

## Huvudavtalsnämnden

**Ärende:** Fråga om klargörande av begreppet "placerad hos kundföretaget" i 12 a § uthyrningslagen respektive tredje kapitlet § 10 i Huvudavtalet (LO) m.m.

**Parter:** Svenskt Näringsliv  
Landsorganisationen i (Sverige LO)  
Förhandlings- och samverkansrådet PTK (PTK)

**Datum:** Måndagen den 27 november 2023

### Deltog i beslutet

#### För Svenskt

**Näringsliv:** Mattias Dahl, Bengt Johansson och Karolina Löf

**För LO:** Torbjörn Johansson och Dan Holke

**För PTK:** Martin Wästfelt och Malin Wulkan

### Bakgrund

Svenskt Näringsliv, PTK och LO har träffat en principöverenskommelse om trygghet, omställning och anställningsskydd. De har gemensamt begärt att arbetsrättslig lagstiftning ska anpassas i enlighet med principöverenskommelsen.

Den 8 juni 2022 beslutade riksdagen om lagändringar i linje med parternas överenskommelse (prop 2021/22:176 om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden).

En av de lagändringar som riksdagen beslutade om var införandet av en ny bestämmelse i uthyrningslagen (2022:839), nämligen 12a §.

I 12 a § uthyrningslagen anges följande:

Ett kundföretag ska erbjuda en tillsvidareanställning hos företaget till en arbetstagare som genom uthyrning har varit placerad hos kundföretaget på en och samma driftsenhet i sammanlagt mer än 24 månader under en period om 36 månader. Erbjudandet ska lämnas senast en månad efter det att tidsgränsen överskridits. Kundföretaget får bestämma inom vilken tidsfrist arbetstagaren måste svara på erbjudandet. Arbetstagaren ska dock ha skälig tid att ta ställning till erbjudandet. Om arbetstagaren accepterar erbjudandet, upphör anställningen hos bemanningsföretaget utan särskild åtgärd när anställningen hos kundföretaget tillträds.

Kundföretaget får dock i stället för att erbjuda en tillsvidareanställning

betala en ersättning till arbetstagaren som motsvarar två för arbetstagaren aktuella månadslöner. Betalningen ska i så fall ske inom samma tid som erbjudandet skulle ha lämnats.

Enligt bestämmelsen ska ett kundföretag under vissa förutsättningar erbjuda arbetstagaren en tillsvidareanställning hos företaget alternativt betala en ersättning till arbetstagaren. Skyldigheten uppkommer när arbetstagaren genom uthyrning har varit placerad hos kundföretaget på en och samma driftsenhet i sammanlagt mer än 24 månader under en ramtid om 36 månader.

Diskussioner har uppstått kring tolkning och tillämpning av begreppet "placerad hos ett kundföretag" i parternas principöverenskommelse som införlivats i 12 a § Uthyrningslagen och i tredje kapitlet § 10 i Huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och LO. Parterna är överens om att regeln i Huvudavtalet ska ha samma innebörd som regeln i lagen såvida inte annat framgår av ordalydelsen. Frågeställningen är om en arbetstagare som är inhyrd till ett kundföretag får tillgodoräkna sig placeringstid hos kundföretaget när denne under inhyrningstiden är frånvarande av olika skäl, t.ex. på grund av sjukdom, semester, föräldraledighet eller är frånvarande av andra skäl.

Parterna har gemensamt hänskjutit frågan till Huvudavtalsnämnden för klagorande.

Mot bakgrund av hur Huvudavtalsnämnden uppfattat partsavsikten i principöverenskommelsen och Huvudavtalet och med beaktande av hur affärsförhållanden om inhyrning av arbetstagare är utformade, lämnas nedanstående tolkning- och tillämpningsföreskrift angående inhyrningsregeln på såväl arbetar- respektive tjänstemannaområdet.

### **Huvudavtalsnämnden avger följande**

#### **YTTRANDE**

Huvudavtalsnämnden är överens om att följande tolknings- och tillämpningsföreskrifter ska tillämpas för beräkning av placeringstid hos kundföretag.

Utgångspunkten är att en inhyrd arbetstagare är placerad på en driftsenhet hos kundföretaget under den tid som denne utför arbete på driftsenheten inom ramen för bemanningsföretagets fullgörande av ett kunduppdrag. En arbetstagare ska, utöver de dagar som denne utför arbete, även anses vara placerad på driftsenheten inom ramen för fullgörande av kunduppdraget under följande förutsättningar.


1. En arbetstagare som genom inhyrning, på hel- eller deltid, löpande utför arbete åt ett kundföretag på en driftsenhet ska anses vara placerad där även under ledig tid som följer av arbetsschemat eller vid tillfällig frånvaro från uppdraget som beror på giltig frånvaro från den uthyrande arbetsgivaren.


2. Mot bakgrund av den lagstadgade semesterns längd och med beaktande av praxis inom branschen, anser parterna att upp till fem sammanhängande veckor (35 dagar) vid varje frånvarotillfälle utgör sådan tillfällig frånvaro som ska anses ingå i placeringstiden. Om frånvaron är längre ska arbetstagaren anses genom uthyrning ha varit placerad hos kundföretaget endast under den angivna tidsperioden (dvs. 35 kalenderdagar).


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

Parterna är överens om att ovanstående tolknings- och tillämpningsregler inte påverkar affärsförhållandet mellan kundföretag och bemanningsföretag eller företagets rättsliga möjligheter att till exempel avsluta eller avboka en inhyrning i förtid.

Vid protokollet

  
Bengt Johansson

  
Karolina Löf

  
Dan Holke

  
Malin Wulkan

Justeras:

  
Mattias Dahl  
Svenskt Näringsliv

  
Torbjörn Johansson  
LO

  
Martin Wästfelt  
PTK