

# Personaluthyrning - kommer sjuka arbetstagare i kläm?

*Om förutsättningar för arbetsmiljö, rehabilitering och  
anställningsskydd i bemanningssituationer*

Johanna Dahl & Sofie Wallner

Kandidatuppsats i arbetsrätt

HARH16

HT 2018

Handledare:

Andreas Inghammar



**LUNDS UNIVERSITET**  
Ekonomihögskolan

## Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b>	<b>6</b>
1.1 Bakgrund och ämne	6
1.2 Syfte och frågeställningar	7
1.3 Avgränsningar	8
1.4 Metod	9
1.5 Disposition	11
<b>2. Bemanningssituationer</b>	<b>12</b>
2.1 Bemanningsbranschens historik och framväxt	12
2.2 Användandet av bemanningsföretag	14
2.3 Det triangulära förhållandet	15
2.4 EU-rättsliga regleringar	16
<b>3. Arbetsmiljö, rehabilitering och anställningsskydd</b>	<b>18</b>
3.1 Arbetsmiljö	18
3.1.2 Arbetsmiljöansvaret i bemanningssituationer	19
3.2 Rehabilitering	20
3.2.1 Rehabiliteringsansvarets reglering	20
3.2.2 Rehabiliteringsansvarets gränser	23
3.2.3 Tillsyn och prövning av rehabiliteringsansvaret	25
3.3. Anställningsskydd vid uppsägning	25
3.3.1 Uppsägningssituationer	26
3.3.2 Saklig grund och omplaceringsskyldighet	27
3.3.3 Uppsägning i samband med nedsatt arbetsförmåga	28
<b>4. Analys i kontexten av bemanningssituationer</b>	<b>30</b>
4.1 Arbetsmiljöproblematik	30
4.2 Rehabiliteringsarbetets svårigheter	32
4.3 Möjligheter till omplacering	34
4.4 Uppsägning eller utköp?	35
4.5 Principen om likabehandling	36
4.6 Objektiva skäl kontra diskriminering	37
<b>5. Sammanfattning och slutsats</b>	<b>38</b>
<b>6. Källförteckning</b>	<b>39</b>
<b>Bilagor</b>	<b>44</b>
Bilaga 1	44

**Förkortningar:**

AD Arbetsdomstolen

AFS Arbetsmiljöverkets författningssamling

AML Arbetsmiljölagen (1977:1160)

DiskrL Diskrimineringslag (2008:567)

Ds Departementsserien av offentliga utredningar

EU Europeiska Unionen

EU-domstolen Europeiska unionens domstol

ILO International Labour Organization

LAS Lag (1982:80) om anställningsskydd

LO Landsorganisationen i Sverige

Prop Regeringens proposition

SCB Statistiska centralbyrån

SFB Socialförsäkringsbalk (2010:110)

SOU Statens offentliga utredningar

Uthyrningslagen Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare

## Sammanfattning

“Bemanning” är idag ett inarbetat begrepp som innebär att ett bemanningsföretag anställer personal för att hyra ut dessa till att utföra arbete hos ett kundföretag. Det betyder att det normala anställningsförhållandet mellan en arbetsgivare och en arbetstagare får en tredje involverad part. Branschen har växt sedan början av 90-talet och har kommit att bli en allt mer etablerad del av arbetsmarknaden då fler arbetsgivare efterfrågar flexibilitet och ökad kostnadskontroll. I samband med denna utveckling har EU utfört direktiv för att harmonisera regleringen för bemanningsanställda på den inre marknaden. Frågan är vad som händer med den arbetsrättsliga regleringen som gäller mellan arbetsgivare och arbetstagare när en tredje part blir involverad genom en avtalsrättslig relation?

Syftet med denna uppsats är att undersöka om den avtalsrättsliga relationen mellan ett bemanningsföretag och kundföretag kan komma att påverka tillämpningen av den arbetsrättsliga regleringen gällande arbetsmiljö, rehabilitering och anställningsskydd. För att göra detta fastställer vi den gällande rätten på vardera område för att sedan diskutera den i kontexten av ett trepartsförhållande. Problematiken grundas i att trepartsförhållandet skapar andra förutsättningar för tillämpningen av regleringar som skapats för det klassiska anställningsförfarandet mellan två parter. Trepartsförhållandet har dock ännu inte lett till någon arbetsrättslig tvist som prövats i domstol i fråga om rehabilitering och uppsägning. Det innebär att situationernas lösningar hamnat hos fackföreningarna och arbetsgivarna i enlighet med den svenska modellen. Att lösningarna i stor utsträckning sker på lokal nivå innebär att problematiken inte blir lika synlig och behöver därför belysas ytterligare. När det handlas med människors arbetsförmåga blir det lätt en svår balansgång mellan lönsamhet och arbetstagarens skydd och det är dessa svårigheter vi vill uppmärksamma.

**Nyckelord:** bemanning, bemanningsanställda, det triangulära förhållandet, trepartsförhållande, kundföretag, bemanningsföretag, personaluthyrning, arbetsmiljö, rehabilitering, anställningsskydd, nedsatt arbetsförmåga, arbete av betydelse

## **Abstract**

The staffing agency is today a well-known concept. Staffing agencies hire employees in order to rent them out to companies to fill vacancies on the market. This means that the traditional employment relationship between the employer and the employee now often involves a third party. The industry has grown since the early nineties and has become an established part of the labour market due to the fact that more and more employers are demanding flexibility and increased cost control. In connection with this development, the EU has implemented a directive to harmonise regulations for temporary agency workers within the single market of the EU. The question is what happens with labour regulations that apply between an employer and an employee when a third party is involved through a contractual relationship?

The purpose of this essay is to examine how the contractual relationship between a staffing agency and a client company can come to affect the application of labour regulations for work environment, rehabilitation and employment protection. To achieve this, we establish the applicable law for each area to enable discussion of the third-party relationship in this context. The trilateral relationship has not yet led to any judicial conflict in matters of rehabilitation and dismissals in Sweden. Historically, it has been the responsibility of trade unions and employers to resolve such issues in accordance with *The Swedish Model*. The fact that these issues have been resolved between employers and unions has led to a lack of visibility for labour law issues arising within the trilateral relationship and they are therefore necessary to highlight. When business involves trading individuals' ability to work, a tough balance must be struck between company profit and employee protection. This essay will attempt to examine these difficulties.

**Keywords:** staffing agency, temporary agency workers, the trilateral relationship, client company, work environment, rehabilitation, employment protection, reduced workability, work of significance,

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund och ämne

Den arbetsrättsliga grunden har byggts på ett anställningsförhållande mellan en arbetsgivare och arbetstagare. När monopolet på arbetsförmedling upphävdes på 90-talet blev det fritt fram på marknaden för så kallade *bemanningsföretag*. Detta innebär att ett företag kunde hyra in personal istället för att anställa genom att ingå avtal med ett bemanningsföretag som tillhandahöll personal av önskad kvantitet och expertis. Bemanningsbranschen är en etablerad del av den svenska arbetsmarknaden idag. År 2016 uppgick antalet bemanningsanställda till 81 000.<sup>1</sup> I takt med att ny teknik växt fram, har det också växt fram nya tjänster och nya villkor för hur arbete ska utföras, vilket skapat ett nytt behov av flexibilitet för arbetsgivarna.

Istället för att hantera behovet internt anlitar många företag ett bemanningsföretag som sköter rekrytering, administration och innehar personalansvaret. Denna tjänst baseras på ett avtal mellan kundföretaget och bemanningsföretaget där personaluthyrning köps och säljs som en handelsvara. Förfarandet har bäddat för ett nytt anställningsförhållande; det så kallade triangulära förhållandet som involverar ett kundföretag, bemanningsföretag och en arbetstagare. Branschen har kommit att regleras med bas i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (Bemanningsdirektivet), som implementeras i svensk lagstiftning genom lag (2012:978) om uthyrning av arbetstagare (Uthyrningslagen). Huvudregeln i direktivet är att bemanningsanställda ska omfattas av minst lika villkor som de andra anställda hos kundföretaget. I övrigt omfattas bemanningsanställda av den svenska arbetslagstiftningen likt andra arbetstagare. Tillämpningen av lagstiftningen kan dock bli problematisk med tanke på att den arbetsrättsliga regleringen inte är anpassad till ett trepartsförhållande. Svårigheter kan uppstå när reglerna ska tillämpas i en kontext där två civilrättsliga avtalsförhållanden är beroende av varandra.

---

<sup>1</sup> SCB, *Företagens ekonomi 2016*, [statistiksammanställning], Stockholm: SCB, <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/naringsverksamhet/naringslivets-struktur/foretagens-ekonomi/pong/statistiknyhet/foretagens-ekonomi-2016/?fbclid=IwAR0M8V5O8f0eGvJ2mmXMl5OtOOsepZOPt20t0jIttWUu71y7VFU8aORyBT8>, hämtad 2018-12-22.

Reglerna om rehabilitering är förvaltningsrättsliga men har kommit att påverka innebörden av arbetsrättsliga begrepp, såsom omplacering och saklig grund. Prövningen av rehabiliteringsreglerna har därför skett inom civilrättens område. Det innebär att praxis om vad som rimligen kan krävas i fråga om arbetsmiljö och rehabilitering skapats av Arbetsdomstolen och blir därmed relevant först vid en uppsägningssituation.<sup>2</sup> På så sätt samspelar rättsområdena arbetsmiljö och rehabilitering med anställningsskyddet.

I en bemanningssituation uppstår svårigheter när en arbetstagare inte längre kan fullgöra uppdrag för arbetsgivarens räkning, av den orsak att bemanningsföretaget är beroende av att kunna sälja arbetstagarens arbetsförmåga för att kunna fakturera kundföretaget. Frågan är hur det lagstadgade anställningsskyddet fungerar när en arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga hos ett bemanningsföretag inte längre kan matchas mot uppdrag?

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Denna uppsats syftar till att utreda vilka tillämpningsproblem som kan uppstå i fråga om arbetsmiljö, rehabilitering och anställningsskydd vid nedsatt arbetsförmåga i bemanningssituationer. Då den arbetsrättsliga regleringen är anpassad till två parter vill vi undersöka hur dess funktion påverkas när två parter blir tre. Problematiken ligger dels i konflikten mellan det arbetsrättsliga och det avtalsrättsliga, dels i ansvarsfördelning och befogenheter inom det triangulära förhållandet. Med tanke på bemanningsbranschens stadiga etablering på den svenska arbetsmarknaden anser vi att det är av stor relevans att belysa potentiell arbetsrättslig problematik.

Till vår hjälp har vi följande frågeställningar:

- Hur ser den rättsliga regleringen och ansvarsfördelningen ut i fråga om arbetsmiljöarbete, rehabilitering och anställningsskydd vid nedsatt arbetsförmåga inom bemanningsbranschen?
- Vilka konsekvenser får det triangulära förhållandet inom områdena för arbetsmiljö, rehabilitering och anställningsskydd för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga?

---

<sup>2</sup> Westregård. J, Annamaria. En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering; *Juridisk Tidskrift*; vol. 2006/07 no. 4. (2006): s. 883-886.

### 1.3 Avgränsningar

Vi har valt att undersöka hur tillämpningen av gällande rätt inom den svenska arbetsrätten påverkas av det triangulära förhållande som råder inom bemanningsbranschen. Arbetsmiljö- och rehabiliteringsansvar samt anställningsskydd för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga är de rättsområden som varit i fokus för denna uppsats. Vidare kommer diskriminering att beröras men inget djupare fokus kommer att läggas på ämnet då det är ett sidospår från uppsatsens huvudämne.

Arbetsmiljölagen har flera särregleringar för specifika branscher, såsom till exempel bygg och sjöfart, vilket inte kommer att beröras specifikt i denna uppsats. Lagen omfattar även andra skyddsobjekt än arbetstagare men vi har valt att fokusera på de regleringar som rör arbetstagare. Vidare har vi valt att begränsa oss till *personaluthyrningsverksamhet*, som omfattas av Bemanningsdirektivet<sup>3</sup>, vilket är det förhållande som vi anser intressant att diskutera ur en arbetsrättslig kontext. Det innebär att vi inte undersöker liknande förfaranden såsom entreprenad, uppdragstagare och personalentreprenad.<sup>4</sup> Utgångspunkten kommer att vara på den privata sektorn och framförallt på yrkesarbetare.

Inom bemanningsbranschen finns flertalet kollektivavtal, vi har dock valt att fokusera på de två dominerande kollektivavtalen. De berör yrkesarbetare och tjänstemän<sup>5</sup> och är slutna av Kompetensföretagen å ena sidan, LO-förbunden (Bemanningsavtalet) samt Unionen och Akademikerförbunden (Bemanningsavtalet för tjänstemän) å andra sidan. Kollektivavtalen refererar i stor mån till lagar på de områden vi vill beröra, av den anledningen kommer kollektivavtalen endast behandlas kort i uppsatsen.

Den EU-rätt som behandlas är begränsad till Bemanningdirektivet, Hälsodirektivet och Arbetslivsdirektivet som vi anser är av störst vikt för vårt ämne. Dessa direktiv har påverkat den svenska lagstiftningen och är därför av betydelse för uppsatsen.

---

<sup>3</sup> SOU 2011:5, s. 56; Källström, Kent., Malmberg, Jonas. *Anställningsförhållandet - Inledning till den individuella arbetsrätten*. 4:4. Uppsala: Iustus förlag, 2016, s. 45. Bemanningdirektivet presenteras närmare i avsnitt 2.1 samt 2.4.

<sup>4</sup> Dessa förfaranden innebär i högre grad att arbetstagaren arbetar under egen och/eller det egna företagets arbetsledning.

<sup>5</sup> Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten*. 5:1. Stockholm: Wolters Kluwer Sverige AB, 2017, s. 359.



## 1.4 Metod

Vid uppsatsskrivande inom det rättsvetenskapliga området är utgångspunkten att ämnet är överordnat material och metod. Det innebär att när ämnet och problemområden är formulerade, väljs vilket material som behövs och vilken metod som är lämplig.<sup>6</sup> I skapandet av vår uppsats började vi med att välja kontexten (bemanningssituationer) och valde sedan att fördjupa oss på rättsområdet arbetsmiljö med fokus på rehabilitering. Vid genomgången av materialet lade vi till anställningsskyddet vid uppsägningssituationer som ett ytterligare rättsområde, då det arbetsrättsliga förhållandet ställs på sin spets först vid en eventuell uppsägningstvist. För att undersöka ovannämnda ämnen blev utgångspunkten i uppsatsen den traditionella rättsdogmatiska metoden.

Rättsdogmatiken tar sin utgångspunkt i rättskällorna och går ut på att fastställa gällande rätt, ”*de lege lata*”.<sup>7</sup> För att genomföra detta är systematisering av gällande rätt nödvändigt, vilket görs genom *rättskällevärdet*. Rättskällevärdet innebär flera delar; vilka rättskällorna är, hierarkin dem emellan samt rättskällevärdeprinciper. Samtliga delar är av vikt i arbetet att fastställa gällande rätt.<sup>8</sup> För att kunna fastställa gällande rätt har rättskällor i form av lagar, förarbeten, rättspraxis och doktrin bearbetats på de områden vi valt att undersöka.

När rättskällorna fastställts måste de även tolkas. Vi har utgått från den teleologiska lagtolkningsmetoden som kännetecknas av att lagens ändamål tilläggs störst betydelse. Metoden utgår från lagtextens ordalydelse men ska ses i ljuset av rättsordningens värderingar och önskvärda resultat av lagregelns tillämpning i de klara fallen. Ändamålet antas vara att åstadkomma samma resultat vid regelns tillämpning även i de svåra fallen. Lagstadgande ändamål fastställs även genom att tänka sig vilka effekter tillämpningen kan leda till i samhället. För att nå ändamålet med lagreglerna måste dess förarbeten samt praxis på området beaktas.<sup>9</sup>

I denna uppsats har rättsutredningen utgått från tre huvudområden: arbetsmiljö, rehabilitering samt anställningsskydd. Under arbetsmiljö och rehabilitering har

---

<sup>6</sup> Sandgren, Claes. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*. 4:1. Stockholm: Norstedts juridik, 2018, s. 63-64.

<sup>7</sup> Sandgren. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, s. 48-49; Lehrberg, Bert. *Praktisk juridisk metod*. 10:1. Uppsala: Iusté Aktiebolag, 2018, s. 207.

<sup>8</sup> Sandgren. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, s. 45; Kleineman, Jan. *Rättsdogmatisk metod*. I Nääv, Maria., Zamboni, Mauro (red). Juridisk metodlära. Lund: Studentlitteratur, 2018, s. 21.

<sup>9</sup> Lehrberg. *Praktisk juridisk metod*, s. 253, 267-269.

arbetsmiljölagen (AML) och socialförsäkringsbalken (SFB) varit utgångspunkten. Då AML är en ramlag har Arbetsmiljöverkets föreskrifter spelat en betydande roll för att komplettera bestämmelserna. När det kommer till anställningsskyddet har lagen om anställningsskydd (LAS) och dess förarbeten varit utgångspunkten. Doktrin och praxis har inkluderats för att kunna framställa den gällande rätten. Viss vikt har också lagts på de ledande kollektivavtalen i branschen då regleringar genom dessa kan komma att påverka rätten.

Rättsfallen som använts fyller funktionen att belysa och understryka begrepp inom rättsområdena. Urvalet av rättsfall har gjorts med hjälp av vanligt förekommande rättsfall i den ledande doktrinen på området som satt ramen för urvalet. Därefter har vi valt att belysa de rättsfall som vi ansett vara av störst relevans inom respektive rättsområde som vi valt att beröra i denna uppsats. Ytterligare har EU-rätten och dess påverkan på den svenska rätten genom Bemanningdirektivet, Hälsodirektivet och Arbetslivsdirektivet berörts kortfattat.

Att fastställa gällande rätt i en rättsvetenskaplig uppsats bör inte vara det enda syftet. Här bör materialet även analyseras och argumenteras för hur rättssystemet kan tillgodose ett ändamål. Detta kan göras genom en rättspolitisk argumentation.<sup>10</sup> För att uppnå syftet med vår uppsats har vi redogjort för den gällande rätten för att sedan problematisera tillämpningen av rättsreglerna i kontexten av det triangulära förhållandet. Rättsdogmatiken nonchalerar inte betydelsen av den verklighet inom vilken rättsreglerna tillämpas.<sup>11</sup> För att finna en bredare förståelse för rättsreglernas funktion bör vid behov kunskap sökas även i den verklighet där rättsreglerna tillämpas. Detta kan göras genom statistik och facklitteratur samt intervjuer eller liknande med personer kunniga på området.<sup>12</sup> Empirisk metod kan även behövas i en rättsdogmatisk undersökning för att förstå förutsättningarna där rättsreglerna verkar.<sup>13</sup> Empirisk metod i juridiska arbeten kan lämpa sig som ett tillägg till den gällande rätten om karaktären av problem som undersöks motiverar det.<sup>14</sup> För att belysa problematiken med det triangulära förhållandet har doktrin, rapporter och enkäter behandlats då vi ansåg att problemets beskaffenhet ytterligare kunde belysas med hjälp av bland annat tankar från arbetsmarknadens parter och kunniga på området. Vi valde att skicka ut en enkät (se bilaga 1)

---

<sup>10</sup> Sandgren. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, s. 52-53.

<sup>11</sup> Kleineman. *Rättsdogmatisk metod*, s. 24.

<sup>12</sup> Lehrberg. *Praktisk juridisk metod*, s. 208.

<sup>13</sup> Kleineman. *Rättsdogmatisk metod*, s. 24.

<sup>14</sup> Sandgren. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, s. 54.

till Landsorganisationen i Sverige (LO), Unionen samt Kompetensföretagen för att få en djupare insikt i uppfattningen hos arbetsmarknadens parter angående dessa rättsområden samt partsavsikt i gällande kollektivavtal. Även Akademikerförbunden tillfrågades att delta, men avböjde med hänvisning till Unionen som är part i samma kollektivavtal. De tillfrågade organisationerna valdes ut eftersom de är parter i de kollektivavtal vi valt att granska inom ramen för uppsatsens ändamål. Frågorna i enkäterna utformades av oss själva utifrån den problembild som uppsatsämnet är baserat på. Enkäterna skickades ut tidigt i skrivprocessen för att säkerställa att svar skulle hinna behandlas. Syftet med enkäten var att åskådliggöra den rådande problematiken som inte tidigare prövats rättsligt och få ta del av parternas åsikter på området.

Vid användandet av empirisk metod är medvetenhet kring att empirin kan vara vinklad av olika intressen av stor vikt.<sup>15</sup> Utmaningen har varit att insamlat material kan vara subjektivt vinklat av personliga åsikter eller politiska intressen. Ett fullt objektiva perspektiv är svårt då denna problematik existerar och diskuteras i samhällsdebatten. Att ta del av olika ståndpunkter från flera av parterna på arbetsmarknaden har varit en viktig del i strävan efter objektivitet. Trots en objektiv målbild har tid och utrymme begränsat möjligheterna samtidigt som visst material fått mer utrymme då uppsatsens utgångspunkt är att problematiken inom området *de facto* existerar.

## 1.5 Disposition

Med ambitionen att erbjuda en lättöverskådlig läsning består denna uppsats av sex kapitel. I kapitel ett redogörs för uppsatsens syfte, frågeställningar, metod och avgränsningar. I kapitel två beskrivs bemanningsbranschen framväxt samt användandet av bemanningsföretag. Vidare förklaras det triangulära förhållandet och dess innebörd i bemanningssituationer. Dessutom berörs den EU-rätt som är relevant för uppsatsens syfte. Kapitel tre består av rättsutredningen där den rättsliga regleringen inom områdena för arbetsmiljö, rehabilitering och anställningsskydd vid uppsägning framställs. I kapitel fyra framförs vår analys. Här görs en analys av de rättsliga områdena i kontexten av det triangulära förhållandet. Kapitel fem består av sammanfattning och slutsats. Här besvaras frågeställningen och de huvudproblem vi kunnat utröna. Kapitel sex redovisar fullständig källförteckning.

---

<sup>15</sup> Kleineman. *Rättsdogmatisk metod*, s. 24.

## 2. Bemanningssituationer

Bemanningssituationer uppstår när ett företag har ett behov av att tillsätta tjänster som är tillfälliga eller kräver specifik kompetens men inte vill bli arbetsgivare i lagens mening. Företag vill köpa arbete inom ramen för anställning utan att bli arbetsgivare.<sup>16</sup> Genom att företaget betalar bemanningsföretaget för arbetskraft och fyller behovet med inhyrd personal, skapas en kund- och avtalsrelation som ligger till grund för det triangulära förhållandet, se närmare avsnitt 2.3. Bemanningsföretaget försör kundföretaget med arbetskraft genom att ha personal anställd med syftet att hyra ut dessa till uppdrag hos kunder. Strukturen bygger på att arbetstagaren som utför arbetet ska vara anställd hos uthyraren (bemanningföretaget), men utföra arbetet i inhyrarens (kundföretagets) lokaler och under kundföretagets arbetsledning.<sup>17</sup> Däremot finns det inga arbetsrättsliga avtalsrelationer mellan kundföretaget och bemanningföretagets personal.<sup>18</sup> Avtalsförhållandet mellan bemanningföretaget och kundföretaget ger kundföretaget möjlighet att ställa krav på vem som får uppdraget, med andra ord vilken konsult från bemanningföretaget som ska ställas till förfogande hos kundföretaget. Avtal får däremot inte stå i strid med diskrimineringslagen (2008:567). Om ett avtal mellan ett bemanningföretag och ett kundföretag innehåller diskriminerande bestämmelser blir de ogiltiga i de delarna.<sup>19</sup> Prissättningen på och fördelningen av arbetsgivaransvaret är central för bemanningssituationers framväxt.<sup>20</sup>

### 2.1 Bemanningsbranschens historik och framväxt

Först år 1991, när lag (1991:746) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft trädde i kraft, legaliserades uthyrning av arbetskraft. Verksamheten fick inte bedrivas i vinstsyfte och lagen innehöll en rad restriktioner, bland annat en tidsbegränsning av uthyrningsperioder samt att beställare enbart fick beställa uthyrd arbetskraft vid tillfälliga

---

<sup>16</sup> Berg, Annika. *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling: en studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*. Diss., Lunds Universitet. 2008, s. 33; Selberg, Niklas. *Arbetsgivarbegreppet och arbetsrättsligt ansvar i komplexa arbetsorganisationer - En studie av anställningsskydd, diskriminering och arbetsmiljö*. Diss., Lunds Universitet. 2017, s. 40.

<sup>17</sup> Lunning, Lars., Toijer, Gudmund. *Anställningsskydd: en lagkommentar*. Stockholm: Norstedts juridik, 2016, s. 55

<sup>18</sup> Nyström, Birgitta. *Bemanningsanställd och rättslös - eller??* I Persson, H, Annina., Ryberg-Welander, Lotti (red). Festskrift till Catharina Calleman - i rättens utkanter. Uppsala: Iustus Förlag AB, 2014, s. 289.

<sup>19</sup> 1 kap 3 § diskrimineringslag (2008:567)

<sup>20</sup> Selberg. *Arbetsgivarbegreppet och arbetsrättsligt ansvar i komplexa arbetsorganisationer - En studie av anställningsskydd, diskriminering och arbetsmiljö*, s. 40.

behov.<sup>21</sup> Sverige var vid tiden anslutna till ILO-konvention nr 96 om att avgiftskrävande arbetsförmedlingsbyråer inte fick bedrivas men sade upp denna år 1993 och införde lag (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.<sup>22</sup> Förutsättningarna för uthyrning av personal utvidgades avsevärt i samband med den nya lagen då arbetsförmedlingsmonopolet avreglerades och flertalet av de tidigare restriktionerna avskaffades. Den fria marknaden för bemanningsföretaget öppnades upp vilket var startskottet för bemanningsföretagens framväxt. I betänkandet som föregick 1993-års lag diskuterades problem med uppdrag-per-uppdrag-uthyrning, där något anställningsförhållande mellan uppdragen inte förelåg. För arbetstagare hos bemanningsföretag innebar detta en otrygghet i anställningen. Det konstaterades att uthyrningar av detta slag förmodligen skulle landa i otillåtna visstidsanställningar. Det ansågs därför lämpligt att LAS skulle gälla även bemanningsföretag fullt ut.<sup>23</sup>

På EU-nivå har arbetet med att få till stånd regler för uthyrda arbetstagare pågått under lång tid. Redan år 1982 presenterade EU-kommissionen ett första förslag till direktiv.<sup>24</sup> Grunden till förslaget var att EU:s inre marknad ska leda till att levnads- och arbetsvillkoren förbättras för arbetstagarna inom den Europeiska gemenskapen. Detta ska ske genom en harmonisering av villkor, i huvudsak avseende sådana arbetsformer som visstidsanställning, deltidsarbete, arbete som utförs av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag samt säsongarbete.<sup>25</sup>

Om parterna på den europeiska marknaden kan enas innebär det ofta att någon EU-rättslig lagstiftning inte blir nödvändig. Under 1990-talet hade de europeiska arbetsmarknadsparterna vid andra tillfällen lyckats enas i olika frågor varför utgångspunkten var att detta skulle ske även i fråga om personaluthyrning. Utfallet blev emellertid inte som tänkt då förhandlingarna till slut upphörde under våren 2001. EU fick således återuppta sina försök att komma fram till ett direktiv om bemanningsarbete. År 2002 lade kommissionen fram ett nytt förslag som senare kom att landa i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag,

---

<sup>21</sup> SOU 1992:116, s. 29-30; Berg. *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling: en studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*, s. 106.

<sup>22</sup> Prop 1992/93:218, s. 8; SOU 2011:5, s. 53; Berg. *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling: en studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*, s. 109-110.

<sup>23</sup> SOU 1992:116, s. 100-101, 109.

<sup>24</sup> SOU 2011:5, s. 54.

<sup>25</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, skäl 2.

det så kallade *Bemanningsdirektivet*.<sup>26</sup> Bemanningsdirektivet syftar till att fastställa minst lika villkor för arbetstagare anställda av bemanningsföretag som för arbetstagare anställda direkt i kundföretaget. Samma arbets- och anställningsvillkor ska gälla under den tid uppdraget hos kundföretaget varar och kallas *likabehandlingsprincipen*.<sup>27</sup> I betänkandet till Bemanningsdirektivets genomförande i Sverige ansågs att instiftandet av en ny lag var det mest lämpliga tillvägagångssättet för att införliva direktivet och bestämmelserna om likabehandling i svensk lagstiftning i fråga om bemanningsarbete, främst med tanke på att Sverige inte tillämpar allmängiltigförklaring av kollektivavtal.<sup>28</sup> Direktivet har införlivats i svensk lagstiftning genom lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare, nedan kallat *Uthyrningslagen*.

I tidigare lagstiftning gällande bemanningsföretag i Sverige fanns flertalet inskränkningar och spärrar för att bland annat motverka kringgående av arbetsrättslig lagstiftning och kollektivavtal.<sup>29</sup> Endast två spärregler finns kvar idag; förbud att hindra en anställd från att ta anställning hos ett kundföretag samt förbud att begära, avtala eller ta emot ersättning av arbetstagare för placering hos kundföretag eller då arbetstagaren tar anställning hos kundföretag.<sup>30</sup> Sverige är ett av de länder i världen som har minst omfattande lagstiftning gällande personaluthyrning. Att lagregleringen av bemanningsbranschen är svag i Sverige beror på att reglering istället görs via kollektivavtal, i enlighet med ”den svenska modellen”.<sup>31</sup> Kollektivavtal täcker cirka 90 procent av arbetstagarna i Sverige, vilket gör att bemanningsanställdas anställningsvillkor till stor del regleras i kollektivavtal.<sup>32</sup>

## 2.2 Användandet av bemanningsföretag

Nya förutsättningar på den globala marknaden leder till att företag behöver effektivisera sin verksamhet. Effektiviseringar görs bland annat genom tekniska innovationer men också med hjälp av att reducera fasta personalkostnader. Genom att anlita bemanningsföretag kan

---

<sup>26</sup> SOU 2011:5, s. 54-55.

<sup>27</sup> Direktiv 2008/104/EG, artikel 5.

<sup>28</sup> SOU 2011:5, s. 146-147.

<sup>29</sup> SOU 1997:58, s. 40.

<sup>30</sup> 9-10 §§ lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.

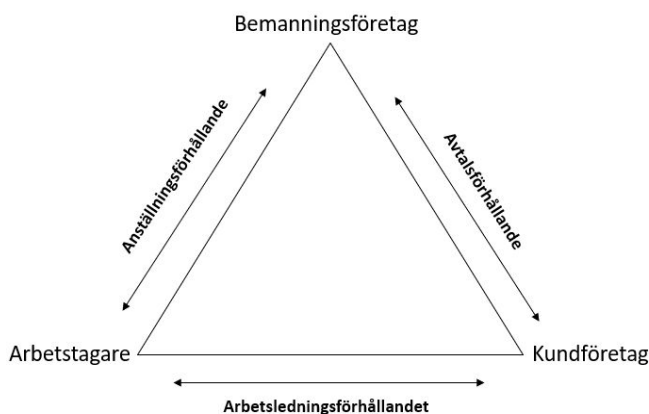
<sup>31</sup> SOU 1997:58, s. 39; Håkansson, Kristina., Isidorsson, Tommy., Strauss-Raats, Pille. *Arbetsmiljö för hyresarbetskraft - inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö*. Rapport/Arbetsmiljöverket: 2013:10. Stockholm: Arbetsmiljöverket, 2013, s. 9.

<sup>32</sup> SOU 2011:5, s. 145; Uppgift hämtad ur Medlingsinstitutets publikation “Avtalsrörelsen och lönebildningen 2017, s. 224.

företag således variera personalstyrkan i samband med upp- och nedgångar i konjunkturen.<sup>33</sup> Att undvika personalansvar och administration är en av anledningarna till att företag väljer att hyra in personal. Kostnaden för att hyra in personal är högre än att anställa internt men med indirekta kostnader inräknat är det många företag som ser fördelen med att ta en högre kostnad mot att enkelt kunna förändra arbetsstyrkan utan att behöva ta hänsyn till arbetsrättsliga regleringar.<sup>34</sup> Anlitandet av bemanningsföretag görs i viss mån som ett led i att bygga upp en buffert mot uppsägningar.<sup>35</sup> Bemanningsföretagens affärsidé är att hyra ut arbetstagares arbetstimmar och bemanningsföretagets framgång är avhängigt efterfrågan hos kundföretaget.<sup>36</sup>

## 2.3 Det triangulära förhållandet

I bemanningsbranschen förändras det typiska anställningsförhållandet mellan två parter till ett triangulärt förhållande. Med det triangulära förhållandet avses anställningsförhållandet mellan arbetstagaren och bemanningsföretaget, arbetsledningsförhållandet mellan arbetstagaren och kundföretag samt avtalsförhållandet mellan bemanningsföretag och kundföretag.<sup>37</sup>



Figur 1. Det triangulära förhållandet i bemanningsbranschen.<sup>38</sup>

<sup>33</sup> SOU 1997:58, s. 20; Selberg. *Arbetsgivarbegreppet och arbetsrättsligt ansvar i komplexa arbetsorganisationer - En studie av anställningsskydd, diskriminering och arbetsmiljö*, s. 41 och anförda anvisningar däri.

<sup>34</sup> Birgersdotter, Lena. Schmidt, Lisa. Karlsson, Annika. *Arbetsmiljöarbete för uthyrd personal i bemanningsföretag*. Rapport/IVL Svenska Miljöinstitutet AB: B 1505. Stockholm: IVL Svenska Miljöinstitutet AB, 2002, s. 21-22.

<sup>35</sup> SOU 1997:58, s. 20; Håkansson., Isidorsson., Strauss-Raats. *Arbetsmiljö för hyresarbetskraft - inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö*, s. 9.

<sup>36</sup> Berg. *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling: en studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*, s. 303.

<sup>37</sup> Håkansson., Isidorsson., Strauss-Raats. *Arbetsmiljö för hyresarbetskraft - inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö*, s. 5; Eklund, Ronnie. *The Temporary Agency Work Directive - a Pyrrhus Victory* I Ahlberg, Kerstin., Herzfeld Olsson, Petra., Malmberg, Jonas (red). *Niklas Bruun i Sverige: en vänbok*. Uppsala: Iustus AB, 2017, s. 88.

<sup>38</sup> I utformandet av figur 1 har inspiration hämtats från Håkansson., Isidorsson., Strauss-Raats. *Arbetsmiljö för hyresarbetskraft - inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö*, s. 6.

Affärsförhållandet mellan bemanningsföretaget och kundföretaget är avtalsrättsligt och regleras genom lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område.<sup>39</sup> Vid avtal om bemanning måste hänsyn tas till Uthyrningslagen som reglerar rättsförhållandet mellan de tre parterna. Strider avtal mot bestämmelser i nämnda lag är avtalet ogiltigt i dessa delar.<sup>40</sup> Utgångspunkten är att bemanningsanställda ska behandlas lika och ha samma förutsättningar som andra arbetstagargrupper. Detta innefattar arbetsrätten exempelvis i frågor om anställningsskydd och arbetsmiljöarbete.<sup>41</sup> Enligt Uthyrningslagen ska bemanningsarbetare under uppdragstiden ha minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som om denne varit anställd direkt i kundföretaget. Undantag från bestämmelsen om likabehandling får göras genom kollektivavtal så länge avtalet resulterar i likvärdiga eller bättre villkor för de bemanningsanställda och därmed går i linje med EU:s Bemanningdirektiv.<sup>42</sup>

## 2.4 EU-rättsliga regleringar

Då den europeiska rätten är överordnad den nationella, är dess direktiv och förordningar väsentliga även för den nationella rätten. EU:s grundfördrag utgör basen inom EU-rätten. Därutöver tillkommer viktiga rättskällor i form av olika typer av författningar som utfärdas av EU:s olika organ och benämns som EU:s sekundärrätt. Av betydelse för tillämpningen av EU-rätten är också EU-domstolens avgöranden. EU kan utfärda förordningar som gäller direkt i den nationella rätten, utan att de inkorporeras i medlemsländernas inhemska lagstiftningar. Inom EU beslutas också så kallade direktiv som är bindande för medlemsländerna. Direktiv måste, till skillnad från förordningar, inkorporeras i den nationella lagstiftningen.<sup>43</sup>

Europeiska rådet initierade i mars 2005 en ny strategi för tillväxt och sysselsättning. I december 2007 godkände Europeiska rådet de överenskomna principerna om *flexicurity* som innebär jämvikt mellan flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden och bidrar till att både arbetstagare och arbetsgivare kan ta vara på de möjligheter som globaliseringen erbjuder.<sup>44</sup>

---

<sup>39</sup> Berg. *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling: en studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*, s. 119.

<sup>40</sup> 2 § lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.

<sup>41</sup> Berg. *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling: en studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*, s. 238; Nyström. *Bemanningsanställd och rättlös - eller??*, s. 289.

<sup>42</sup> 3 och 6 §§ lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.

<sup>43</sup> SOU 2011:5, s. 67-68.

<sup>44</sup> Direktiv 2008/104/EG, skäl 9.



Bemanningsarbete tillgodoser både företagets behov av flexibilitet och arbetstagarnas behov av att förena privatliv och yrkesliv.<sup>45</sup> Bemanningsbranschen gick därmed i linje med EU:s idé om flexicurity. Skillnaderna i fråga om rättsläge och villkor för bemanningsarbetare var däremot stora medlemsländerna emellan.<sup>46</sup> Genom Bemanningsdirektivet fastställdes en skyddsram för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.<sup>47</sup> Syftet med direktivet fastställs i artikel 2:

*“[...]att skydda arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och förbättra kvaliteten i det arbete som utförs av dem genom att garantera att principen om likabehandling[...] och genom att erkänna bemanningsföretag som arbetsgivare, med beaktande av behovet att fastställa en lämplig ram för anlåtande av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag för att effektivt bidra till att skapa arbetstillfällen och till att utveckla flexibla arbetsformer.”*

En central del av Bemanningsdirektivet är därmed *likabehandlingsprincipen*. Principen innebär att en arbetstagare som hyrs in ska vara tillförsäkrade minst samma villkor som om de hade anställts av kundföretaget direkt när det kommer till de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren.<sup>48</sup> Med grundläggande arbets- och anställningsvillkor åsyftas lön, arbetstidens längd, övertid, raster, vilotid, nattarbete, semester och helgdagar som är fastställt i lagar eller kollektivavtal.<sup>49</sup> Bemanningsföretaget kan ha villkor som är mer fördelaktiga än kundföretagets, då kundföretagets villkor ska ses som en miniminivå. Principen om likabehandling gäller enbart så länge uppdraget varar.<sup>50</sup>

När det kommer till frågor om arbetsmiljö framgår det av ingressen till Bemanningsdirektivet att uthyrda arbetstagare ska omfattas av de regler som framgår i Rådets direktiv 1991/383/EEG om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande, nedan kallat *Hälsodirektivet*. I ingressen till Hälsodirektivet framgår att tillfälligt anställda och inhyrda arbetstagare i större mån än andra grupper av arbetstagare är utsatta för risker som olycksfall och yrkessjukdomar. Direktivet syftar därför

---

<sup>45</sup> Direktiv 2008/104/EG, skäl 9 och 11.

<sup>46</sup> Direktiv 2008/104/EG, skäl 10.

<sup>47</sup> Direktiv 2008/104/EG, artikel 1; SOU 2011:5, s. 11.

<sup>48</sup> Direktiv 2008/104/EG, artikel 5:1.

<sup>49</sup> Direktiv 2008/104/EG, artikel 3:1 (f).

<sup>50</sup> Direktiv 2008/104/EG, artikel 5:1.

till att tillförsäkra inhyrd arbetskraft eller tillfälligt anställda samma skyddsnivå som övriga arbetstagare på arbetsplatsen i fråga om säkerhet och hälsa i arbetet. Att direktivet efterlevs åligger såväl kund- som bemanningsföretag.<sup>51</sup>

En annan aspekt av likabehandlingsprincipen är rätten att inte bli diskriminerad. Bemanningdirektivet fastslår likabehandling av kvinnor och män samt att åtgärder ska vidtas för att motverka all diskriminering på grund av kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.<sup>52</sup>

### 3. Arbetsmiljö, rehabilitering och anställningsskydd

#### 3.1 Arbetsmiljö

Arbetsmiljölagen (1977:1160) AML är offentlig-, civil- samt straffrättslig lagstiftning. Detta grundas i att AML reglerar ett trepartsförhållande mellan staten som tillsynsmyndighet, arbetsgivare och arbetstagare (samt arbetstagarorganisationer).<sup>53</sup> AML är tvingande för varje verksamhet där en arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning.<sup>54</sup> Arbetsmiljöarbetet ska utföras i samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare, där arbetsgivaren har en särställning vad gäller skyddsansvaret. Arbetsgivaren är skyldig att vidta åtgärder för att förhindra att arbetstagare utsätts för ohälsa eller olycksfall. Vidare är arbetsgivaren skyldig att bedriva arbetsmiljöarbetet systematiskt samt ha en god anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet.<sup>55</sup> AML är en ramlag, vilket innebär att innebörden av systematiskt arbetsmiljöarbete samt vad en anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet de facto innebär inte regleras i lagen. Innebörden uttrycks istället genom Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS). AFS 2001:1 om Systematiskt arbetsmiljöarbete är av central betydelse då den deklarerar hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas. Övriga författningssamlingar från Arbetsmiljöverket kan ses som sakspecifika föreskrifter. Majoriteten av föreskrifterna vänder sig till arbetsgivare men andra rättssubjekt kan också omfattas, exempelvis kundföretag.<sup>56</sup> I början av 1990-talet genomfördes omfattande förändringar av AML då lagstiftaren såg ett behov att förbättra arbetsmiljön för arbetstagare. I samband med ny

---

<sup>51</sup> Rådets direktiv 1991/383/EEG om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande; SOU 2011:5, s. 78.

<sup>52</sup> Direktiv 2008/104/EG, artikel 5:1 (b).

<sup>53</sup> SOU 2017:24, s. 50. AML omfattar även andra rättssubjekt, se diskussion i avsnitt 1.3 Avgränsningar.

<sup>54</sup> 1 kap 1 § arbetsmiljölagen (1977:1160).

<sup>55</sup> 3 kap 1-2a §§ arbetsmiljölagen (1977:1160); SOU 2017:24, s. 54-55.

<sup>56</sup> SOU 2017:24, s. 68-69.

kunskap och nya arbetsmetoder, uppstår nya möjligheter men också nya arbetsmiljöproblem. Det påpekades att det fanns påtagliga arbetsmiljöproblem, i synnerhet inom arbetarklassyrken. Undermålig arbetsmiljö existerar i större mån i yrken där arbetsuppgifterna är ensidiga och med låga kvalifikationskrav. Det var därmed nödvändigt att anpassa arbetsmiljöreglerna för att minska klasskillnader när det kommer till arbetstagares hälsa.<sup>57</sup>

### 3.1.2 Arbetsmiljöansvaret i bemanningssituationer

Arbetsgivare är ansvarig för arbetstagares arbetsmiljö. Detta innebär att bemanningsföretaget har det huvudsakliga ansvaret för arbetsmiljön i det triangulära förhållandet. Ett kundföretag har dock en skyldighet att vidta skyddsåtgärder på arbetsplatsen för att säkerställa att arbetet, även för inhyrda arbetstagare, kan utföras på ett säkert sätt. Arbetsmiljölagen fastställer att ett delat ansvar råder; den inhyrande parten, kundföretaget, har ett arbetsmiljöansvar för arbete som utförs inom verksamheten, medan den uthyrande parten, bemanningsföretaget, är arbetsgivare i lagens mening och har därmed det generella arbetsmiljöansvaret när det kommer till att främja en god arbetsmiljö.<sup>58</sup> Sammanfattningsvis kan sägas att ett kundföretag har ett omfattande arbetsmiljöansvar när det kommer till det arbete som utförs inom verksamheten och under den egna arbetsledningen. Bemanningföretaget å andra sidan har ett mer långtgående ansvar, däribland rehabiliteringsansvaret.<sup>59</sup> EU-kommissionen har dock belyst att det finns en problematik med att kundföretag tycks begränsa det systematiska arbetsmiljöarbetet till sina egna anställda.<sup>60</sup> Inhyrd personal används i större utsträckning i branscher förenade med fler arbetsmiljörisker och tilldelas i högre grad riskfyllda arbetsmoment.<sup>61</sup> I fråga om psykosocial arbetsmiljö löper bemanningsanställda större risk att exponeras för ohälsa, då de i lägre grad än andra grupper av arbetstagare upplever arbetstillfredsställelse och trygghet i anställningen. Dessa två variabler har en klar koppling till stress och psykosocial ohälsa.<sup>62</sup>

---

<sup>57</sup> Prop. 1990/91:140, s. 22-23.

<sup>58</sup> 3 kap arbetsmiljölagen (1977:1160); AFS 2001:1, s. 8.

<sup>59</sup> SOU 2017:24, s. 55; AFS 2001:1, s. 8; Birgersdotter, Schmidt, Karlsson. *Arbetsmiljöarbete för uthyrd personal i bemanningsföretag*, s. 9.

<sup>60</sup> COM(2007) 62 final. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Improving quality and productivity at work: Community strategy 2007-2012 on health and safety at work, s 6; Selberg. *Arbetsgivarbegreppet och arbetsrättsligt ansvar i komplexa arbetsorganisationer - En studie av anställningsskydd, diskriminering och arbetsmiljö*, s. 376.

<sup>61</sup> Håkansson, Isidorsson, Strauss-Raats. *Arbetsmiljö för hyresarbetskraft - inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö*, kap 6, s. 33-34.

<sup>62</sup> Håkansson, Isidorsson, Strauss-Raats. *Arbetsmiljö för hyresarbetskraft - inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö*, s. 26-27.

## 3.2 Rehabilitering

Rehabilitering är en process där målet är att en skadad eller sjuk arbetstagare ska kunna återgå till arbetet. Processen kan innefatta arbetsprövning, arbetsträning, utbildning och/eller omskolning. Arbetstagarens förutsättningar och behov ska stå i centrum i valet av åtgärder tillsammans med målsättningen att arbetstagaren ska återgå i arbete hos arbetsgivaren.<sup>63</sup> Rehabiliteringsansvaret gäller normalt från första anställningsdagen och omfattar samtliga arbetstagare, oavsett arbetsuppgifter och anställningsförhållanden. Vidare innebär arbetsgivarens rehabiliteringsansvar att alla åtgärder som kan vidtas inom verksamhetens arbetsmiljö- och arbetsledningsansvar ska undersökas. Åtgärderna behöver inte nödvändigtvis leda till att arbetstagaren återfår hela sin arbetsförmåga utan syftet är att arbetstagaren ska återgå till arbete och förkorta sjukdomstiden.<sup>64</sup> Vilka krav som kan ställas på arbetsgivaren och dennes åtgärder i rehabiliteringens tecken måste ses i ljuset av rådande förutsättningar för både arbetstagare och arbetsgivare.<sup>65</sup> Att göra arbetsanpassningar kan ha praktiska gränser och i de fallen kan omplacering vara ett alternativt förslag. Omplacering ska dock ses som en sista utväg.<sup>66</sup> I fall där arbetstagaren inte kan återgå till arbete hos sin arbetsgivare är det samhällets ansvar att hjälpa arbetstagaren till ett arbete där arbetsförmågan kan tillvaratas. Med samhället avses främst Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen.<sup>67</sup>

### 3.2.1 Rehabiliteringsansvarets reglering

Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar regleras i tre lagar; arbetsmiljölagen (AML), socialförsäkringsbalken (SFB) samt lag om anställningsskydd (LAS). Vidare preciseras arbetsgivarens ansvar genom föreskrifter i Arbetsmiljöverkets författningssamlingar (AFS).<sup>68</sup> AFS 1994:1 är en föreskrift som behandlar hur verksamheten med arbetsanpassning och rehabilitering bör bedrivas. Föreskriften redogör också för arbetsgivarens ansvar i fråga om arbetsanpassning utifrån den enskilda individens förutsättningar. I 12 § AFS 1994:1 fastställs

---

<sup>63</sup> Ryberg-Welander, Lotti. *Socialförsäkringsrätt: om ersättning vid sjukdom*. 3:1. Stockholm: Norstedts juridik, 2018, s. 168-169; Glavå., Hansson. *Arbetsrätt*, s. 621.

<sup>64</sup> Ryberg-Welander. *Socialförsäkringsrätt: om ersättning vid sjukdom*, s. 171-176.

<sup>65</sup> Ryberg-Welander. *Socialförsäkringsrätt: om ersättning vid sjukdom*, s. 172; Prop 2006/07:59, s. 16.

<sup>66</sup> Ryberg-Welander. *Socialförsäkringsrätt: om ersättning vid sjukdom*, s. 187; SOU 2006:107, s. 123; Westregård J., Annamaria. *Arbetsgivarens ökade ansvar för sjuklön och rehabilitering kontra arbetstagarnas integritet - Går det att förena?* Rapport/Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering: 18. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, 2008, s. 44.

<sup>67</sup> Ryberg-Welander. *Socialförsäkringsrätt: om ersättning vid sjukdom*, s. 169.

<sup>68</sup> Broman, Jakob., Ericson, Bo., Öhrn, Carolina. *Rehabiliteringsansvaret: en arbetsrättslig handbok*. 3:1. Stockholm: Wolters Kluwer, 2017, s. 76.

att en eventuell funktionsnedsättning eller begränsad arbetsförmåga hos en arbetstagare särskilt ska beaktas.<sup>69</sup> Enligt arbetsmiljölagen ska varje arbetsgivare ha en organiserad arbetsanpassning- och rehabiliteringsverksamhet som ska skötas systematiskt och organiserat, i likhet med det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Kärnan i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten ska bestå av arbete för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga.<sup>70</sup> I enlighet med arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren säkerställa att erforderlig företagshälsovård finns att tillgå i verksamheten. Företagshälsovården kan fungera som utomstående experter och konsulter i fråga om rehabilitering och arbetsanpassning. Även om arbetet med rehabiliteringen kan utföras av annan än arbetsgivaren kan rehabiliteringsansvaret inte överlåtas.<sup>71</sup> Extern hjälp vid rehabilitering kan dock vara problematiskt då arbetsgivare själva ofta besitter expertkunskapen om den egna verksamheten som kan vara nödvändig vid undersökningen av möjliga åtgärder.<sup>72</sup>

Arbetsgivaren har det huvudsakliga ansvaret för att initiera processen att möjliggöra återgång till arbetet när en arbetstagare blivit sjuk eller skadats.<sup>73</sup> Enligt SFB ska arbetsgivaren upprätta en rehabiliteringsplan när en *arbetstagar*<sup>74</sup> arbetsförmåga kan antas komma att vara nedsatt på grund av sjukdom under mer än 60 dagar. Denna rehabiliteringsplan ska vara upprättad senast då arbetstagarens arbetsförmåga varit nedsatt under 30 dagar. Arbetsgivaren ska upprätta planen i samråd med arbetstagaren och fortlöpande se till att planen följs och uppdateras vid behov.<sup>75</sup> En plan för återgång i arbete behöver dock inte upprättas om det klart framgår att arbetstagaren inte kan återgå i arbete hos arbetsgivaren.<sup>76</sup> På socialförsäkringsrättens område testas arbetsförmågan enligt *rehabiliteringskedjan*.<sup>77</sup> Rehabiliteringskedjan innebär att under de första 90 dagarna av sjukskrivningen ska arbetstagarens arbetsförmåga testas mot det tidigare arbetet. Från dag 91 fram till dag 180 ska

---

<sup>69</sup> AFS 1994:1, s. 3-4.

<sup>70</sup> 3 kap 2a § arbetsmiljölagen (1977:1160)

<sup>71</sup> Broman., Ericson., Öhrn. *Rehabiliteringsansvaret: en arbetsrättslig handbok*, s. 83.

<sup>72</sup> Blekemo, Annika. *Några tankar om omplacering utanför arbetsgivarens verksamhet vid rehabilitering*. I Ahlberg, Kerstin., Herzfeld Olsson, Petra., Malmberg, Jonas (red). *Niklas Bruun i Sverige: en vänbok*. Uppsala: Iustus AB, 2017, s. 38.

<sup>73</sup> Broman., Ericson., Öhrn. *Rehabiliteringsansvaret: en arbetsrättslig handbok*, s. 77; Westregård. J. *En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering*, s. 881-882.

<sup>74</sup> I SFB skrivs *den försäkrade*. Arbetstagare i Sverige är försäkrade enligt 4 kap 2 § 2 st samt 6 kap socialförsäkringsbalk (2010:110).

<sup>75</sup> 30 kap 6 § socialförsäkringsbalk (2010:110).

<sup>76</sup> Westregård. J. *En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering*, s. 882-883.

<sup>77</sup> Rehabiliteringskedjan beskrivs i 27 kap 46-49 §§ socialförsäkringsbalk (2010:110) och är ett regelverk för utbetalning av sjuklön.

arbetsförmågan testas mot andra arbeten hos arbetsgivaren. Från dag 181 testar Försäkringskassan tillsammans med Arbetsförmedlingen arbetstagarens arbetsförmåga mot vanligt förekommande förvärvsarbete på arbetsmarknaden.<sup>78</sup> En prövning mot arbetsmarknaden kan komma att ske tidigare, om upprepade sjuktillfällen med mindre än 90 dagar emellan förekommit.<sup>79</sup> Rehabiliteringskedjan kan innebära att arbetet med åtgärder som en del av rehabilitering förenas med tidpunkterna i rehabiliteringskedjan och SFB.<sup>80</sup> Om arbetet med rehabilitering inte görs inom rehabiliteringskedjans tidsramar kan arbetstagaren bli utan sjukpenning med konsekvensen att rehabiliteringsarbetet inte fullföljs.<sup>81</sup>

Reglerna om arbetsgivarens rehabiliteringsansvar och rehabiliteringskedjan är i grunden två separata förhållanden. Rehabiliteringskedjan kan beskrivas som ett regelverk för hur Försäkringskassan ska bedöma arbetstagarens rätt till sjukpenning och tar primärt inte sikte på den arbetsrättsliga relationen mellan arbetstagarare och arbetsgivare. Däremot kan reglerna i rehabiliteringskedjan indirekt komma att påverka denna relation och utgöra tidsram för åtgärder i rehabiliteringsarbetet.<sup>82</sup> Bestämmelsen om att arbetstagarens förmåga ska testas mot annat arbete hos arbetsgivaren har en koppling till omplaceringsskyldigheten som regleras i 7 § 2 st LAS. Arbetsgivaren ska utreda om det finns möjlighet till omplacering av en arbetstagarare innan saklig grund för uppsägning kan sägas föreligga.<sup>83</sup> Omplacering ska göras på ett sådant sätt att arbetstagararens arbetsvillkor och arbetsuppgifter är likvärdiga dem som arbetstagararen på grund av sjukdom måste lämna. Steg ett i omplaceringsskyldigheten är att utreda möjligheter till omplacering inom ramen för anställningen. Om detta inte anses möjligt ska arbetsgivaren utreda andra alternativ att erbjuda arbetstagararen fortsatt anställning hos sig.<sup>84</sup> För att arbetsgivaren ska ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar i fråga om omplacering ska alla möjligheter och åtgärder som skäligen kan krävas av arbetsgivaren ha

---

<sup>78</sup> 27 kap 46-49 §§ socialförsäkringsbalk (2010:110); Mannelqvist, Ruth. *Dags att förändra sjukförsäkringen?* I Persson, H, Annina., Ryberg-Welander, Lotti (red). Festskrift till Catharina Calleman - i rättens utkanter. Uppsala: Iustus Förlag AB, 2014, s. 250.

<sup>79</sup> Mannelqvist. *Dags att förändra sjukförsäkringen?*, s. 251.

<sup>80</sup> Blekemo. *Några tankar om omplacering utanför arbetsgivarens verksamhet vid rehabilitering*, s. 32-33.

<sup>81</sup> Broman., Ericson., Öhrn. *Rehabiliteringsansvaret: en arbetsrättslig handbok*, s. 98-99.

<sup>82</sup> Broman., Ericson., Öhrn. *Rehabiliteringsansvaret: en arbetsrättslig handbok*, s. 81-83.

<sup>83</sup> 7 § 2 st lag (1982:80) om anställningsskydd..

<sup>84</sup> Ryberg-Welander. *Socialförsäkringsrätt: om ersättning vid sjukdom*, s. 189-190; Blekemo. *Några tankar om omplacering utanför arbetsgivarens verksamhet vid rehabilitering*, s. 29.

undersökts och uttömts. Syftet med rehabiliterings- och omplaceringsåtgärderna ska vara att möjliggöra arbetstagarens återgång till arbete och fortsatt anställning hos arbetsgivaren.<sup>85</sup>

Rehabiliteringsansvaret beskrivs allmänt i gällande kollektivavtal som berör bemanningsbranschen men ger ingen närmare förklaring på vad bestämmelsen innebär.<sup>86</sup>

Enligt LO och Kompetensföretagen (tidigare Bemanningsföretagen) ämnar bestämmelsen om rehabilitering i Bemanningsavtalet till att upplysa om skyldigheter enligt lag och vem som ansvarar för rehabiliteringsarbetet, dock inte hur detta arbete praktiskt ska utföras.<sup>87</sup>

### 3.2.2 Rehabiliteringsansvarets gränser

En allmän princip som växt fram genom Arbetsdomstolens praxis är att endast det som är skäligt kan krävas av arbetsgivaren och kommer till uttryck genom bland annat omplaceringsskyldigheten i 7 § 2 st LAS. Ramarna för vad som anses vara skäligt beror på omständigheterna i det enskilda fallet. I den proposition som föregick den reform som förändrade rehabiliteringsreglerna år 1992 uttrycks att en arbetsgivare i rehabiliteringssammanhang är skyldig att göra allt i sin makt för att en arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga ska kunna återgå till arbetet, dock inom ramen för arbetsgivarens resurser och möjligheter.<sup>88</sup> Hur dessa möjligheter ser ut varierar från arbetsgivare till arbetsgivare. En större arbetsgivare med många anställda har normalt mer resurser än en arbetsgivare med ett fåtal anställda. Arbetsgivaren ska göra det som ligger inom ramen för sina resurser, däremot måste även en skälighetsaspekt beaktas.<sup>89</sup> Resonemanget återfinns även i Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling, nedan kallat *Arbetslivsdirektivet*. Passande åtgärder bör vidtas för att underlätta arbete för personer med någon form av funktionsnedsättning. Åtgärderna ska dock inte vara alltför betungande för organisationen, varför hänsyn måste tas till de ekonomiska kostnader som åtgärderna kan innebära.<sup>90</sup> En arbetsgivare kan ha tillräckliga resurser för att vidta en viss arbetsanpassning men åtgärden kan i sig framstå som oskälig. En

---

<sup>85</sup> Ryberg-Welander. *Socialförsäkringsrätt: om ersättning vid sjukdom*, s. 171; Broman., Ericson., Öhrn.

*Rehabiliteringsansvaret: en arbetsrättslig handbok*, s. 130.

<sup>86</sup> *Bemanningsavtalet* mellan LO-förbunden och Bemanningsföretagen (nuvarande Kompetensföretagen), s. 28; *Bemanningsavtalet för tjänstemän* mellan Unionen, Akadmikerförbundet samt Bemanningsföretagen (nuvarande Kompetensföretagen), s. 2; *Arbetsmiljöavtalet* mellan Handelsarbetsgivarna och Tjänsteföretagens arbetsgivarförbund samt Handelsanställdas förbund och Tjänstemannaförbundet, s. 2-4.

<sup>87</sup> Ackholt, Kent; Ombudsman vid Landsorganisationen i Sverige, enkätsvar 2018-11-22; Vargö, Anna; Arbetsrättsjurist/förhandlare vid Almega, enkätsvar 2018-11-30.

<sup>88</sup> Prop 1991/92: 141, s. 42-43.

<sup>89</sup> Broman., Ericson., Öhrn. *Rehabiliteringsansvaret: en arbetsrättslig handbok*, s. 128-129

<sup>90</sup> Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling, skäl 20-21.

rimlighetsbedömning måste därför göras mellan vad som kan krävas av arbetsgivaren för att arbetstagarens ska kunna återgå i arbete. I AD 2010 nr 13 resonerar Arbetsdomstolen att de stöd- och anpassningsåtgärder som behövdes för att den arbetsökande skulle sättas i samma situation som andra inte var skäliga då kostnaderna och omfattningen av åtgärderna som behövdes inte stod i proportion till att sysselsätta en enskild arbetstagare.

Utöver skälighetsaspekten finns begränsningar i skyldigheten genom att åtgärderna ska syfta till att arbetstagaren ska kunna återgå i arbete hos arbetsgivaren.<sup>91</sup> Resonemanget berörs bland annat i AD 2006 nr 57:

En postsorterare blev sjukskriven på grund av värk i ena axeln och armbågen. Efter uppsägning blev arbetstagaren även sjukskriven för depression. Arbetsgivaren Posten undersökte olika alternativ till omplacering och arbetsanpassning, men fann att anpassningsåtgärderna inte skulle leda till ett existerande arbete då åtgärderna skulle avlasta arbetstagaren från de normalt förekommande arbetsuppgifterna. En omfördelning till lättare arbetsuppgifter ansågs inte meningsfullt som arbetsträning, eftersom det inte skulle kunna leda till vidare anställning hos Posten utan en utvidgning av verksamheten. Arbetsdomstolen kom fram till att rehabiliteringsansvaret var uppfyllt och att uppsägningen var sakligt grundad.

Arbetsgivaren är inte tvungen att sätta samman arbetsuppgifter till ett tillfälligt, anpassat arbete, om dessa inte kommer att tillhöra en reell tjänst om arbetstagaren återfår arbetsförmåga. Rehabiliteringen ska vara meningsfull och därmed innebära att det ska finnas en riktig tjänst vid avslutad rehabilitering för arbetstagaren. Syftet med rehabilitering är att arbetstagaren ska kunna återgå i arbete hos arbetsgivaren.<sup>92</sup>

I bemanningssituationer har kundföretaget inget rehabiliteringsansvar. Det finns heller ingen skyldighet för ett kundföretag att anpassa arbetet eller tjänsten på ett sådant sätt att den inhyrda personalen kan återgå till arbetet eller få andra arbetsuppgifter i samband med rehabiliteringsåtgärder. Om kundföretaget väljer att fortsätta uppdraget med den skadade/sjuka konsulten finns dock en skyldighet att anpassa arbetet så att den inhyrda personalen har möjlighet att utföra arbetet utifrån sin förmåga.<sup>93</sup>

---

<sup>91</sup> Westregård, J. *En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering*, s. 883.

<sup>92</sup> Lunning, Toijer. *Anställningsskydd: en lagkommentar*, s. 456.

<sup>93</sup> Siöcrona, Carin. *Arbetsmiljöansvar - för personal som är inhyrd eller arbetar på tillfälliga arbetsplatser*. Rapport/Arbetsmiljöverket: 2008. Stockholm: Arbetsmiljöverket, 2008, s. 15.



### 3.2.3 Tillsyn och prövning av rehabiliteringsansvaret

Försäkringskassan har tillsynsansvaret i rehabiliteringsfrågor men saknar sanktionsmedel. När en arbetsgivare försummar sitt rehabiliteringsansvar kan Försäkringskassan uppmärksamma Arbetsmiljöverket<sup>94</sup>, som har befogenhet att utdöma sanktioner i form av förelägganden och förbud som får förenas med viten.<sup>95</sup> Den tillsynsverksamhet som Arbetsmiljöverket har behörighet att bedriva är dock främst inriktad på det systematiska arbetsmiljöarbetet hos arbetsgivaren, vilket sällan rör individer och de personliga förutsättningar som finns.<sup>96</sup> Att det saknas effektiva sanktionsmedel mot arbetsgivare som inte fullgör sitt rehabiliteringsansvar kan bero på svårigheten i att rättsligt reglera vad som är bästa anpassnings- eller rehabiliteringsåtgärd för enskilda arbetstagare. Prövningen av huruvida rehabiliteringsansvaret är fullgjort har därmed hamnat på Arbetsdomstolens bord i samband med uppsägningssituationer.<sup>97</sup>

### 3.3. Anställningsskydd vid uppsägning

Reglerna om anställningsskydd återfinns i lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Lagen reglerar förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare. Sedan 1 juli 1993 omfattas bemanningsarbetare fullt ut av föreskrifterna i anställningsskyddslagen. Då bemanningsföretaget är arbetsgivare i det triangulära förhållandet kan reglerna i LAS göras gällande på anställningsförhållandet mellan arbetstagare och bemanningsföretaget. Kundföretaget har således inga skyldigheter enligt denna lag gentemot de bemanningsanställda då det inte föreligger något anställningsförhållande dem emellan. LAS verkar som skydd för arbetstagarens anställning.<sup>98</sup> Lagen är dock semidispositiv, vilket innebär att en del paragrafer kan omförhandlas genom kollektivavtal.<sup>99</sup>

---

<sup>94</sup> Ryberg-Welander. *Socialförsäkringsrätt: om ersättning vid sjukdom*, s. 170.

<sup>95</sup> 7 kap arbetsmiljölagen (1977:1160).

<sup>96</sup> Ryberg-Welander. *Socialförsäkringsrätt: om ersättning vid sjukdom*, s. 170, 187.

<sup>97</sup> Westregård. J. *En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering*, s. 885.

<sup>98</sup> Berg. *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling: en studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*, s. 290-291.

<sup>99</sup> 2 § lag (1982:80) om anställningsskydd.

### 3.3.1 Uppsägningssituationer

Det finns en mängd situationer då en anställning kan behövas sägas upp från arbetsgivarens sida. I lagstiftningen görs det skillnad mellan två typer av uppsägningar. Den ena är genom arbetsbrist, den andra på grund av personliga skäl. Begreppet *uppsägning på grund av personliga skäl* definieras i LAS som "förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen".<sup>100</sup> Det kan handla om till exempel misskötsamhet, samarbetssvårigheter, ålder, sjukdom och andra omständigheter som är hänförliga till individen. Uttrycket *arbetsbrist* är däremot inte definierat i lag men har via Arbetsdomstolens praxis kommit att omfatta situationer som beror på andra orsaker än de som kan hänföras till arbetstagaren personligen. Det har således skapats en negativ definition av vad som kan kallas för arbetsbrist.<sup>101</sup> Arbetsbristsituationer uppstår när en arbetsgivare av företagsekonomiska eller organisatoriska skäl anser det nödvändigt att säga upp en eller flera arbetstagare.<sup>102</sup> Arbetsbrist är saklig grund för uppsägning och det är upp till arbetsgivaren att ta ställning till vilket behov av arbetskraft de har. Lagen bygger på att driftsförändringar som genomförs av arbetsgivaren måste godtas även om det leder till att arbetstagare behöver sägas upp på grund av arbetsbrist. Detta utesluter dock inte att arbetsgivaren ska överväga alla möjligheter att genomföra driftsförändringen utan att behöva säga upp arbetstagare, exempelvis genom omplaceringar.<sup>103</sup> En uppsägningssituation kan i själva verket alltid anses vara baserad på ekonomiska skäl. Om en arbetstagares arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom är uppsägningsskälet inte sjukdomen i sig utan den anställdes bristande ekonomiska lönsamhet. För att arbetsbrist ska föreligga krävs dock att de ekonomiska skälen hänför sig till verksamheten och inte enbart till en enskild arbetstagares brist på lönsamhet.<sup>104</sup>

När uppsägning på grund av arbetsbrist råder måste arbetsgivaren sedermera ta hänsyn till *turordningsreglerna* och reglerna om *företrädesrätt till återanställning*.<sup>105</sup> När arbetsbrist föreligger regleras uppsägningar genom så kallade turordningslistor som i första

---

<sup>100</sup> 7 § 4 st lag (1982:80) om anställningsskydd; Källström., Malmberg. *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 139-140.

<sup>101</sup> Glavå, Mats. *30 år med anställningsskydd - och med myter. En kritisk reflektion över anställningsskyddets utveckling. I* Nyström, Birgitta., Westregård, Annamaria., Vogel, Hans-Heinrich (red). *Liber Amicorum Reinhold Fahlbeck*. Lund: Juristförlaget i Lund, 2005, s. 215. Se resonemang i AD 1987 nr 34.

<sup>102</sup> Källström., Malmberg. *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 139.

<sup>103</sup> Prop. 1981/82:71, s. 65.

<sup>104</sup> Glavå. *30 år med anställningsskydd - och med myter. En kritisk reflektion över anställningsskyddets utveckling*, s. 215. Se även resonemang i AD 1994 nr 122.

<sup>105</sup> För turordningsregler, se 22-23 §§ lag (1982:80) om anställningsskydd. För företrädesrätt till återanställning, se 25-27 §§ lag (1982:80) om anställningsskydd. Kan även regleras i kollektivavtal.

hand baseras på arbetstagarens anställningstid. Den som har längst sammanlagd anställningstid vid företaget är också den som i första hand ska få fortsatt anställning. En förutsättning är dock att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för arbetet ifråga.<sup>106</sup> SIFO-principen, "sist in, först ut", blir dock inte alltid gällande då turordningsreglerna är dispositiva och alltså är förhandlingsbara genom kollektivavtal mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationer.<sup>107</sup>

### 3.3.2 Saklig grund och omplaceringsskyldighet

Vid uppsägningar från arbetsgivaren sida ställs kravet att uppsägningen ska vara sakligt grundad oavsett uppsägningsgrund. Regeln är tvingande och kan inte avtalas bort eller inskränkas. Saklig grund föreligger inte om det är rimligt att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.<sup>108</sup> Denna reglering är vidare känd som arbetsgivarens omplaceringsskyldighet. Arbetsgivaren måste vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att arbetstagaren ska kunna kvarstå i arbete hos arbetsgivaren. Omplaceringsskyldigheten förstärks i situationer där det råder arbetsbrist samt när arbetstagare som på grund av ålder eller sjukdom har svårt att utföra sina arbetsuppgifter.<sup>109</sup> Skyldigheten är däremot begränsad till lediga arbeten eller annars lediga arbetsuppgifter som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för.<sup>110</sup> Kvalifikationskravet får däremot inte baseras på diskriminerande grunder men om kravet kan motiveras som ett verkligt och avgörande yrkeskrav kan det anses som objektivt godtagbart.<sup>111</sup> I förarbetena till LAS uttalas att arbetsgivaren inte får ställa högre krav än vad som normalt skulle ställts vid en ny anställningssituation. En viss upplärningstid är vanlig vid rekrytering av arbetskraft och en sådan upplärningstid bör arbetsgivaren också tåla när det är fråga om omplacering av arbetskraft för att undvika uppsägningar.<sup>112</sup>

Vid omplacering behöver hänsyn endast tas till lediga arbeten vid tidpunkten; eventuella framtida lediga tjänster behöver inte beaktas. Därutöver ska ingen annan arbetstagare behöva sägas upp eller omplaceras för att arbetsgivaren ska anses ha fullgjort sin

---

<sup>106</sup> 22 § 4 st lag (1982:80) om anställningsskydd.

<sup>107</sup> 2 § 3 st lag (1982:80) om anställningsskydd.

<sup>108</sup> 2 och 7 §§ lag (1982:80) om anställningsskydd.

<sup>109</sup> Lunning., Toijer. *Anställningsskydd: en lagkommentar*, s. 323; Blekemo. *Några tankar om omplacering utanför arbetsgivarens verksamhet vid rehabilitering*, s. 29; se även AD 2000 nr 69.

<sup>110</sup> Blekemo. *Några tankar om omplacering utanför arbetsgivarens verksamhet vid rehabilitering*, s. 29; AD 1994 nr 1.

<sup>111</sup> 1 kap. 1 §, 2 kap. 1 § och 2 § diskrimineringslag (2008:567).

<sup>112</sup> Prop. 1981/82:71, s. 56-57.

omplaceringsskyldighet gällande den arbetstagare som är föremål för omplacering. Vidare behöver arbetsgivaren inte utvidga verksamheten eller skapa nya tjänster som matchar de arbetsuppgifter som arbetstagaren utfört under arbetsträning och rehabilitering.<sup>113</sup>

Begreppet *saklig grund* är inte vidare specificerat i lagtexten. De individuella förhållandena i varje fall av uppsägning och på varje arbetsplats är så varierande att det inte ansetts lämpligt att slå fast vad som ska anses vara saklig grund.<sup>114</sup> Vid tvist gör Arbetsdomstolen en skälighetsbedömning som ser till omständigheterna i det individuella fallet. Vid en skälighetsbedömning ska hänsyn tas till bland annat arbetsplatsens storlek, arbetstagarens anställningstid, ålder och position på arbetsplatsen.<sup>115</sup> Den som varit anställd i organisationen under längre tid har en högre grad av anställningstrygghet än någon som nyligen blivit anställd.<sup>116</sup> Det finns inga objektiva grundsatser för vad som kan anses vara skäligt, utan detta avgörs från fall till fall.<sup>117</sup>

### 3.3.3 Uppsägning i samband med nedsatt arbetsförmåga

I samband med att en arbetstagare blivit sjuk måste en bedömning av möjligheten till återgång i arbete göras med hänsyn till dels sjukdomens natur, dels rådande förhållanden på arbetsplatsen. Dessutom måste omplaceringsskyldigheten och arbetsmiljöansvaret beaktas. Uppsägning kan som huvudregel inte ske på grund av arbetstagarens sjukdom.<sup>118</sup> En nedsättning av prestationsförmågan, och därmed arbetsförmågan, som innebär att arbetstagaren inte kan utföra arbete av betydelse hos arbetsgivaren kan dock innebära saklig grund för uppsägning.<sup>119</sup> En förutsättning för detta är att nedsättningen av arbetsförmågan anses vara stadigvarande och avgörande för huruvida fortsatt arbete hos arbetsgivaren över huvud taget är möjligt.<sup>120</sup>

---

<sup>113</sup> Westregård. J. *En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering*, s. 882-883; Se även AD 1997 nr 115, AD 1999 nr 124, AD 2006 nr 57 samt AD 2007 nr 12.

<sup>114</sup> Lunning., Toijer. *Anställningsskydd: en lagkommentar*, s. 323; Källström., Malmberg. *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 140-141.

<sup>115</sup> Prop. 1973:129, s. 124-125, 178; Lunning., Toijer. *Anställningsskydd: en lagkommentar*, s. 336-347; Glavå., Hansson. *Arbetsrätt*, s. 418.

<sup>116</sup> Lunning., Toijer. *Anställningsskydd: en lagkommentar*, s. 339; Glavå., Hansson. *Arbetsrätt*, s. 418.

<sup>117</sup> Lunning., Toijer. *Anställningsskydd: en lagkommentar*, s. 327.

<sup>118</sup> Lunning., Toijer. *Anställningsskydd: en lagkommentar*, s. 455-456.

<sup>119</sup> Prop. 1973:129 s. 126; prop. 1981/82:71, s. 66; Westregård. J. *En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering*, s. 881.

<sup>120</sup> Lunning., Toijer. *Anställningsskydd: en lagkommentar*, s. 458; Blekemo, Annika. *Är sjukdom ett varaktigt funktionshinder?* I Persson. H, Annina., Ryberg-Welander, Lotti (red). Festskrift till Catharina Calleman - i rättens utkanter. Uppsala: Iustus Förlag AB, 2014, s. 64-65.

I AD 1997 nr 115 tar Arbetsdomstolen ställning till frågan huruvida en uppsägning varit sakligt grundad när ett kommunalt anställd vårdbiträde, som på grund av en pisksnärtsskada inte längre kunde utföra arbete av betydelse, blev uppsagd. Arbetstagersidan hävdade att rehabilitering- och anpassningsskyldigheter inte uppfyllts och att ytterligare omplaceringsmöjligheter funnits. Arbetstagaren genomförde en lyckad arbetsträning som receptionist i en annan förvaltning än den hon ursprungligen var anställd i. Där arbetsträningen utfördes fanns dock inte några vakanser vid tidpunkten för uppsägningen. Om arbetstagaren skulle beredas arbete där skulle det innebära en utvidgning av verksamheten som går utanför arbetsgivarens skyldighet. Arbetsdomstolen kom fram till att det inte fanns en skyldighet för kommunen att utvidga sin verksamhet för att kunna bereda arbete till arbetstagaren. De arbeten som var lediga vid uppsägningstillfället var inte lämpliga för arbetstagaren och därmed var det inte möjligt att omplacera henne till dessa. Fler anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder antas inte kunna leda till en fortsatt anställning hos arbetsgivaren..

Arbetsgivaren är dock skyldig att undersöka möjligheten till stöd- och anpassningsåtgärder för att försöka sätta arbetstagaren med nedsatt arbetsförmåga i samma situation som övriga arbetstagare för att inte göra sig skyldig till diskriminering. Sambandet mellan diskriminering och anpassningsåtgärder behandlas bland annat i AD 2014 nr 26:

*“En arbetsgivare har emellertid enligt 2 kap. 1 § andra stycket diskrimineringslagen en skyldighet att vidta skäligen stöd- och anpassningsåtgärder i syfte att en funktionshindrad arbetstagare ska komma i en med andra personer jämförbar situation. Om arbetsgivaren säger upp en arbetstagare med anledning av dennes funktionshinder, gör sig arbetsgivaren skyldig till diskriminering, om funktionshindret hade kunnat elimineras eller reduceras i tillräcklig mån genom skäligen stöd- och anpassningsåtgärder.”*

En funktionsnedsättning som är så väsentlig och som inte kan elimineras eller reduceras med hjälp av anpassningsåtgärder utgör dock inte diskriminering.<sup>121</sup> I fråga om diskriminering och diskrimineringsförbudet måste en individuell prövning göras; individens förmåga och förutsättningar ska prövas individuellt. En schabloniserad bild av en viss funktionsnedsättning kan innebära diskriminering då en funktionsnedsättning inte per automatik innebär sjukdom. Skador och/eller sjukdom av tillfällig eller övergående natur omfattas inte av diskrimineringsgrunden funktionshinder.<sup>122</sup>

---

<sup>121</sup> Lunning., Toijer. *Anställningsskydd: en lagkommentar*, s. 464; Blekemo. *Är sjukdom ett varaktigt funktionshinder?*, s. 66; Se även rättsfall AD 2012 nr 51 och AD 2013 nr 78.

<sup>122</sup> Blekemo. *Är sjukdom ett varaktigt funktionshinder?*, s. 66-67.

Att säga upp en arbetstagare under pågående rehabilitering kan vara svårt, särskilt om sjukdomens natur är progressiv eller pågående, eftersom det kan finnas svårigheter i att visa att rehabiliteringsskyldigheten fullgjorts och förklara rehabiliteringen avslutad.<sup>123</sup>

Anställningsskyddet mot uppsägning för sjuka arbetstagare som inte längre kunnat utföra sitt arbete har varit omfattande och fram till 2008 riktat mot den tidigare befattningen. Skyddet har dock kommit att urholkas i samband arbetstagarens minskade möjlighet till sjukskrivning genom de nya rehabiliteringsreglerna som presenterats i avsnitt 3.2.1. Praxis från Arbetsdomstolen har idag blivit mer restriktiv i fråga om vad som ska anses vara rimligt för en arbetsgivare att acceptera i situationer med sjuka arbetstagare.<sup>124</sup>

## 4. Analys i kontexten av bemanningssituationer

### 4.1 Arbetsmiljöproblematik

I ett trepartsförhållande kan ansvarsfördelningen av arbetsmiljöansvaret upplevas otydligt. Det vittnas om att arbetstagare i trepartsförhållanden ibland saknar information om vem som ansvarar för vad, vilket kan leda till att arbetsmiljöproblem inte rapporteras på grund av osäkerhet kring vem de ska rapportera till. Detta är problematiskt när det är vanligt förekommande att inhyrd personal får de mest riskfyllda arbetsuppgifterna. Genom avtalsförhållandet som råder mellan kundföretag och bemanningsföretag kan kundföretaget välja vilken arbetstagare de vill hyra in. Kundföretaget kan även välja vilken arbetstagare vars uppdragstid de vill avsluta, utan att ta hänsyn till reglerna i LAS, vilket gör den inhyrda personalen utbytbar. I förlängningen kan detta leda till en slit-och-släng-mentalitet av den inhyrda personalen då kundföretaget enkelt kan avsluta en sjuk eller skadad konsult och begära en ersättare. Eftersom kundföretaget inte har rehabiliteringsansvaret för inhyrd arbetskraft och istället kan söka en ny arbetstagare saknas incitament för kundföretaget att arbeta med god introduktion och en jämn fördelning av riskfyllda arbetsuppgifter i bemanningssituationer. Liknande resonemang förs bland annat i Australien, där Hall menar att användandet av bemanningsföretag kan vara en del i kundföretagets strategi, kallat employment risk management.<sup>125</sup> Sammanfattningsvis undviker kundföretag kostnader i

---

<sup>123</sup> Blekemo. *Några tankar om omplacering utanför arbetsgivarens verksamhet vid rehabilitering*, s. 36-37. Se även AD 2013 nr 65.

<sup>124</sup> Blekemo. *Är sjukdom ett varaktigt funktionshinder?*, s. 64-65.

<sup>125</sup> Hall, Richard. 2006. Temporary agency work and HRM in Australia: Cooperation, specialisation and satisfaction for the good of all?. *Personnel Review*, 35:2 (2006): s. 165.

samband med sjukskrivning och rehabilitering genom att anlita bemanningsföretag. Att sätta bemanningsanställda på de farligaste uppgifterna innebär också att kundföretaget minimerar riskerna för sina egna anställda och potentiella kostnader som följer därav. För att öka säkerheten på arbetsplatsen för inhyrd personal behövs fler incitament utöver ett gott rykte. Frankrike har infört ekonomiska incitament som innebär att kostnaderna fördelas mellan kundföretaget och bemanningsföretaget vid arbetsskador som lett till en nedsättning av arbetsförmågan.<sup>126</sup> Utöver riskfyllda arbetsuppgifter kan bemanningsanställdas psykosociala arbetsmiljö och hälsa påverkas av att konstant arbeta på olika arbetsplatser. Det har konstaterats att bemanningsanställda upplever en högre grad av anställningsotrygghet och löper större risk för psykosocial ohälsa. Att införa ekonomiska incitament skulle kunna verka som ett påtryckningsmedel för att tillförsäkra inhyrd personal samma säkerhetsnivå och arbetsmiljö som andra arbetstagargrupper. Ekonomiska incitament kan dock komma att bli svårare att implementera på arbetsskador/sjukdom som är att härleda till psykosocial arbetsmiljö med tanke på bevisföring.

Efter tillfällig skada och/eller sjukdom kan arbetstagaren normalt återgå till arbetet efter tillfrisknande. Problematik uppstår om nedsättningen av arbetsförmågan är av mer permanent natur. Kundföretagets avtalsrelation med bemanningsföretaget innebär att de kan ersätta arbetstagaren. Bemanningsföretaget har däremot rehabiliteringsansvaret för arbetstagaren. Om rehabiliteringen inte kan leda till ett tillfrisknande kan det bli svårt för bemanningsföretaget att hyra ut arbetstagaren med nedsatt arbetsförmåga. Arbetstagaren hamnar på så sätt i kläm av det affärsmässiga avtalsförhållandet.

Undermålig arbetsmiljö existerar i större mån i yrken där arbetsuppgifterna är ensidiga och med låga kvalifikationskrav. Vissa branscher och vissa grupper, som exempelvis tillfälligt anställda, är mer utsatta av arbetsmiljöproblem. Bemanningsbranschen präglas av båda dessa riskfaktorer då en stor del av bemanningsanställda arbetar i branscher med låga kvalifikationskrav och ensidiga arbetsuppgifter förekommer, exempelvis inom tillverkningsindustrin. Utöver detta är bemanningsanställda tillfällig arbetskraft vilket är ytterligare en riskfaktor. Branschen i sig ger upphov till arbetsmiljöproblematik genom att redan från början befinna sig i två riskzoner. Den ökade risken för bemanningsarbetare bör

---

<sup>126</sup> Håkansson., Isidorsson., Strauss-Raats. *Arbetsmiljö för hyresarbetskraft - inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö*, s. 12-13.

därmed innebära att dessa frågor torde bli allt viktigare att diskutera i samhällsdebatten.

Det traditionella anställningsförhållandet har länge präglats av lojalitet, men försvinner i skuggan av vinstdrivande syften. Om det blir ett vedertaget och växande missbruk att sätta inhyrd arbetskraft på farliga arbetsmoment kan detta skapa en slit-och-släng-mentalitet som på lång sikt faller tillbaka på samhället, se vidare diskussion i avsnitt 4.2.

## 4.2 Rehabiliteringsarbetets svårigheter

I fråga om rehabilitering i bemanningssituationer kan flertalet praktiska problem uppstå. Rehabilitering innefattar bland annat arbetsprovning, arbetsträning och utbildning/omskolning. Att erbjuda omskolning och andra åtgärder som genomförs av exempelvis företagshälsovård bör inte innebära praktiska problem då ett bemanningsföretag har samma förutsättningarna som andra arbetsgivare. Däremot kan det finnas svårigheter att genomföra rehabiliterings- och anpassningsåtgärder likt arbetsträning och arbetsanpassning när det faktiska arbetet sker hos och under ledning av ett kundföretag. Bemanningföretag kan inte ensidigt styra över varken arbetsställe eller arbetsuppgifter hos kundföretaget. De praktiska svårigheterna kan leda till att Försäkringskassan får ta ett allt större ansvar för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen inom denna bransch.

Det finns inte några lagstadgade skyldigheter för kundföretag att medverka till rehabilitering av inhyrd personal. En orsak till anlitaandet av bemanningsföretag kan bottna i en önskan att undvika de kostnader som kan uppstå i samband med sjukdom och rehabilitering, vilket gör det mindre troligt att kundföretag och bemanningsföretag genom avtal skulle komma överens om ett rehabiliteringsansvar för kundföretaget vid eventuell sjukdom eller skada hos inhyrd personal. Det kan vara svårt för bemanningsföretag att kräva ytterligare ansvarstagande från kundföretag eftersom en anledning till anlitaandet kan ha varit att undvika liknande ansvar och kostnader, framför allt i en tuff konkurrens både mellan bemanningsföretag i synnerhet och på den globala marknaden i allmänhet.

När arbetstagarens arbetsförmåga testas med hjälp av rehabiliteringskedjan för bedömningen av sjukpenning i SFB görs detta mot arbete hos arbetsgivaren det första halvåret. Under de första 90 dagarna av sjukdom ska arbetstagarens arbetsförmåga testas mot tidigare tjänst, dag



91-181 testas den mot arbete som arbetstagaren kan försörja sig på efter omplacering hos arbetsgivaren. I bemanningssituationer kan arbetstagarna vara anställda som konsulter utan någon närmare specificering av yrkesbefattning. Med en extensiv tolkning av begreppet *konsult* kan det i praktiken innebära vilken tjänst som helst inom bemanningsföretagets avtalsområden. Att testa arbetsförmågan mot en tjänst som konsult kan innebära att den testas mot en mängd yrken, förutsatt att bemanningsföretaget inte specialiserat sig mot uthyrning av en viss typ av kompetens. Svårigheten ligger i om arbetsförmågan ska testas mot samtliga uppdrag och yrkesbefattningar som finns hos bemanningsföretaget i form av konsulttjänster eller om begränsningen ligger inom bemanningsföretagets egna verksamhetsdel.

Rehabilitering ska syfta till återgång i arbete hos arbetsgivaren. Problem ett bemanningsföretag kan stöta på kan vara att förutse vilka tjänster som kommer att finnas tillgängliga i framtiden för att kunna erbjuda en relevant rehabilitering. Nya uppdrag kan komma när som helst och försvinna lika fort. Dessutom finns det ingen garanti att kundföretaget väljer en specifik kandidat. Om då arbetstagaren genomför en rehabilitering som syftar till återgång till ett visst arbete finns risk att det arbetet inte existerar när rehabiliteringen är färdig. I sådana fall måste arbetstagaren omplaceras eller potentiellt sägas upp om inget annat arbete finns att tillgå. Även om arbetet med rehabiliteringen fullgörs och arbetsförmågan återfås, kan detta alltså ändå leda till uppsägning.

Huruvida en arbetsgivare uppfyllt sin rehabiliteringsskyldighet prövas rättsligt först i en uppsägningssituation. Enligt LO är det dock vanligt förekommande att anställningsförhållandet löses ut när det blir aktuellt med rehabilitering.<sup>127</sup> Detta skulle kunna vara en förklaring till att rehabiliteringsansvaret i bemanningssituationer inte prövats rättsligt. Att genom individuella avtal istället avsluta anställningen kan innebära att rehabiliteringsansvaret kringgås. Det kan vidare resultera i att samhället får bära kostnaden, om arbetstagaren inte tillfrisknar och/eller erhåller ett nytt arbete.

Arbetsmiljö och rehabilitering behandlas i de kollektivavtal som täcker större delen av bemanningsbranschen. Regleringarna saknar dock i princip betydelsefulla sanktioner. Unionen resonerar att bristande rehabiliteringsverksamhet skulle kunna innebära

---

<sup>127</sup> Ackholt, Kent; Ombudsman vid Landsorganisationen i Sverige, enkätsvar 2018-11-22.

kollektivavtalsbrott.<sup>128</sup> Det är en intressant infallsvinkel och alternativ för att stärka skyddet för bemanningsanställda i behov av rehabilitering när lagstiftade sanktioner brister.

### 4.3 Möjligheter till omplacering

När potentiella anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder för arbetstagarens föregående tjänst är uttömda ska arbetsgivaren istället undersöka möjliga omplaceringsalternativ. Arbetsgivaren ska se till omplaceringsalternativ inom ramen för sina resurser. Omplaceringar är dock begränsade till arbetsgivarens verksamhetsområde. Frågan blir då vad som anses vara arbetsgivarens verksamhetsområde i en bemanningssituation? Ett bemanningsföretag har normalt en intern verksamhet där den egna organisationen sköts. Därutöver baseras verksamheten på uthyrning av personal som sker hos och under ledning av kundföretag. Om omplacering ska begränsas till bemanningsföretagets interna verksamhet kan bemanningsföretag anses ha mycket snäva resurser för omplacering. Om hänsyn också tas till uppdrag hos kundföretag kan resurserna istället anses vara mycket omfattande. Kundföretagen har emellertid stort inflytande över vilken konsult de vill anlita till uppdraget hos dem.

Utöver arbetsgivarens resurser måste även skäligheten i åtgärderna beaktas. Det bör inte vara skäligt att lägga ansvar på bemanningsföretag som arbetsgivare att genomföra omplaceringsåtgärder som de inte har möjlighet att genomföra då kundföretaget kan avgöra vilken konsult de vill ha. Potentiellt skulle det kunna vara skäligt att kräva av bemanningsföretaget att erbjuda ett kundföretag en viss arbetstagare. Frågan är om detta räcker för att omplaceringsskyldigheten ska anses vara uppfylld? Skyldigheten blir då urvattnad när bemanningsföretaget inte själv kontrollerar situationen utan kan uppfylla sin "skyldighet" genom ett erbjudande som kundföretag kan tacka nej till.

Om bemanningsföretaget skulle behöva undersöka om omplaceringsalternativ föreligger i uppdrag hos kundföretag är detta dock begränsat till de tjänster som är lediga. Arbetsgivaren behöver inte skapa nya tjänster för en omplacering vilket inte bör innebära en skyldighet för ett bemanningsföretag att aktivt leta nya uppdrag eller ta sig an uppdrag enbart för att möjliggöra en omplacering av en enskild arbetstagare. Utöver detta är omplaceringsskyldigheten även begränsad till de arbeten som arbetstagaren har tillräckliga

---

<sup>128</sup> Ohlsson, Elisabet; Förbundsjurist vid Unionen, enkätsvar 2018-11-14.

kvalifikationer för. Omplaceringsskyldighetens begränsning till lediga arbeten som arbetstagaren har kvalifikationer för begränsas ytterligare genom att kundföretaget kan säga nej till arbetstagaren i ett scenario där alla uppdrag tas med i utredningen. Om enbart den interna verksamheten ska utredas ligger begränsningen i lediga arbeten och kvalifikationer men troligtvis även i variationen av yrkesbefattningar. Förutsättningar i det triangulära förhållandet kan på så sätt begränsa omplaceringsmöjligheterna. När möjligheterna till omplacering är undersökta och uttömda kan uppsägning vara nästa steg, se vidare diskussion i avsnitt 4.4.

#### 4.4 Uppsägning eller utköp?

Det föreligger ingen skillnad i anställningsskyddet mellan bemanningsanställda och övriga arbetstagare, men anställningsskyddet kan enbart göras gällande gentemot bemanningsföretaget. Det triangulära förhållandet i bemanningssituationer kan dock leda till en svagare position för bemanningsanställda om lagar och avtal kringgås.

När alla andra alternativ är uttömda och arbetstagaren fortfarande har en nedsatt arbetsförmåga uppstår frågan huruvida det kan föreligga saklig grund för uppsägning. Normalt sett är uppsägning på grund av personliga skäl gällande en sjuk arbetstagare inte att anses som saklig grund. Anställningsskyddet blir starkare då arbetsgivaren måste ha levt upp till sina skyldigheter när det kommer till rehabilitering och omplacering. Om arbetsförmågan däremot är stadigvarande nedsatt och detta innebär att arbete av betydelse inte längre kan utföras, kan detta utgöra saklig grund för uppsägning. Om bemanningsföretaget inte kan hyra ut en arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga som tar sitt uttryck i antingen sämre prestation eller sänkt arbetstid, kan detta då anses som att inget arbete av betydelse kan utföras? Blir arbetstagaren med den nedsatta förmågan en defekt handelsvara vars arbetsförmåga inte kan faktureras? I verkligheten kommer det sällan så långt att uppsägningssituationer blir aktuella eftersom det tycks vara vanligt förekommande att arbetstagare i behov av rehabilitering inom bemanningsbranschen "köps ut". En anledning till att bemanningsföretag väljer detta tillvägagångssätt kan tänkas bero på att kostnaderna för en sjuk arbetstagare syns tydligare i bemanningsföretag kontra andra företag. Bemanningsföretag är normalt vinstdrivande företag

som gör sin vinning på att hyra ut arbetskraft. Att snabbt köpa ut personer, där företaget ser svårigheter att kunna hyra ut, skulle kunna vara en form av bokslutspolitik.

#### 4.5 Principen om likabehandling

Likabehandlingsprincipen i Bemanningsdirektivet innebär att bemanningsarbetare ska ha minst samma villkor som andra arbetare hos kundföretaget. Vidare hänvisas till Hälsodirektivet som fastslår att bemanningsanställda har rätt till samma arbetsmiljöskydd som ordinarie arbetskraft. Sammanfattningsvis ska bemanningsanställda tillförsäkras samma villkor för att inte bli utnyttjade som en arbetskraft med lägre löner eller sämre villkor. Likabehandlingsprincipen gäller dock enbart under den tid en arbetstagare är uthyrd på ett uppdrag, till vilket jämförelsen ska göras.

Målet med likabehandling är att bemanningsanställda ska omfattas av samma skyddslagar som ordinarie arbetstagare. Även om inhyrd arbetskraft omfattas av samma arbetsmiljöskydd kan de dock tilldelas de farligaste arbetsuppgifterna, vilket kan skapa problem. Förutsättningarna för en trygg arbetsmiljö blir då inte lika för bemanningsanställda. Kundföretaget måste leva upp till skyldigheten att vidta åtgärder för en så god arbetsmiljö som möjligt och förhindra olyckor. Det innebär att kundföretaget kan arbeta med det systematiska arbetsmiljöarbetet även på riskfyllda miljöer, men i slutändan placera bemanningskonsulterna där utan något vidare ansvar om en olycka som kräver till exempel rehabilitering skulle bli aktuell. På så sätt är arbetsmiljökraven uppfyllda. Det kan påstås att kundföretagets incitament att omfördela de riskfyllda arbetsmomenten saknas när kundföretaget inte har något ansvar utöver det systematiska arbetsmiljöarbetet. Att uppnå likabehandling är därmed svårt då bemanningsbranschen regleras med hjälp av samma regler men verkar under andra förutsättningar.

Den fria rörligheten inom EU bidrar till en fri konkurrens på den inre marknaden. En baksida av detta är när konkurrensen leder till *social dumpning*. Begreppet innebär att arbetsgivare kan pruta på kostnader för arbetskraften.<sup>129</sup>

Skydd mot social dumpning ligger till stor del i att harmonisera lönevillkor mellan arbetare. De ekonomiska aspekterna av likabehandling är reglerade av EU-rätt för att undvika

---

<sup>129</sup> Nyström. *EU och arbetsrätten*, s. 116-117.

utnyttjande av arbetstagare. Även i den svenska rätten är lönerna i stor mån reglerade genom kollektivavtal för att bemanningsföretag inte ska utnyttjas som ett sätt att dumpa lönerna. Sociala dumpning skulle dock kunna handla om fler aspekter än just lönenivån. Arbetsmiljö- och rehabiliteringsfrågor är en del av de skyldigheter som arbetsgivare har på den svenska arbetsmarknaden. Om dessa regleringar inte tillämpas lika på olika arbetsgrupper kan detta ses som en form av social dumping; det vill säga ett sätt att undkomma vissa skyldigheter. Att systematiskt sätta bemanningsarbetare på de farligaste arbetsuppgifterna blir ett sätt att undgå regleringar, vilket i sin tur skapar osäkra situationer för vissa grupper av arbetstagare. När arbetsgivaren (bemanningsföretaget) sedan inte har förutsättningar att rehabilitera sina arbetstagare vid eventuella skador eller sjukdomar skapar detta i slutändan en kostnad för samhället som får ta över rehabiliteringsarbetet och kostnaden som följer därav.

#### 4.6 Objektiva skäl kontra diskriminering

Att kundföretag kan välja vilken konsult de vill ha hos sig kan bli problematiskt ur ett diskrimineringsperspektiv om kundföretaget väljer bort konsulter med någon form av funktionsnedsättning. Avtalet behöver inte ha någon diskriminerande bestämmelse för att diskriminering skulle kunna göras gällande. Att alltid tacka nej till arbetstagare med funktionsnedsättning torde kunna prövas rättsligt på diskrimineringsgrunder, dock kan kundföretaget förmodligen hävda objektiva grunder för sitt ställningstagande; exempelvis att personen inte kan sättas i samma situation som andra arbetstagare. Vidare torde bemanningsföretaget och/eller kundföretaget kunna hävda att eventuella anpassnings- och stödåtgärder inte är skäligen med tanke på omfattning och utformning av ett uppdrag, som baseras på avtalsrättsliga grunder. Eftersom bemanningsföretag handlar med människors arbetsförmåga är balansgången mellan om arbetsförmågan i sig kan ses som ett objektiva skäl i förhållande till bemanningsföretagets möjlighet att hyra ut personen eller om detta egentligen är diskriminerande mot en arbetstagare med funktionsnedsättning. När avtal rör arbetstagare och deras prestation kan lönsamhet stå i kontrast mot den lojalitet som präglar ett traditionellt anställningsförhållande.

## 5. Sammanfattning och slutsats

Ansvar för arbetsmiljön är i det triangulära förhållandet delat mellan bemanningsföretaget och kundföretaget. Eftersom kundföretaget inte har något explicit ansvar för rehabilitering av inhyrd personal kan de mest riskfyllda arbetsuppgifterna landa på den inhyrda personalen utan konsekvens för kundföretaget. Arbetsmiljörisker för bemanningsanställda är redan förhöjd då de tillfälligt arbetar hos kundföretag samt ytterligare för de bemanningsanställda som arbetar inom riskfyllda branscher. Dålig kunskap om arbetet och risker samt en otydlighet kring vem som är ansvarig leder till ökade risker för arbetsskador och sjukdom. I kombination med att bemanningsföretaget har det långtgående ansvaret i fråga om rehabilitering kan kundföretag gynnas ekonomiskt av att sätta bemanningsanställda på de farligaste arbetsuppgifterna. Konsekvenserna landar därmed hos bemanningsföretaget.

Regleringarna gällande rehabilitering och anställningsskydd vid nedsatt förmåga är lika inom bemanningsbranschen som på den övriga arbetsmarknaden. I fråga om rehabilitering är det däremot praktiskt svårt att genomföra en meningsfull rehabilitering i bemanningssituationer om den kräver sådana åtgärder som arbetsanpassning och arbetsträning. Konsekvensen kan då bli att arbetstagaren inte får en chans att rehabiliteras utan istället köps ut från bemanningsföretaget som en form av bokslutspolitik och för att slippa den ekonomiska belastningen ansvaret innebär. Därutöver finns det praktiska svårigheter när det kommer till anställningsskyddet då möjlighet att bereda arbetstagaren annat arbete kan vara begränsat i ett bemanningsföretag. Utköpet kan därmed ses som en uppgörelse som gynnar båda parterna i anställningsförhållandet. Att uppgörelser av denna art görs kan tänkas grundas i en rädsla att skapa en tvistig situation med ett ovisst rättslig utfall.

Sammantaget kan sägas att det triangulära förhållandet omfattas av fler regleringar än det traditionella anställningsförhållandet. Bemanningsanställda bör inte ha en mer otrygg situation jämfört med andra arbetstagargrupper förutsatt att regleringarna faktiskt följs och tillämpas. Om regleringarna faktiskt efterlevs har ännu inte testats rättsligt och systematiken med utköp kan ses som ett sätt att kringgå regleringarna. Ur ett samhällsperspektiv skulle bemanningsbranschens förutsättningar i aktuella frågor behöva belysas på en genomgripande nivå då den redovisade problematiken skulle kunna leda till en ny form av social dumpning.

## 6. Källförteckning

### Offentligt tryck i Sverige:

Propositioner

Prop 1973:129 *Förslag till lag om anställningsskydd m.m*

Prop 1981/82:71 *Om ny anställningsskyddslag m.m.*

Prop 1990/91:124 *Om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft*

Prop 1990/91:140 *Arbetsmiljö och rehabilitering*

Prop 1990/91:141 *Om rehabilitering och rehabiliteringsersättning m.m.*

Prop 1992/93:218 *Om avreglering av arbetsförmedlingsmonopolet*

Prop 2006/07:59 *Vissa sjukförsäkringsfrågor m.m.*

Statens offentliga utredningar

SOU 1992:116 *Privat förmedling och uthyrning av arbetskraft*

SOU 1997:58 *Personaluthyrning: slutbetänkande*

SOU 2006:107 *Fokus på åtgärder - En plan för effektiv rehabilitering i arbetslivet*

SOU 2011:5 *Bemanningsdirektivets genomförande i Sverige*

SOU 2017:24 *Ett arbetsliv i förändring - hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?*

Arbetsmiljöföreskrifter

AFS 1994:1 *Arbetsanpassning och rehabilitering*

AFS 2001:1 *Systematiskt arbetsmiljöarbete*

### Offentligt tryck från EU:

COM (2007) 62 final. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. *Improving quality and productivity at work: Community strategy 2007-2012 on health and safety at work.*

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. 9-14).

Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling (OJ L 303, 2.12.2000, s 16-22).

Rådets direktiv 91/383/EEG av den 25 juni 1991 om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande (EGT L 206, 29.7.1991, s. 19–21).

### **Rättsfallsförteckning:**

AD 1994 nr 1

AD 1994 nr 122

AD 1997 nr 115

AD 1999 nr 124

AD 2000 nr 69

AD 2006 nr 57

AD 2007 nr 12

AD 2010 nr 13

AD 2012 nr 51

AD 2013 nr 65

AD 2013 nr 78

AD 2014 nr 26

### **Litteratur:**

Berg, Annika. *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling - En studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*. Diss., Lunds Universitet. 2008.

Birgersdotter, Lena. Schmidt, Lisa. Karlsson, Annika. *Arbetsmiljöarbete för uthyrd personal i bemanningsföretag*. Rapport/IVL Svenska Miljöinstitutet AB: B 1505. Stockholm: IVL Svenska Miljöinstitutet AB, 2002.

Blekemo, Annika. *Några tankar om omplacering utanför arbetsgivarens verksamhet vid rehabilitering*. I Ahlberg, Kerstin., Herzfeld Olsson, Petra., Malmberg, Jonas (red). *Niklas Bruun i Sverige: en vänbok*. Uppsala: Iustus AB, 2017, s. 27-38.



Blekemo, Annika. *Är sjukdom ett varaktigt funktionshinder?* I Persson, H, Annina., Ryberg-Welander, Lotti (red). Festskrift till Catharina Calleman - i rättens utkanter. Uppsala: Iustus Förlag AB, 2014, s. 59-73.

Broman, Jakob., Ericson, Bo., Öhrn, Carolina. *Rehabiliteringsansvaret - En arbetsrättslig handbok*. 3:1. Stockholm: Wolters Kluwer Sverige AB, 2017.

Eklund, Ronnie. *The Temporary Agency Work Directive - a Pyrrhus Victory*. I Ahlberg, Kerstin., Herzfeld Olsson, Petra., Malmberg, Jonas (red). *Niklas Bruun i Sverige: en vänbok*. Uppsala: Iustus AB, 2017, s. 87-102.

Glavå, Mats. *30 år med anställningsskydd - och med myter. En kritisk reflektion över anställningsskyddets utveckling*. I Nyström, Birgitta., Westregård, Annamaria., Vogel, Hans-Heinrich (red). *Liber Amicorum Reinhold Fahlbeck*. Lund: Juristförlaget i Lund, 2005, s. 209-229.

Glavå, Mats., Hansson, Mikael. *Arbetsrätt*. 3:2. Lund: Studentlitteratur, 2016.

Hall, Richard. Temporary agency work and HRM in Australia: Cooperation, specialisation and satisfaction for the good of all?. *Personnel Review*, vol. 35 no. 2 (2006), s. 158-174. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1108/00483480610645803>, hämtad 2018-11-28.

Håkansson, Kristina., Isidorsson, Tommy., Strauss-Raats, Pille. *Arbetsmiljö för hyresarbetskraft - inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö*. Rapport/Arbetsmiljöverket: 2013:10. Stockholm: Arbetsmiljöverket, 2013.

Kleineman, Jan. *Rättsdogmatisk metod*. I Nääv, Maria., Zamboni, Mauro (red). Juridisk metodlära. Lund: Studentlitteratur, 2018, s. 21-46.

Källström, Kent., Malmberg, Jonas. *Anställningsförhållandet- Inledning till den individuella arbetsrätten*. 4:4. Uppsala: Iustus Förlag AB, 2016.

Lehrberg, Bert. *Praktiskt juridisk metod*. 10:1. Uppsala: Iutsé Aktiebolag, 2018.

Lunning, Lars., Toijer, Gudmund. *Anställningsskydd - En lagkommentar*. 11:1. Stockholm: Wolter Kluwer Sverige AB, 2016.

Mannelqvist, Ruth. *Dags att förändra sjukförsäkringen?* I Persson. H, Annina., Ryberg-Welander, Lotti (red). Festskrift till Catharina Calleman - i rättens utkanter. Uppsala: Iustus Förlag AB, 2014, s. 245-260.

Nyström, Birgitta. *Bemanningsanställd och rättslös - eller??* I Persson. H, Annina., Ryberg-Welander, Lotti (red). Festskrift till Catharina Calleman - i rättens utkanter. Uppsala: Iustus Förlag AB, 2014, s. 287-303.

Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten*. 5:1. Stockholm: Wolters Kluwer Sverige AB, 2017.

Ryberg-Welander, Lotti. *Socialförsäkringsrätt - Om ersättning vid sjukdom*. 3:1. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2018.

Sandgren, Claes. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*. 4:1. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2018.

Selberg, Niklas. *Arbetsgivarbegreppet och arbetsrättsligt ansvar i komplexa arbetsorganisationer - En studie av anställningsskydd, diskriminering och arbetsmiljö*. Diss., Lunds Universitet. 2017.

Siöcrona, Carin. *Arbetsmiljöansvar - för personal som är inhyrd eller arbetar på tillfälliga arbetsplatser*. Rapport/Arbetsmiljöverket: 2008. Stockholm: Arbetsmiljöverket, 2008.

Westregård J., Annamaria. *Arbetsgivarens ökade ansvar för sjuklön och rehabilitering kontra arbetstagarnas integritet - Går det att förena?* Rapport/Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering: 18. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, 2008.

Westregård. J., Annamaria. En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering; Juridisk Tidskrift; vol. 2006/07 no. 4. (2006): s. 876-888.

#### **Internetkällor:**

Arbetsmiljöavtalet mellan Handelsarbetsgivarna och Tjänsteföretagens arbetsgivarförbund samt Handelsanställdas förbund och Tjänstemannaförbundet. Giltighetstid: 1995-06-13-tills vidare

[https://www.unionen.se/sites/default/files/files/267-arbetsmiljoavtal\\_1995-06-13.pdf](https://www.unionen.se/sites/default/files/files/267-arbetsmiljoavtal_1995-06-13.pdf), hämtad 2018-11-15.

Bemanningsavtalet för Tjänstemän mellan Unionen och Akademikerförbunden samt Bemanningsföretagen Almega (nuvarande Kompetensföretagen Almega). Giltighetstid: 2017-05-01-2020-04-30

[https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2018/05/tjansteman\\_bemanning\\_6512\\_1711\\_k2.pdf](https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2018/05/tjansteman_bemanning_6512_1711_k2.pdf), hämtad 2018-11-15.

Bemanningsavtalet mellan LO-förbunden och Bemanningsföretagen Almega (nuvarande Kompetensföretagen Almega). Giltighetstid: 2017-05-01-2020-04-30.

<https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2018/05/bemanning-arbetare-2017-2020.pdf>, hämtad 2018-11-15.

International Labour Organization ILO. 2017. *Ratifications of C181 - Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181)*. ILO.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312326](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312326), hämtad 2018-11-20.

SCB, *Företagens ekonomi 2016*, [statistiksammanställning], Stockholm: SCB, 2018, <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/naringsverksamhet/naringslivets-struktur/foretagens-ekonomi/pong/statistiknyhet/foretagens-ekonomi-2016/?fbclid=IwAR0M8V5Q8f0eGyJ2mmXMl5QtOOsepZOPt20t0jITtWUu71y7VFU8aORyBT8>, hämtad 2018-12-22.

# Bilagor

## Bilaga 1

Enkät skickades till LO, Unionen samt Kompetensföretagen.

### **Kollektivavtal/förhandling**

- Vad avses med “erforderlig rehabiliteringsverksamhet” i 19 § Bemanningsavtalet? *(Till LO samt Kompetensföretagen)*
- I Arbetsmiljöavtalet, som hänvisas till från Bemanningsavtalet för Tjänstemän, står att ”arbetsgivaren (ska) bedriva internkontroll samt verksamhet med arbetsanpassning och rehabilitering”. Vad innebär denna bestämmelse rent praktiskt? *(Till Unionen samt Kompetensföretagen)*
- Finns det praxis eller sedvana från branschen som ni haft i åtanke vid förhandlingen?
- Diskuterades medlemsföretagens möjligheter till genomförande av rehabilitering?  
Om ja, hur gick diskussionen?
- Har diskussionen om rehabilitering/arbetsmiljö vid kollektivavtalsförhandlingar varit annorlunda inom bemanningsbranschen jämfört med andra branscher?

### **Rehabilitering/arbetsmiljö**

- Hur ser [Organisation] på ansvarsfördelningen av arbetsmiljön mellan kund- och bemanningsföretag?
- Är det vanligt förekommande att rehabilitering görs tillsammans med kundföretag?
- Om bemanningsföretaget inte lyckas hitta ett uppdrag där arbetsanpassning kan göras, hur genomförs rehabiliteringen då?

- Anser ni att det finns en problematik kring rehabilitering vid ett trepartsförhållande? Om ja, vad ser ni för potentiella lösningar på problematiken?

### **Anställningsskydd**

- Om någon får en långvarig funktionsnedsättning och enbart kan t.ex jobba 50 % framöver. Hur fungerar det med anställningsskyddet i en sådan situation? Är “upphörandeavtal” vanligt förekommande?
- Ser ni någon skillnad på anställningsskyddet i den här situationen, jämfört med andra branscher än bemanning?
- Som arbetsgivare måste man ha uttömt sin omplaceringsskyldighet innan uppsägning kan ske. Hur fungerar detta när arbetsgivaren inte har bestämmanderätt över vilka uppdrag och kunder som finns till buds?