

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Sendt til email: pjalcenter@bm.dk

2. april 2013

DOK. NR.:
FAID-6-13456
SAG. NR.:
FAID-6-1264
Claus Ryde

Ekstern høring over forslag til lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. (BM ID: 421441)

Tak for høring om udkast til lovforslag om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v.

FA har følgende bemærkninger:

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslagets § 1, at der ved "vikar" forstås en "vikarbureauvikar". Betegnelsen "vikarbureauvikar" vil med fordel kunne præsenteres dels i lovens titel, og dels i § 1 – eventuelt blot i en parentes. Efterfølgende bør begrebet generelt anvendes i stedet for begrebet "vikar" – og tilsvarende bør begreber som "vikararbejde" erstattes af begrebet "vikarbureauarbejde" osv.

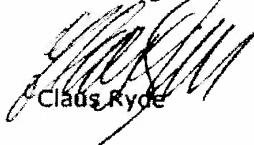
Brugen af de korrekte begreber vil både give større klarhed i selve lovteksten, men også sikre mod misforståelser i situationer, hvor fx enkelte dele af teksten anvendes (kopieres, citeres m.v.). Lovforslagets almindelige bemærkninger, afsnit 3, 1. afsnit og 3. afsnit beskriver fx vikararbejde som karakteriseret ved et trekantforhold. Det er begrebsmæssigt direkte forkert og understreger nødvendigheden af en strikte brug af begreberne.

Herudover skal FA præcisere, at lovforslagets § 3, stk. 2 i sin nuværende formulering må anses som indeholdende en udtømmende opregning af de regler, som gælder.

Videre gør FA opmærksom på, at forpligtelsen til efter lovforslagets § 3, stk. 3 at oplyse om de gældende ansættelsesvilkår, synes problematisk i forhold til Ansættelsesbevisloven.

Endelig henledes opmærksomheden på et behov for nogle eksempler i lovbemærkningerne for så vidt angår de situationer, hvor § 3, stk. 1-4 ikke finder anvendelse, jf. lovens § 3, stk. 5.

Med venlig hilsen



Claus Ryde



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Sendt pr. mail til: pjaicenter@bm.dk

Hørings svar vedrørende lov om vikarer – j. nr. 2013-2590

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) takker for modtagelsen af høringsbrevet og det fremsendte lovforslag om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v.

27. marts 2013
PKN/MSK

Dok ID: 24755

Indledningsvis skal DA bemærke, at DA principielt er modstander af EU-regulering af ansættelsesretlige og overenskomstmæssige emner, herunder regulering af vikararbejde, hvorfor DA arbejdede for, at vikardirektivet ikke blev vedtaget.

I forlængelse heraf skal DA samtidig kvittere for, at der med det fremsendte lovforslag er skabt grundlag for en gennemførelse af vikardirektivet i dansk lov på en måde, der respekterer de kollektive overenskomster og den regulering af vikarer, som arbejdsmarkedets parter i Danmark har aftalt.

DA har følgende specifikke kommentarer til lovforslaget:

Aflønning – § 3, stk. 1

DA mener, at lønbegrebet i lovforslag er for bredt.

Det fremgår af de eksempler, der nævnes i lovbemærkningerne i afsnit 3.2.1., at aflønning, som defineret i lovens § 3, stk. 1, omfatter både løn under sygdom og pensionsbidrag.

Det er DA's opfattelse, at f.eks. løn under sygdom har karakter af en social foranstaltning, der ikke er en del af begrebet "aflønning". Løn under sygdom og tilsvarende betalinger knytter sig ikke til den konkrete arbejdsfunktion, der aflønnes for. Lønbegrebet bør alene omfatte de løndelev, som knytter sig til selve udførelsen af arbejdet, f.eks. timeløn og genetillæg.

Det følger heller ikke af direktivet, at pension er en del af aflønningen. I EU-sammenhæng går pension således også under betegnelsen "sociale sikringsordning". For god ordens skyld kan det nævnes, at man i Norge derfor har undladt at lade pension være en del af ligebehandlingsprincippet.

Ifølge vikardirektivets artikel 5, stk. 4, er det op til hvert enkelt medlemsland at bestemme, om betalinger som f.eks. løn under sygdom og arbejdsmarkeds-pension skal indgå i lønbegrebet.

Det er DA's opfattelse, at lovforslaget ved at lade lønbegrebet omfatte disse elementer bryder med den danske tradition for at minimumsimplimentere EU-direktiver på arbejdsmarkedsområdet.

DA foreslår, at aflønning i lovens § 3, stk. 1, defineres som "aflønning, herun-

der overtidsbetaling, tillæg og evt. genetillæg", og at eksemplerne om løn under sygdom og pension udgår af bemærkningerne.

Kutymer – lovbemærkninger afsnit 3.2.1.

I afsnit 3.2.1. om de bindende generelle bestemmelser nævnes kutymer som et eksempel.

DA mener ikke, at kutymer i lovens forstand udgør en bindende generel bestemmelse, og DA foreslår derfor, at afsnittet om kutymer udgår.

På det kollektivretlige område kan kutymer efter praksis være bindende, og i den situation, hvor en kutyme, der vedrører de væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, som er nævnt i lovens § 3, stk. 1, er bindende, vil den også finde anvendelse på vikarer, når overenskomsten gælder for det pågældende vikararbejde.

Hvis f.eks. den ekstra fridag, der nævnes som et eksempel på en kutyme i lovbemærkningerne, er forankret på en kollektivretlige praksis, vil den også gælde for vikarer. Der skal dog meget til, førend der er tale om en arbejdsretlig kutyme, og det beror på en konkret vurdering. Derfor bør der heller ikke nævnes konkrete eksempler i lovbemærkningerne.

DA kan ikke se, at kutymer uden for det kollektive område kan være udtryk for bindende generelle bestemmelser i henhold til ligebehandlingsprincippet. Det giver således heller ikke mening at bruge betegnelsen "kutymemæssig". Det er en upræcis betegnelse og kan ikke henhold til beskrivelsen udgøre en kollektiv arbejdsretlig kutyme.

Af samme grund savner DA endvidere, at det klart fremgår af lovbemærkningerne, at personale- og medarbejderhåndbøger ikke har karakter af bindende generelle bestemmelser i lovens forstand, men nødvendigvis skal betragtes som individuelle vilkår.

Fravigelse i henhold til direktivets artikel 5, stk. 2

DA savner, at lovforslaget tillige giver mulighed for, at ligebehandlingsprincippet kan fraviges, når et vikarbureau fastansætter sine vikarer og aflønner disse i perioderne mellem udsendelserne til brugervirksomhederne.

En sådan udmøntning af vikardirektivets artikel 5, stk. 2, vil være i overensstemmelse med den danske tradition for at minimumsimplementere EU-direktiver på arbejdsmarkedsområdet.

Sanktioner – § 8, stk. 4

Formuleringen af sanktionsbestemmelsen i § 8, stk. 4, kan læses, som om vikarer, der er omfattet af overenskomst, kan få godtgørelse ad fagretlig vej, hvis deres rettigheder krænkes. I sådanne tilfælde vil den fagretlige sanktion være bod og eventuel efterbetaling, men ikke godtgørelse.

DA foreslår konkret, at den indskudte sætning i § 8, stk. 4, "herunder om en godtgørelse svarende til den i stk. 3 nævnte" slettes og erstattes af en tilføjelse sidst i stk. 4 "... afgøres ved civile domstole, jf. stk. 3."

De repræsentative parter – lovbemærkningerne til § 3

Af bemærkningerne til lovens enkelte bestemmelser fremgår det vedrørende §

3, at det er op til de civile domstole konkret at vurdere, hvilke parter der er de mest repræsentative.

DA mener, at denne kompetence naturligt bør tilfalde Arbejdsretten, der som specialdomstol allerede i dag bl.a. behandler konkrete spørgsmål om parternes repræsentativitet, når retten foretager vurderinger i sager om adgangen til at kræve og tegne overenskomst. Arbejdsretten er det mest naturlige forum for vurdering af klassiske kollektivarbejdsretlige spørgsmål, herunder spørgsmålet om repræsentativitet, der netop knytter an til kollektive overenskomster.

DA mener, at Arbejdsretten bør indsættes som domstol med henvisning til de beføjelser, som retten nyder i kraft af arbejdsretslovens § 9.

Beskrivelsen af den kollektive regulering af vikarer

I lovforslagets bemærkninger om gældende ret sidste afsnit er beskrivelsen ufyldstgørende, idet den f.eks. undlader at medtage de ofte forekommende situationer, hvor vikarbureauer tiltræder brugervirksomhedsoverenskomster (områdeoverenskomster), uden at disse indeholder et vikarprotokollat eller andre former for egentlige vikarbestemmelser.

DA foreslår, at dette sidste afsnit enten udgår eller uddybes, så det dækker alle de ofte forekommende situationer.

Successive udsendelser – § 3, stk. 4

DA er enig i, at der ikke må ske omgåelse af ligebehandlingsprincippet gennem successive udsendelser.

Det er samtidig vigtigt at påpege, at gentagne udsendelser til samme brugervirksomhed ofte er forekommende på vikarområdet, og at vikarbureauerne i disse situationer opfylder krav fra brugervirksomhederne.

På den baggrund og set i lyset af, at vikarer ligeledes er undtaget fra lov om tidsbegrænset ansættelse, ønsker DA at få præciseret, at forbuddet i § 3, stk. 4, alene sigter på omgåelsessituationen. Der er som udgangspunkt intet odiøst i gentagne udsendelser til samme brugervirksomhed, og forlængelser kræver således ikke en saglighedsvurdering. Men successive udsendelser må naturligvis ikke bruges til at omgå ligebehandlingsprincippet.

Kollektive faciliteter – § 6

DA mener, at der med begrebet "kollektive faciliteter og goder" er risiko for en overimplementering af direktivet, idet direktivet alene omtaler "kollektive faciliteter", og derefter som eksempel nævner kantine, børnepasnings- og transportfaciliteter. Disse eksempler giver en indikation af, hvilke typer faciliteter der tænkes på. Enten bør ordet "goder" udgå, eller også bør det præciseres, at der hermed ikke er tilsigtet en udvidet fortolkning i forhold til direktivteksten. Det er særligt svært at se, hvordan en hjemmearbejdsplads kan være en kollektiv facilitet eller gode, hvorfor dette eksempel bør udgå.

Administrative konsekvenser

DA er enig i, at lovens § 3, stk. 5, medvirker til at reducere de administrative byrder, som direktivet ellers ville kunne have påført vikarbranchen i Danmark.

DA fastholder dog, at loven trods det stadig på udvalgte områder vil øge de

administrative byrder for både vikarbureauer og brugervirksomheder.

På den baggrund opfordrer DA til, at lovforslagets bemærkninger om de administrative konsekvenser underbygges og nuanceres.

Lovens titel

DA mener, at lovens titel bør ændres til "... ved udsendelse **fra** et vikarbureau".

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Pernille Knudsen

Susanne Christensen

Fra: Maja Clemmensen [mcl@kl.dk]

Sendt: 3. april 2013 10:15

Til: Susanne Christensen

Cc: Nanna Steenbjerg Kolze; Karsten Thystrup

Emne: SV: Svar: SV: Ekstern høring over forslag til lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. att: Susanne Christensen og Anders Kristoffer Levy (BM ID: 428219)

Kære Susanne,

Mange tak for jeres tålmodighed. Jeg undskylder meget, men lovforslaget fandt først frem til mig den 26. marts og jeg skulle have en af mine chefer ind over. Vi har gennemgået lovforslaget nu og har ingen kommentar hertil.

Med venlig hilsen

Maja Clemmensen
Juridisk konsulent



Jura og EU
Weidekampsgade 10
2300 København S

tlf. 3370 3856

mcl@kl.dk

<http://www.kl.dk/Fagomrader/Jura-og-forvaltning/>

Til: JAIC (pjaicenter@bm.dk)
Fra: jmr@regioner.dk [jmr@regioner.dk]
Emne: SV: Ekstern høring over forslag til lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v.
Sendt: 02-04-2013 17:06:24

Til Beskæftigelsesministeriet

Danske Regioner har ikke bemærkninger til det ved mail af 18.marts fremsendte lovforslag om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau mv.

Danske Regioner er enig i den linje, der med lovforslaget er lagt med implementeringen i forhold til forpligtelserne efter direktivet og har med tilfredshed noteret sig bemærkningerne i forhold til de objektive grunde, der kan begrunde en forskelsbehandling i forhold til brugervirksomhedens forpligtelse til at sikre adgang til kollektive faciliteter og goder.

Med venlig hilsen
Jane Marianne Ravn
Seniorkonsulent
Center for forhandling, aftaler og overenskomster

Danske Regioner

Dampfærgevej 22

2100 København Ø

T 35 29 82 69

F 35 29 83 00

E jmr@regioner.dk

Officiel post bedes sendt til

regioner@regioner.dk

www.regioner.dk

Fra: Postenheden [mailto:post@bm.dk]

Sendt: 18. marts 2013 12:01

Til: Akademikernes Centralorganisation (AC); Finanssektorens Arbejdsgiverforening; Landsorganisationen i Danmark LO; KL; Kristelig Arbejdsgiverforening KAF; Advokatrådet; Centralorganisationernes Fællesudvalg; Dansk Arbejdsgiverforening (DA); Regioner@regioner.dk; Den Danske Dommerforening; FTF Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd; KTO Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte; Kristelig Fagbevægelse KRIFA; Datatilsynet; Center for Kvalitet i Erhvervsregulering; Østre Landsret; Vestre Landsret; Sø- og Handelsretten; Dommerfuldmægtigforeningen; Lederne

Cc: Susanne Christensen; Anders Kristoffer Levy

Emne: Ekstern høring over forslag til lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. (BM ID: 421441)

Med venlig hilsen

Beskæftigelsesministeriet

Beskæftigelsesministeriet	The Ministry of Employment
Ved Stranden 8 - 1061 København K	Ved Stranden 8 - 1061 København K
Tlf.: +45 7220 5000	Tlf.: +45 7220 5000
Fax: +45 3314 3108	Fax: +45 3314 3108
Sikker e-mail: bm@bm.dk	Secure e-mail: bm@bm.dk
Hjemmeside: www.bm.dk	Website: www.bm.dk



Landsorganisationen i Danmark
Danish Confederation of Trade Unions

Islands Brygge 32D
Postboks 340
2300 København S

Telefon 3524 6000
Fax 3524 6300
E-mail lo@lo.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

pjaicenter@bm.dk

Sagsnr. 09-1324
Vores ref. HBØ/lhaa
Deres ref. 2013-2590

Den 3. april 2013

Høring over udkast til lovforslag om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v.

Generelt

LO har modtaget udkast til lovforslag om vikarers retsstilling, når disse udsendes fra vikarbureauer til arbejde for en brugervirksomhed. LO hilser lovforslaget velkomment og finder det positivt, at der hermed gives visse grundlæggende rettigheder til en gruppe på arbejdsmarkedet, som erfaringsmæssigt er udsat for ringere vilkår end øvrige lønmodtagere, og som generelt har en usikker jobsituation. Bestemmelserne om ligebehandling, retten til at få oplysning om ansættelsesvilkår og ledige stillinger, adgangen til kollektive faciliteter m.v. er derfor vigtige for netop denne lønmodtager-gruppe.

For så vidt angår lovforslagets § 3, stk. 5 og den heri indeholdte fravigelsesadgang, tillægger LO det stor betydning, at bestemmelsen bygger på de kollektive overenskomster indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark som et minimumsniveau for fravigelse af ligebehandlingsprincippet. Ligeledes tillægges det stor betydning, at bestemmelsen er funderet i aftaler mellem arbejdsmarkedets parter.

LO ser også implementeringen af direktivet som et vigtigt skridt i arbejdet med at modvirke social dumping. Virksomheder, der stiller arbejdskraft til rådighed for brugervirksomheder, er aktive på tværs af grænserne. Der er set talrige eksempler på, at der er stillet arbejdskraft til rådighed på vilkår, hvorved de fastansatte er blevet udsat for unfair konkurrence på løn- og arbejdsvilkår. Direktivets ligebehandlingsprincip vil være et effektivt virkemiddel i flere af sådanne tilfælde. Det er derfor rigtig godt, at regeringen har vilje til at gøre implementeringen af vikardirektivet anvendelig også på vikarbureauer, der udstationerer vikarer til arbejde på brugervirksomheder i Danmark, hvilket klart fremgår af lovens § 1, stk. 1. Der er dog visse tekniske problemer med lovforslagets udformning i den forbindelse jf. nedenfor.

Derudover er det også afgørende vigtigt for LO, at regeringen har valgt en løsning for fravigelse af ligebehandlingsprincippet ved kollektiv overenskomst, der ikke giver de kreative typer, der står bag social dumping, alt for gode muligheder for at fortsætte deres forretningsmodel.

Det må i den forbindelse erindres, at dansk kollektiv arbejdsret stiller overordentlige lempelige krav til, at en aftale kan kvalificere som kollektiv overenskomst. Valget af de repræsentative parters overenskomst som fravigelsesinstrument sikrer for det første, at udenlandske overenskomster ikke kan anvendes til fravigelse, hvilket ellers kunne være en åbenbar mulighed for at fortsætte den unfair konkurrence. For det andet sikrer den, at aftaler indgået med en lokal personaleforening eller andre sammenslutninger på svage fødder ikke kan udgøre en fravigelse af loven. Dette kunne også være en åbenbar måde at omgå vikarlovens ligebehandlingsprincip på.

I forlængelse af ovennævnte finder LO dog anledning til at påpege følgende forhold, som efter LO's opfattelse bør præciseres i loven:

Oplysning om jobklausuler

I lovforslagets § 4 fastslås det, at bestemmelsen ikke begrænser den eksisterende adgang til at indgå aftaler mellem et vikarbureau og en brugervirksomhed, hvorefter vikarbureauet kan kræve en rimelig betaling af brugervirksomheden, såfremt brugervirksomheden fastansætter den udsendte vikar. Denne bestemmelse er i overensstemmelse med § 2, stk. 2 i lov om jobklausuler, som ikke omfatter ordninger, hvor der kræves en "rimelig" betaling.

Det er imidlertid almindeligt forekommende, at størrelsen af den aftalte betaling mellem de to virksomheder ikke oplyses til vikaren, og vikaren således ikke kan vurdere om betalingen er "rimelig". Dette medfører, at vikaren afskæres fra muligheden for at vurdere, om jobklausulen falder inden for eller uden for jobklausuloven og dermed i sidste instans risikerer at gå glip af rettigheder, som lovgivningen tilsigter at beskytte. Der bør derfor i § 4 indføres en bestemmelse om, at vikaren har ret til oplysning om, hvorvidt vikarbureauet og brugervirksomheden har indgået en jobklausul og oplysning om indholdet heri og betalingen herfor.

Sikkerhed om lovvalget

Det er LO's opfattelse, at der ikke er skabt tilstrækkelig sikkerhed for anvendelsen af den danske vikarlov på vikarer, der er udstationeret fra et andet land til arbejde på brugervirksomheder i Danmark. Ganske vist fremgår det af lovforslagets § 1, stk. 1, at loven finder anvendelse på udenlandske vikarbureauers udsendelse af vikarer til brugervirksomheder i Danmark. Men for at regelsættet skal finde anvendelse i det civilretlige forhold mellem den pågældende vikar og hans udenlandske vikarbureau, kræver det, at lovvalgsregler udpeger dansk ret eller i det mindste den danske vikarlovgivning. Men dette vil som hovedregel ikke være tilfældet, jf. Rom-konventionens art. 6, stk. 2, da en formulering som § 1, stk. 1 ikke med nogen som helst sikkerhed kan opfattes som en lovvalgsregel, da den jo blot beskriver lovens anvendelsesområde. Det er således overordentlig tvivlsomt, om fx en domstol i vikarens og vikarbureauets hjemland vil henføre ansættelsesforholdet til dansk ret.

Det vil derfor skabe den størst mulige sikkerhed for udpegning af vikarloven til anvendelse i udstationeringssituationen, at der indsættes bestemmelse herom i udstatio-

neringsloven, der jo netop er en lovvalgsregel, der oven i købet opfylder kravet i Rom-konventionens art. 20, således at det bliver obligatorisk også for udenlandske domstole at inddrage dansk ret.

Anvendelsesområdet ved udstationering fra Danmark

Lovforslaget er udformet således, at det ikke omfatter vikarer ansat i danske vikarbureauer, som udsendes til brugervirksomheder i udlandet. Disse vil i henhold til Rom-konventionens art. 6, stk. 2 være omfattet af dansk ret, men omfattes altså ikke af vikarloven.

Det betyder, at de kun bliver omfattet af en implementering af vikardirektivet, hvis modtagerlandet i medfør af udstationeringsdirektivets art. 3, stk. 9 har gjort deres implementering gældende for vikarer, der er udstationeret til deres territorium. At denne gruppe skal omfattes af en implementering kan udledes af direktivets art. 1, stk. 1 sammenholdt med definitionen af arbejdstager i art. 3., stk. 1, litra a.

Det er LO's opfattelse, at det er Danmarks ansvar at sikre, at vikarer, som udfører deres arbejde inden for det geografiske område, direktivet dækker, bliver omfattet af en implementering af vikardirektivet, i det omfang deres ansættelsesforhold efter almindelige lovvalgsregler skal henføres under dansk ret. Hvis denne forpligtelse ikke iagttages, bringes virkeliggørelsen af direktivets formål for denne gruppe i fare.

Autorisationsordning

Som nævnt ovenfor vil implementeringen af vikardirektivet være et effektivt virkemiddel mod social dumping i flere tilfælde.

Det gælder dog kun, hvor der er fastsat bindende generelle bestemmelser om løn- og arbejdsvilkår i brugervirksomheden.

LO pegede i rapporten om social dumping fra 2011 på hensigtsmæssigheden af at indføre en autorisationsordning for vikarbureauer.

Også regeringens egen rapport om modvirkning af social dumping er en autorisationsordning bragt i forslag som tiltag mod social dumping.

LO skal på den baggrund opfordre til, at der snarest indføres en autorisationsordning, der – som omtalt i regeringens rapport – er på linje med den, der findes i godskørsloven.

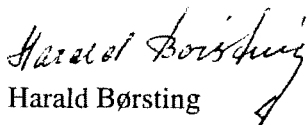
Dette vil bevirke, at de bureauer, der åbenlyst spekulerer i at levere udenlandsk arbejdskraft mod en betaling, der ligger langt under gældende danske overenskomster, må konkurrere på lige vilkår med bureauer, der betjener sig af dansk arbejdskraft.

Arbejdsrettens kompetence

Med det foreliggende lovforslag vil en kollektiv overenskomst indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark kunne udgøre fravigelsesgrundlaget for ligebehandlingsprincippet i lovens § 3, stk. 1. Det er LO's opfattelse, at vurderingen af, hvilke arbejdsmarkedsparter der her er tale om, mest hensigtsmæssigt afgøres

af Arbejdsretten. Yderligere skal LO henvise til den forudsætning, som er udtrykt i aftaler indgået mellem CO-industri og DI om, at kompetencen til at afgøre tvister efter loven generelt bør henhøre under Arbejdsrettens kompetence henset til ønsket om ensartet og effektiv håndhævelse. Idet LO kan støtte et sådant tiltag, forventer LO, at mulighederne for at tillægge Arbejdsretten kompetence efter loven vil blive undersøgt i et kommende udvalgsarbejde.

Med venlig hilsen


Harald Børsting

Lovforslag skal give vikarer bedre rettigheder.

Så kom lovforslaget, der skal implementere det såkaldte vikardirektiv fra 2008. Forslaget indfører ligebehandlingsprincippet og dermed visse grundlæggende rettigheder for vikarer, der er udsendt af vikarbureauer. Forslaget er dog langt fra fuldkomment.

FTF har modtaget Beskæftigelsesministeriets udkast til lovforslag om vikarers retsstilling ved udsendelse af vikarbureau m.v. af 18. marts 2013 i høring og har følgende bemærkninger:

Med lovforslaget foretages en særskilt regulering af de arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for vikarer, udsendt af et vikarbureau for midlertidigt at udføre arbejde på en bruger- virksomhed. FTF anser det naturligvis for positivt, at der omsider indføres visse grundlæggende rettigheder for netop denne gruppe lønmodtagere med – blandt andet - det formål at beskytte disse og sikre, at princippet om ligebehandling også gælder for vikaransatte, jfr. § 3, stk. 1 og stk. 2.

Lovforslagets § 3, stk. 5, udmønter adgangen til at fravige ligebehandlingsprincippet ved kollektiv overenskomst. Konkret foreslås det i § 3, stk. 5, at ligebehandlingsprincippet kan fraviges ved kollektiv overenskomst, indgået af én af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, som gælder på hele det danske område.

FTF kan tilslutte sig dette forslag dog med den tilføjelse, at det i § 3, stk. 5, sikres, at den kollektive overenskomst indeholder vilkår mindst svarende til de ansættelsesvilkår, der er nævnt i stk. 1.

Desuden bør det fremgå, at det er en betingelse, at det fremgår af overenskomsten, at parterne er enige om at fravige lovens ligebehandlingsprincip.

FTF anser det for positivt, at der med forslaget i § 3, stk. 5, indføres et effektivt værn mod social dumping også på vikarområdet, idet udenlandske overenskomster ikke kan anvendes til fravigelse af ligebehandlingsprincippet.

Det fremsendte lovudkast indeholder imidlertid også en række andre forhold, som efter FTF's opfattelse bør præciseres i loven.

For det første er det beklageligvis fortsat uafklaret, hvad der ligger i begrebet "aflønning", jfr. § 3. Lovforslaget ses således ikke at komme en afklaring nærmere, og det vil ubestridt komplicere overenskomstparternes indbyrdes drøftelser i forbindelse med implementering af loven i de respektive overenskomster, jfr. tilføjelsen til § 3, stk. 5, ovenfor. Der mangler blandt andet en præcisering af, hvorvidt erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, herunder pensions- og sygesikringsordninger, er omfattet af ligebehandlingsprincippet og indgår i de væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår i § 3, stk. 1.

I forhold til § 3, stk. 3, bør vikarbureauet pålægges pligt til at give vikaren oplysning om de ansættelsesvilkår, der er gældende for vikaren under dennes udsendelse på brugervirksomheden. Netop for at sikre ligebehandlingsprincippet overholdelse, skal vikarbureauet under alle omstændigheder indhente de nødvendige oplysninger. Det er derfor i tråd med direktivets intentioner, at vikarbureauet pålægges pligten til samtidigt at informere vikaren herom.

Lovudkastet indeholder i § 4, stk. 1, et forslag om, at klausuler, som direkte forbyder eller i realiteten hindrer, at vikarer efter en udsendelse på en brugervirksomhed opnår ansættelse på denne, er ugyldige. Det fremgår imidlertid videre i § 4, stk. 2, at lovforslaget ikke vil begrænse den nuværende adgang til at indgå aftaler mellem et vikarbureau og en brugervirksomhed, hvorefter vikarbureauet kan kræve en rimelig betaling af brugervirksomheden, såfremt bruger-virksomheden fastansætter den udsendte vikar. § 4, stk. 2, er dermed i overensstemmelse med jobklausulovens § 2, stk. 2, som ikke omfatter ordninger, hvor der kræves en "*rimelig*" betaling.

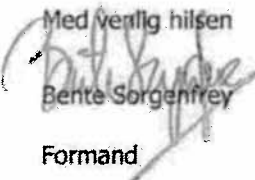
Eftersom størrelsen af den aftalte betaling sjældent oplyses til vikaren, har vikaren ikke mulighed for at vurdere, om betalingen er "*rimelig*". Herved afskæres vikaren fra muligheden for at vurdere, om jobklausulen falder inden for eller uden for jobklausuloven og dermed i sidste instans risikerer at gå glip af rettigheder, som lovgivningen tilsigter at beskytte. Der bør derfor i § 4 indføres en bestemmelse om, at vikaren har ret til at få oplyst, dels om vikarbureauet og brugervirksomheden har indgået en jobklausul, dels om indholdet heri og betalingen herfor.

Endelig bemærker FTF, at det eksplicit bør fremgå af lovforslaget, at sager vedrørende uoverensstemmelser om arbejds- og ansættelsesvilkår omfattet af en kollektiv overenskomst, skal indbringes for Arbejdsretten (det fagretlige system), hvis sagen rejses af en relevant lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation.

Ud over det ovenfor anførte kan FTF i det hele henholde sig til bemærkningerne i LO's høringsvar, jfr. KTO's høringsvar.

Afslutningsvis finder FTF anledning til at udtrykke kritik over den meget korte høringsfrist. Henset til, at implementeringen af dette direktiv har været flere år undervejs, er det problematisk, at behandlingen af det endelige lovforslag bliver hastet igennem.

Med venlig hilsen



Bente Sorgenfrey

Formand



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

pjaicenter@bm.dk

udkast til lovforslag om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v.

AC har fra Beskæftigelsesministeriet modtaget høringsmaterialet til udkast til lovforslag om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau mv.

Indledningsvist kan det undre, at høringsprocessen bliver gennemført med en kortfattet høringsfrist på 2 uger, hvoraf den ene uge går ind over påskehelligdage. En sådan stram høringsproces kan være ødelæggende for den demokratiske høringsproces, der finder sted ude blandt høringsparterne, hvilket kan føre til, at relevante oplysninger og synspunkter ikke kommer frem i høringsfasen, hvilket i sidste ende kan føre til, at lovgivningen bliver vedtaget på et ufuldstændigt grundlag.

AC forholder sig imidlertid overvejende positivt til lovforslaget.

Det er AC's opfattelse, at lovforslaget, som har til hensigt at implementere det bagvedliggende vikardirektiv, vil føre til en øget beskyttelse af vikaransatte.

AC skal særligt fremhæve, at lovforslagets § 3 implementerer ligebehandlingsprincippet, så vikaransatte fremover sikres tilsvarende vilkår som fastansatte på brugervirksomheden i forhold til arbejdstid, overarbejde, pauser, hvileperioder, natarbejde, ferie, helligdage samt aflønning.

Et overordnet formål med ligebehandlingsprincippet i vikardirektivet er at sikre at vikaransatte opnår arbejds- og ansættelsesvilkår, der som minimum svarer til dem, der ville være gældende, hvis de vikaransatte havde været ansat direkte af brugervirksomheden til udførelse af samme arbejdsopgave.

Det danske lovforslag har imidlertid den svaghed, at det indsnævrer det til vilkår, der ville have været gældende i medfør af lovgivning, kollektive overenskomster eller andre bindende generelle bestemmelser.

Den 2. april 2013
Sagsnr. S-2013-295
Dok.nr. D-2013-6566
jdj/

AKADEMIKERNES
CENTRALORGANISATION

THE DANISH CONFEDERATION
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Postboks 2192
Nørre Voldgade 29
DK - 1017
København K.

T +45 3369 4040
F +45 3393 8540

E ac@ac.dk
W www.ac.dk

Langt hovedparten af de privatansatte akademikere er ansat uden for overenskomst, og på individuel kontrakt. Det vil derfor være vanskeligt at sikre overholdelse af ligebehandlingsprincippet for vikaransatte akademikere, der udsendes af et vikarbureau til vikarbejde i private virksomheder. Af lovbemærkningerne fremgår således også, at " en individuel ansættelsesaftale mellem en direkte ansat på brugervirksomheden, som udfører samme arbejde som vikaren, og brugervirksomheden er ikke generel, og en sådan aftales bestemmelser kan derfor ikke påberåbes af en vikar som grundlag for at fastlægge eksempelvis aflønningen for vikaren."


AC skal derfor foreslå –under henvisning til videst mulig gennemførelse af ligebehandlingsprincippet, at der indføres adgang til, at vikaransatte kan påberåbe sig tilsvarende gennemsnitlige aflønning som ydes grupper af ansatte på brugervirksomheden, som udfører samme arbejde som vikaren. Dette kan fx ske ved at henvise til de obligatoriske ligelønsstatistikker, som virksomhederne udarbejder.

Lovforslagets § 3, stk. 5 fastsætter i øvrigt, at ligebehandlingsprincippet ikke finder anvendelse, hvis vikarbureauet omfattes af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, som gælder på hele det danske område, og som regulerer løn – og ansættelsesforhold.

AC finder at undtagelsesbestemmelsen i § 3, stk. 5 er uklart formuleret, og at den vil rejse flere spørgsmål, end den giver svar på, ligesom der vil være risiko for, at vikaransatte bliver ringere stillet, end det er hensigten med ligebehandlingsprincippet i vikardirektivet, herunder at det kan føre til utilsigtet social dumping.

AC skal derfor foreslå, at undtagelsesbestemmelsen i § 3, stk. 5 formuleres sålydende: "Stk. 1 og stk. 2 finder ikke anvendelse i det omfang vikaren er omfattet af en kollektiv overenskomst, der efter sin ordlyd udgør en fravigelse af stk. 1 og 2, og som er indgået af de inden for det pågældende faglige område mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område, og som endvidere respekterer den generelle beskyttelse af vikarer i henhold til vikardirektivet".

Med venlig hilsen


Jesper David Jensen

Ø: 22 49 58 62

E: jdj@ac.dk



KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE
LØNGANGSTRÆDE 25, 1
1468 KØBENHAVN K
TLF. 33 11 97 00
www.kto.dk - E-mail: kto@kto.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

pjaicenter@bm.dk


Sagsnr.: 3305.4
SR
Direkte tlf.nr.: 3347 0616
2. april 2013

Vedr.: Høringsvar vedrørende udkast til lovforslag om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v.

Beskæftigelsesministeriet har ved brev 18. marts 2013 anmodet om blandt andet KTO's bemærkninger til et fremsendt udkast til lovforslag om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. med frist for bemærkninger den 2. april 2013.

KTO henviser til eventuelle høringsvar fra hhv. LO, FTF og AC.

Med venlig hilsen


Helle Basse


Susanne Rehm

CFU

Centralorganisationernes
Fællesudvalg

Stauings Plads 1-3, 4. sal, 1607 Kbh. V
www.cfu-net.dk, info@cfu-net.dk
Tlf 3370 1300 Fax 3370 1333

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

26-03-2013
12/47/63 HWI/LRE

Høringssvar til høring over udkast til lovforslag om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v.

CFU's sekretariat har fra Beskæftigelsesministeriet modtaget høring over forslag til lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v.

CFU har ikke bemærkninger til høringen, men henviser til høringssvar fra hovedorganisationerne.

Med venlig hilsen
På vegne af CFU



Henrik Witt

Odense, den 2. april 2013

Kommunikation og analyse
Direkte: 6313 8607
E-mail: lha@f-f.dk



FRIE
Funktionærer
Ekspert i funktionærer

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Sendt pr. e-mail til:
Juridisk, Arbejdsretligt og Internationalt Center pjaicenter@bm.dk

**Hovedkontor
og A-kasse**
Postboks 925
Paghs Gård
Overstræde 2 B
DK-5100 Odense C
Tlf.: 63 13 85 50
Fax: 63 13 85 55

Regionskontorer:

København
Snorresgade 15
DK-2300 Kbh. S
Tlf.: 33 98 85 50
Fax: 33 98 85 55

Århus
Dalgas Avenue 50 B
DK-8000 Århus C
Tlf.: 87 30 85 50
Fax: 87 30 85 55

E-mail:
fifu@f-f.dk

www.f-f.dk

Høring over udkast til lovforslag om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v.

Frie Funktionærer ønsker hermed at afgive bemærkninger til høringen.

Frie Funktionærer er helt enige i, at der er behov for at beskytte vikaransatte, fordi vikarerne i dag ofte er retsløse. For de vikarer, der arbejder på funktionærområdet betyder det, at de fx ikke er omfattet af funktionærlovens beskyttelsesregler om opsigelse, og at de ikke er garanteret løn under sygdom.

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at ligebehandlingsprincippet har afsmittende virkning for vikarer, så de fremover vil have ret til løn under sygdom, hvis de i øvrigt sidestilles med funktionærer. Det er naturligvis en god udvikling, men når den del af forslaget ikke samtidig omfatter et opsigelsesvarsel, så kan det blive en tænkt beskyttelse uden tilstrækkeligt sikkerhedsnet. Bliver vikaren syg, kan han afskediges uden varsel, og så har arbejdsgiveren sparet lønomkostningen til en sygdomsramt vikar.

Det fremgår også af lovforslaget, at vikarer mindst skal have vilkår svarende til den kollektive overenskomst på brugervirksomheden. Der er et stigende antal lønmodtagere, der arbejder på individuelle vilkår. Derfor foreslår vi, at ministeren benytter lejligheden til at samle de helt basale vilkår for lønmodtagere i en lønmodtagerlov, der omfatter både fastansatte og vikarer. Loven bør blandt andet sikre en minimumsbeskyttelse, hvor der ikke er overenskomster, fx om opsigelsesvarsler og mindsteløn. Lovgivningen bør netop beskytte de svageste på arbejdsmarkedet.

Hvis høringsvaret giver anledning til spørgsmål, er vi gerne til rådighed.

Med venlig hilsen
Frie Funktionærer

Claus Carstensen
Juridisk chef, advokat

Lone Hansen
Kommunikations- og analysechef

Vestre Landsret
Præsidenten



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

J.nr. 40A-VL-26-13
Den 26/03-2013

Beskæftigelsesministeriet har ved brev af 18. marts 2013 anmodet om bemærkninger til et udkast til forslag til lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v.

I den anledning skal jeg meddele, at udkastet ikke giver landsretten anledning til at fremkomme med bemærkninger.

Dette svar sendes efter anmodning til pjaicenter@bm.dk.

Der henvises til J.nr. 2013-2590.

Med venlig hilsen


Bjarne Christensen

Østre Landsret
Præsidenten



Den **21 MRS. 2013**
J.nr. 40A-ØL-22-13
Init: cr

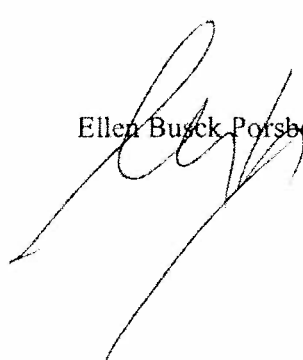
Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Beskæftigelsesministeriet har ved brev af 18. marts 2013 (Sagsnr. 2013-2590) anmodet om eventuelle bemærkninger til forslag til lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v.

I den anledning skal jeg meddele, at forslaget ikke giver landsretten anledning til at fremkomme med bemærkninger.

Med venlig hilsen


Bent Carlsen


Ellen Busck Porsbo

Advokatrådet

ADVOKAT 
SAMFUNDET

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8

1061 København K

pjaicenter@bm.dk

KRONPRINSESSEGADE 28
1306 KØBENHAVN K
TLF. 33 96 97 98
FAX 33 36 97 50

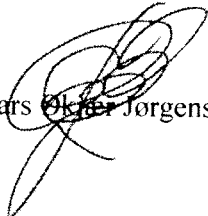
DATO: 25. marts 2013
SAGSNR.: 2013 - 926
ID NR.: 228781

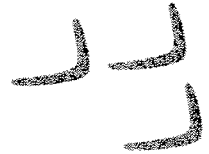
Høring - over udkast til lovforslag om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau mv.

Ved e-mail af 18-03-2013 har Beskæftigelsesministeriet anmodet om Advokatrådets bemærkninger til ovennævnte udkast.

Advokatrådet har ikke bemærkninger til det fremsendte høringsmateriale.

Med venlig hilsen


Lars Økber Jørgensen



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Sendt til: pjaicenter@bm.dk

21. marts 2013

Datatilsynet
Borgergade 28, 5.
1300 København K

CVR-nr. 11-88-37-29

Telefon 3319 3200
Fax 3319 3218

E-mail
dt@datatilsynet.dk
www.datatilsynet.dk

J.nr. 2013-112-0188
Sagsbehandler
Maiken Bøgelund Bek
Direkte 3319 3226

**Vedrørende høring over forslag til Lov om vikarers retsstilling ved ud-
sendelse af et vikarbureau m.v.**

Ved e-mail af 18. marts 2013 har Beskæftigelsesministeriet sendt ovennævnte lovforslag til Datatilsynet og anmodet om tilsynets eventuelle bemærkninger.

Lovforslaget giver ikke umiddelbart Datatilsynet anledning til bemærkninger.

Kopi af dette brev er dags dato sendt til Justitsministeriets Lovafdeling.

Med venlig hilsen

Maiken Bøgelund Bek



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K
pjaicenter@bm.dk; sch@bm.dk

3. april 2013

Udkast til lovforslag om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v.

H.C. Andersens Boulevard 45
1553 København V

Telefon 33 43 70 00
mail@danskeadvokater.dk
www.danskeadvokater.dk

Dok. nr. D-2013-019224

Beskæftigelsesministeriet har den 18. marts 2013 sendt udkast til lovforslag om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. i høring med høringsfrist den 2. april 2013.

Lovforslaget gennemfører direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde.

Udkastet til lovforslag har været behandlet i Danske Advokaters fagudvalg for ansættelsesret.

Danske Advokater har følgende bemærkninger til udkastet:

Ad § 1, stk. 1)

Til lovforslagets § 1, stk. 1, bemærkes, at begrebet "midlertidigt" er uklart, herunder hvad konsekvensen er, hvis der ikke blot er tale om en "midlertidig" udsendelse til brugervirksomheden.

Henset til at højt specialiserede tekniske ydelser til eksempelvis bølgeplatforme, vindmølleindustrien og telekommunikation i praksis ofte leveres som netop langvarige engagementer via danske eller udenlandske vikarbureauer, er der behov for en præcisering af dette begreb.

Ad § 3, stk. 1)

Af bemærkningerne til lovforslagets § 3, stk. 1, fremgår det, at ligestillingsprincippet skal gennemføres "vilkår for vilkår", hvad betyder, at vikarer omfattet af dette lovforslag vil få adgang til en i dansk arbejdsret uhyre sjældent forekommende "cherry-picking"; de vikarer, der udsendes fra bureauer med egne overenskomster til brugervirksomheder, som ligeledes har overenskomster eller andre bindende generelle bestemmelser om ansættelsesvilkår, vil i konsekvens af lovforslagets bemærkninger kunne vælge de bedste ansættelsesvilkår fra hvert overenskomstgrundlag og altså "de bedste vilkår fra begge verdener". Vikaransatte kan således samlet set få bedre ansættelsesvilkår end fastansatte medarbejdere, der må nøjes med et efter forhandling afbalanceret overenskomstgrundlag.

For at undgå tvister bør denne usædvanlige retstilstand fremgå med tydelighed af lovforslagets ordlyd.

Ad § 3, stk. 2)

Til lovforslagets § 3, stk. 2, bemærkes, at det i anden linje – i lighed med formuleringen af stk. 1. – bør gentages, at ligebehandlingsprincippet kun gælder ved "... andre bindende generelle bestemmelser,...". Der er ikke i dansk ansættelsesret, bortset fra hvad der følger af ikke-diskriminationslovgivningen, noget generelt egalitetsprincip, altså et princip om ligebehandling af medarbejdere, hvorfor det kun kan være de rettigheder, en brugervirksomhed er bundet til via lovgivning, kollektive overenskomster eller andre bindende, generelle bestemmelser, en vikar kan kræve sig ligebehandlet i forhold til.

Ad § 3, stk. 3)

Til lovforslagets § 3, stk. 3, bemærkes, at den pligt, der påhviler vikarbureauet til at oplyse vikaren om de relevante ansættelsesvilkår på brugervirksomheden, bør spejles i en tilsvarende og eksplicit pligt for brugervirksomheden til at give disse oplysninger til vikarbureauet; særlig henset til at en overtrædelse af denne bestemmelse over for vikarbureauet kan straffes med bøde, bør vikarbureauet have en lovfæstet adgang til oplysningerne.

Ad § 3, stk. 5)

Til lovforslagets § 3, stk. 5, bemærkes, at begrebet "de mest repræsentative parter" er uklart og må, medmindre det præciseres nærmere, formodes at give anledning til tvister.

Ad § 7)

Til lovforslagets § 7 bemærkes, at også ansvaret for vikarens arbejdsmiljøforhold bør præciseres, herunder om dette ansvar påhviler vikarbureauet eller brugervirksomheden eller disse parter i fællesskab.

Ad § 8, stk. 3)

Til lovforslagets § 8, stk. 3, bemærkes, at det bør fremgå udtrykkeligt, hvem pligtsubjektet er, herunder om det både er vikarbureauet og brugervirksomheden, og i givet fald om parterne over for vikaren hæfter solidarisk for betalingen af en godtgørelse.

---ooOoo---

Danske Advokater var ikke anført på den officielle høringsliste, men skal anmode om at blive optaget på denne, så lovstof, der sendes i høring, automatisk tilgår Danske Advokater.

Med venlig hilsen



Helle Hübertz Krogsøe
vicedirektør
hhk@danskeadvokater.dk



26. marts 2013
Sagsnr.: 13/00494
/metalb-erst

Erhvervsstyrelsens høringsvar vedrørende forslag til lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v.

Erhvervsstyrelsen har via Høringsportalen konstateret, at Beskæftigelsesministeriet har sendt lovforslag om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. i høring.

Erhvervsstyrelsen anmoder Beskæftigelsesministeriet om at sende alle erhvervsrelevante lovforslag og udkast til bekendtgørelser i høring i Erhvervsstyrelsen, således at de administrative konsekvenser kan blive vurderet.

I forbindelse med nationale høringer bedes Beskæftigelsesministeriet benytte følgende e-mailadresse letbyrder@erst.dk. I forbindelse med EU-høringer anvendes følgende e-mailadresse: letbyrder-i-EU@erst.dk.

I forhold til lovforslaget har TER (Team Effektiv Regulering, det tidligere CKR) følgende bemærkninger for så vidt angår de administrative konsekvenser:

TER vurderer samlet set, at lovforslaget medfører administrative byrder i form af både omstillingsbyrder og løbende administrative byrder for erhvervslivet.

De administrative konsekvenser kan bl.a. henføres til lovforslagets § 3, stk. 3, der medfører, at en vikar har ret til at få oplysninger om sine ansættelsesvilkår ved udsendelse til en brugervirksomhed efter anmodning herom til vikarbureauet. Dette er en oplysningspligt for vikarbureauerne, der skal indhente samtlige informationer fra brugervirksomheden, som opgøres i lovforslagets § 3, stk. 1, hvorefter de skal videregives til vikaren på anmodning. Dermed medfører lovforslagets § 3, stk. 3 løbende administrative byrder for vikarbureauerne.

Derudover skal vikarer informeres om ledige stillinger på brugervirksomheden ifølge lovforslagets § 5, hvilket vil være en oplysningspligt for de virksomheder, der ansætter vikarer.

I praksis må det formodes, at de fleste virksomheder i forvejen slår interne stillinger op, så også vikarer har adgang til dem, men for de virksom-

ERHVERVSSTYRELSEN

Dahlerups Pakhus
Langelinie Allé 17
2100 København Ø

Tlf 35 29 10 00
Fax 35 46 60 01
CVR-nr. 10 15 08 17
erst@erst.dk
www.erst.dk

heder, der ikke gør dette på nuværende tidspunkt, kan der være omstillingsbyrder forbundet med at skulle slå stillingerne op på en ny måde. Desuden er der løbende administrative byrder forbundet med opslagene af stillingerne.

Brugervirksomheden skal endvidere give passende oplysninger om brug af vikarer til lønmodtagerrepræsentanter (jf. lovforslagets § 7), hvilket også medfører løbende administrative byrder for de berørte virksomhederne.

Dog gælder det for §§ 5 og 7, at der er en undtagelse til oplysningspligterne (beskrevet i begge paragraffers stk. 2). Hvis brugervirksomheden kan dokumentere, at der er indgået en overenskomstaftale, der implementerer vikarernes nævnte rettigheder, er virksomhederne undtaget fra nævnte pligter. Dette medfører til gengæld dokumentationskrav og dermed løbende administrative byrder for virksomhederne. Dette dokumentationskrav gør sig også gældende for § 6, stk. 2.

Det er på det foreliggende grundlag ikke muligt for TER at kvantificere de samlede administrative konsekvenser af lovforslaget. De samlede byrder vurderes dog at være begrænsede pga. vikarbranchens forholdsvise lille andel på det danske arbejdsmarked.

Kontaktperson for ovenstående bemærkninger er:

Lise Trolle
Fuldmægtig
Tlf. direkte 41738208
E-post LisTro@erst.dk