

Cirkulärnr: 1994:13
Diariernr: 1994:61
Handläggare: Lennart Kriisa
Avdsek: KEP Förh
Datum: 1994-01-17
Mottagare: Kommunstyrelsen, Personalfrågor
Rubrik: Ändringar i lagen om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft
Bilagor: SFS 1993:440, SFS 1993:1499

Personalpolitik 1994-2:5

Nyckelord:Arbetsrätt

Handläggare
Lennart Kriisa

1994-01-17

Kommunstyrelsen
Personalfrågor

Ändringar i lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft

Sedan den 1 juli 1993 gäller lagen om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft (SFS 1993:440). Genom en lagändring den 1 januari 1994 (SFS 1993:1499) har kravet på skriftligt anställningsavtal mellan uthyraren och arbetstagaren tagits bort. Lagarna bifogas. Orsaken till ändringen är att det har införts en bestämmelse i lagen om anställningsskydd avseende skriftlig information om arbetstagares anställningsvillkor (se cirkulär 1994:3).

I samband med Ädel-reformen kan vissa kommuner eventuellt komma i kontakt med lagen genom att uthyrning av arbetskraft sker från landstinget till kommunen.

Nedan följer en kortare kommentar till lagen i dess helhet.

Bakgrund

Genom en lag om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft som trädde i kraft den 1 januari 1992 legaliserades i viss mån uthyrning av arbetskraft. Lagen från den 1 juli 1993 har förenklats och ersatt 1992 års lag. Bland annat finns det inte längre någon regel som begränsar hur länge en arbetstagare får ställas till förfogande hos en beställare.

Privat arbetsförmedling

Den nu gällande lagstiftningen innebär att arbetsförmedlingsmonopolet har avskaffats. Det är tillåtet att bedriva privat arbetsförmedling i förvärvssyfte undantaget arbetsförmedling för sjömän. Lagen innehåller ett förbud mot att den privata arbetsförmedlingen begär, tar emot eller avtalar om betalning av den arbetssökande.

Reglerna i lagen (1976:157) om skyldighet för arbetsgivare att anmäla ledig plats till den offentliga arbetsförmedlingen kvarstår.

Uthyrning av arbetskraft

Lagen innehåller ett förbud mot att uthyraren av arbetskraft begär, avtalar eller tar emot ersättning av arbetstagaren.

En arbetstagare får inte genom villkor i avtal eller på något annat sätt hindras att ta anställning hos den beställare som han har utfört arbete hos. Däremot får givetvis uthyrningsföretaget ställa krav på vederbörlig uppsägningstid.

En arbetstagare får inte hyras ut till sin tidigare arbetstagare förrän sex månader förflutit från anställningens upphörande.

Uthyrning eller entreprenad ?

Det går inte att utläsa i lagen gränsdragningen mellan uthyrning och entreprenad (självständiga arbetsuppdrag). För att avgöra om det är entreprenad, som faller utanför lagen, eller uthyrning måste samtliga faktorer i det enskilda fallet beaktas.

Förhandling enligt medbestämmandelagen

Genom en lagändring i medbestämmandelagen den 1 januari 1994 avskaffades §§ 38-40 MBL. Detta innebär att det inte längre finns en särskild primär förhandlingsskyldighet vid inhyring av arbetskraft.

Lagstiftaren har ansett att eftersom den fackliga vetorätten avskaffats föreligger inte längre ett behov av en särskild primär förhandlingsskyldighet enligt 38 § MBL. Istället tillämpas föreskrifterna i 11 § MBL om primär förhandlingsskyldighet för arbetsgivaren i det fall anlitaendet innebär en viktigare förändring av verksamheten. Dessutom har en kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation alltid rätt att själv påkalla förhandling.

Bilagor: SFS 1993:440
SFS 1993:1499

Rättelse cirkulär 1993:181

Storleken på det skadestånd som kommunen dömdes att betala för brott mot MBL var otydligt utskrivet i cirkuläret men framgick av domen och uppgick till 300.000 kr.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET
Kommunalekonomi och Personalpolitik
Förhandlingssektionen

Markus Gustafsson

Lennart Kriisa