

Frågor och svar om 24-månadersregeln

Den 1 oktober 2022 började den så kallade 24-månadersregeln i § 12 a i lagen om uthyrning av arbetstagare (uthyrningslagen) att gälla.

Regeln innebär en skyldighet för kundföretag att erbjuda en tillsvidareanställning, alternativt betala ersättning, till en arbetstagare som genom inhyrning har varit placerad hos kundföretaget vid en och samma driftsenhet i sammanlagt mer än 24 månader under en 36-månadersperiod.

Nedan följer frågor och svar sammanställt av Kompetensföretagen. Vår rådgivning uppdateras löpande och publiceras på kompetensforetagen.se.

Vilka omfattas?

Det framgår av 12 a § uthyrningslagen att 24-månadersregeln gäller för arbetstagare som är anställda av uthyrande företag i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning.

Vilka omfattas inte?

Följande situationer/arbetstagare omfattas inte:

- Tillfällig utlåning av personal
- Egenföretagare som inte är anställda
- Entreprenader
- Arbetstagare med särskilt anställningsstöd

När ska kundföretaget erbjuda en tillsvidareanställning alternativt betala ersättning?

Regeln aktualiseras när en arbetstagare genom inhyrning har varit placerad hos kundföretag på en och samma driftsenhet i sammanlagt mer än 24 månader under en period om 36 månader.

När ska erbjudandet lämnas?

Erbjudandet om tillsvidareanställning alternativt ersättningen ska ges senast en månad efter att tidsgränsen om 24 månader överskridits.

Erbjudandet som lämnas bör dokumenteras av kundföretaget.

Hur beräknas månadslön?

Utifrån den fasta månadslönen som den inhyrda arbetstagaren har hos det uthyrande företaget.

Rörliga lönedelar ska inte ingå.

Mer om anställningserbjudandet

Erbjudandet om tillsvidareanställning ska vara skäligt.

Trots att det inte finns något uttryckligt krav om villkoren är det lämpligt att erbjudandet innehåller information om anställningsvillkoren, så att den inhyrde arbetstagaren kan ta ställning till erbjudandet.

Det bör bland annat innehålla information om titel, lön, sysselsättningsgrad, driftsenhet, tillträdesdag, semestervillkor, vilket kollektivavtal som gäller med mera.

Den inhyrde arbetstagaren ska även få skälig betänketid för att ta ställning till erbjudandet.



Om den inhyrda arbetstagaren tackar ja till erbjudandet om tillsvidareanställning innebär det att vederbörande vid tillträdet hos kundföretaget byter arbetsgivare och därmed får nya anställningsvillkor.

Anställningstiden börjar om från noll precis som för andra nyanställda.

Vad händer om konsulten tackar nej?

Om den inhyrda arbetstagaren tackar nej till erbjudandet om tillsvidareanställning hos kundföretaget kan uthyrningen fortgå obegränsat hos samma kundföretag.

Hur räknas en inhyrd arbetstagares frånvaro från arbetet?

Enligt Svenskt Näringsliv, LO och PTK:s Huvudavtalsnämnds yttrande, som gäller för bolag som är bundna av Huvudavtalet, skiljer man på tillfällig inhyrning och löpande inhyrning.

Vid tillfällig inhyrning, då en arbetstagare hyrs in till ett kundföretag för enstaka dagar, vecka för vecka, räknas endast arbetade dagar som placeringstid. Frånvaro från arbetet räknas då inte som placeringstid.

Vid löpande inhyrning, på hel- eller deltid ska arbetstagare anses vara placerad hos kundföretaget även under ledig tid som följer av arbetsschemat och vid giltig frånvaro. Under giltig frånvaro ska maximalt 35 sammanhängande kalenderdagar (5 veckor) räknas med, vid varje frånvaroperiod.

Giltig frånvaro är till exempel sjukdom, semester eller föräldraledighet. För att placeringstid ska räknas krävs det att arbetstagaren varit inhyrd hos kundföretaget under den giltiga frånvaron. Det uthyrande företaget kan alltid besluta om att avsluta eller avboka en inhyrning, och då avbryts per automatik placeringstiden.

Hur räknas en period om 36 månader?

En 36-månadersperiod räknas från och med ett datum till och med dagen före samma datum tre år senare. T.ex. fr o m 1 oktober 2022 t o m 30 september 2025.

Mer om ersättningen

För det fall kundföretag inte vill lämna ett anställningserbjudande så kan kundföretaget i stället betala en ersättning till den inhyrde arbetstagaren. Ersättningen ska motsvara **två månadslöner**. Om kundföretaget och det arbete som den inhyrde arbetstagaren utför hos kundföretaget omfattas av ett kollektivavtal med ett LO-förbund där huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och LO har antagits ska ersättningen istället motsvara **tre månadslöner**.

Om kundföretaget väljer att betala ersättning till den inhyrda arbetstagaren kan den inhyrda arbetstagaren fortsätta att arbeta hos kundföretagets på obegränsad tid.

Hur ska ersättningen betalas ut?

Det är kundföretaget som är skyldig att betala ersättningen till arbetstagaren. Ersättningen behandlas som lön i skattehänseende. Det betyder att kundföretaget ska betala arbetsgivaravgifter och dra preliminärskatt på ersättningen. Ersättningen är dock inte pensions- eller semesterlönegrundande.

Gäller 24-månaderregeln om vi hyr in internt inom samma bolag?

Om "inhyrning" sker internt från en avdelning till en annan inom samma juridiska person gäller inte 24-månadersregeln.

Vad menas med begreppet driftsenhet?

Begreppet driftsenhet har samma definition i uthyrningslagen som i lagen om anställningsskydd (LAS), dvs varje sådan del av ett företag som finns inom samma byggnad eller som finns inom ett och samma inhägnat område t ex en fabrik, butik, restaurang, ett kontor etc. Ett kundföretag kan ha flera driftsenheter på en och samma ort men vid beräkning av en inhyrd arbetstagares placeringstid räknas varje driftsenhet var för sig.

Hur beräknas placeringstid?

Utgångspunkten vid beräkning av placeringstid är den tid som inhyrd arbetstagare utför arbete hos kundföretaget.

Räknas tid som arbetstagare varit inhyrd till samma driftsenhet, men för ett annat uthyrande företag som placeringstid?

Ja, regeln gäller oavsett om arbetstagaren har varit inhyrd till samma driftsenhet genom olika uthyrande företag. Arbetstagaren kan alltså komma upp i mer än 24 månaders placeringstid genom att ha varit inhyrd till kundföretagets driftsenhet från olika uthyrande företag under en 36-månadersperiod.

Vad innebär kravet "sammanlagt mer än 24-månader"?

Observera att 24-månadersregeln är ny och att rådgivningen uppdateras löpande och kan komma att ändras. Vid ny lagstiftning förekommer det att olika aktörer gör olika tolkningar. Kompetensföretagens och Almegas bedömning för närvarande är att placeringstid bör beräknas på följande sätt.

Om arbetstagaren varit inhyrd en hel kalendermånad räknas det som en månad oavsett om den har 28, 29, 30 eller 31 dagar. Exempelvis räknas både februari och mars som **en månad**.

Om en inhyrning har pågått från och med den 15 augusti till och med den 14 september är det också en månad oavsett antalet kalenderdagar i perioden.

En inhyrd arbetstagare som kontinuerligt varit placerad från och med den 1 oktober 2022 har uppnått kravet på mer än sammanlagt 24 månaders placeringstid den 1 oktober 2024 (24 månader + 1 dag).

Om man ska räkna ihop olika placeringsperioder under en 36-månadersperiod utgår man i första hand från hela kalendermånader. Om det finns placeringsdagar som inte kan hänföras till en hel kalendermånad så räknas dessa dagar separat i en egen **kvot**.

I den separata kvoten summeras dagarna tills de uppgår till 30, vilket då motsvarar en fullgjord månad. Detta innebär att en inhyrd arbetstagare som varit placerad under olika perioder har uppnått kravet på mer än sammanlagt 24 månaders placeringstid när antalet hela kalendermånader inklusive antalet separata 30 dagarskvoter uppgår till 24 månader och den inhyrde är placerad därutöver (24 månader + 1 dag).



Hitta fler frågor och svar på vår hemsida.