

# 24-månadersregeln





Vad innebär 24-månadersregeln?



Vem är ansvarig för att den efterföljs?



Vem omfattas?



Hur räknas tid?



Vad säger facket?



Vilka alternativ finns för kunden?

# 24-månadersregeln uthyrningslagen



# Bakgrund

**2012**

Tillkomst av  
bemanningsdirektivet

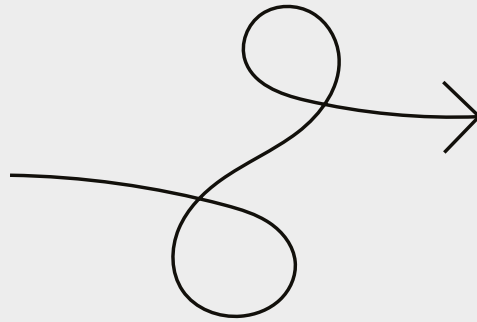
Redan då fanns krav på nationell reglering om att begränsa att uthyrningar blir av permanent karaktär. Vilket senare också stöds av flera efterkommande EU-domar

Sedan dess har flera europeiska länder infört nationella begränsningar i syfte att begränsa permanent uthyrning.

# Tillbakablick

## 2019

Överenskommelse mellan S, C, L och MP om moderniserad arbetsrätt och anpassning efter dagens arbetsmarknad (Januariavtalet)



## 2022

Huvudavtalet tecknades mellan LO, PTK och Svenskt Näringsliv och "nya LAS" träder i kraft.

Införandet av 24-månadersregeln blev en kompromiss för att nå överenskommelse om nytt huvudavtal.

# 24-månadersregeln träder i kraft

1 oktober 2022  
börjar tidigast  
placeringstid att  
beräknas

Regelverket och den  
enskildes rättighet kan  
tidigast aktualiseras 1  
oktober 2024

Ny lagstiftning =  
rättspraxis saknas.  
Vägledning i form av  
förarbeten och  
tolkningsöverenskommelser  
(huvudavtalsnämnden)



24-månadersregeln är införd i uthyrningslagen

Innebär



1) En rättighet för inhyrd arbetstagare och



2) En skyldighet för kundföretag (inhyrande företag)

# 12 a § uthyrningslagen

En skyldighet för kundföretag att till en **inhyrd arbetstagare** som varit **placerad** på **samma driftsenhet** hos kundföretaget i mer än **24 månader under en 36-månadersperiod** erbjuda antingen en:

→ tillsvidareanställning eller en ersättning



## 1 §

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.

## 1 §

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

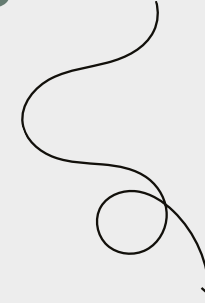

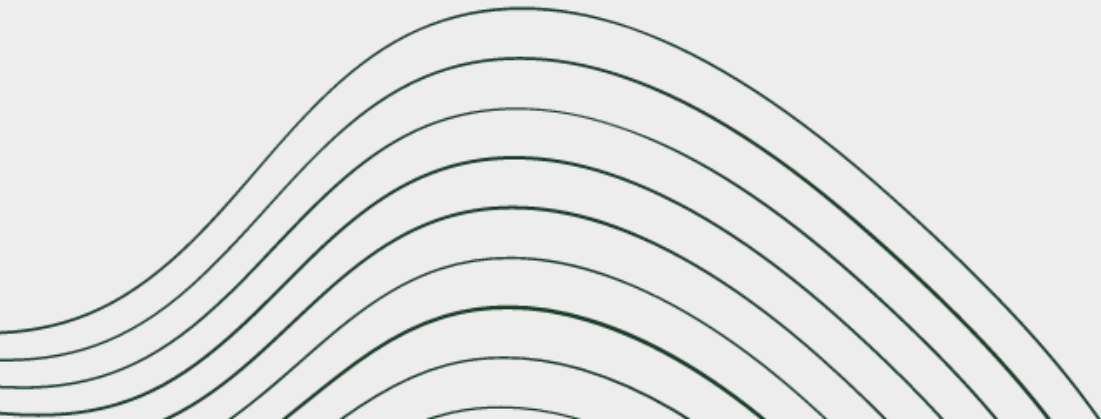
### **Definition "kundföretag"**

Fysisk eller juridisk person för vilken och under vars kontroll och ledning arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag arbetar.

Privat och offentlig verksamhet omfattas.

## 1 §

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



Vad innebär att arbete sker under kundföretagets kontroll och ledning i praktiken?

# Erbjudande om anställning

- När en arbetstagare genom inhyrning har varit placerad hos kundföretaget på en och samma \*driftsenhet i **sammanlagt mer än 24 månader under en period om 36 månader**
- Senast en månad efter det att tidsgränsen överskridits
- Tiden börjar räknas tidigast från 1 oktober 2022

---

\* "Driftsenhet" - begreppet har samma definition som i LAS, det vill säga en geografisk plats, ett kontor, ett arbetsställe och så vidare.

# Betalning av ersättning

- Alternativ till erbjudande om anställning är att betala ersättning
- Utbetalning ska senast vara genomförd till den inhyrda arbetstagaren en månad efter det att tidsgränsen överskridits

# Erbjudandets

... formkrav?

- Innehålla nödvändig information för inhyrd arbetstagare ska kunna ta ställning till erbjudandet

... svarstid?

- tillräcklig betänketid
- vecka från mottagandet är normalt tillräckligt

... starttid?

- tillträdesdagen för anställningen behöver inte ske direkt

# Ersättnings

... storlek

- Två månadslöner. I vissa fall tre månadslöner.
- Utgår från månadslönen som den inhyrde har hos det uthyrande företaget. Rörliga lönedelar ska inte ingå.
- Kundföretaget ska betala arbetsgivaravgifter och dra preliminärskatt på ersättningen
- Ersättningen är dock inte pensions- eller semesterlönegrundande



## **OBS!**

- Andra regler avseende 24-månadersregeln gäller för statlig verksamhet
- Överenskommelse mellan Arbetsgivarverket och Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR)
- Särskild informationsinsats med Arbetsgivarverket

## **Överenskommelsen med arbetsgivarverket**

- Möjligheten att, istället för anställningserbjudande betala ersättning, finns inte.
- Fråga om tillsvidareanställning ska ställas senast en månad innan 24-månaders placeringstid.
- Om intresse från inhyrd arbetstagare ska rekryteringsförfarande inledas. Bäst lämpade kandidat ska anställas.

## **kompetensforetagen.se/24manadersregeln**

- Frågor och svar
- Informationsblad till kundföretag
- Beräkningsexempel för placeringstid

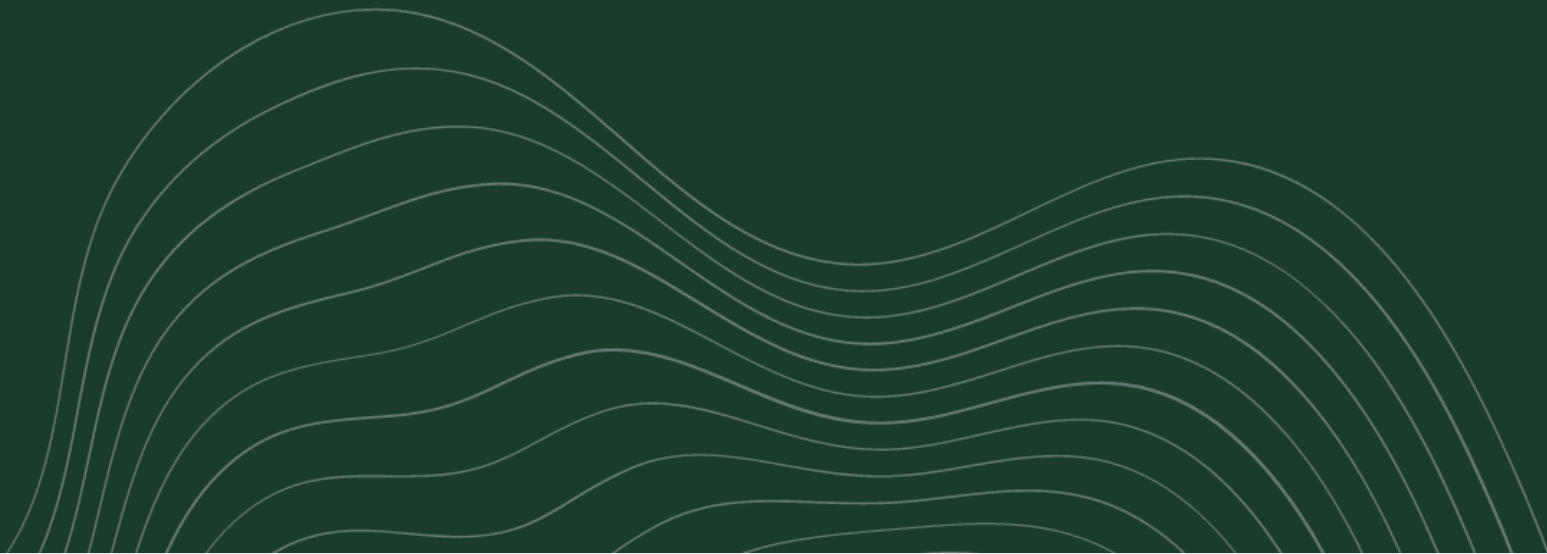
## **Arbetsgivarguiden (almeqa.se)**

- Mall anställningserbjudande till inhyrd arbetstagare





# Regeln & dess gränsdragning



# Uthyrningslagens tillämpningsområde

Uthyrningslagens tillämpningsområde detsamma som Bemanningsdirektivet.

Uthyrningslagen omfattar:

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

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

## När är uthyrningslagen inte tillämplig?

- Utlåning av personal (t ex brist på arbete, rehabskäl etc)
- Egenföretagare/uppdragstagare som inte är anställda
- Entreprenader (outsourcing, callcenter etc)

## Uppdrag som har mer gemensamt med entreprenad än uthyrning:

- Avtal om visst arbete och resultat t ex utveckla en applikation
- Avtal om att t ex bemanna en funktion under vissa tider - jämfört med att tillhandhålla personal som kunden placerar i viss funktion.
- Avtal om arbetskraft som tillför specialistkompetens utanför kundföretagets eget kompetensområde där kundföretaget saknar möjlighet att ange hur arbetet närmare ska utföras i praktiken - dvs arbetstagaren kan inte anses stå under kundföretagets ledning och kontroll.
- Avtal som innebär att kunden betalar för mer än viss arbetstagares arbete – t ex för utförarens samlade kompetens.

# När är uthyrningslagen inte tillämplig?

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.

Uppdraget ska inte vara permanent.

Ovan förutsättningar har betydelse vid en samlad bedömning.

# Placeringstid

- Utgångspunkt - den tid som inhyrd arbetstagare utför arbete hos ett kundföretag.
- Vid tillfällig oregelbunden inhyrning räknas endast arbetade dagar som placeringstid.
- För löpande utfört arbete på hel- eller deltid - placerad även under ledig tid som följer av arbetsschemat eller vid giltig frånvaro.
- Under giltig frånvaro från bemanningsföretaget kan maximalt 35 sammanhängande dagar (5 veckor) tillgodoräknas vid varje frånvaroperiod.
- Kundföretaget och/eller uthyrande företag kan besluta om att avsluta eller avboka en inhyrning i förtid och då avbryts per automatik placeringstiden.
- Placeringstid räknas fr o m den 1 oktober 2022.

**Mer information om  
24-månadersegeln  
hittar ni här**

**Tack för din  
medverkan idag**

