

Tillämpningsanvisningar avseende regler rörande in- och utlåning respektive in- och uthyrning – gemensamt reviderade 2020-10-09

Bakgrund

På Väg- och Banavtalets tillämpningsområde har sedan tidigare tillåtits å ena sidan in- och utlåning och å andra sidan in- och uthyrning. När det gäller in- och utlåning finns en reglering av förutsättningarna (kap. 10). När det gäller in- och uthyrning har det i kap. 10 enbart funnits en reglering innebärande att angivna genomsnittslöner gäller även för in- och uthyrning. Därutöver finns en reglering av tillämpningen rörande §§ 38-40 MBL (kap. 23) som innebär ett förenklat förfarande vid inhyrning av arbetskraft avseende såväl medlemsföretag och hängavtalsbundna företag som bemanningsföretag anslutna till Almega. Det har dock inte funnits någon närmare reglering av de allmänna förutsättningarna för in- och uthyrning.

Seko och Byggföretagen har identifierat ett behov av att införa ett regelverk kring in- och uthyrning i syfte att skapa tydlighet kring vilka regler som gäller samt att så långt möjligt undvika tvister. Från båda sidor har sålunda framställts avtalsyrkanden avseende in- och uthyrning. Mot den bakgrunden tillsattes efter avtalsrörelsen 2017 en arbetsgrupp bestående av tre representanter från vardera part med direktiv att utarbeta separata regler för in- och utlåning respektive in- och uthyrning. Arbetsgruppen lämnade den 27 april 2020 till respektive förhandlingsdelegation slutrapport inklusive förslag till reglering för delegationerna att anta eller förkasta.

Under arbetsgruppens arbete har ett stort antal frågeställningar berörts. Av naturliga skäl kan inte samtliga dessa frågeställningar hanteras genom uttryckliga avtalsregleringar. Det finns dock ett gemensamt intresse att parternas ambitioner och reglernas närmare innebörd förtydligas i vissa avseenden. Arbetsgruppen har därför enats om att upprätta dessa tillämpningsanvisningar. Avsikten är att dels tydliggöra skillnaderna mellan å ena sidan in- och utlåning och å andra sidan in- och uthyrning, dels att något beröra vissa av de frågeställningar som kan aktualiseras. Tillämpningsanvisningarna kan revideras vid behov.

PARTSAVSIKT M.M.

Parterna är överens om att in- och utlåning respektive in- och uthyrning fyller en viktig funktion och att det måste finnas ett tydligt regelverk som reglerar frågorna. Reglerna måste dessutom vara utformade på ett sätt som skapar förutsättningar för konkurrenskraftigt och seriöst företagande. Detta gagnar såväl arbetsgivare som medarbetare.

När det gäller in- och utlåning vill de centrala parterna understryka att in- och utlåningsreglerna är tänkta att tillämpas för att hantera tillfälliga variationer i arbetskraftsbehovet och inte som ett stående sätt att hantera bemanningen. Det är ett gemensamt intresse att intentionen följs och att reglerna inte missbrukas.

Reglerna införs under en provperiod om två år med ambitionen att införa reglerna permanent. Under provperioden ska centrala parter löpande följa tillämpningen av reglerna. För det fall det uppkommer tolkningsfrågor, påståenden om missbruk av reglerna eller andra frågor rörande reglerna ska frågan tillställas centrala parter och avgöras av dem gemensamt. Härvid ska i första hand deltagarna i arbetsgruppen delta.

Om centrala parter inte kan enas kan frågan hanteras på sedvanligt sätt i enlighet med förhandlingsordningen.

In- och utlåning respektive in- och uthyrning

Gemensamt för reglerna är att ett företag tillhandahåller arbetskraft åt ett annat företag, dvs. en annan juridisk person, under det företagets kontroll och ledning. Reglerna tar dock sikte på delvis olika situationer och skiljer sig därför åt i vissa nedan angivna avseenden.

Parterna är överens om att in- och utlåning tar sikte på situationer med en tillfällig arbetsbrist där utlåning kan vara ett alternativ till uppsägning. Det är i den meningen fråga om en ventil som avser att tillgodose såväl arbetsgivarens intresse av att behålla sina medarbetare som medarbetarnas intresse av att behålla sina anställningar. Reglerna tillkom i samband med att objektsanställningen ersattes med tillsvidareanställning som huvudanställningsform. Förändringen medförde ett behov av regler för att utjämna och balansera arbetskraftskurvorna i företagen.

In- och utlåning är inte avsett att ske med vinstsyfte utan är tänkt att vara kostnadsneutralt. Det kan förekomma att utlånande företag tar ut en avgift för att täcka eventuella kostnader för administration. En viktig skillnad mot in- och uthyrning är att utlåning kräver medarbetarens samtycke i varje enskilt fall, då den arbetskyldighet som följer av ett anställningsavtal eller kollektivavtal normalt sett omfattar enbart den egna arbetsgivarens verksamhet. In- och utlåningsreglerna innebär inte en vidgad arbetskyldighet utan vilar på ett ömsesidigt intresse hos arbetsgivare och medarbetare av att kunna parera tillfälliga variationer i arbetskraftsbehovet. Reglerna innebär således en möjlighet, men inte en skyldighet, att kunna hantera sådana tillfälliga svackor utan att tillgripa arbetsbristförhandlingar. De centrala parterna vill understryka att in- och utlåningsreglerna är tänkta att tillämpas för ovannämnda situationer och inte som ett stående sätt att hantera bemanningen. Det är ett gemensamt intresse att intentionen följs och att reglerna inte missbrukas. Om så ändå skulle ske har Seko möjlighet att påkalla tvisteförhandling enligt gällande förhandlingsordning.

När ett företag i stället har som affärsidé att tillhandahålla arbetskraft till andra företags verksamhet under deras kontroll och ledning är det typiskt sett fråga om in- och uthyrning. I sådana fall finns ett tydligt affärs- och vinstintresse. I dessa fall ingår som en förutsättning för anställningen i det uthyrande företaget att medarbetaren är införstådd med och accepterar att vederbörande kommer bli uthyrd till annat företag. Till skillnad från vid in- och utlåning föreligger således en arbetskyldighet vid uthyrningsuppdrag. Vid ändrade förutsättningar finns dock möjlighet att säga upp en överenskommelse om uthyrning (se kap. 9 § 1 Väg- och Banavtalet).

In- och uthyrning är i regel mera formaliserat än in- och utlåning och det föreligger ett affärsavtal mellan företagen vid in- och uthyrning. Så kan ske genom ramavtal eller separata avtal för enskilt tillfälle. Normalt förekommer reglering av uppgiftsskyldighet parterna emellan. Vad gäller information från köparens sida torde avtalet regelmässigt innehålla en skyldighet att ange lokalt löneläge. För säljarens del innehåller avtalet normalt en skyldighet att ange tidrapporter. Därutöver kan det föreligga en skyldighet att lämna viss information och dokumentation kring den uthyrda personalen och tjänsten i övrigt. Vidare förekommer att avtalen innehåller reglering avseende uppföljning och utveckling av avtalet. Även ”uppsägningstider” av inhyrd personal kan regleras i avtalet. Vidare kan finnas reglering som tar sikte på utförande, arbetsledning och kompetenskrav för inhyrd personal samt övertagande

av inhyrd personal. I affärsavtalen uppställs regelmässigt också krav på kollektivavtal hos det uthyrande företaget.

En annan skillnad mellan in- och utlåning respektive in- och uthyrning gäller den förhandlingsskyldighet som kan aktualiseras. In- och utlåning kan aktualisera förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen (MBL). Inhyrning av arbetskraft kan aktualisera en förhandlingsskyldighet som grundar sig på 38 § MBL. Särskilda tillämpningsregler rörande 38-40 §§ MBL finns i kap. 23 Väg- och Banavtalet.

Exempelfall in- och utlåning respektive in- och uthyrning

Exempel 1

Omständigheter: Företag A drabbas av en tillfällig svacka i produktionen (t.ex. beroende på leveransproblem i pågående projekt, att man har lämnat anbud men ännu inte fått besked om lämnade anbud, att produktionsstart i ett kommande projekt förskjutits). Företaget ser dock att det är en tillfällig situation och önskar undvika uppsägningar pga. arbetsbrist. Företag B, som har ett nära samarbete med Företag A, meddelar att de för närvarande har behov av extra arbetskraft under sju veckor och är beredda att ta emot tillfälligt övertaliga medarbetare från Företag A. Medarbetarna på Företag A önskar kvarstå i anställning hos Företag A och samtycker till att utföra arbete åt Företag B under denna period.

Bedömning: Detta är ett exempel på in- och utlåning. Eftersom det rör sig om en period om sju veckor uppstår förhandlingsskyldighet hos Företag A enligt kap. 10 § 2 a. För inlåning företag, Företag B, uppstår motsvarande förhandlingsskyldighet gentemot lokal facklig organisation enligt kap. 10 § 3 a). Medarbetarens samtycke till utlåning krävs alltid. Medarbetaren ska erhålla som lägst bibehållen lön. Eftersom det rör sig om en utlåning längre än fyra veckor får lönen inte understiga genomsnittslönerna enligt kap. 10 § 5, om inte lokala parter har enats om annat.

Exempel 2:

Omständigheter: Företag C har som affärsidé att tillhandahålla arbetskraft åt andra företag under deras kontroll och ledning. Medarbetarna i Företag C har i sina anställningsavtal accepterat detta. Bemanningen sker frekvent och till olika företag.

Bedömning: Detta är ett exempel på in- och uthyrning. Överenskommelsen om uthyrning innebär att medarbetarna har accepterat att utföra arbete för andra företag under deras kontroll och ledning. Särskilda löneregler gäller vid in- och uthyrning. Förhandlingsskyldigheten enligt 38-40 §§ MBL aktualiseras för inhyrande företag. Särskilda tillämpningsregler rörande dessa bestämmelser finns i kap. 23.

Exempel 3:

Omständigheter: Företag D, som har en tillfällig övertalighet, har fått en akut förfrågan från Företag E om att tillhandahålla arbetskraft under tre veckor. Företag D anvisar ett antal medarbetare att utföra arbete åt Företag E. Medarbetarna i Företag D har inte undertecknat något avtal om uthyrning.

Bedömning: Ibland kan informationen vara så pass bristfällig att det kan vara svårt att bedöma huruvida det är fråga om in- och utlåning eller in- och uthyrning. Eftersom medarbetarna inte har undertecknat något avtal om uthyrning kan det dock i detta fall inte bli fråga om en tillåten uthyrning utan enbart utlåning. En förutsättning för utlåning är som anges ovan att medarbetaren lämnat sitt medgivande härtill. Byggföretagen och Seko är överens om att detta krav innebär en skyldighet för utlånande företag att för medarbetaren klargöra att det

rör sig om utlåning samt förutsättningarna för utlåningen (dvs. till vilket företag utlåning ska ske, vilken period utlåningen avser samt vilka lönevillkor som gäller).

Vid utlåning kan medarbetaren acceptera eller avböja förfrågan. Om medarbetaren accepterar förfrågan och det rör sig om en kortare utlåning (under fyra veckor, se kap. 10 § 1 stycke 7) erhåller medarbetaren bibehållen lön. Vid dessa kortare utlåningar föreligger inte någon förhandlingsskyldighet vare sig för inlånande eller utlånande företag. Centrala parter vill dock betona att det alltid föreligger en informationsskyldighet, innebärande att såväl det inlånande som det utlånande företagets lokala fackliga organisation ska informeras om saken. Lokala parter kan enas om hur detta ska ske.

IN- OCH UTLÅNING

Som nämnts ovan förutsätter utlåning att medarbetaren har lämnat sitt medgivande härtill. I samband med detta ska framgå för medarbetaren dels att förfrågan avser utlåning, dels vilka villkor som gäller för utlåningen.

Kap. 10 § 1 st 5 innehåller en reglering innebärande att inlånad medarbetare inte får vidareutlånas till annat företag. Medarbetaren får naturligtvis inte heller vidareuthyras till annat företag. Inlånad medarbetare kvarstår i anställning hos det utlånande företaget och det är följaktligen enbart det företaget som kan besluta om utlåning och uthyrning, inte det inlånande eller inhyrande företaget.

Utgångspunkten är att in- och utlåning ska föregås av förhandling med lokal facklig organisation, dock med undantag för kortare in- och utlåning (se nedan). Medarbetaren ska som lägst erhålla bibehållen lön. Lönen får dock inte understiga genomsnittslönen enligt kap. 10 § 5, om inte lokala parter enas om annat.

Vid kortare in- och utlåning, högst fyra arbetsveckor, tillämpas ett förenklat förfarande. Det innebär dels att medarbetaren erhåller bibehållen lön, dels att det inte föreligger någon förhandlingsskyldighet. Det ska understrykas att det alltid föreligger en informationsskyldighet i samband med in- och utlåning, innebärande att såväl det inlånande som det utlånande företagets lokala fackliga organisation ska informeras om in- och utlåning i samband härmed. Lokala parter kan enas om hur detta ska ske.

Reglerna om reskostnadsersättning och traktamente gäller även vid kortare in- och utlåning.

När det gäller arbetstidsreglerna är det ytterst arbetsgivaren som är ansvarig för att medarbetaren får kollektivavtalad dygns- och veckovila etc. oavsett hos vem arbete utförs för tillfället.

IN- OCH UTHYRNING

En förutsättning för uthyrning är att medarbetaren skriftligen har lämnat sitt medgivande, antingen genom överenskommelse vid anställningens ingående eller genom särskild överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetare vid senare tillfälle.

En överenskommelse om uthyrning är ömsesidigt uppsägningsbar. Uppsägningstiden motsvarar den för medarbetaren gällande uppsägningstiden vid en arbetsbristsituation, om inte arbetsgivaren och medarbetaren enas om kortare uppsägningstid. I samband med att överenskommelse om uthyrning träffas ska arbetsgivaren och medarbetaren även fastställa arbetsskyldighetens geografiska omfattning vid uthyrning. Arbetsskyldighetens geografiska

omfattning är som utgångspunkt densamma som för anställningen i övrigt, om inte arbetsgivaren och medarbetaren enas om annat. Det innebär att om överenskommelse om uthyrning träffas under pågående anställning så blir den arbetskyldighetens geografiska omfattning inte vidare än tidigare, om inte parterna är överens om det.

Uthyrning får ske till arbetsgivare som är bunden av Väg- och Banavtalet, Byggavtalet, Maskinföraravtalet, Entreprenadmaskinavtalet eller Järnvägsinfrastrukturavtalet. Uthyrning till annat avtalsområde än Väg- och Banavtalet förutsätter att motsvarande inhyrning är tillåten på det aktuella avtalsområdet. Inhyrning får ske av arbetskraft som är anställd i företag bundet av Väg- och Banavtalet, Byggavtalet, Maskinföraravtalet, Entreprenadmaskinavtalet, Järnvägsinfrastrukturavtalet eller LO Bemanningsavtalet. Parterna är överens om ett särskilt regelverk för in- och uthyrningar i förhållande till ovan angivna avtalsområden. Det är beträffande dessa avtalsområden som parterna har sett att det förekommer eller skulle kunna förekomma in- och uthyrning. Ambitionen har varit att åstadkomma regler som skapar en tydlighet och som båda parter ser fördelar med. Parterna har under arbetsgruppens arbete inte noterat några behov eller önskemål av in- och uthyrning avseende andra avtalsområden. Det parterna har haft för ögonen under förhandlingarna har således varit in- och uthyrning mellan dessa angivna avtalsområden. Vid in- och uthyrning i övrigt krävs att förhandling äger rum mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation.

Kap. 9 § 3 stycke 1 Väg- och Banavtalet innehåller en reglering innebärande att inhyrd medarbetare inte får vidareuthyras till annat företag. Medarbetaren får naturligtvis inte heller vidareutlånas till annat företag. Inhyrd medarbetare kvarstår i anställning hos det uthyrande företaget och det är följaktligen enbart det företaget som kan besluta om uthyrning och utlåning, inte det inlånande eller inhyrande företaget.

Inhyrning av arbetskraft kan aktualisera en förhandlingsskyldighet enligt 38 § MBL. Särskilda tillämpningsregler rörande 38-40 §§ MBL finns i kap. 23 Väg- och Banavtalet. Dessa regler innehåller ett förenklat förfarande. Även bemanningsföretag som är medlem hos Almega omfattas av det förenklade förfarandet. Vid nästa tillfälle ifrågavarande bemanningsföretag anlitas är arbetsgivaren skyldig att informera berörd MB-grupp. Denna informationsskyldighet gäller inte vid inhyrning av arbetskraft som omfattar högst fem arbetsdagar. Lokala parter kan enas om hur informationsskyldigheten ska ske. Byggföretagen och Seko vill dock poängtera att även i de situationer där det inte föreligger någon formell skyldighet att informera MB-grupp bör det ändå betraktas som en hygienfaktor att lämna information till MB-grupp samt att på arbetsplatsen informera om vilka som befinner sig på arbetsplatsen.

När det gäller arbetstidsreglerna är det ytterst arbetsgivaren som är ansvarig för att medarbetaren får kollektivavtalad dygns- och veckovila etc. oavsett hos vem arbete utförs för tillfället.

LÖN OCH ERSÄTTNING VID IN- OCH UTHYRNING

Lönereglerna skiljer sig något åt beroende på förutsättningarna. Härvid sker en uppdelning mellan följande situationer:

1. in- och uthyrning mellan företag bundna av Väg- och Banavtalet,
2. uthyrning från företag bundet av Väg- och Banavtalet till företag bundet av annat kollektivavtal samt

3. inhyrning av medarbetare anställd hos företag bundet av annat kollektivavtal till ett företag bundet av Väg- och Banavtalet.

1. *In- och uthyrning mellan företag bundna av Väg- och Banavtalet*

För det fall det inhyrande företaget har träffat en lokal löneöverenskommelse ska denna tillämpas. Den inhyrda medarbetaren ska inplaceras i löneöverenskommelsen i enlighet med där gällande kriterier, vanligen kriterier såsom erfarenhet och yrkeskunskaper.

Om det inhyrande företaget inte har någon lokal löneöverenskommelse ska medarbetare som hyrs ut till företaget erhålla lön i enlighet med lokalt löneläge för jämförbar yrkeskategori (se kap. 3 angående jämförbar yrkeskategori) på det inhyrande företags arbetsplats. Det innebär att medarbetaren jämförs med den för denna aktuella yrkeskategorin, t.ex. yrkesarbetare, maskinförare eller bilförare osv. enligt kap. 3 §§ 4-9 Väg- och Banavtalet.

Om det saknas jämförbar yrkeskategori på inhyrande företags arbetsplats gäller de lönenivåer som framgår av lönetabellerna i kap. 3 Väg- och Banavtalet.

Medarbetaren har dock alltid rätt till bibehållen lön om den skulle vara högre än vad som följer enligt ovan.

Exempel 1:

Omständigheter: Företag F har tillfälligt behov av extra arbetskraft i form av fem stycken beläggningsarbetare. Företaget har sedan tidigare träffat en lokal löneöverenskommelse med en lönetrappa som grundar sig på erfarenhet och yrkeskunskaper. För uppflyttning till nästa steg krävs, förutom angiven erfarenhet, även att vissa angivna yrkeskunskaper är uppfyllda. I regel är yrkeskunskaperna uppfyllda om medarbetaren har angiven erfarenhet för visst steg. Företaget har behov av fullt yrkeskunnig arbetskraft. Det uthyrande företaget, företag G, kan tillhandahålla fem arbetstagare med något varierande erfarenhet. Arbetstagare 1 har ett års erfarenhet, arbetstagare 2 har två års erfarenhet, arbetstagare 3 har tre års erfarenhet osv.

Bedömning: Eftersom inhyrande företag har träffat en lokal löneöverenskommelse ska den tillämpas. Den inhyrda personalen ska placeras in i den lokala löneöverenskommelsen i enlighet med gällande kriterier, på motsvarande sätt som om de hade anställts av det inhyrande företaget. I detta fall är erfarenhet, dvs. antal år i yrket, ett tungt vägande kriterium. De inhyrda medarbetarna skulle i detta fall placeras in på respektive steg i lönetrappan utifrån erfarenhet. Eftersom den lokala löneöverenskommelsen utgår från erfarenhet och yrkeskunskaper är det dessa kriterier som ligger till grund för bedömningen, oavsett om det uthyrande företaget, företag G, tillämpar en annan lönesättning. Det innebär att även om någon av arbetstagarna skulle vara anställd som övrig arbetstagare med fördelningstal 0,88 hos sin arbetsgivare så är de vid inplaceringen i den lokala löneöverenskommelsen enda relevanta kriterierna erfarenhet och yrkeskunskap. Uppfylls dessa kriterier så saknar fördelningstalet hos arbetsgivaren betydelse. Medarbetaren har dock alltid rätt till bibehållen lön om den skulle vara högre.

Exempel 2:

Omständigheter: Företag H, som är bundet av Väg- och Banavtalet, har tillfälligt behov av extra arbetskraft. Företaget har inte någon lokal löneöverenskommelse utan tillämpar Väg- och Banavtalets löneregler. Företaget har såväl yrkesarbetare som ett fåtal övriga arbetare. Företaget har behov av yrkesarbetare och hyr in personal med för arbetsuppgifterna relevant kompetens. Företag I, som också är bundet av Väg- och Banavtalet, åtar sig vanligtvis egna

entreprenader eller uppdrag som underentreprenör men emellanåt kan företaget tänka sig att också hyra ut medarbetare om det passar produktionen.

Bedömning: Eftersom såväl uthyrande som inhyrande företag är bundet av Väg- och Banavtalet gäller följande. Inhyrd personal ska erhålla den lönenivå som enligt Väg- och Banavtalet gäller för den aktuella yrkeskategorin på det inhyrande företags arbetsplats, i detta fall yrkesarbetare med fördelningstal 1,0. Medarbetaren har dock alltid rätt till bibehållen lön om den skulle vara högre.

2. Uthyrning från företag bundet av Väg- och Banavtalet till företag bundet av annat kollektivavtal

Om det i det inhyrande företaget finns lokal överenskommelse om löner som omfattar den aktuella arbetsplatsen ska denna löneöverenskommelse tillämpas och medarbetaren inplaceras i denna i enlighet med där gällande kriterier på sätt som beskrivits i punkten 1.

Saknas sådan lokal överenskommelse får nivån på lön och ersättningar som uthyrande företag betalar till medarbetaren inte understiga de nivåer som följer av det kollektivavtal som det inhyrande företaget är bundet av.

Jämförelsen ska ske med jämförbar yrkeskategori hos inhyrande företag, på den aktuella arbetsplatsen. Uthyrande företag måste således informera sig om vilka nivåer som följer av tillämpligt kollektivavtal på det inhyrande företaget. Så kan ske genom t.ex. åtagande i affärsavtal parterna emellan, där inhyrande företag åtar sig en skyldighet att informera uthyrande företag om aktuella nivåer på lön och ersättningar och i förekommande fall lokala löneöverenskommelser.

I syfte att skapa tydlighet och undvika tvister anges i kap. 9 § 4 punkten 2 d) att lokala parter hos det uthyrande företaget kan, om det finns behov av det, fastställa tillämpliga lönenivåer och tillämpliga ersättningar för uthyrningen. Vid behov kan så ske i samråd med inhyrande företag. Det sistnämnda tar sikte på fallet att det föreligger oklarheter kring tillämpningen av det kollektivavtal som inhyrande företag är bundet av.

Den uthyrde medarbetaren ska dock alltid ha rätt till bibehållen lön om den skulle vara högre.

Exempel 1:

Omständigheter: Företag J, som är bundet av Väg- och Banavtalet, hyr ut medarbetare till Företag K, som är bundet av Järnvägsinfrastrukturavtalet samt ett lokalt löneavtal omfattande den aktuella arbetsplatsen och den aktuella yrkeskategorin. Företag K har i enlighet med affärsavtalet angett genomsnittslön för den aktuella yrkeskategorin på arbetsplatsen. Företag J har hyrt ut medarbetare till Företag K tidigare och känner väl till både det centrala och det lokala avtalet. På arbetsplatsen förekommer flera olika yrkeskategorier med något olika snittlöner. Det lokala löneavtalet innehåller regionalt fastställda snittlöner för respektive yrkeskategori. Det lokala löneavtalet innehåller inte några avvikelser gällande övriga ersättningar för arbetad tid.

Bedömning: Eftersom Företag K, med stöd av Järnvägsinfrastrukturavtalet, har träffat en lokal löneöverenskommelse, ska där fastställda lönenivåer tillämpas. Då Företag K i enlighet med affärsavtalet har angett tillämplig genomsnittslön råder ingen oklarhet kring vilken lönenivå som gäller för uthyrningen. Företag J ska därför betala lön i enlighet med det lokala

löneavtalet för den aktuella yrkeskategorin. Medarbetaren har dock alltid rätt till bibehållen lön om den skulle vara högre.

Exempel 2:

Omständigheter: Företag L, som är bundet av Väg- och Banavtalet, hyr ut medarbetare till Företag M, som är bundet av Maskinföraravtalet. Företag M har även träffat en lokal löneöverenskommelse. Företag L har inte hyrt ut till Företag M förut och känner inte heller sedan tidigare närmare till det lokala löneavtalet. I affärsavtalet mellan företagen anges tillämplig genomsnittslön på arbetsplatsen för den aktuella yrkeskategorin samt andra relevanta ersättningar för arbetad tid. Avtalen skiljer sig åt i detaljer när det gäller t.ex. beräkningen av tillägg men den totala ersättningen är likvärdig.

Bedömning: Eftersom avtalen skiljer sig åt i detaljer men de ger likvärdig total ersättning kan lokala parter på det uthyrande Företaget L fastställa tillämplig lönenivå och tillämpliga ersättningar för uthyrningen. Medarbetaren har dock alltid rätt till bibehållen lön om den skulle vara högre.

3. Inhyrning från företag bundet av annat kollektivavtal till företag bundet av Väg- och Banavtalet

Eftersom kollektivavtal inte kan binda företag utanför dess tillämpningsområde är det inte möjligt att i Väg- och Banavtalet reglera vad sådana företag ska betala för lön och ersättningar till sina medarbetare. Därför har införts en anmärkning till kap. 9 § 4 innebärande att vid inhyrning från företag bundet av annat kollektivavtal än Väg- och Banavtalet ankommer det på det uthyrande företaget att tillse att medarbetaren erhåller lön som inte understiger det kollektivavtalets löneregler.

Lön och ersättning

In- och uthyrningsreglerna möjliggör in- och uthyrning mellan olika kollektivavtalsområden. I vissa fall är reglering av lön och andra ersättningar snarlika medan de i vissa fall kan skilja sig åt. Kollektivavtalen kan också skilja sig åt när det gäller närbesläktade frågor som pension, semester och arbetstidsförkortning osv.

Eftersom reglerna kring lön och ersättningar kan skilja sig åt mellan de olika kollektivavtalsområdena finns anledning att något precisera vad som avses. Med lön avses den månads- eller timlön som gäller för den aktuella arbetsplatsen hos inhyrande företag enligt centralt eller lokalt kollektivavtal. Med ersättning avses normalt förekommande ersättningar för arbetad tid enligt för inhyrande företag gällande kollektivavtal. Normalt sett torde det vara fråga om övertidsersättning, tillägg för obekväm arbetstid, tillägg för skift eller förskjutet arbetstid osv. När det gäller helglön, sjuklön osv. faller de utanför dessa regler. Parterna är överens om att pension faller utanför denna reglering. Även semester och arbetstidsförkortning enligt kap. 2 § 17 Väg- och Banavtalet faller på motsvarande sätt utanför. Dessa delar hanteras enligt Väg- och Banavtalets regler i övrigt. Kollektivavtalsparterna på de olika avtalsområden har valt olika lösningar för t.ex. pension och prioriterat olika vid avtalsförhandlingar när det gäller nivåer för pensionsavsättningar och lön samt arbetstidsförkortning. Även praktiska skäl talar för att medarbetarens anställningsförmåner så långt som möjligt hanteras i enlighet med ett och samma kollektivavtal.

Arbetsgivaransvar och arbetsmiljöansvar vid in- och utlåning respektive in- och uthyrning

Arbetsgivaransvaret åvilar arbetsgivaren, dvs. det företag där medarbetaren är anställd. Detta förändras inte av att medarbetaren tillfälligt är utlånad eller uthyrd. Skyldigheten att betala lön till medarbetaren åvilar alltid arbetsgivaren.

När det gäller arbetsmiljöansvaret återfinns regleringen i arbetsmiljölagen och arbetsmiljöförordningen samt kompletteras av Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Centrala parter avser inte göra några avvikelser från dessa regler. I kommentaren till arbetsmiljölagen uttalas att utlåning av arbetstagare likställs med uthyrning av arbetstagare i arbetsmiljöhänseende. Nedan följer en kort sammanfattande beskrivning av ansvarsfördelningen som inte i något avseende avser vara uttömmande.

Sammanfattningsvis kan sägas att det råder ett gemensamt ansvar för arbetsgivaren och det inhyrande eller inlånande företaget. Arbetsgivaren har ett ansvar i egenskap av arbetsgivare att säkerställa arbetsmiljön för sina anställda. Det kan innebära att arbetsgivaren har att säkerställa att medarbetarna har rätt kompetens för arbetsuppgifterna hos kundföretaget, att medarbetarna får information om vad arbetsuppgifterna innebär samt att en översiktlig riskbedömning av arbetsuppgifterna görs innan uppdraget påbörjas.

Det inhyrande eller inlånande företaget som disponerar över den inhyrda/inlånade arbetskraften och därmed också utövar den direkta arbetsledningen har ett ansvar som i stort motsvarar arbetsgivarens ansvar. Det inhyrande eller inlånande företaget ska således vidta samma skyddsåtgärder som det skulle ha vidtagit för anställd personal. Detta ansvar innebär en skyldighet att bland annat göra en detaljerad riskbedömning av det arbete som ska utföras och vidta åtgärder mot de risker som upptäcks, tydliggöra för uthyrande eller utlånande företag vilken kompetens som efterfrågas, ge en introduktion till arbetsplatsen innehållande instruktioner om arbetsuppgifter, rutiner på arbetsplatsen, ordnings- och skyddsregler, risker i arbetet och hur man undviker dem.

När det gäller rehabiliteringsansvar är det en fråga som åvilar arbetsgivaren. Detta förändras alltså inte av att medarbetaren för tillfället kan vara utlånad eller uthyrd till annat företag.