

AFRS 5/2023

Beslutsdatum  
2023-12-20

Diarienummer  
Af-2023/0025 0479

Avdelning/enhet  
Rättsavdelningen/Enheten Arbetsmarknad Arbetsrätt

Beslutad av  
Anna Middelman

Gäller fr.o.m.  
2024-01-29

## Vidareplacering subventionerade anställningar

Som styrande för Arbetsförmedlingens verksamhet avseende vidareplacering inom subventionerade anställningar fattar Rättsavdelningen följande interna beslut.

### Ställningstagande

- För introduktionsjobb, stöd för nystartsjobb, lönebidrag för utveckling i anställning, lönebidrag för anställning och lönebidrag för trygghet i anställning är det inte tillåtet att arbetsgivaren som får stöd (stödmottagaren) vidareplacerar den anställda till en annan arbetsgivare.
- Med vidareplacering avses att arbetstagaren utför arbete åt någon annan än stödmottagaren. Det innebär att det även är en vidareplacering om den anställda arbetar inom exempelvis ett annat företag i en koncern eller på en arbetsplats med samma ägare men som har ett annat organisationsnummer.
- Med vidareplacering avses inte den uthyrning av personal som sker i ett bemanningsföretag.<sup>1</sup>
- Arbetsförmedlingen kan tillåta att vidareplacering sker inom skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare (OSA). Möjligheten begränsas till att vidareplacering endast kan ske till ideella föreningar.

### Rättslig reglering

18, 43, 44 och 44 a §§ förordningen (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga

19, 20, 21 och 21 a §§ förordningen (2018:42) om särskilt anställningsstöd

20, 21, 22 och 22 a §§ förordningen (2018:43) om stöd för nystartsjobb

<sup>1</sup> Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare, 5 §. ”I denna lag avses med 1. *bemanningsföretag* en fysisk eller juridisk person som har arbetstagare anställda i syfte att hyra ut dessa till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning”

## Bakgrund

För de subventionerade anställningarna finns idag skillnader i hantering mellan de olika stödformerna. Syftet med det rättsliga ställningstagandet är att tydliggöra och styra hur Arbetsförmedlingen ska hantera ärenden där en arbetsgivare har för avsikt att vidareplacera eller har vidareplacerat en arbetstagare.

## Bedömning

Inför ett beslut om subventionerad anställning ska stödmottagaren intyga att denne uppfyller ett antal, i respektive förordning, uppställda villkor. Intygandet kan endast gälla stödmottagarens egen verksamhet. Arbetsförmedlingen ska kontrollera att förordningarnas krav på att anställningsförmåner följer av kollektivavtal eller i väsentliga delar är likvärdiga med förmåner enligt kollektivavtal inom branschen gäller för stödmottagaren. Arbetsförmedlingen måste också kontrollera att en stödmottagare är registrerad som arbetsgivare hos Skatteverket, inte har näringsförbud, inte är i, eller föremål för konkurs eller likvidation, har fullgjort sina skyldigheter i fråga om skatter eller socialförsäkringsavgifter med mera. Arbetsförmedlingen har inte rättsligt stöd för att göra dessa kontroller för en arbetsgivare som den anställde vidareplaceras till. Kontrollerna får endast avse stödmottagaren.

När det gäller introduktionsjobb är det inte heller tillåtet att fatta beslut om stöd när det har förekommit uppsägningar på grund av arbetsbrist på arbetsplatsen inom en 12-månadersperiod. Detta ska arbetsgivaren intyga.

För introduktionsjobb, stöd för nystartsjobb och de tre olika formerna för anställning med lönebidrag ska det därför inte vara tillåtet att den arbetsgivare som erhåller stöd från Arbetsförmedlingen vidareplacerar den anställde till en annan arbetsgivare. Om en arbetstagare ska utföra arbete hos en annan arbetsgivare måste Arbetsförmedlingen fatta ett nytt beslut om stöd för den nya arbetsgivaren. Undantag gäller för de subventionerade anställningar där stödmottagaren är ett bemanningsföretag då det arbete som i de fallen utförs för annans räkning inte bedöms vara vidareplacering.

Det finns starka skäl för att, under vissa förutsättningar, tillåta vidareplacering inom OSA. Möjligheten begränsas till att vidareplacering då endast får ske till ideella föreningar. Viktigt att tänka på är att vidareplacering vid OSA inte får ske om arbetet bedrivs i en konkurrensutsatt verksamhet eller sektor. Arbetsförmedlingen ska informeras om och godkänna vidareplaceringen inom OSA. Det är Arbetsförmedlingen som ska göra bedömningen om arbetsplatsen och arbetsuppgifterna är lämpliga för arbetstagaren. Vid vidareplacering som sker under beslutsperiodens gång ska också en ny arbetsanalys göras och en ny överenskommelse upprättas. Att den nya arbetsplatsen är införstådd med vilket stöd och vilka anpassningar som ska finnas ska dokumenteras.

Anna Middelman

Rättschef

Malin Lindborg

Verksjurist