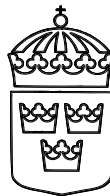


Kommittédirektiv



Inhyrning och företrädesrätt till återanställning

**Dir.
2013:1**

Beslut vid regeringssammanträde den 17 januari 2013

Sammanfattning

En särskild utredare ska undersöka i vilken omfattning personal från bemanningsföretag hyrs in i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp har företrädesrätt till återanställning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd. Syftet med undersökningen är att belysa om, och i sådant fall hur, företrädesrätten påverkas.

Undersökningen ska avse såväl privat som offentlig sektor.

Utredaren ska beakta hur arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal reglerat möjligheten till inhyrning i samband med arbetsbristsituationer. Utredningen ska genomföras i dialog med arbetsmarknadens parter.

Uppdraget ska redovisas senast den 31 januari 2014.

Regelverket kring inhyrning och företrädesrätt

Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet

En arbetsgivare har själv rätt att bestämma hur verksamheten ska organiseras och vilka förändringar som bör vidtas, den s.k. arbetsledningsrätten. Det är således tillåtet enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) för en arbetsgivare att besluta att inte längre ha anställda utan i stället hyra in arbetstagare eller lägga ut arbetet på ett utomstående företag. Arbetsdomstolen prövar normalt inte heller om arbetsgivarens beslut i arbetsledningsfrågor är välgrundade eller lämpliga.

Förhandlingsskyldighet och vetorätt enligt medbestämmandelagen

Innan en arbetsgivare beslutar att hyra in personal från ett bemanningsföretag, ska arbetsgivaren enligt 38 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen) på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal för sådant arbete. Vid förhandlingen är arbetsgivaren skyldig att lämna den information om det tilltänkta arbetet som arbetstagarorganisationen behöver för att kunna ta ställning i förhandlingsfrågan. I vissa specifika situationer finns det undantag från förhandlingsskyldigheten, om inte arbetstagarorganisationen särskilt begär förhandling (38 § 2 stycket 3).

Om förhandling enligt 38 § ägt rum, gäller enligt 39 § att åtgärden inte får beslutas eller verkställas om arbetstagarorganisationen anser att den åtgärd arbetsgivaren planerar kan antas medföra att en lag eller ett kollektivavtal åsidosätts eller att åtgärden annars strider mot det som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde. Arbetstagarorganisationen kan alltså i ett sådant fall hindra att arbetsgivaren t.ex. hyr in personal från ett bemanningsföretag. Man brukar tala om en facklig vetorätt.

Den fackliga vetorätten får dock ingen verkan för det fall arbetstagarorganisationen saknar fog för sin ståndpunkt (40 §).

Företrädesrätt enligt anställningsskyddslagen

En arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har enligt anställningsskyddslagen rätt till återanställning i den verksamhet där han eller hon tidigare varit sysselsatt. En tidsbegränsat anställd arbetstagare har också företrädesrätt, om fortsatt anställning inte erbjudits på grund av arbetsbrist. För intjänande av företrädesrätt krävs att anställningen varat en viss minsta tid. En förutsättning för att reglerna om återanställning i anställningsskyddslagen ska kunna åberopas är att det rör sig om en nyanställning. Reglerna om företrädesrätt aktualiseras således endast när ett anställningsförhållande mellan arbetsgivaren och en ny arbetstagare etableras, och inte när en arbetsgivare väljer att säga upp arbetstagare och i stället hyra in arbetskraft.

Företrädesrätt vid inhyrning av arbetskraft

I vissa fall kan det anses vara ett brott mot anställningsskyddslagens regler om företrädesrätt till återanställning att hyra in personal i stället för att återanställa arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist.

Frågan prövades i AD 2003 nr 4 (den s.k. ABU-domen). I domen ställde Arbetsdomstolen upp tre krav för att kringgående av anställningsskyddslagen ska anses ha förekommit. För det första krävs det att de åtgärder som påstås utgöra ett kringgående blir styrkta på vanligt sätt, för det andra krävs det att ett syfte med åtgärderna har varit att undgå tillämpning av de aktuella lagreglerna om företrädesrätt och för det tredje krävs det att handlandet framstår som otillbörligt med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet.

Uppdraget om inhyrning och företrädesrätt

I samhällsdebatten diskuteras frågan om inhyrning av arbetskraft från bemanningsföretag skulle kunna användas för att kringgå reglerna om företrädesrätt till återanställning. För att belysa frågeställningen behöver en utredning göras.

Utredaren ska

- analysera gällande rätt, och
- undersöka hur inhyrning i samband med uppsägningar på grund av arbetsbrist regleras i kollektivavtal i olika branscher.

Utredaren ska vidare undersöka förekomsten av inhyrning av arbetskraft i samband med att arbetstagare har sagts upp på grund av arbetsbrist. Utredaren ska därför

- i dialog med arbetsmarknadens parter undersöka omfattningen av inhyrning i samband med arbetsbrist, och
- undersöka vilka orsaker som kan ligga bakom arbetsgivares beslut att hyra in arbetskraft i stället för att återanställa.

Mot bakgrund av vad som framkommer ovan och hur inhyrning tillämpas, ska utredaren analysera

- om och, i sådant fall, hur det nuvarande regelverket påverkar företrädesrätten,
- arbetsgivares möjlighet att tillgodose sitt arbetskraftsbehov och
- hur berörda arbetstagare påverkas, samt
- belysa den funktion bemanningsföretagen har för en väl fungerande arbetsmarknad.

Samråd och redovisning av uppdraget

Utredaren ska genomföra uppdraget i dialog med arbetsmarknadens parter och med företrädare för de mindre företagen.

Utredaren ska genomföra sitt arbete i enlighet med kommittéförordningen (1998:1474).

Uppdraget ska redovisas senast den 31 januari 2014.

(Arbetsmarknadsdepartementet)