

Modtaget via elektronisk post. Der tages forbehold for evt. fejl

Europaudvalget (2. samling)  
(Alm. del - bilag 751)  
arbejds- og socialministerråd  
(Offentligt)

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg  
og deres stedfortrædere

Bilag	Journalnummer	Kontor	
1	400.C.2-0	EU-sekr.	29. maj 2002

Til underretning for Folketingets Europaudvalg vedlægges Beskæftigelsesministeriets notat vedrørende forslag til Parlamentets og Rådets direktiv om arbejdsbetingelser for vikaransatte (Vikarbureau ansatte vikarer).

## Notat

Europaudvalget

### Forslag til Parlamentets og Rådets direktiv om arbejdsbetingelser for vikariansatte (Vikarbureau ansatte vikarer).

#### • Baggrund og indhold

Kommissionen har den 25. marts 2002 oversendt forslaget til Rådet, KOM (2002) 149 endelig udgave, 2002/0072 (COD).

Forslaget er et forslag til minimumsdirektiv, og fremsættes med hjemmel i Amsterdamtraktatens artikel 137, stk. 2. Forslaget er underlagt den fælles beslutningsprocedure jf. artikel 251 i Amsterdamtraktaten.

Forslaget fremsættes i umiddelbar forlængelse af en række tidligere forslag fra Kommissionens side om vikariansatte og de seneste forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter på europæisk plan i henhold til artikel 3 i den sociale protokol, nu Amsterdamtraktatens art. 138, der blev afsluttet uden resultat den 21. maj 2001.

Parternes forhandlinger muliggjorde dog efter Kommissionens opfattelse, at der kunne identificeres en fælles platform, der indikerede, at parterne havde været tæt på at nå til enighed. De punkter hvor parterne nåede til enighed er inkorporerede i forslaget, og der er udarbejdet forslag til yderligere bestemmelser, som skal løse de resterende problemer.

#### Faktuel beskrivelse af indholdet af forslaget

Forslaget har til formål at etablere et generelt ikke-diskriminationsprincip i henhold til hvilket vikariansatte, med hensyn til basale arbejdsbetingelser, ikke må behandles ringere end sammenlignelige arbejdstagere, der defineres som arbejdstagere i brugervirksomheden med et identisk eller tilsvarende arbejde.

Forslaget åbner for en restriktion og to mulige undtagelser til ikke-diskriminationsprincippet.

Restriktioner kan gennemføres hvor der er tale om en objektiv begrundelse for en anden behandling. Dette er tilfældet hvor det følger af omstændighederne at en vikariansat er i en anden situation end en under normale omstændigheder sammenlignelig arbejdstager.

Undtagelse fra ikke-diskriminationsprincippet kan gøres hvor den vikariansatte har en permanent kontrakt med vikarbureauet og hvor den vikariansatte er aflønnet af vikarbureauet i perioder mellem vikariansættelse i to brugervirksomheder.

Det følger endvidere af forslaget at medlemsstaterne kan overlade det til arbejdsmarkedets parter, gennem kollektive aftaler, at etablere arbejdsvilkår som afviger fra ikke-diskriminationsprincippet så længe der sikres et passende beskyttelsesniveau for de vikariansatte.

### Anvendelsesområde

Forslagets art. 1 definerer direktivets anvendelsesområde. I henhold til stk. 1 skal direktivet finde anvendelse på ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold mellem et vikarbureau (arbejdsgiveren) og arbejdstageren, der placeres hos en brugervirksomhed og arbejder under dennes overvågning/instruktion.

Efter høring af arbejdsmarkedets parter kan medlemsstaterne i henhold til art. 1, stk. 2 bestemme, at direktivet ikke skal finde anvendelse på ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold indgået under et særligt offentligt eller offentligt støttet uddannelses, integrations eller efteruddannelsesprogram.

### Formål

Formålet med forslaget beskrives i art. 2. Formålet med forslaget er forbedre kvaliteten af vikararbejde gennem sikring af anvendelse af ikke-diskriminationsprincippet for vikarer. Formålet er endvidere at etablere en passende ramme for anvendelsen af vikararbejde med henblik på at bidrage til et gnidningsfrit arbejdsmarked.

### Definitioner

Forslaget indeholder i art. 3 definitioner af følgende begreber: arbejdstager, sammenlignelig arbejdstager, udstationering, og basale arbejds- og ansættelsesvilkår.

Arbejdstagerbegrebet skal i henhold til direktivets art. 3, stk. 1 litra a defineres udfra det nationale arbejdstagerbegreb, dvs. som personer, der i henhold til national ansættelsesret nyder beskyttelse som arbejdstager.

En sammenlignelig arbejdstager defineres i art. 3, stk. 1 litra b som en arbejdstager i brugervirksomheden som indtager en identisk eller tilsvarende stilling som arbejdstageren(vikaren), der er formidlet af vikarbureauet, hvor der skal tages højde for anciennitet, kvalifikationer og evner.

Udstationering (posting) defineres som den periode, hvor vikaren er placeret i brugervirksomheden.

Som basale arbejds- og ansættelsesvilkår defineres i artikel 3, stk. 1, litra d arbejds- og ansættelsesvilkår, der relaterer sig til følgende 4 punkter:

- Arbejdstid, hvileperioder, natarbejde, betalt ferie og offentlige fridage
- Løn
- arbejde udført af gravide og ammende mødre, og børn og unge
- initiativer med henblik på at bekæmpe diskrimination på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

Direktivet berører i henhold til art. 3, stk. 2, ikke national lovgivning vedrørende definitionen af ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold. Medlemsstaterne kan dog ikke udelukke ansættelsesforhold eller ansættelseskontrakter fra direktivets anvendelsesområde, alene fordi de vedrører deltidsansatte som omfattet af Rådets direktiv 97/81/EF (Deltidsdirektivet), tidsbegrænset ansatte som omfattet af Rådets direktiv 99/70/EF (direktivet om tidsbegrænset ansættelse), eller personer, der er udlånt til en brugervirksomhed.

Artikel 4 indeholder bestemmelse om, at medlemsstaterne periodisk skal gennemgå restriktioner eller forbud mod vikararbejde for særlige grupper af arbejdstagere eller sektorer med henblik på at kontrollere, om de specifikke underliggende betingelser fortsat er til stede. Er disse betingelser ikke længere til stede skal de pågældende forbud eller restriktioner ophæves. Kommissionen skal orienteres om gennemgangen, og hvor en restriktion opretholdes, skal medlemsstaten informere Kommissionen om, hvorfor man anser restriktionen for nødvendig og retfærdiggjort.

Restriktioner eller forbud mod vikararbejde som kan opretholdes skal være retfærdiggjort på baggrund af en generel interesse særligt med hensyn til beskyttelsen af arbejdstagerne.

### Ikke-diskriminationsprincippet

I forslagens art. 5 fastsættes ikke-diskriminationsprincippet. Hovedreglen i art. 5 stk. 1 er, at vikaransatte under deres udstationering skal have mindst lige så gunstig behandling med hensyn til basale arbejds- og ansættelsesvilkår, herunder anciennitet i jobbet, som en sammenlignelig arbejdstager i brugervirksomheden, medmindre forskellig behandling kan begrundes objektivt. Der fastsættes et pro-rata princip, hvor dette er hensigtsmæssigt.

Det er muligt at gøre undtagelse herfra i de tilfælde, hvor vikarer har en permanent ansættelseskontrakt med et vikarbureau og modtager løn herfra i mellem perioder mellem to "udstationeringer". Medlemsstaterne kan give arbejdsmarkedets parter mulighed for at indgå kollektive aftaler, der afviger fra ikke-diskriminationsprincippet, forudsat at der bevares et rimeligt beskyttelsesniveau for vikaransatte. Undtagelse kan endvidere gøres for vikarer, der har en eller flere opgaver for den samme brugervirksomhed, når opgaven kan blive fuldført i en periode, der ikke overstiger 6 uger.

Der skal introduceres passende foranstaltninger, der skal forhindre misbrug i anvendelsen af bestemmelsen.

Forslagets art. 5, stk. 5 fastsætter, at når der i henhold til direktivet skal sammenlignes med en "sammenlignelig arbejdstager" i bruger virksomheden, og en sådan ikke findes, skal der henvises til den kollektive overenskomst i virksomheden; er der ikke nogen kollektiv overenskomst skal der sammenlignes med den kollektive overenskomst, der anvendes i vikarbureauet. Er der heller ikke her en kollektiv overenskomst skal de basale arbejds- og ansættelsesvilkår for vikaransatte fastsættes ud fra national lovgivning og national praksis.

Gennemførelsen af ikke-diskriminations bestemmelsen skal fastsættes af medlemsstaten efter konsultation af arbejdsmarkedets parter. Bestemmelsen kan endvidere gennemføres via kollektiv aftale mellem arbejdsmarkedets parter på passende niveau.

### Adgang til permanent beskæftigelse

Forslagets art. 6 vedrører adgangen til permanent beskæftigelse og fastsætter, at vikaransatte skal informeres om ledige stillinger i brugervirksomheden. I henhold til forslaget skal klausuler der forbyder, eller som hindrer at der efter udløbet af en vikaransættelse indgås en permanent ansættelsesaftale mellem vikaren og brugervirksomheden, betragtes som ugyldige og ulovliggøres.

Endvidere foreslås det, at vikarbureauer ikke må tage gebyr for at arrangere (formidle), at arbejdstagere ansættes i en brugervirksomhed.

Vikaransatte skal sikres adgang til sociale goder i brugervirksomheden, medmindre der er objektive grunde til at nægte dette.

Medlemsstaterne skal i henhold til forslagens art. 6, stk. 5 tage passende skridt til - eller fremme dialogen mellem arbejdsmarkedets parter - med henblik på at forbedre vikaransattes adgang til uddannelse i vikarbureauet – også i perioder mellem deres "udstationeringer", ligesom adgangen til uddannelse skal forbedres i brugervirksomheden.

### Repræsentation

I henhold til forslaget art. 7 skal vikaransatte medregnes, når der fastsættes grænser med hensyn til organer der repræsenterer arbejdstagere i henhold til national lovgivning eller fællesskabslovgivning i vikarbureauet.

### Information

Brugervirksomheden skal i henhold til forslagens art. 8 give passende information om anvendelsen af vikarer, når der gives information om beskæftigelsen i virksomheden til organer, der repræsenterer arbejdstagerne, og som er nedsat i henhold til national eller fællesskabslovgivning.

### Afsluttende bestemmelser

Forslagets artikel 9 – 13 er standardbestemmelser vedrørende mindstekrav, sanktioner, implementeringsfrist, revisionsbestemmelse samt ikrafttræden.

## • **Nærheds- og proportionalitetsprincippet**

Kommissionen finder, at forslaget ligger indenfor proportionalitetsprincippets rammer, da der foreslås minimumsbeskyttelse, der herefter overlader det til medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter at lave enhver tilpasning, som måtte være nødvendig for at tage hensyn til særlige nationale forhold. Den ramme der etableres ved direktivforslaget er således ifølge Kommissionen fleksibel. Kommissionen finder endvidere, at denne ramme først og fremmest er egnet til at konsolidere eller styrke god praksis i medlemsstaterne og giver medlemsstaterne mulighed for at anvende ikke-diskriminationsprincippet i udstrakt grad, når vikarer har en varig kontrakt. Medlemsstaterne kan også vælge at delegere denne opgave til arbejdsmarkedets parter, uanset hvilken type kontrakt der er tale om.

Forslaget kræver endvidere ifølge Kommissionen, at medlemsstaterne gennemfører et periodisk gennemsyn af de restriktioner, der måtte være blevet pålagt vikararbejde.

Kommissionen finder, at da det grundlæggende beskyttelsesniveau af vikarer forbedres i fremtiden, burde det også være muligt at hæve nogle af de restriktioner i anvendelsen af vikararbejde, der er etableret på baggrund af et ønske om at beskytte vikaransatte.

Fra dansk side er man enig i Kommissionens betragtninger om, at forslaget ligger indenfor nærheds- og proportionalitetsprincippets rammer på linie med de to tidligere direktiver på området (deltid og tidsbegrænset ansættelse).

- **Gældende dansk ret**

Der er ingen særskilt lovregulering af vikaransattes ansættelsesforhold i Danmark. Ifølge retspraksis er vikarbureau ansatte er omfattet af ansættelsesbevisloven, hvorimod vikarbureau ansatte der udfører arbejde, der dækkes af funktionærloven, er ikke omfattet af funktionærlovens bestemmelser, da der ikke foreligger et tjenesteforhold.

- **Høring**

Direktivforslaget har med nærværende notat været sendt i høring i EF-specialudvalget.

Der er modtaget høringsvar fra DA, LO, FTF, Lederne, KL, ARF og SALA.

**DA, SALA og KL** finder *generelt*, at direktivforslaget på en række punkter strider mod EU-Traktaten. Parterne finder, at direktivforslaget strider mod traktatens artikel 137, stk. 6 (forslagets bestemmelser om løn- og overenskomstforhold). **DA** peger endvidere på den negative effekt, som forslaget kan have på små og mellemstore virksomheder, er ikke i overensstemmelse med Traktatens artikel 137, stk. 2.

Direktivforslaget griber efter **DA, SALA, ARF og KL's** opfattelse ind i danske overenskomstforhold, bl.a. på grund af sammenligningsfaktoren. Rammerne og behandlingen af lønspørgsmål og overenskomstforhold er efter parternes opfattelse udelukkende undergivet national kompetence. Dette følger af Traktatens artikel 137, stk. 6, om organisationsret.

**DA** finder heller ikke, at Kommissionen i sin begrundelse for direktivforslaget i tilstrækkeligt omfang har dokumenteret et behov for fællesskabsregler på området. Direktivforslaget vil næppe skabe flere jobs og er efter **DA** og **KL's** opfattelse i modstrid med både EU's egen Lissabon-strategi og konklusionerne om bl.a. fleksibilitet, jobskabelse og forenkling af administrative rammer fra det nyligt overstående Barcelona-topmøde.

**DA** kan ikke støtte, at man i artikel 3, stk. 1, litra b) definere sammenligningspersonen som en, der er ansat i brugervirksomheden. **DA** kan heller ikke støtte, at man regulerer lønspørgsmål i direktivets artikel 3, stk. 1, litra d), jf. også ovenfor.

**DA** finder, at artikel 4 bør omkrives og tydeliggøres for at give mål og midler til at åbne arbejdsmarkedet for vikarbureauarbejde. **DA** finder, at forpligtelserne i direktivet om at åbne arbejdsmarkedet for vikarbureauarbejde ellers er alt for svage.

**DA** finder, at artikel 5, stk. 1, bør udformes i overensstemmelse med princippet i direktivet om information og høring.

I artikel 5, stk. 2, finder **DA**, at kravet om aflønning mellem perioderne bør udgå.

**DA** finder, at en bagatelgrænse (artikel 5, stk. 4), bør fastlægges nationalt. Perioden bør under alle omstændigheder være længere end 6 uger og ikke mindre end 3 måneder.

**DA** finder ikke, at der bør fastlægges bestemmelser om vikarers ret til sociale tilbud eller medarbejderuddannelse i brugervirksomheden, jf. [artikel 6](#).

Samlet set kan **DA** og **SALA** ikke støtte, at det foreliggende direktivforslag fremmes. **KL** anbefaler, at Danmark arbejder for, at direktivet sendes tilbage til arbejdsmarkedets parter til fornyede forhandlinger samt at Danmark sikrer, at alle lønbestemmelser i direktivet under alle omstændigheder fjernes. **ARF** finder, at spørgsmålet om vikarbureauansættelsesvilkår bedst reguleres i overensstemmelse med national praksis, og at der i øvrigt ikke er noget særligt dansk behov for regulering.

**Lederne** finder det som udgangspunkt ikke hensigtsmæssigt, at man på europæisk plan foretager en fælles detailregulering af vikaransattes ansættelsesforhold, og **Lederne** kan derfor tilslutte sig indstillingen om, at der ikke umiddelbart er noget behov for en sådan regulering.

**Lederne** indstiller, at der fra dansk side arbejdes for, at et eventuelt direktiv i videst muligt omfang overlader reguleringen af vikarbureauansattes ansættelsesvilkår til arbejdsmarkedets parter i de enkelte lande.

**LO** støtter generelt, at der udfoldes bestræbelser for at regulere arbejdsforholdene for vikarer.

**LO** finder dog, at direktivforslaget i for høj grad bygger på en rapport udarbejdet af vikarbureauernes europæiske brancheorganisation (CIETT), idet **LO** finder, at denne rapport nærmest har karakter af et partsindlæg. **LO** finder i den forbindelse, at direktivforslaget bør afvente en "uvildig" rapport fra Dublininstituttet, som forventes offentliggjort snarest.

**LO** er endvidere uenig i direktivets "indbyggede målsætning" om, at andelen af vikaransættelser skal øges, og lægger i den forbindelse vægt på, at overenskomstbestemmelser, der fx forpligter arbejdsgivere til at efterspørge arbejdskraft i de lokale forbund inden vikaransættelse anvendes, ikke må anfægtes af forslaget.

Endelig finder **LO**, at Kommissionen i den generelle redegørelse for de forudgående forhandlinger med parterne ikke loyalt har gengivet arbejdstagersidens holdninger, og at det derfor ikke er korrekt, når Kommissionen giver udtryk for, at direktivet er baseret på de punkter, hvor parterne under forhandlingerne var nået til enighed.

[Artikel 3, stk. 1, litra d\), pkt. ii\)](#) om aflønning bør tydeliggøres, så det klart fremgår, om det også omfatter pension m.v.

For bl.a. at bringe præambelens [betragtning 18](#) i overensstemmelse med direktivets tekst, foreslår **LO**, at der i [artikel 3, stk. 1, litra d\)](#) indsættes et nyt pkt. v), med teksten "øvrige arbejds- og ansættelsesvilkår som defineret af arbejdsmarkedets parter".

**LO** arbejder generelt for at sikre flere varige job, og **LO** kan derfor ikke støtte bestemmelsen i [artikel 4](#), hvorefter medlemsstaterne vil skulle gribe ind i overenskomster, der indeholder begrænsninger i anvendelsen af vikararbejde.

**LO** finder, at bestemmelsen bør udgå.

**LO** finder, at bestemmelsen i [artikel 5, stk. 2](#), ikke tilstrækkeligt kvalificeret afgrænser den undtagelse fra ikke-forskelsbehandlingsprincippet, som består hvis man har en tidsbegrænset kontrakt med et vikarbureau.

**LO** finder, at man i [artikel 5, stk. 3 og 6](#), bør bemyndige arbejdsmarkedets parter direkte og ikke lade det være op til de enkelte medlemsstater at give bemyndigelse.

**LO** er uenig i den bagatelgrænse på 6 uger, som fremgår af [artikel 5, stk. 4](#), idet man finder, at det vil gøre direktivet virkningsløst på en lang række områder.

Efter **LO's** opfattelse giver det ingen mening at kræve, at vikarer skal behandles på samme måde som vikarer på vikarvirksomheden, jf. [artikel 5, stk. 5](#). Bestemmelsens 2. punktum bør derfor erstattes af en bestemmelse, der svarer til arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2, efter hvilken man, i tilfælde af at en overenskomst ikke forefindes på virksomheden, da anvender den overenskomst, der finder anvendelse inden for tilsvarende faglige område.

**FTF** har tilkendegivet, at man ikke er uenig i de konklusioner, som er draget i nærværende notat.

- Forhandlingssituationen

Forslaget er netop fremsat og har endnu ikke været drøftet i rådsregi.

- Lovgivningsmæssige eller statsfinansielle konsekvenser

Vedtagelse af forslaget vil indebære, at der skal gennemføres (opsamlings)lovgivning om vikarbureauansatte vikarers ansættelsesforhold, herunder fastsættelse af et ikke-diskriminationsprincip. Vikarers retsstilling i forhold til funktionærloven vil formentlig ligeledes skulle ændres.

Forslaget skønnes ikke at ville have statsfinansielle konsekvenser for Danmark.

- **Samfundsøkonomiske konsekvenser**

Forslagets samfundsøkonomiske konsekvenser skønnes at være begrænset til de eventuelle sager, der måtte opstå som følge af ny lovgivning/- overenskomstregulering med hensyn til vikarbureauansatte vikarers ansættelsesforhold.