



Lag om uthyrning av arbetstagare;

utfärdad den 6 december 2012.

Enligt riksdagens beslut¹ föreskrivs² följande.

Inledande bestämmelser

1 § Denna lag gäller arbetstagare som är anställda av bemanningsföretag i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning.

2 § Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen, om inte något annat följer av 3 §.

3 § Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får avvikelser göras från 6 §, under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag³.

4 § Ett bemanningsföretag som är bundet av ett kollektivavtal enligt 3 § får tillämpa avtalet även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalslutande arbetstagarorganisationen. Detta gäller under förutsättning att arbetstagaren sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

Definitioner

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,

¹ Prop. 2011/12:178, bet. 2012/13:AU5, rskr. 2012/13:53.

² Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, EUT L 327, 5.12.2008, s. 9 (Celex 32008L0104).

³ EUT L 327, 5.12.2008, s. 9 (Celex 32008L0104).

2. *kundföretag*: en fysisk eller juridisk person för vilken och under vars kontroll och ledning arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag arbetar, och

3. *grundläggande arbets- och anställningsvillkor*: villkor som fastställts i kollektivavtal eller andra bindande generella bestämmelser som gäller hos kundföretaget och som avser

a) arbetstidens längd, övertid, raster, vilotid, nattarbete, semester eller helgdagar,

b) lön,

c) skydd för barn och ungdomar, gravida, nyblivna mödrar och ammande kvinnor, eller

d) skydd mot diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Skyldigheter för bemanningsföretag

Likabehandling

6 § Ett bemanningsföretag ska, under den tid en arbetstagares uppdrag i kundföretaget varar, tillförsäkra arbetstagaren minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om han eller hon hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete.

7 § Kravet på likabehandling i 6 § gäller inte arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning.

8 § Kravet på likabehandling i 6 § i fråga om lön gäller inte arbetstagare som har en tillsvidareanställning och får lön mellan uthyrningsuppdragen.

Övriga skyldigheter för bemanningsföretag

9 § 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.

10 § Ett bemanningsföretag får inte 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.

Skyldigheter för kundföretag

11 § Ett kundföretag ska ge arbetstagare som arbetar hos företaget tillgång till gemensamma anläggningar och inrättningar där på samma villkor som anställda hos företaget, om det inte finns särskilda skäl mot det.

12 § Ett kundföretag ska informera arbetstagare som arbetar hos företaget om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar hos företaget. Informationen får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen.

Skadestånd

SFS 2012:854

13 § Ett bemanningsföretag som bryter mot 6, 9 eller 10 § ska betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

14 § Ett kundföretag som bryter mot 11 eller 12 § ska betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

15 § Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

Preskription

16 § Förs talan om skadestånd på grund av överträdelse av 6 § ska, om det gäller semester, talan väckas inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren skulle ha fått den förmån som talan gäller.

Förs talan om skadestånd på grund av överträdelse av 12 §, ska talan väckas inom fyra månader efter det att arbetstagaren fått kännedom om att någon anställts på den lediga anställningen, dock senast inom två år från anställningstidpunkten.

I fråga om annan skadeståndstalan enligt denna lag tillämpas 64 § första stycket, 65 och 66 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet när det gäller den tid inom vilken förhandling ska begäras eller talan väckas.

Om förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom föreskriven tid, är rätten till förhandling respektive talan förlorad.

Rättegång

17 § Mål mellan arbetstagare och bemanningsföretag eller mellan arbetstagare och kundföretag om tillämpningen av denna lag ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Vid tillämpningen av den lagen gäller i tvister mellan en arbetstagare och ett kundföretag det som föreskrivs för arbetstagare och arbetsgivare.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2013.

På regeringens vägnar

FREDRIK REINFELDT

ERIK ULLENHAG
(Arbetsmarknadsdepartementet)

