

På Livsmedelsföretagens hemsida finns det en mallar för erbjudande av tillsvidareanställning respektive betalning av ersättning enligt 12 a § uthyrningslagen. Notera att det är olika mallar för erbjudande om anställning respektive betalning av ersättning.

Kontaktuppgifter

Vid frågor vänligen kontakta vår arbetsgivarrådgivning via mejl radgivning@li.se eller telefon 08-762 65 50

Med vänlig hälsning
LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Henrik van Rijswijk
Förhandlingschef