

**Del 2**

**Förslag på åtgärder vid behov**



# Så kan ni tydliggöra att er verksamhet inte omfattas av uthyrningslagen

Tydliggör för medarbetaren och i förhållande till kund följande

- att det är konsultföretaget som
  - utövar arbetsledningsrätten
  - kontrollerar och följer upp slutresultatet
- att ert affärsupplägg omfattar en bestämd arbetsuppgift som redan från början är klart definierad och avgränsad
- att arbetsuppgifterna i tjänsten som tillhandahålls skiljer sig från vad beställaren sysselsätter sin ordinarie arbetsstyrka med
- att konsultföretaget, om möjligt, tillhandahåller egna arbetsverktyg, kläder, utrustning m m.

Se till att ovan framgår i anställningsavtal och affärsavtal

# Förtydliga för medarbetaren

Det är viktigt att kunna visa att anställningens syfte inte är att hyras ut för arbete under kundföretagets kontroll ledning i samband med anställningens ingående. Istället bör det klargöras att företaget levererar en tjänst till sina kunder och att medarbetaren är anställd för att leverera tjänsten till kund vilket kan ske enligt flertalet olika leveransformer. Uthyrningslagens regler omfattar inte leverans av traditionella it-tjänster även om medarbetaren kan vistas och befinna sig hos kund under längre perioder.

Klargörande kan ske i anställningsavtalen men det är vanligtvis enklare att klargöra detta i den information om anställningens förutsättningar som företaget har på sitt intranät, personalhandbok eller liknande, introduktionsmaterial etc och som hänvisas till i anställningsavtalet.

Om klargörande om detta ska göras i anställningsavtalen, är det enklast att göra det i samband med nyanställning. I relation till befintliga anställda bör man istället klargöra detta på intranät eller liknande för att undvika onödig administration.

Företaget kan också klargöra att affärsidén är att leverera en it-tjänst och bl.a. referera till bolagsordningen som då bör ange ett annat verksamhetsändamål än att vad som normalt utgör verksamhetsföremålet för bemanningsföretag. Ett traditionellt bemanningsföretag har ingen annan affärsidé än att hyra ut personal för arbete under kundens arbetsledning, medan ett konsultföretag har en kärnverksamhet som består av leverans av en tjänst, mjukvara, produkt, koncept, metod osv. att utgå ifrån.

# Åtgärder i förhållande till kund

## Vad kan vi göra mer i förhållande till kund?

Förtydliga gentemot kunden att ni levererar en tjänst och att era anställda inte är anställda i syfte att hyras ut för arbete under kundens kontroll och ledning, varför ni inte är ett bemanningsbolag som omfattas av uthyrningslagens bestämmelser. I tjänsten ingår att era anställda kan vistas i kundens miljö såväl digitalt som fysiskt, men det innebär inte i sig att konsulten arbetar under kundens kontroll och ledning.

## Se över eller välj rätt affärsavtal och tydliggör ert upplägg i förhållande till kunden

En annan viktig del är att använda sig av rätt affärsavtal, som tydliggör att man levererar en tjänst och inte bemanning. Från TechSverige har vi sett över standardavtalen och kan rekommendera att man använder avtalen "it-tjänster" alternativt "Tjänster". Avtalen klargör i förhållande till kundföretaget att affärsupplägget inte är bemanningsverksamhet.

# Tydliggör vem som utövar arbetsledningen

Om en anställd får vissa dagliga instruktioner av kunden är det inte samma sak som att personen ifråga arbetsleds av kunden.

En konsult i ett it-företag som levererar en tjänst, implementerar ett system eller anpassar det till kundens verksamhet har som regel en egen chef, eget team, egen expertis internt (hos konsultföretaget) som man vänder sig till för stöttning, vägledning och instruktioner istället för att vända sig till kunden i den situationen. Detta är ett tydligt tecken på att det inte handlar om regelrätt bemanning. Mot bakgrund av detta omfattas många gånger inte heller sådana konsultföretag som uteslutande levererar "CV-konsulter" av uthyrningslagens tillämpningsområde.

**Frågeställningar för er att fördjupa er i för att se vad ni behöver göra och förtydliga:**

Hur ser er verksamhet ut?

Vem är egentlig chef, utövar arbetsledningen och kontrollen över resultatet?

Har er anställda någon naturlig chef, tillhörighet i er verksamhet, vänder sig "hemåt" för råd och coachning osv?

# Tydliggör vem som kontrollerar och följer upp arbetsresultatet

## I förhållande till medarbetaren

Vem som ansvarar för arbetsresultatet bör göras tydligt i förhållande till medarbetare och kund. Ett konsultföretag bär ansvaret för arbetsresultatet på ett annat sätt och ska därför inte betraktas som bemanningsföretag. Även om det sker i dialog med kunden så har den egna arbetsgivaren kvar en stor del i detta i en konsultverksamhet.

## I förhållande till kund

Vi rekommenderar att man som leverantör av IT-tjänster använder avtalet "IT-Tjänster Allmänna bestämmelser" och, om det inte är fråga om sådana tjänster, avtalet "Tjänster Allmänna Bestämmelser".

I avtalen är leverantörens ansvar klarlagt. Detta skiljer sig från bemanningsuppdrag där kunden svarar för kontroll och ledning och ansvarar för resultatet av arbetet som de inhyrda arbetstagarna utför. I ett bemanningsuppdrag är leverantörens ansvar främst kopplat till att överenskommet antal arbetstagare med viss kompetens ställs till kundens förfogande för att utföra arbete under viss tidsperiod.

# Förslag på text till medarbetarna

Detta kan tydliggöras för medarbetarna genom information på intranät eller motsvarande.

Exempel på text:

”FÖRETAGET är ett konsultföretag som levererar tjänster eller en tjänst till kunder. Från tid till annan kan uppdrag i kundens fysiska eller digitala miljö förekomma. Som anställd på FÖRETAGET har du alltid din yttersta arbetsledning från din närmsta chef på FÖRETAGET som även ansvarar för att kontrollera och följa upp arbete och resultat i förhållande till kunden även om kundens projektledare eller motsvarande kan ge dagliga direktiv för hur de vill att slutresultatet av tjänsten ska se ut. Som anställd vid FÖRETAGET omfattas du inte av reglerna i Uthyrningslagen.

Detta följer vårt avtal med kund som utgör standardavtal i branschen.”

# Förtydliga affärsavtalen

Från TechSveriges sida har vi sett över standardavtalen och kan rekommendera att man som leverantör av it-tjänster använder avtalen "IT-tjänster", "IT-Projekt" eller "Tjänst".

Avtalen klargör i förhållande till kundföretaget att affärsupplägget inte är bemanningsverksamhet och anger att arbetsledningen alltid ytterst sker hos leverantören där konsulten har sin anställning.

I dialogen med kund ska också upplägget klargöras så att arbetsledningen för personal som vistas i kundens miljö sker från konsultföretaget även om en verksamhetsansvarig kan ge instruktioner och vägledning kring *vilket resultat* av tjänsten kunden önskar uppnå osv.

Man bör också fundera över hur man beskriver vad som utgör tjänsten som man levererar så att det tydligt framgår att man levererar något mer än att bara ställa personal till kundens förfogande för att utföra det arbete som kunden har behov av från tid till annan. Man bör i alla delar av avtalet benämna sitt åtagande som en tjänst och fokusera på att beskriva vad resultatet av tjänsten ska vara snarare än hur många personer eller arbetstimmar som ska levereras.



# Om möjligt – klargör att ert affärsupplägg omfattar en bestämd arbetsuppgift som redan från början är klart definierad och avgränsad

## Tydliggör i förhållande till medarbetaren

En konsult har ofta ett på förhand definierat speciellt projekt. Det kan vara att delta i utvecklingen av en specifik produkt osv. Är det från början tidsbestämt så ska det vara tydligt i förhållande till medarbetaren. Detta kan göras i samband med att uppdraget inleds eller att man förtydligar det nu under ett pågående uppdrag.

## I förhållande till kund

I affärsavtalet eller på annat sätt i kommunikation med kund kan detta klarläggas. En text med tex övergripande information rörande uppdraget, tid eller definition av ramarna i projektet kan skrivas in.

TechSveriges standardavtal för it-projekt är lämpligast att använda vid tydliga projektuppdrag hos kund.

# Om möjligt – försök visa att arbetsuppgiften skiljer sig från vad beställaren sysselsätter sin ordinarie arbetsstyrka med?

Ett argument man kan lyfta fram är att det ni bidrar med skiljer sig från kundens verksamhet vilket innebär att reglerna i Uthyrningslagen ej är aktuella för era anställda, eftersom kundföretaget inte kan anses utöva ledning och kontroll över något som kundföretaget självt inte besitter kompetens kring.

I ett bemanningsföretag är det enda man gör att hyra ut personal till en kund för att de ska arbeta i kundens ordinarie verksamhet på samma sätt som kundens egna medarbetare, dvs. på samma sätt, med samma verktyg och under kundens kontroll och ledning. Det är viktigt att visa upp skillnaderna med ert upplägg.

**Se till att i största möjliga mån tillhandahålla egna arbetsverktyg, kläder, utrustning m m.**

**Vem tillhandahåller utrustningen, arbetskläder m.m.?**

Även om det är syftet med anställningen som är avgörande för Uthyrningslagens tillämpningsområde kan det vara bra att se till att era anställda som är ute hos kund i största möjliga mån har er utrustning, mobiler m m., eftersom detta indikerar att era anställda utför arbete som inte ingår i kundens ordinarie verksamhet.

En tidrapport till den egna chefen hos det företag man är anställd i bör alltid finnas även om man också tidsredovisar till kunden som en naturlig del av leveransen av tjänsten eller affärsupplägget.

Det gäller att särskilja er verksamhet från det som benämns som regelrätt bemanning i så stor utsträckning som möjligt. Om kunden kräver att deras utrustning används av säkerhetsskäl kan man ange det som en passus i upplägget gentemot kund eller i informationen till medarbetarna.

# Sammanfattning av åtgärder ett företag kan vidta för att tydliggöra sin verksamhet

- Gå igenom detta material för att bedöma om er verksamhet omfattas av Uthyrningslagen. Om ni kan konstatera att ni har blandade, på förhand obestämda, leveransformer behöver ingen ytterligare analys göras. Företag som endast tillhandahåller resurser "på timme" kan i förtydligandesyfte behöva vidta ytterligare åtgärder enligt materialet.
- Tydliggör gentemot kund att er verksamhet inte är ett bemanning utan tillhandahållande av tjänster. Använd vårt underlag som argument.
- Ta fram nya texter till anställningsavtal eller policy på tex intranätet, introduktionsmaterial som klargör syfte med anställningen och er affärsverksamhets upplägg.
- Välj rätt affärsavtal som vi erbjuder.
- Kontakta TechSverige för personlig rådgivning.