



PARTER

Kärande

Bjärnum Stålprodukter AB, 556208-0159
Sågverksgatan 6
282 61 Bjärnum

Ombud: Advokat Kristoffer Ståhl
Advokatfirman Ståhl & Partners AB
Stortorget 21
211 34 Malmö

Svarande

Sigma Industry Solutions AB, 559165-1681
Gråbrödersgatan 2, 5 tr
211 21 Malmö

Ombud: Advokat Carl Persson
Roschier Advokatbyrå AB
Box 7358
103 90 Stockholm

Ombud: Advokat Jenny Welander Wadström
Roschier Advokatbyrå AB
Box 7358
103 90 Stockholm

DOMSLUT

Käromålet ogillas.

Sekretess enligt 36 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen ska fortsätta gälla för uppgifter i handlingar som föredragits under stängda dörrar.

Avgörandet är elektroniskt undertecknat

OSTRIDIG BAKGRUND

I februari 2024 undertecknades ett ramavtal mellan Bjärnum Stålprodukter AB (**"Bjärnum"**) och koncernbolag till Sigma Industry South AB inklusive dotterbolaget Sigma Industry Solutions AB (**"Sigma"**) avseende upphandling och genomförande av konsultuppdrag. Ramavtalet syftar till att reglera och underlätta samarbetet mellan Bjärnum och bl.a. Sigma avseende upphandling och genomförande av konsultuppdrag. Sigma är en av Bjärnums utvalda och rekommenderade leverantörer vid beställning av konsultuppdrag inom produktion- och produktionsutveckling, elkonstruktion, automation, kvalitet och inköp. Ramavtalet gäller från den 2 februari 2024 tills vidare med sex månaders uppsägningstid.

Bjärnum och Sigma ingick vidare ett uppdragsavtal den 5 februari 2024.

Uppdragsavtalet avser leverans av en kvalitetskonsult som ska se till att Bjärnums kvalitetssystem uppfyller företagets och myndigheternas krav. Uppdraget utförs vid Bjärnums kontor och i Bjärnums kvalitetssystem. Till kvalitetskonsult för uppdraget valde Sigma konsulten Lennart Persson (**"Konsulten"**). Konsulten är anställd av Sigma som kvalitetskonsult inom avdelningen "Automation och Digitalisering". Uppdraget med aktuell Konsulten påbörjades den 6 februari 2024 och fortlöper alltjämt. I uppdragsavtalet framgår att ramavtalet inkorporeras i avtalsförhållandet och således ska tillämpas mellan parterna. I Ramavtalet punkt. 12.1.1 framgår villkor om värvningsförbud enligt följande.

"Bjärnums Stålprodukter förbinder sig mot vite om sex (6) prisbasbelopp att inte under pågående uppdrag, eller inom tolv (12) månader efter uppdragets upphörande, rekrytera eller anställa person som är eller har varit anställd hos Säljaren och arbetat inom Uppdraget".

YRKANDEN, GRUNDER OCH INSTÄLLNING

Bjärnum har väckt talan för att få klarhet i huruvida Bjärnum kan rekrytera Konsulten utan att det strider mot värvningsförbudet i punkt 12.1 i ramavtalet. Bjärnums inställning är att lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare ("Uthyrningslagen") ska tillämpas mellan parterna. Värningsförbudet i ramavtalet strider mot 9 § uthyrningslagen och är därmed ogiltigt enligt 2 § samma lag.

Sigmas uppfattning är att Uthyrningslagen inte är tillämplig på Sigmas verksamhet och att värvningsförbudet är giltigt. Käromålet ska därför ogillas.

PRÖVNINGSORDNING

Eftersom frågan om giltigheten av värvningsförbudet är avhängigt frågan om Uthyrningslagen ska tillämpas på Sigma är parterna överens om att det som ska prövas i målet är följande.

1. Är Sigma ett bemanningsföretag (dvs. har Sigma anställda i syfte att hyra ut dessa till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning)?
2. Är Konsulten anställd i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets (Bjärnums) kontroll och ledning?

UTVECKLING AV TALAN

Särskilt om Uthyrningslagen och Bemanningsdirektivet

Definitionen av "bemanningsföretag"

Bjårnum:

Uthyrningslagen trädde i kraft den 1 januari 2013. Lagens syfte är att implementera Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008, vilket även benämns Bemanningsdirektivet. Direktivet utgör emellertid ett minimidirektiv vilket innebär att det inte föreligger något hinder för medlemsstaterna att ge direktivet ett vidare tillämpningsområde.

Med bemanningsföretag avses i Uthyrningslagen "en fysisk eller juridisk person som har arbetstagare anställda i syfte att hyra ut dessa till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning". Avgörande är således syftet bakom anställningen av arbetstagare. Av paragrafens ordalydelse framkommer att utlåning av arbetstagare faller utanför definitionen av ett bemanningsföretag. Ett bemanningsföretag kan emellertid vara såväl privat som offentlig verksamhet, oaktat om dessa utgör en ekonomisk verksamhet eller har vinstsyfte eller inte. Avsaknaden på krav på att verksamheten ska utgöra en ekonomisk verksamhet, samt avsaknaden av krav på vinstsyfte, medför att såväl myndigheter som ideella föreningar kan anses utgöra ett bemanningsföretag.

Inom EU-rätten är definitionen av "bemanningsföretag" snävare då det ställs krav på att bemanningsföretag ska utgöra en ekonomisk verksamhet. Definitionen har enligt svensk rätt ett bredare tillämpningsområde vilket resulterar i att Uthyrningslagen tillämpas på en bredare grupp av aktörer. I bedömningen av om ett företag utgör ett bemanningsföretag kan således inte enbart definition enligt EU-rätten beaktas.

Sigma:

Uthyrningslagens tillämpningsområde anges i 1 §. Av paragrafen följer att lagen är tillämplig på "*arbetstagare som är anställda av bemanningsföretag i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning*". 1 §

Uthyrningslagen motsvaras av artikel 1.1 i Bemanningsdirektivet som anger att direktivet är tillämpligt på "*arbetstagare som har ett anställningskontrakt eller anställningsförhållande med ett bemanningsföretag och som hyrs ut till kundföretag för att temporärt arbeta under deras kontroll och ledning*".

För att Uthyrningslagen ska vara tillämplig måste således arbetstagaren dels vara anställd av ett bemanningsföretag, och dels vara anställd i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning.

Med bemanningsföretag avses enligt 5 § Uthyrningslagen "*en fysisk eller juridisk person som har arbetstagare anställda i syfte att hyra ut dessa till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning*". Definitionen i Uthyrningslagen motsvarar den i Bemanningsdirektivet. Där definieras bemanningsföretag som "*varje fysisk eller juridisk person som i enlighet med nationell lagstiftning ingår anställningskontrakt eller inleder anställningsförhållanden med arbetstagare i syfte att hyra ut dessa till kundföretag för tillfälligt arbete i dessa företag under deras kontroll och ledning*". Avgörande för tolkningen om Uthyrningslagen är tillämplig är således om arbetstagaren har anställts i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning. I propositionen till Uthyrningslagen framhålls att definitionen i lagen bör ligga nära direktivets definition.

Som framhålls i propositionen kan det noteras att begreppet "tillfälligt" inte återfinns i definitionen i Uthyrningslagen, trots att det återfinns i definitionen i Bemanningsdirektivet. Av propositionen framgår emellertid att avsikten med detta inte har varit att definitionen skulle vara vidare enligt Uthyrningslagen än enligt Bemanningsdirektivet. Följande anges i propositionen:

"Ordet 'temporary' ingår alltså som ett led i den engelska benämningen på verksamheten i sig. Liksom utredaren anser regeringen att termen tillfälligt enbart avser att beskriva att arbetstagaren saknar anställning hos kundföretaget och att den inte avser någon begränsning i tiden. Det framgår också av den rapport

som upprättats av den av kommissionen inrättade arbetsgruppen vid genomförande av bemanningsdirektivet att, även om uttrycket 'temporarily' finns med i artikel 3, innebär detta inte någon tidsbegränsning på varaktigheten av uthyrningen. Regeringen anser därför, liksom Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet, Arbetsdomstolen och Fastigo, att begreppet tillfälligt inte bör finnas med i lagtexten".

Det följer av fast rättspraxis från EU-domstolen, att vid tolkningen av unionsbestämmelser ska de syften som eftersträvas med de föreskrifter som bestämmelsen ingår i beaktas. Vad gäller Bemanningsdirektivet har det dubbla syften. Direktivet ska dels tillgodose bemanningsanställdas behov av trygghet, dels företagens behov av flexibilitet. Detta har konstaterats av EU-domstolen vid flera tillfällen. I avgörandet KG (C-681/18) uttalade EU-domstolen följande:

"Det ska för det första preciseras att det i skäl 11 i direktiv 2008/104 anges att direktivet inte bara syftar till att tillgodose företagens behov av flexibilitet, utan även arbetstagarnas behov av att förena privatliv och arbetsliv och på så sätt bidra till att skapa arbetstillfällen och till deltagande och integration på arbetsmarknaden. Direktivet syftar således till att förena det flexibilitetssyfte som företagen eftersträvar med det trygghetssyfte som avser skyddet för arbetstagarna."

Bemanningsdirektivets dubbla syfte framgår även av artikel 2 i direktivet. I bestämmelsen anges att direktivet syftar till att "skydda arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag" och förbättra kvaliteten i det arbete som de utför, med beaktande av behovet att fastställa en lämplig ram för anlitande av bemanningsanställda och därmed "effektivt bidra till att skapa arbetstillfällen och till att utveckla flexibla arbetsformer".

Syftet med anställningen

Bjårnum:

Av EU-domstolens dom den 22 juni 2023 i mål C-427/21 framkommer även att vid bedömningen av syftet bakom anställningsavtalet ska såväl syftet vid ingåendet av anställningsavtalet beaktas, såsom syftet bakom den enskilda uthyrningen.

Vidare ska syftet vara att arbetstagare hyrs ut för att utföra arbete hos kundföretag under kundföretagets ledning och kontroll. Vad man på europeisk nivå avsett med ledning och kontroll råder det avsaknad av praxis och andra vägledande uttalanden. Skillnad bör emellertid göras mellan ledning och kontroll samt allmänna instruktioner och kontroll av arbetsresultatet.

Hur Sigma definierar sin verksamhet i bolagsordningen eller vilka SNI-koder som använts saknar, mot bakgrund av Arbetsdomstolens praxis, betydelse vid bedömningen av om Sigma utgör ett bemanningsföretag. Av relevans är i stället syftet bakom anställningarna av arbetstagare.

Sigma:

För att bedöma om ett företag är ett bemanningsföretag eller inte är det av avgörande betydelse i vilket syfte företaget ingår anställningsavtal eller inleder anställningsförhållanden. Syftets betydelse har framhållits av EU-domstolen i flera avgöranden. I TEAM POWER EUROPE (C-784/19) uttalade EU-domstolen följande beträffande definitionen av bemanningsföretag:

"I direktiv 2008/104, som specifikt avser anlitande av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, definieras 'bemanningsföretag' i artikel 3.1 b som varje fysisk eller juridisk person som i enlighet med nationell lagstiftning ingår anställningskontrakt eller inleder anställningsförhållanden med arbetstagare 'i syfte att' hyra ut dessa till kundföretag för tillfälligt arbete i dessa företag under deras kontroll och ledning."

Uttalandet visar att det är av avgörande betydelse att företaget ingår anställningskontrakt eller inleder anställningsförhållanden med arbetstagare i syfte att hyra ut dessa till kundföretag för arbete under deras kontroll och ledning. I annat fall är företaget inte ett bemanningsföretag.

Syftet med anställningen ingår även som ett avgörande element i definitionen av begreppet "arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag". Begreppet definieras i artikel 3.1 c i Bemanningsdirektivet enligt följande:

"[E]n arbetstagare som har ett anställningskontrakt med eller anställningsförhållande hos ett bemanningsföretag, i syfte att hyras ut till ett kundföretag för att tillfälligt arbeta under dess kontroll och ledning."

För att Bemanningsdirektivet ska vara tillämpligt måste således den specifika arbetstagaren vara anställd i syfte att hyras ut till kundföretag för att tillfälligt arbeta under kundföretagets kontroll och ledning.

Vidare krävs det att arbetsgivaren, varje gång en uthyrning faktiskt sker, har för avsikt att temporärt hyra ut den berörda arbetstagaren till ett kundföretag för att arbeta under dess kontroll och ledning. EU-domstolen gjorde följande klagörande uttalande i avgörandet ALB FILS Kliniken (C-427/21):

"För att ett anställningsförhållande ska omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 2008/104 krävs således att en arbetsgivare, både när det aktuella anställningsavtalet ingås och varje gång en uthyrning faktiskt sker, har för avsikt att temporärt hyra ut den berörda arbetstagaren till ett kundföretag."

Detta har också stöd i artikel 1 i Bemanningsdirektivet. Av bestämmelsen följer att direktivet är tillämpligt på anställda av bemanningsföretag "*som hyrs ut till kundföretag för att temporärt arbeta under deras kontroll och ledning*". Det är alltså viktigt att skilja på, å ena sidan, syftet med anställningen och, å andra sidan, syftet med ett visst kundavtal. Syftet att hyra ut arbetstagaren för arbete under kundföretagets kontroll och ledning behöver vara närvarande i båda dessa led.

Rekvisitet "kontroll och ledning"

Bjärnum:

Tingsrätten har också att ta ställning till om den aktuella arbetstagaren, Konsulten, varit anställd i syfte att arbeta på Bjärnum under Bjärnums ledning och kontroll. Det ifrågasätts inte att arbetstagaren varit anställd hos Sigma för att arbeta under sådana leveransformer som förekommer inom företaget. Som ovan konstaterats är detta syfte bland annat att arbeta hos kundföretag under dess ledning och kontroll.

Begreppet "ledning och kontroll" saknar legal definition. Det har emellertid framhållits vara något utöver allmänna instruktioner och kontroll av arbetsresultat. Det svenska Arbetsgivarverket har listat att följande omständigheter bör beaktas för att utröna om arbete sker under ett företags ledning och kontroll.

- Vem som har den faktiska arbetsledningen och följer upp arbetsresultat.
- Vem som avgör arbetsstyrkans storlek och sammansättning.
- Vem som kontrollerar arbetstid och liknande.
- Vem som förser arbetstagaren med arbetsutrustning och verktyg.

Listan kan ge viss vägledning. Därutöver finns det andra omständigheter som borde indikera på ledning och kontroll. Exempelvis att arbetstagaren enbart arbetat hos kundföretaget och aldrig hos det uthyrande företaget. Arbetstagaren har, i en sådan konstellation, en närmare kontakt och relation med kundföretaget. Vem som hanterar samt ger instruktion när problem uppstår eller vem som arbetstagaren vänder sig till

vid eventuella frågor kan också ge viss indikation på ledning och kontroll. Detta eftersom sådana typer av instruktioner för arbetet framåt samt går utöver vad som får anses utgöra allmänna instruktioner.

Tidigare saknades det uttalanden i praxis avseende begreppet ”ledning och kontroll”. EU-domstolens dom den 24 oktober 2024 i mål nr C-441/23 har lämnat viss vägledning. EU-domstolen gör även en del uttalanden beträffande den unionsrättsliga definitionen av ledning och kontroll. Domstolen framför att utmärkande för de situationer som träffas av direktivet är att bemanningsföretaget behåller sitt anställningsförhållande med arbetstagaren men överför ledning och kontroll till kundföretaget. Det skapas således en ny underordnad ställning mellan å ena sidan arbetstagaren och å andra sidan kundföretaget eftersom arbetstagaren levererar en tjänst för bemanningsföretagets räkning under kundföretagets ledning och kontroll.

EU-domstolen uttalar i mål nr C-441/23 att bedömningen av ledning och kontroll ska ske i varje enskilt fall och med beaktande av samtliga omständigheter som kännetecknar förhållandet mellan de i målet aktuella parterna. Det är inte tillräckligt, för att kundföretaget ska anses ha ledning och kontroll, att detta endast ger allmänna instruktioner till arbetstagaren eller har befogenhet att styra och kontrollera de inhyrda arbetstagarna och det arbete som de utför. Kundföretaget kan ålägga arbetstagare som hyrs in att iaktta interna regler och arbetsmetoder samt övervaka och kontrollera det sätt som arbetstagaren utför sina arbetsuppgifter på. Detta kan således visa på befogenhet att leda och kontrollera den inhyrda arbetstagaren.

I målet vid EU-domstolen uttalar domstolen att det ankommer på den nationella domstolen att avgöra huruvida ledning och kontroll har övergått till kundföretaget i det enskilda fallet. De kommenterar däremot att den omständighet att bemanningsföretaget mottager månatliga verksamhetsrapporter från den uthyrda arbetstagaren kan beaktas vid bedömningen, beroende på vad som är syftet med dessa rapporter. Omständigheten att bemanningsföretaget beviljar den uthyrda arbetstagaren semester eller fastställer dennes arbetstider anser emellertid EU-domstolen inte ska ha någon inverkan på

bedömningen avseende ledning och kontroll. Detta eftersom det inte kan anses avvikande att bemanningsföretaget, som förblir den uthyrda arbetstagarens arbetsgivare, formellt beviljar semester och fastställer arbetstid.

Bjärnum har tidigare gjort gällande att de, vid hanteringen av konsulter, har ledning och kontroll över dessa. Detta med anledning av arbetsmiljöansvaret och det ansvar de har för säkerheten och lämnande av instruktioner, på grund av att det uthyrande företaget inte besitter kunskap om deras verksamhet. Andra omständigheter såsom hur länge arbetstagare arbetat hos kundföretaget och omständigheten att denne under kort tid eller aldrig arbetat på det uthyrande företaget bör beaktas. Vem som ger instruktion och vem arbetstagaren vänder sig till vid problem, arbetstagarens medverkan i interna angelägenheter samt behov och tillgodoseende av branschspecifik utrustning och instruktioner bör också påverka bedömningen av vem som innehar ledning och kontroll.

Om en person varit uthyrd till ett och samma företag under en inte obetydlig tid är det också naturligt att en större del av den faktiska ledningen och kontrollen går över på kundföretaget för att den dagliga verksamheten ska fungera på ett hållbart vis. Det skulle vara ohållbart att särskilja förhållningssättet gentemot inhyrd personal och egen personal. Därtill sker även naturligt en stegvis integrering in i kundföretagets verksamhet vid sådan långvarig uthyrning som medför att arbetstagaren till slut inte kan särskiljas från kundföretagets egna arbetstagare.

När en arbetstagare hyrs in på liknande vis som Konsulten, för att utföra administrativt arbete snarare än svetsning eller liknande, arbetar dessa i stort sett självständigt eftersom de innehar kompetens som inte Bjärnum besitter. Även om arbetstagaren inte arbetar inom stålproduktionen på Bjärnum krävs att denne integreras i det dagliga arbetet på arbetsplatsen för att få kännedom om rutiner och verksamhetens uppbyggnad. Bjärnum tillhandahåller kontorsplats, utrustning såsom dator och dylikt då arbetstagaren arbetar mot Bjärnums server. De arbetstagare som arbetar administrativt är ofta civilt klädda och bär inte vare sig Bjärnums eller det uthyrande företagets

klädsel. Avseende tidrapportering och sjukanmälan så sker detta till det uthyrande företaget, däremot sker sjukanmälan av praktiska skäl även till Bjärnum.

Den som hyr in personal har ett ansvar som inte kan förhandlas bort. Ansvaret gäller solidariskt med bemanningsföretaget. Som kundföretag innehas ett särskilt ansvar för att åtgärda risker på arbetsplatsen, förebygga sjukdomar och olycksfall. Vidare ska kundföretaget ge en introduktion till den anställde, lämna instruktioner avseende arbetsuppgifter samt informera om rutiner på arbetsplatsen. Kundföretaget ska också kontrollera att arbetstagare har tillräckliga kunskaper för arbetsuppgifterna samt utbilda arbetstagaren inom säkerhet och hur man undviker riskerar i arbetet. Därtill ska företaget som hyr in personal kontakta bemanningsföretaget innan förändring av arbetsuppgifter äger rum samt rapportera olyckor eller händelser som skulle kunna leda till olyckor till bemanningsföretaget.

Mot bakgrund av att Bjärnum arbetar med stålproduktion åligger det Bjärnum ett stort säkerhetsansvar avseende de personer som vistas i Bjärnums lokaler. Det uthyrande företaget sitter sällan på den kompetens eller insyn som krävs för att tillförsäkra deras uthyrda arbetstagare säkerhet. Bjärnum ansvarar således för säkerheten, innefattande instruktioner, rutiner och kontroll, även avseende deras inhyrda personal.

Eftersom den aktuella arbetstagaren har varit uthyrd till Bjärnum faller ansvaret ovan på Bjärnum. Bjärnum har därtill varit nödgat att utöva viss kontroll och ledning över den aktuella arbetstagaren och dennes utförande av arbetet för att efterleva dessa krav. Bjärnum har således innehaft ett ledningsansvar för Konsulten till följd av sitt arbetsmiljöansvar.

Sigma:

Som framgått ovan är Uthyrningslagen tillämplig på arbetstagare som är anställda av bemanningsföretag i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets "kontroll och ledning". Rekvisiten "kontroll och ledning" ingår även i definitionerna av "bemanningsföretag" och "kundföretag" i Uthyrningslagen samt i motsvarande

bestämmelser i Bemanningsdirektivet. Det saknas klargörande rättspraxis avseende vad som utgör "kontroll och ledning" enligt Bemanningsdirektivet. Rekvisiten "kontroll och ledning" utgår emellertid från Europaparlamentets och Rådets Direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster ("Utstationeringsdirektivet"). EU-domstolens praxis avseende begreppens tolkning i Utstationeringsdirektivet är därför vägledande även för bedömningen av begreppen i Bemanningsdirektivet.

I förhållande till begreppen kontroll och ledning har EU-domstolen i Martin Meat (C-586/13) gjort följande klargörande uttalande:

"I likhet med vad generaladvokaten har påpekat i punkt 55 i förslaget till avgörande finner domstolen att en åtskillnad måste göras mellan, å ena sidan, den kontroll och den ledning som utövas mot själva arbetstagarna och, å andra sidan, den kontroll som en kund gör av att ett tjänsteavtal har fullgjorts på ett vederbörligt sätt. Det är nämligen brukligt att en kund, vid ett tillhandahållande av tjänster, kontrollerar att den utförda tjänsten är avtalsenlig. Dessutom är det vid ett tillhandahållande av tjänster möjligt att en kund ger vissa allmänna instruktioner till de av tjänsteleverantören anställda arbetstagarna utan att det innebär att en behörighet att leda eller kontrollera utövas över dessa arbetstagare i den mening som avses i det tredje villkoret i domen Vicoplus m.fl. (C-307/09–C-309/09, EU:C:2011:64, punkt 51), under förutsättning att tjänsteleverantören ger dem de exakta och individuella instruktioner som vederbörande anser vara nödvändiga för utförandet av de aktuella tjänsterna."

I domslutet anger EU-domstolen även följande:

"Däremot kan den omständigheten att det företag till vilket tillhandahållandet sker kontrollerar att tjänsten utförts på ett

avtalsenligt sätt, eller att det kan ge allmänna instruktioner till de arbetstagare som är anställda av tjänsteleverantören, inte i sig föranleda slutsatsen att det är fråga om att ställa arbetskraft till förfogande."

Uttalandena visar att det är nödvändigt att skilja på å ena sidan, den kontroll och ledning som utövas mot själva arbetstagaren och, å andra sidan, den kontroll som en kund gör av att ett tjänsteavtal har fullgjorts på ett vederbörligt sätt. Den sistnämnda typen av kontroll innebär inte att själva arbetet utförs under kundens kontroll. Rättsfallet ger även stöd för att det vid tillhandahållande av tjänster är möjligt att en kund ger vissa allmänna instruktioner till de av tjänsteleverantören anställda arbetstagarna utan att det innebär att en behörighet att leda eller kontrollera utövas över dessa arbetstagare.

Det förhållande att Bjärnum har ett visst arbetsmiljöansvar i förhållande till Konsulten innebär inte att arbetet utförs under Bjärnums kontroll eller ledning. Instruktioner avseende arbetsmiljöaspekter på arbetsplatsen utgör allmänna instruktioner, vilka enligt rättspraxis från EU-domstolen inte innebär att arbetet utförs under kundens kontroll och ledning. Även Sigma har ett arbetsmiljöansvar för Konsulten, i egenskap av Konsultens arbetsgivare.

Sigmas verksamhet

Bjärnum:

Syftet bakom Sigmas ingående av anställningsavtal har uppgetts vara att arbetstagaren ska arbeta i Sigmas samtliga leveransformer – projektåtaganden och tillhandahållanden av förstärkningsresurser. Sigma har därtill gjort gällande att verksamheten består till 60 % av projektåtaganden och 40 % av tillhandahållande av förstärkningsresurser i kunds projektverksamhet. Bjärnum har ingen invändning mot att de 60 % av verksamheten som utgörs av projektåtaganden inte är att anse som uthyrning av arbetstagare under kundföretags ledning och kontroll.

Sigma har gjort gällande att om uthyrning utgör en del av verksamheten och dess affärsidé, ska inte detta innebära att företaget är att anse som ett bemanningsföretag eller att Uthyrningslagen är tillämplig. De har också gjort gällande att eftersom majoriteten av Sigmas verksamhet utförs internt hos Sigma, eller är att likställa med entreprenadverksamhet, så kan Sigma inte anses utgöra ett bemanningsföretag i Uthyrningslagens mening.

Det konstateras att det saknas en lagstadgad gräns för hur stor del av verksamheten som ska ha till syfte att hyra ut arbetstagare för att verksamheten ska anses vara ett bemanningsföretag och Uthyrningslagen således ska anses tillämplig. I stället får syftet bakom lagen beaktas då samtliga av Uthyrningslagens bestämmelser måste anses verka för att uppfylla lagens bakomliggande syfte. Bemanningsdirektivets och därmed uthyrningslagens syfte är att skydda de arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och förbättra kvalitén på arbetet som utförs av dem dels genom likabehandlingsprincipen, dels genom att erkänna bemanningsföretag som arbetsgivare. Direktivets syfte är även att tillgodose behovet av att fastställa en lämplig ram för anlitande av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag för att effektivt bidra till att skapa arbetstillfällen och utveckla flexibla arbetsformer. Syftet bakom lagen, såväl som bakom direktivet, är att skydda arbetstagarna som hyrs ut samt tillgodose behovet av att fastställa en lämplig ram för att skapa arbetstillfällen och utveckla flexibla arbetsformer.

Enbart de facto att en verksamhet är uppdelad på så vis att en del av verksamheten utgör bemanningsverksamhet och den andra delen inte utgör bemanningsverksamhet kan inte anses medföra att denna inte ska omfattas av Uthyrningslagen. En sådan tolkning av lagen vore inte förenligt med lagens bakomliggande syften sett till att det skulle innebära en avsaknad av skydd för arbetstagare som hyrs ut i sådana uppdelade verksamheter. Rimligast vore således att samtliga verksamheter som bedriver

bemanningsverksamhet, åtminstone i den del som bemanningsverksamheten bedrivs, behöver efterleva Uthyrningslagens krav.

Skulle lagen tillämpas på något annat sätt blir det i stället en fråga var gränsen bör gå, det vill säga hur stor del av verksamheten som ska utgöra bemanningsverksamhet för att företaget ska utgöra ett bemanningsföretag.

Sigmas verksamhet består till 40 % av tillhandahållande av förstärkningsresurser, en verksamhetstyp som bör jämföras med uthyrning av arbetstagare. En del av denna verksamhetstyp har Sigma medgett utförs under kundföretagets ledning och kontroll. Enligt Bjärnum bör dock samtliga 40 % anses utgöra verksamhet där arbetstagare hyrs ut till kundföretaget för att arbeta under kundföretagets ledning och kontroll.

Slutsatsen som kan dras härav (av EU domstolens dom den 24 oktober 2024 i mål nr C-441/23 p. 34 och 52-53) är att det framgent inte föreligger någon procentuell gräns för hur stor andel av ett företags arbetstagare som ska hyras ut för att företaget ska anses utgöra ett bemanningsföretag. Det krävs mer än att företaget ställer den ene eller andre av sina arbetstagare eller emellanåt en del av sina arbetstagare till ett annat företags förfogande. Detta får anses utgöra den nedre gränsen för definitionen av bemanningsföretag. Men det krävs inte heller att den huvudsakliga verksamheten utgörs av att företaget ingår anställningsavtal med uthyrningssyfte. Det får följaktligen inte anses krävas att företaget till mer än 50 % består av sådan verksamhet. Sigmas verksamhet består till 40 % av tillhandahållande av förstärkningsresurser i kunders projektarbeten. EU-domstolens dom stadgar en nedre gräns där företag som ställer den ene eller andre av sina arbetstagare eller emellanåt en del av sina arbetstagare till ett annat företags förfogande faller utanför den unionsrättsliga definitionen av bemanningsföretag. Att Sigmas verksamhet till 40 % utgörs av ett arbetssätt som är likartad bemanningsverksamhet får anses utgöra en större del än att Sigma enbart ställer den ene eller andre arbetstagaren till ett annat företags förfogande. Denna del av

Sigmas verksamhet utgör en tillräckligt stor procentandel för att Sigma ska betraktas som ett bemanningsföretag.

Att inte betrakta Sigma som ett bemanningsföretag skulle medföra att deras arbetstagare, i den utsträckning de hyrs ut under dessa former, inte tillerkänns det skydd som lagstiftaren ämnat tillförsäkra samtliga arbetstagare i liknande situation. Det skulle även resultera i tydliga incitament att dela upp bemanningsverksamheten i flera bolag och sammanblanda med andra verksamhetsformer inom respektive bolag för att kringgå lagen.

Sigma:

Sigma bedriver IT- och ingenjörskonsultverksamhet, med fokus på hållbara, avancerade och utmanande projekt inom automations- och digitaliseringsområdena. Sigmas kunder återfinns inom alla branscher där automation och digitalisering är en väsentlig och betydelsefull del av verksamheten. Tjänsterna levereras utifrån en blandad leveransmodell, innebärandes att Sigmas tjänsteområden kan delas upp i två huvudområden:

- a) Projektåtaganden.
- b) Tillhandahållande av förstärkningsresurser i kunders projektverksamhet.

Inom Sigma finns tre olika avdelningar med olika inriktningar. Samtliga avdelningar arbetar med både projektåtaganden och tillhandahållande av förstärkningsresurser. Konsulterna anställs av Sigma till en av dessa avdelningar. Vilken avdelning konsulten tillhör beror främst på vad konsulten är specialiserad inom. Det är även möjligt för konsulterna att byta mellan avdelningarna samt att utföra uppdrag som tillhör andra avdelningar.

Sigmas IT- och ingenjörskonsulter har universitetsutbildning och anställs av Sigma på heltid med fast lön. Även om konsulten inte skulle vara i något uppdrag får konsulten således fast månadslön av Sigma. Sigmas anställda har även gedigna

utvecklingsmöjligheter genom interna och externa utbildningar, såsom ledarskaps- eller projektledarutbildning samt specifika utbildningar i diverse program som används i det dagliga arbetet.

Oavsett vilken avdelning konsulten anställs till är syftet med anställningen att konsulten ska leverera lösningar åt Sigmas kunder i olika leveransformer. Vilka uppdrag som respektive konsult kommer att arbeta med beror på vilka uppdrag som Sigma får in samt konsultens erfarenhet, kompetens och intressen, etcetera. Eftersom leveransformen varierar från uppdrag till uppdrag arbetar konsulter hos Sigma med olika leveransformer under olika perioder (och ibland med flera leveransformer samtidigt, även om detta är ovanligt).

Projektåtaganden innebär att Sigma och kunden ingår ett uppdragsavtal om att Sigma ska leverera en viss lösning (i form av en tjänst eller produkt) till kunden. Uppdragen är av varierande längd men gemensamt är att Sigmas konsulter sköter hela uppdraget självständigt (i projektteam som endast består av Sigmas anställda) och levererar ett färdigt resultat till kunden. Detta är att likställa med entreprenadverksamhet, vilket uttryckligen faller utanför Uthyrningslagens tillämpningsområde. Det är således upp till Sigma hur uppdraget genomförs, hur resultat uppnås och hur leverans sker. Projektet är helt fristående från kundens verksamhet och Sigma har fullständigt funktions- och felansvar. Den löpande kontakten med kunden är begränsad. Det förekommer att projekt utförs ute hos kund, men den absoluta merparten av projekten utförs i Sigmas lokaler.

När konsulten är hos kund har konsulten arbetskläder från Sigma. Beroende på uppdraget tillhandahåller Sigma även arbetsredskap i varierande omfattning. Alla Sigmas anställda har dock en dator och/eller mobiltelefon från Sigma med tillgång till Sigmas intranät, e-post och relevanta arbetsprogram. Tidrapportering sker i Sigmas tidrapporteringssystem.

I de fall där Sigma tillhandahåller förstärkningsresurser i kundens projektverksamhet kan uppdragen se ut på olika sätt beroende på kundens storlek, verksamhet och behov. I denna typ av uppdrag arbetar Sigmas konsulter som utgångspunkt ute hos kunden. Konsulterna uppmuntras dock att vara på Sigmas kontor även under tiden som uppdrag hos kunden pågår (t.ex. i stället för att arbeta hemifrån om en sådan möjlighet ges av kunden).

Uppdragens längd varierar och det är oftast fråga om arbete i något av kundens projekt snarare än i den löpande verksamheten. Även i den här typen av uppdrag är Sigma leverantör av en tjänst i form av en specifik efterfrågad lösning med hjälp av en eller flera konsulter som i stor utsträckning styr hur uppdraget ska genomföras och ansvarar för att det blir gjort även om den dagliga kontakten avseende uppdragets utförande sker mellan kunden och konsulten.

Även när Sigma anlitas för att tillhandahålla en förstärkningsresurs är det vanligt att kunden inte själv har den kompetensen som Sigma tillhandahåller, eller inte har några anställda som arbetar med liknande saker. Under sådana uppdrag blir konsulten – i egenskap av konsulterande specialist – mycket självständig i förhållande till kunden. I fall där kunden har en större organisation är det vanligare att kunden själv har anställda som arbetar med delvis samma saker som konsulten från Sigma.

Liksom vid projektåtaganden har konsulten arbetskläder från Sigma som används när konsulten är ute hos kund. Vidare tillhandahåller Sigma arbetsredskap i varierande omfattning. Alla anställda har dock en dator och/eller mobiltelefon från Sigma med tillgång till Sigmas intranät, e-post och relevanta arbetsprogram. Tidrapportering sker i Sigmas tidrapporteringssystem.

Sigma anordnar regelbundet sociala aktiviteter för samtliga medarbetare, såsom

konferenser, utbildningar, personalfester, sportaktiviteter, afterworks och utlandsresor. Dessa regelbundna sociala aktiviteter bidrar till en sammansvetsad kultur och nära gemenskap mellan medarbetarna. Detta skiljer sig från verksamheten i ett bemanningsföretag där det inte finns något incitament för bemanningsföretaget att göra denna typ av långsiktiga investeringar i sina anställda. Istället anställs personal på bemanningsföretag i syfte att direkt hyras ut till ett specifikt kundföretag och blir således aldrig en del av bemanningsföretaget på samma sätt som i företag som inte är bemanningsföretag. Även i övrigt är kopplingen mellan uthyrda arbetstagare och bemanningsföretag avsevärt mycket svagare än mellan Sigma och dess anställda.

De huvudsakliga skälen för att Sigma inte är ett bemanningsföretag är följande. För det första består majoriteten av Sigmas verksamhet av projektåtaganden som genomförs internt hos Sigma eller är att likställa med entreprenadverksamhet, vilket uttryckligen faller utanför Uthyrningslagens tillämpningsområde. För det andra anställer Sigma arbetstagare i syfte att de ska leverera lösningar åt Sigmas kunder i olika leveransformer som varierar över tid. Syftet med anställningen är alltså inte att arbetstagen ska hyras ut till kundföretag för arbete under dess kontroll och ledning. För det tredje arbetar Sigmas konsulter i regel inte under en kunds kontroll och ledning. Detta ger ytterligare stöd för att Sigma inte anställer arbetstagare i syfte att de ska hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretags kontroll och ledning. För det fjärde förekommer det inom en rad branscher att anställda periodvis hyrs ut för arbete under en kunds kontroll och ledning. Att sådan uthyrning förekommer innebär inte att dessa företag är bemanningsföretag i Uthyrningslagens mening eller att de anställda anställs i syfte att hyras ut. För det femte skulle det inte tillgodose det underliggande syftet med lagstiftningen att klassificera Sigma som ett bemanningsföretag. Det följer av EU-rätten att de syften som eftersträvas med de föreskrifter som bestämmelsen ingår i ska beaktas, vilket således får betydelse för bedömningen av om Sigma är ett bemanningsföretag.

Konsultens anställning

Bjärnum:

Bjärnum gjorde, den 5 februari 2024, en muntlig beställning hos Sigma avseende "löpande konsulttjänst". Samma dag ingick Sigma ett anställningsavtal med Konsulten. Konsultens anställning för Sigma började sedermera löpa från och med den 6 februari 2024. Samma dag hyrdes Konsulten ut till Bjärnum. Detta innebär att Konsulten omedelbart hyrdes ut till Bjärnum och att han aldrig har arbetat i Sigmas lokaler. Tidpunkten för anställningsavtalets ingående, respektive uppdragsavtalets ingående, kan indikera på att syftet bakom Konsultens anställning hos Sigma var att hyra ut honom till Bjärnum. Av anställningsavtalet framkommer även att syftet bakom detta varit att Konsulten ska arbeta under de leveransformer som Sigma tillhandahåller. Som ovan angetts utgörs 40 % av Sigmas verksamhet av tillhandahållande av förstärkningsresurser i kunds projektverksamhet, vilket åtminstone borde kunna anses utgöra uthyrning av arbetstagare för arbete under kundföretags ledning och kontroll. En del av syftet bakom Konsultens anställning bör redan på denna grund anses utgöra uthyrning av arbetstagare för arbete under kundföretags ledning och kontroll. Detta syfte har således förelegat både vid ingången av avtalet med Konsulten som vid själva uthyrningen till Bjärnum.

Längden på arbetstagarens uthyrning borde kunna medföra att mer ledning och kontroll övergått på kundföretaget. För Konsultens vidkommande bör i detta avseende även beaktas att han aldrig har arbetat på Sigma utan att hela hans anställningsperiod spenderats hos Bjärnum. Det faller sig således naturligt att hans närmast arbetsrättsliga relation är med Bjärnum.

Tingsrätten har att ta ställning till om den aktuella arbetstagaren, Konsulten, varit anställd i syfte att arbeta på Bjärnum under Bjärnums ledning och kontroll. Det ifrågasätts inte att arbetstagaren varit anställd hos Sigma för att arbeta under sådana leveransformer som förekommer inom företaget. Som ovan konstaterats är detta syfte bland annat att arbeta hos kundföretag under dess ledning och kontroll.

Sigma:

Konsulten anställdes inte i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under dess kontroll och ledning. Konsulten anställdes till Sigma för att leverera lösningar åt Sigmas kunder i olika leveransformer som varierar över tid. Konsulten anställdes till avdelningen "Automation och Digitalisering" som, precis som övriga avdelningar inom Sigma, arbetar med blandad leverans. Syftet med anställningen var alltså inte att Konsulten skulle hyras ut till ett kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning.

Konsulten arbetar inte under Bjärnums kontroll och ledning. Konsulten har särskild kompetens inom kvalitetssystem och arbetar som specialist med att "*se till att [Bjärnums] kvalitetssystem uppfyller företagets och myndigheternas krav*". Bjärnum har inte själv den kompetens som Konsulten besitter eller anställda som arbetar med liknande saker. Arbetet utförs således med hög grad av självständighet, och inte under Bjärnums ledning eller kontroll. Även om det i och för sig förekommer att Bjärnum ger vissa allmänna instruktioner till Konsulten innebär detta inte att arbetet utförs under Bjärnums kontroll och ledning.

Av punkten 2.1.4 i Ramavtalet följer att Sigma garanterar att uppdraget fullgörs på ett professionellt sätt med iakttagande av god sedvänja inom branschen och den omsorg och skicklighet som uppdraget kräver. Vidare anges i punkten 7.3.1 i Ramavtalet att Sigma är skyldig att utan kostnad för Bjärnum omgående åtgärda fel i uppdragets genomförande som orsakas av Sigma. I punkten 8.1.1 i Ramavtalet anges även att part ska ersätta person-, sak- och ren förmögenhetsskada som orsakas genom fel eller försummelse av denne eller någon som denna ansvarar för. Sigmas ansvar för det arbete som utförs av Konsulten är således betydligt mer långtgående än vad som i regel gäller vid uthyrning av personal från bemanningsföretag för arbete under ett kundföretags kontroll och ledning.

Det anges i Anställningsavtalet att Konsulten "*anställs i syfte att arbeta i olika leveransformer som kan variera beroende på kundens preferenser och behov*". Det

anges också uttryckligen att Sigma inte är ett bemanningsföretag och att "*varken [Konsulten] eller företaget omfattas av Uthyrningslagen*".

Konsulten bistår Sigma med flera interna projekt utöver sitt arbete hos Bjärnum. Bland annat har Konsulten bistått Sigma med rådgivning kopplat till krav enligt ISO 9001:2015 (kvalitet) och ISO 14001:2015 (miljö).

Tillsammans med andra kollegor på Sigma har Konsulten även tagit fram bland annat (i) ett lednings- och verksamhetssystem; (ii) en miljöpolicy, (iii) en arbetsmiljöpolicy; samt (v) en IT- och informationssäkerhetspolicy. Konsulten har även bistått Sigma med frågor kopplade till arbetsmiljö. Vidare har han påbörjat arbete i ett kundprojekt där han bidrar med sin expertis avseende kvalitetssäkring.

Med anledning av dessa projekt har Konsulten löpande haft kontakt med flera kollegor på Sigma, samt regelbundna möten på Sigmas kontor och via videolänk. Konsulten har även utöver detta arbetat från Sigmas kontor. Det stämmer således inte att Konsulten aldrig har arbetat i Sigmas lokaler som Bjärnum felaktigt har påstått.

BEVISNING

Bjärnum

Uppdragsbekräftelse och ramavtalet mellan parterna samt Konsultens anställningsavtal.

Sigma

- Ramavtal mellan Sigma och Bjärnum
- Uppdragsbekräftelse mellan Bjärnum och Sigma
- Anställningsavtal
- Utdrag från AFRYs hemsida
- Allmänna Bestämmelser Personaluthyrning utgivet av Kompetensföretagen
- Exempel på jobbbannonser från Sigma, Manpower och Adecco

- Advokatsamfundet, Vägledande uttalande om uthyrning av biträdande jurist, samt uthyrning av advokater och biträdande jurister, s.k. secondment
- Utdrag från Innovationsföretagens hemsida.
- Innovationsföretagen, Kollektivavtal
- Utdrag från Infotorg utvisande näringsverksamhet registrerad av SCB för Sigma
- Sigmas bolagsordning
- Utdrag från Sigmas personalhandbok
- Listor över kunduppdrag
- Exempel på Sigmas anställningsavtal
- Tidsrapporter för konsulter.
- Inbjudan till After Work och andra sociala aktiviteter samt till konferensresa i Frankrike den 27–30 september 2024
- Sigmas Lednings- & Verksamhetssystem.
- Tidsrapport för Konsulten avseende perioden 2024-09-16—2024-09-22.
- Inbjudan till olika möte sända till L. Persson

DOMSKÄL

Parterna är ense om vad tingsrätten har att bedöma i målet. I första hand ska tingsrätten ta ställning till om Sigma är ett bemanningsföretag på det sätt som anges i uthyrningslagen. Närmare bestämt om Sigma har anställda i syfte att dessa ska hyras ut till kundföretag för att arbeta under kundföretagets ledning och kontroll. Skulle tingsrätten komma fram till att Sigma är ett bemanningsföretag har den därefter att ta ställning till om den i målet aktuella konsulten Lennart Persson (Konsulten) anställts i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under Bjärnums ledning. Parterna är överens om att frågan huruvida uthyrningslagen är tillämplig är avgörande för om det ifrågasatta värvningsförbudet är giltigt eller inte.

Parterna är huvudsakligen ense om sakförhållandena i målet. Så ifrågasätter inte Bjärnum att Sigmas verksamhet är uppdelad i *förstärkningsresurs i kunds projektverksamhet* och *projektåtagande* samt att verksamheten till 40 procent utgörs av

det förstnämnda och 60 procent av det sistnämnda. Bjärnum har vidare förklarat att man inte har någon invändning mot att de 60 procent av verksamheten som utgörs av projektåtaganden inte är att anse som uthyrning av arbetstagare under kundföretagets ledning och kontroll.

Parterna har i målet noggrann redogjort för hur det ser på det rättsliga läget och hur det bör uttolkas. Tingsrätten har valt att i stora delar återge det i denna dom.

Bemanningsdirektivet och uthyrningslagen

Uthyrningslagen gäller i Sverige sedan den 1 januari 2013 och är som tidigare påpekats ett genomförande av det så kallade bemanningsdirektivet. Direktivet syftar till att förena behovet av flexibilitet som företagen eftersträvar med det trygghetssyfte som avser skyddet för arbetstagarna. Av 5 § uthyrningslagen framgår att ett bemanningsföretag är en fysisk eller juridisk person som har arbetstagare anställda i syftet att hyra ut dessa till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning.

Av 9 § uthyrningslagen framgår att ett bemanningsföretag inte genom villkor i avtal eller på något annat sätt får hindra en arbetstagare att ta anställning hos ett kundföretag som han eller hon utfört ett arbete för.

Det är dessa två paragrafer som är centrala i målet. Avgörande är dock i vart fall initialt om Sigma överhuvudtaget är att bedöma som ett bemanningsföretag.

*Omständigheter som talar för att Sigma **inte ska** bedömas som ett bemanningsföretag*

Sigma har hänvisat till att man är organiserade i Innovationsföretagen som är en bransch- och arbetsgivarorganisation som representerar innovativa företag inom den kunskapsintensiva tjänstesektorn. Man har också påpekat att bolaget enligt sin bolagsordning ska bedriva projekt- och konsultverksamhet inom vissa områden men det anges inget om bemanningsföretag. Inte heller när det gäller vilken

näringsverksamhet som bolaget registrerats för hos SCB framgår det att det är frågan om bemanning. Enligt tingsrätten bör inte uppgifter om hur bolaget själv definierar sig tillmätas någon större betydelse när det gäller om det är frågan om ett bemanningsföretag eller inte. Men omständigheterna talar i vart fall i viss mån för att bolaget inte är ett bemanningsföretag.

Sigma har vidare gjort en jämförelse mellan hur de annonserar när de anställer arbetstagare jämfört med hur företag som uppenbarligen är bemanningsföretag annonserar när de anställer. Sigma påpekar att i deras annonser framgår det att den som ska anställas gör det i syfte att de ska arbeta med blandad leverans i Sigmas verksamhet och att det är frågan om konsulter som kan användas i såväl projekt som förstärkningsresurs. Till stöd för att det förhåller sig på det sättet har de åberopat tidrapporter utvisande konsulter som enligt tidrapporterna arbetat på det sättet. Av åberopade annonser från företag som ostridigt är bemanningsföretag framgår att den som får en viss tjänst där kommer att anställas av bemanningsföretaget för att omedelbart utföra arbete på plats hos ett annat namngivet företag.

Hur Sigma söker och anställer personal ger enligt tingsrätten stöd för att anställningar inte sker med syfte att de som anställs direkt ska hyras ut till kundernas verksamhet.

Sigma har även påpekat att de ordnar sociala aktiviteter för sina anställda på ett sätt som bemanningsföretag inte gör. Aktiviteterna inkluderar aktiviteter på Sigmas kontor i Malmö men även AW och konferensresa till medelhavet. Att sådana aktiviteter anordnas är enligt tingsrätten ett tecken på att de som anställs av Sima är en del av gemenskapen där och inte att de anställs enbart för att omedelbart placeras på ett visst kundföretag.

Sigma har också pekat på bemanningsdirektivets dubbla syfte som nyss nämnts är att tillgodose bemanningsanställdas behov av trygghet men även företagets behov av flexibilitet. Det finns inget vad gäller anställningsförhållandena, lön m.m., som tyder på att de anställda hos Sigma har behov av denna trygghet. Det är frågan om

välutbildad, högkvalificerad och välbetald arbetskraft. Det är inte frågan om sådan arbetskraft som bemanningsdirektivet är tänkt att skydda. Även dessa omständigheter talar för att Sigma inte är ett bemanningsföretag på det sätt som avses i bemanningsdirektivet och i uthyrningslagen.

Det är inte ifrågasatt att 60 procent av verksamheten i Sigma består av projektåtaganden där de av Sigma anställda arbetstagarna typiskt sett inte kan anses stå under ledning och kontroll av kundföretaget som anlitat dem. Av bevisningen framgår att anställda ibland arbetar åt olika kundföretag och kan arbeta såväl med projektåtaganden som att vara en förstärkningsresurs. Något som talar emot att de anställts av Sigma i syfte att hyras ut till ett kundföretag för att arbeta under dess kontroll och ledning.

Omständigheter som talar för att Sigma ska bedömas som ett bemanningsföretag

Eftersom förutsättning för att Sigma ska bedömas som ett bemanningsföretag är att bolaget har anställda i syfte att hyra ut dessa till kundföretag för att arbeta under kundföretagens kontroll och ledning är det väsentligt att bedöma det senare rekvisitet. Det vill säga vem som har kontroll och ledning. Begreppet har inte fått någon legal definition i uthyrningslagen men från Bjärnums sida har man pekat på omständigheter som kan ge vägledning i denna fråga, exempelvis att arbetstagaren enbart arbetat hos kundföretaget och aldrig hos det uthyrande företaget.

Som lyfts fram har EU-domstolen i Omnitelmålet (C-441/23) uttalat att bedömningen av ledning och kontroll får ske i varje enskilt fall och med beaktande av samtliga omständigheter mellan de i målet aktuella parterna. Det anses inte tillräckligt att kundföretaget ger instruktioner till arbetstagaren av mer allmänt slag för att bolaget ska anses ha ledning och kontroll. Även om EU-domstolen inte ger närmare ledning till hur man på nationell nivå ska tolka "ledning och kontroll" anges i avgörandet följande under punkt 59; "Härvidlag är den omständigheten att bemanningsföretaget erhåller en månatlig verksamhetsrapport från den arbetstagare som hyrs ut till kundföretaget

en omständighet som i förekommande fall kan beaktas, beroende på det specifika syftet med denna rapport, i förhållandet mellan bemanningsföretaget och arbetstagaren. När det gäller den omständigheten att bemanningsföretaget beviljar den uthyrda arbetstagarens semester och fastställer arbetstagarens arbetstider, ska det påpekas att det i princip inte är onormalt att detta företag, som förblir arbetstagarens arbetsgivare, formellt beviljar semester och fastställer arbetstid, utan att detta påverkar den faktiska kontroll och ledning av arbetstagaren som kundföretaget ansvarar för inom ramen för uthyrningen av arbetstagaren. Det ankommer emellertid på den nationella domstolen att, mot bakgrund av samtliga omständigheter i det enskilda fallet, avgöra om andra omständigheter skulle kunna medföra att det ska anses att det är detta företag som har behållit kontrollen och ledningen av den arbetstagare som hyrts ut.”

Bjärnum har påpekat att bolaget har arbetsmiljöansvaret för konsulter hos dem och även ansvarar för säkerheten och lämnade instruktioner eftersom det uthyrande företaget inte besitter sådana kunskaper. Kundföretaget ska också kontrollera att arbetstagare har tillräckliga kunskaper för arbetsuppgifterna. Sammanfattningsvis har Bjärnum ett ansvar för personal som uthyrt till dem och har av nödvändighet att utöva viss kontroll och ledning. Detta tala för att förhållandena är sådana att Sigma är att bedöma som ett bemanningsföretag.

Sigma är inte ett bemanningsföretag i uthyrningslagens mening

Bedömningen av omständigheterna ovan ger en bild som huvudsakligen stödjer Sigmas påstående om att bolaget inte är ett bemanningsföretag även om det finns omständigheter som talar i en annan riktning. Även om arbetstagare hos Sigma i viss mån får arbeta under kundföretagets kontroll och ledning när det är frågan förstärkningsresurser är det inte visat att de anställs i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning. Tingsrätten anser sammantaget att det är visat att Sigma inte är ett bemanningsföretag enligt den definition som via bemanningsdirektivet återfinns i 5 § uthyrningslagen.

Konsulten har inte anställts i syfte att hyras ut till Bjärnum

Även om tingsrätten kommit fram till att Sigma inte är ett bemanningsföretag enligt uthyrningslagen kan det finnas anledning att säga något om huruvida den i målet aktuella Konsulten anställts i syfte att hyras ut till Bjärnum för att arbeta under deras kontroll och ledning. Av Lennart Perssons anställningsavtal framgår att han är tillsvidareanställd av Sigma som kvalitetskonsult med en fast lön om 58 000 kr/månad. Av avtalet framgår vidare att medarbetare anställs i syfte att arbeta i olika leveransformer som kan variera beroende på kundens preferenser och behov.

Avtalens utformning tyder inte på att Lennart Persson anställts för att arbeta under Bjärnums kontroll och ledning. Av bevisningen framgår att Lennart Persson utfört arbete åt andra kundföretag än Bjärnum även det stöder att han inte anställts i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning.

Käromålet ska ogillas

Tingsrätten har kommit fram till att Sigma inte är att betrakta som ett bemanningsföretag och att uthyrningslagen således inte är tillämplig. Det värvningsförbud som ifrågasätts i det här målet är därför inte ogiltigt på den grunden att det skulle strida mot 9 § uthyrningslagen. Käromålet ska därför ogillas.

Övrigt

Vissa handlingar har föredragits inför stängda dörrar under huvudförhandlingen. Här finns skäl att förordna om fortsatt sekretess enligt 36 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen.

HUR MAN ÖVERKLAGAR, överklagandet ges in till tingsrätten senast den 7 mars 2025 men ställs till Hovrätten över Skåne och Blekinge.

Jacob Heister

Erik Noltorp

Armin Khajehdehi