

Genomförande av bemanningsdirektivet

Riksdagen har beslutat att Europaparlamentets och rådets direktiv om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag kommer att genomföras främst genom en ny lag om uthyrning av arbetstagare samt även genom ändringar i utstationeringslagen, medbestämmandelagen och lagen om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.

Lag om uthyrning av arbetstagare

Tillämpningsområde (1 §)

Den nya lagen om uthyrning av arbetstagare ska gälla för arbetstagare som är anställda av bemanningsföretag i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning. Av lagens motiv följer att uthyrningslagen endast bör omfatta uthyrning av arbetstagare från bemanningsföretag till kundföretag. Verksamheter som t.ex. rekrytering och entreprenadverksamhet faller utanför lagens tillämpningsområde. Även t.ex. utlåning av arbetstagare faller normalt utanför lagens tillämpningsområde eftersom dessa arbetstagare som regel inte är anställda i syfte att hyras ut till kundföretag.

Skyldigheter för kundföretaget (11 och 12 §)

Ett kundföretag ska ge arbetstagare som arbetar hos företaget tillgång till gemensamma anläggningar och inrättningar på företaget på samma villkor som anställda hos företaget, om det inte finns särskilda skäl mot det. Utgångspunkten är att de uthyrda arbetstagarna ska ges tillgång till de gemensamma anläggningarna och inrättningarna på samma villkor som kundföretagets anställda.

Vad som avses med gemensamma anläggningar och inrättningar överlämnas till rättstillämpningen, ytterst EU-domstolen. I motiven anges att det förefaller sig vara fråga om tillgång till olika lokaler, t.ex. motionslokaler och andra personalutrymmen. Vidare inbegrips sådant som i någon mening är gemensamt och tillkommer anställda i



Livsmedelsföretagen

kundföretaget, t.ex. tillgång till barnomsorg. Exempel på omständigheter som anses kunna vägas in i bedömningen av om det finns särskilda skäl mot att ge tillgång till gemensamma anläggningar och inrättningar är förmånens art, vilka åtgärder som krävs från kundföretagets sida för att den uthyrda arbetstagaren ska få del av dessa och, i vissa fall, uthyrningens längd.

Ett kundföretag ska även informera arbetstagare som arbetar hos företaget om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar hos företaget. Informationen gäller anställningar både på heltid och deltid och får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen. Meddelanden på anslagstavlor, interna informationsblad eller personaltidningar eller elektronisk information via intranät anges som exempel på metoder som kan användas för att sprida informationen.

Kollektivavtalens bilaga "Förhandling och tvist om inhyrning"

I de kollektivavtal där Livsmedelsarbetareförbundet är Livsmedelsföretagens motpart finns i respektive avtal en bilaga benämnd "Förhandling och tvist om inhyrning". Den nya lagen om uthyrning av arbetstagare påverkar inte innehållet eller förfarandet enligt den berörda bilagan. Några andra regler avseende inhyrning avseende arbetskraft finns inte i kollektivavtalen. Reglerna i 11 och 38 §§ MBL som innebär att arbetsgivaren måste förhandla innan denne anlitar arbetskraft från bemanningsföretag berörs inte heller. Innan arbetsgivaren anlitar arbetstagare från ett bemanningsföretag ska arbetsgivaren således förhandla med facket som vanligt enligt 11 och 38 §§ MBL.

Likabehandlingsprincipen (6 §)

Av uthyrningslagen följer att *bemanningsföretaget* ska tillförsäkra sina anställda minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om de hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete. Med grundläggande arbets- och anställningsvillkor menas villkor som fastställs i kollektivavtal eller andra bindande generella bestämmelser som gäller hos kundföretaget och som avser:

- lön, arbetstidens längd, övertid, raster, vilotid, nattarbete, semester eller helgdagar,
- skydd för barn och ungdomar, gravida, nyblivna mödrar och ammande kvinnor eller,
- skydd mot diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Vad gäller lön så framgår av motiven att innehållet torde kunna variera mellan olika branscher och bör därför i det enskilda fallet avgöras utifrån det kollektivavtal som gäller i det kundföretag där den uthyrda arbetstagaren arbetar. Vad gäller avtal med individuell och differentierad lönesättning så anges särskilt att lönenivåerna ska bestämmas genom tillämpning av avtalens lönesättningskriterier och jämförelsen av

lönevillkor ska inte vara begränsad till angiven miniminivå i kollektivavtalet. Tjänstepensioner anses ligga utanför lönebegreppet.

Undantag från likabehandlingsprincipen (3, 7 och 8 §§)

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får avvikelser göras från likabehandlingsprincipen i 6 §, under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i bemanningsdirektivet. Undantaget innebär att om *bemanningsföretaget* är bundet av kollektivavtal som uppfyller lagens krav, kommer de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren att regleras av kollektivavtalet i den utsträckning avtalet innehåller bestämmelser på de aktuella områdena.

Kravet på likabehandling i fråga om lön ska inte heller gälla uthyrda arbetstagare som har en tillsvidareanställning och får lön mellan uthyrningsuppdragen.

Slutligen ska kravet på likabehandling inte gälla uthyrda arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning.

Andra skyldigheter för bemanningsföretagen (9 och 10 §§)

Ett bemanningsföretag får inte genom villkor i avtal eller på något annat sätt hindra en arbetstagare att ta anställning hos ett kundföretag som han eller hon utför eller utfört arbete för. Ett bemanningsföretag får inte heller begära, avtala om eller ta emot ersättning av en arbetstagare för att placera denne hos ett kundföretag eller för att arbetstagaren tar anställning hos ett kundföretag som han eller hon utför eller utfört arbete för.

Sanktioner (2 och 13 – 15 §§)

Kundföretaget ansvarar för att de bemanningsanställda ges tillgång till gemensamma anläggningar och inrättningar samt informationen om lediga anställningar. Sanktionen vid brott mot reglerna är skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

Beträffande information om lediga anställningar anges i motiven att i princip alla uthyrda arbetstagare kan vara berättigade till skadestånd.

Av uthyrningslagens inledande bestämmelser framgår att ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt lagen inskränks ska vara ogiltigt i den delen.

Utstationerade uthyrda arbetstagare

I utstationeringslagen införs en 5 b § som särskilt ska reglera i vilken mån stridsåtgärder får vidtas för att reglera villkoren för utstationerade uthyrda arbetstagare. Fackliga organisationer ska få vidta stridsåtgärder för att få till stånd en reglering av lön eller villkor på de områden som avses i 5 § utstationeringslagen. De villkor som krävs är

dock inte begränsade till minimilön eller andra minimivillkor. Villkoren som krävs ska dock motsvara villkoren i ett sådant centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i uthyrningsbranschen och avtalet måste respektera det övergripande skydd för arbetstagare som avses i bemanningsdirektivet. Villkoren som krävs måste också vara förmånligare för arbetstagarna än det som följer av 5 § utstationeringslagen.

Den utländska arbetsgivaren kan freda sig mot stridsåtgärder genom att visa att arbetstagarna, när det gäller lön eller på de områden som avses i 5 §, har villkor som i allt väsentligt är minst lika förmånliga som antingen villkoren i ett sådant centralt kollektivavtal som de fackliga organisationerna har rätt att kräva eller det kollektivavtal som gäller i användarföretaget.

Ett tillägg görs i 41 c § medbestämmandelagen där det framgår att stridsåtgärder som vidtas i strid med den nya 5 b § i utstationeringslagen är olovliga.

5 § utstationeringslagen ändras så att det framgår att 9 och 10 §§ uthyrningslagen samt de tillhörande reglerna om skadestånd, ogiltighet och preskription är tillämpliga även vid utstationering av uthyrda arbetstagare. Det bör anmärkas att skyldigheten för kundföretaget att ge tillgång till gemensamma anläggningar och inrättningar samt informera om lediga anställningar även gäller vid anlitan av utstationerade uthyrda arbetstagare. Eftersom detta är en skyldighet som åvilar kundföretaget så har det dock inte införts någon bestämmelse om detta i utstationeringslagen.

Arbetsmiljöverket ska vara förbindelsekontor och ge information om sådana kollektivavtalsvillkor som kan komma att krävas med stöd av stridsåtgärder enligt 5 b § utstationeringslagen. Arbetstagarorganisationerna ska ge in sådana kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder enligt samma bestämmelse.

Lagen om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft

I lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft genomförs vissa ändringar, främst att 2 och 4 §§ ska upphöra att gälla.

Ändringarna innebär framförallt att bestämmelsen i arbetsförmedlingslagen om att en arbetstagare som har sagt upp sig från en anställning och tar anställning hos en arbetsgivare som hyr ut arbetskraft inte får hyras ut till sin förra arbetsgivare tidigare än sex månader efter det att anställningen hos denne upphörde avskaffas.

Ikraftträdande

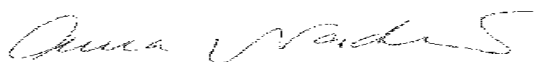
Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 januari 2013.

* * *

Samtliga cirkulär finns på vår hemsida www.li.se.

Det finns möjlighet att få våra cirkulär i arbetsgivarfrågor snabbare via e-post.
Kontakta Karin Wennås Gunnarsson på tel 08-762 65 02 eller maila till
karin.wennas@li.se och ange din mailadress.

Med vänlig hälsning
LIVSMEDELSFÖRETAGEN



Anna Nordin