



Lovforslag nr. L 209

Folketinget 2012-13

Fremsat den 17. april 2013 af beskæftigelsesministeren (Mette Frederiksen)

## Forslag

til

### Lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v.<sup>1)</sup>

#### Kapitel 1

##### *Lovens anvendelsesområde m.v.*

§ 1. Loven finder anvendelse på vikarer, som har indgået en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med et dansk eller et udenlandsk vikarbureau og af vikarbureauet udsendes til brugervirksomheder i Danmark for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under disses tilsyn og ledelse.

*Stk. 2.* Loven finder anvendelse på offentlige og private virksomheder, som er vikarbureauer eller brugervirksomheder, og som udøver en økonomisk aktivitet, uanset om de virker med gevinst for øje.

*Stk. 3.* Loven finder ikke anvendelse på arbejdsaftaler og ansættelsesforhold, der er indgået inden for rammerne af et specifikt offentligt eller offentligt støttet program, som vedrører sociale og beskæftigelsesmæssige tiltag med henblik på erhvervsuddannelse, integration på arbejdsmarkedet eller omskoling.

§ 2. I denne lov forstås ved:

- 1) Vikarbureau: En fysisk eller juridisk person, som indgår en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med vikarer med henblik på at udsende dem til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under disses tilsyn og ledelse.
- 2) Vikar: En lønmodtager, som har indgået en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med et vikarbureau med det formål at blive udsendt til en brugervirksomhed for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under dennes tilsyn og ledelse.
- 3) Brugervirksomhed: Enhver fysisk eller juridisk person, for hvem og under hvis tilsyn og ledelse en vikar midlertidigt udfører en arbejdsopgave.

- 4) Udsendelse: Den periode, hvor vikaren midlertidigt udfører arbejdsopgaver i brugervirksomheden under dennes tilsyn og ledelse.

#### Kapitel 2

##### *Vikarbureauets forpligtelser*

§ 3. Vikarbureauet skal sikre, at vikaren under dennes udsendelse til en brugervirksomhed for så vidt angår arbejdstidens længde, overarbejde, pauser, hvileperioder, natarbejde, ferie, helligdage samt aflønning mindst har vilkår svarende til, hvad der ville have været gældende i medfør af lovgivning, kollektive overenskomster eller andre bindende generelle bestemmelser, hvis vikaren havde været ansat direkte af brugervirksomheden til udførelse af samme arbejdsopgave.

*Stk. 2.* Ved anvendelsen af stk. 1 finder de regler, der gælder i brugervirksomheden i medfør af lovgivning, kollektive overenskomster eller andre generelle bestemmelser om beskyttelse af gravide eller ammende kvinder, børn og unge, ligebehandling af mænd og kvinder samt foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering, anvendelse.

*Stk. 3.* En vikar har efter anmodning til vikarbureauet ret til at få oplysninger om de ansættelsesvilkår, der i henhold til stk. 1 og 2 er gældende under vikarens udsendelse til en brugervirksomhed.

*Stk. 4.* Et vikarbureau må ikke anvende successive udsendelser af en vikar uden saglig begrundelse herfor.

*Stk. 5.* Stk. 1-4 finder ikke anvendelse, hvis vikarbureauet omfattes af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og som gælder på hele det danske område, hvorved den generelle beskyttelse af vikarer respekteres.

<sup>1)</sup> Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikarbejde, EU-Tidende 2008, nr. L 327, side 9. Endvidere udnyttes med loven artikel 3, stk.9, og dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser.

§ 4. Klausuler, der forbyder eller reelt forhindrer, at der efter en udsendelses ophør indgås en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold mellem brugervirksomheden og vikaren, kan ikke gøres gældende af et vikarbureau. Uanset 1. punktum kan vikarbureauer modtage en rimelig betaling for tjenester, som er ydet brugervirksomheder i forbindelse med udsendelse, ansættelse og uddannelse af vikarer.

Stk. 2. Et vikarbureau må ikke kræve betaling af lønmodtagere som modydelse for at sørge for, at de kan blive ansat i en brugervirksomhed eller indgå en arbejdsaftale med en brugervirksomhed efter at have været udsendt til denne brugervirksomhed.

### Kapitel 3

#### *Brugervirksomhedens forpligtelser*

§ 5. Brugervirksomheden skal sikre, at vikarer informeres om eventuelle ledige stillinger i brugervirksomheden, så de har samme mulighed for at opnå fast beskæftigelse som andre lønmodtagere i den pågældende virksomhed, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Stk. 1 finder ikke anvendelse, hvis brugervirksomheden kan dokumentere, at vikarer i medfør af en kollektiv overenskomst er sikret samme ret som nævnt i stk. 1.

§ 6. Medmindre forskelsbehandling kan begrundes sagligt, skal vikarer have adgang til brugervirksomhedens kollektive faciliteter og goder, herunder kantine-, børnepasnings- og transportfaciliteter, på samme vilkår som lønmodtagere, der er ansat direkte på den pågældende virksomhed, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Stk. 1 finder ikke anvendelse, hvis brugervirksomheden kan dokumentere, at vikarer i medfør af en kollektiv overenskomst er sikret samme ret som nævnt i stk. 1.

§ 7. Brugervirksomheder, der er omfattet af lov om information og høring af lønmodtagere eller en kollektiv overenskomst, som angivet i den nævnte lovs § 3, skal give passende oplysning om brugervirksomhedens brug af vikarer til

de lønmodtagerrepræsentanter, der skal informeres og høres på vegne af de ansatte i brugervirksomheden, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Stk. 1 finder ikke anvendelse, hvis brugervirksomheden kan dokumentere, at ansatte i medfør af en kollektiv overenskomst er sikret samme ret som nævnt i stk. 1.

### Kapitel 4

#### *Straffebestemmelser m.v.*

§ 8. Overtrædelse af § 4, stk. 2, og § 7, stk. 1, straffes med bøde.

Stk. 2. Et vikarbureau, der forsætligt eller groft uagtsomt overtræder § 3, stk. 1-4, straffes med bøde.

Stk. 3. En vikar, hvis rettigheder i henhold til denne lovs § 3, stk. 1-4, samt § 5, stk. 1, og § 6, stk. 1, er krænket, kan tilkendes en godtgørelse.

Stk. 4. For vikarer, der er omfattet af en overenskomst som nævnt i § 3, stk. 5, § 5, stk. 2, eller § 6, stk. 2, kan sager om krænkelse af rettighederne efter sådan en overenskomst, herunder om en godtgørelse svarende til den i stk. 3 nævnte, som ikke bliver behandlet ad fagretlig vej, afgøres ved de civile domstole.

Stk. 5. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

### Kapitel 5

#### *Ikrafttræden m.v.*

§ 9. Loven træder i kraft den 1. juli 2013.

§ 10. I lov tidsbegrænset ansættelse, jf. lovbekendtgørelse nr. 907 af 11. september 2008, foretages følgende ændring:

1. § 2, stk. 2, nr. 1 affattes således: »Lønmodtagere, der er omfattet af Lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v.,«.

§ 11. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

## Bemærkninger til lovforslaget

### Almindelige bemærkninger

#### 1. Baggrunden

Den 29. maj 2000 meddelte Unice (Sammenslutningen af Industri- og Arbejdsgiverorganisationer i Europa), CEEP (Det Europæiske Center for Offentlig Virksomhed) og EFS (Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation), Kommissionen, at de ønskede at indlede den proces efter traktatens artikel 139 og den 21. maj 2001 erkendte de europæiske arbejdsmarkedsparter, at de ikke kunne blive enige om en aftale om vikariansættelse. Herefter fremsatte Kommissionen den 20. marts 2002 forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om vikariansattes arbejdsforhold (KOM(2002)149 endelig) og efter at Europa-Parlamentet havde afgivet sin udtalelse blev der den 28. november 2002 fremsat et ændret forslag (KOM(2002)701 endelig), der indeholdt de ændringer, som Kommissionen havde accepteret. Direktivet blev vedtaget den 19. november 2008.

#### 1.1. Vikardirektivet

Om baggrunden for direktivet fremgår det bl.a. af direktivets præambel:

(1) Dette direktiv overholder de grundlæggende rettigheder og principperne i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder. Det har navnlig til formål at sikre fuld overholdelse af charterets artikel 31, ifølge hvilken enhver arbejdstager har ret til sunde, sikre og værdige arbejdsforhold og til en begrænsning af den maksimale arbejdstid, til daglige og ugentlige hvileperioder samt til årlig ferie med løn.

(2) Desuden hedder det i punkt 7 i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder bl.a., at etableringen af det indre marked skal føre til en forbedring af arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår inden for Det Europæiske Fællesskab. Dette skal opnås ved indbyrdes tilnærmelse på et stadigt stigende niveau af disse vilkår, bl.a. med hensyn til sådanne former for arbejde som tidsbegrænset ansættelse, deltidsansættelse, vikariansættelse og sæsonarbejde.

(3) Den 27. september 1995 konsulterede Kommissionen, jf. traktatens artikel 138, stk. 2, arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan om de mulige retningslinjer for en fællesskabsindsats vedrørende arbejdstidens fleksibilitet og arbejdstagernes sikkerhed i ansættelsen.

(4) Efter denne konsultation mente Kommissionen, at en fællesskabsindsats var ønskelig, og den konsulterede yderligere den 9. april 1996 arbejdsmarkedets parter, jf. traktatens artikel 138, stk. 2, om indholdet af det påtænkte forslag.

(5) I præambelen til den rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse, som blev indgået den 18. marts 1999, angav de underskrivende parter, at de havde til hensigt at overveje nødvendigheden af en lignende aftale om vikariansættelse og besluttede ikke at medtage vikariansatte i direktivet om tidsbegrænset ansættelse.

Direktivets formål er at beskytte vikariansatte, forbedre kvaliteten af vikarbejde ved at sikre at princippet om ligebehandling gælder for vikariansatte, at anerkende vikarbureauer som arbejdsgivere, og at etablere passende rammer for vikarbejde med henblik på at skabe arbejdspladser og fleksible former for arbejde.

Direktivet skulle have været gennemført senest den 5. december 2011. Direktivet er optrykt som bilag til dette lovforslag.

#### 2. Gældende ret

Vikarers ansættelsesvilkår har ikke hidtil været særskilt lovreguleret i Danmark. Frem til 1990 blev vikarbureauarbejde imidlertid reguleret i lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring, og der var krav om godkendelse og afledte regler med krav om løn mindst svarende til den overenskomstmæssigt fastsatte løn for det pågældende faglige område.

Lovgivning, der gælder generelt for lønmodtagere, omfatter også vikarer, og vikarer har således f.eks. ret til et ansættelsesbevis i overensstemmelse med ansættelsesbevisloven, ret til ferie i henhold til ferielovens bestemmelser og ret til pauser og hvileperioder mv. efter lovgivningens bestemmelser herom. Med hensyn til funktionærloven følger det af retspraksis, at vikarer ikke er omfattet heraf, da vikarer ikke er i en tjenestestilling, jf. U97. 1495H.

#### 3. Lovforslaget

Formålet med lovforslaget er grundlæggende det samme som formålet med direktivet. Hidtil har vikarbejde som nævnt ikke været genstand for særskilt lovgivning i Danmark, og vikarer på danske brugervirksomheder har således med hensyn til løn- og arbejdsvilkår alene kunnet henholde sig til lovgivning, der gælder for lønmodtagere generelt, eventuelle kollektive overenskomster om vikarbejde samt deres individuelle ansættelsesaftale med vikarbureauet. Med lovforslaget sikres vikarer visse rettigheder, der relaterer sig til de særlige forhold, der kendetegner vikarbejde. Det er således karakteristisk for vikarbejde, at det udføres i et trepartsforhold – såvel vikarbureau som brugervirksomhed har arbejdsgiverbeføjelser i forhold til vikaren – og f.eks. det centrale ligebehandlingsprincip, der beskrives nærmere nedenfor, går netop ud på at sikre vikarer vilkår med hensyn til aflønning, ferie mv. mindst svarende til, hvad der ville have været gældende, hvis de havde været ansat direkte af brugervirksomheden.

Udover at implementere direktivets ligebehandlingsprincip indeholder lovforslaget rettigheder for vikarer i relation til adgang til brugervirksomhedens kollektive faciliteter og goder samt oplysning om ledige stillinger i brugervirksomheden. Lovforslaget indeholder desuden et forbud mod, at vikarbureauet kræver betaling af lønmodtagere som modydelse for at sørge for ansættelse i en brugervirksomhed, en bestemmelse om, at klausuler, der hindrer vikaren i at blive

ansat i brugervirksomheden efter en udsendelse, er ugyldige, og en bestemmelse om, at brugervirksomheder skal informere lønmodtagerrepræsentanter om anvendelsen af vikarer på brugervirksomheden. Disse materielle bestemmelser suppleres af bestemmelser, der beskriver lovforslagets anvendelsesområde, definitioner samt sanktioner og ikrafttræden. Lovforslaget indeholder ikke en bestemmelse, der implementerer direktivets artikel 7, da vikarer allerede er omfattet af gældende dansk lovgivning om lønmodtagerrepræsentation

Med hensyn til adgangen til at overenskomstimplementere direktivet og dermed komme ud af loven er lovforslaget opbygget på en måde, der afspejler det ovennævnte særlige kendetegn ved vikarbureauarbejde, idet der efter de indledende bestemmelser om anvendelsesområdet og definitioner først er et kapitel om vikarbureauets forpligtelser og dernæst et kapitel om brugervirksomhedens forpligtelser, og i forhold til hver enkelt af de bestemmelser i de to kapitler, der giver vikarer rettigheder, er der mulighed for at overenskomstimplementere, så den eller de pågældende bestemmelser i lovforslaget ikke finder anvendelse. Vikarbureauer og brugervirksomheder kan således hver især indgå overenskomst, der implementerer de pågældende rettigheder efter direktivet, og vil dermed ikke skulle tage hensyn til de bestemmelser i lovforslaget, som de ellers skulle efterleve.

I øvrigt bemærkes, at lovforslaget ikke er til hinder for, at et vikarbureau overenskomstmæssigt forpligter sig til at sikre, at vikarer f.eks. får adgang til faciliteter og goder på brugervirksomheden, og dermed frigør brugervirksomheder fra den lovmæssige forpligtelse hertil, og brugervirksomheder har tilsvarende mulighed for at indgå overenskomster, som omfatter vikarbureauets forpligtelser i overensstemmelse med lovforslagets § 3, stk. 5, hvorved ligebehandlingsprincippet kan fraviges, idet brugervirksomheden påtager sig at sikre vikarernes løn- og arbejdsvilkår gennem en landsdækkende overenskomst indgået med en mest repræsentativ lønmodtagerorganisation. På industriens område findes der allerede i dag overenskomster, som forpligter brugervirksomheder i forhold til eksempelvis vikarers aflønning.

### 3.1. Lovforslagets anvendelsesområde

Lovforslagets anvendelsesområde fastlægges i § 1. Som anført i denne bestemmelses første stykke foreslås lovforslaget alene at finde anvendelse på vikarbureauvikarer. Lønmodtagere, der f.eks. ansættes i et barselsvikariat eller en anden form for tidsbegrænset ansættelse, men som ikke ansættes med henblik på udsendelse til en brugervirksomhed, betragtes ikke som vikarer i dette lovforslags forstand. Ud over at henholde sig til det i § 1 anførte om anvendelsesområdet kan det være nærliggende at inddrage relevante definitioner i lovforslagets § 2, f.eks. definitionen af vikarbureau og vikar, med henblik på afklaring af tvivlsspørgsmål vedrørende lovens anvendelsesområde.

Med henblik på nærmere at fastlægge lovforslagets anvendelsesområde kan det således være hensigtsmæssigt kort at beskrive, hvad der karakteriserer et vikarbureaus virksomhed i forhold til visse andre former for virksomhed, som fal-

der udenfor lovens anvendelsesområde. Ved entreprise udsendes arbejdskraft til en anden virksomhed for at udføre arbejde der, men arbejdet udføres under entreprenørens tilsyn og ledelse, og lønmodtagere, der arbejder i entreprise, er således ikke vikarer i dette lovforslags forstand. Det forekommer, at virksomheder låner eller udlåner arbejdskraft, f.eks. i perioder med op- eller nedgang i ordrebeholdningen, men eftersom sådanne virksomheders formål med at ansætte de pågældende lønmodtagere ikke er udsendelse til brugervirksomheder, er de ikke at betragte som vikarbureauer i denne lovs forstand. Formidling af arbejde, rekrutteringsvirksomhed eller lignende adskiller sig også fra den virksomhed, der udføres af et vikarbureau, da den arbejdskraft, der formidles eller rekrutteres, ikke vil være ansat i den virksomhed, der formidler arbejde eller rekrutterer arbejdskraft. Det er ikke nødvendigvis alle, der er ansat i et vikarbureau, der kan betragtes som vikarer og dermed opnår rettigheder i henhold til nærværende lovforslag; en person, der er ansat til at allokere vikarer til brugervirksomheder, men som ikke selv udsendes, vil ikke være vikar i dette lovforslags forstand, jf. definitionen i lovforslagets § 2, nr. 2, og den pågældendes ansættelsesforhold omfattes således ikke af bestemmelserne i dette lovforslag.

Lovforslaget dækker alene offentlige og private virksomheder, der er vikarbureauer eller brugervirksomheder, og som udøver en økonomisk aktivitet, jf. den foreslåede § 1, stk. 2. Samme formulering findes i virksomhedsoverdragelsesloven og i det for denne lov tilgrundliggende direktiv, og der kan således henvises til praksis vedrørende nævnte lov og direktiv om, hvornår en aktivitet kan karakteriseres som økonomisk. Et retningsgivende princip er, at enhver aktivitet, der består i at tilbyde varer eller service på et givent område er en økonomisk aktivitet. Kun to aktiviteter har EU-Domstolen hidtil anset for at være en ikke-økonomisk aktivitet. Den ene aktivitet relaterer sig til udmøntningen af statens prærogativer. Dette omhandler aktiviteter knyttet til udmøntning af statens prærogativer enten af staten selv eller af andre myndigheder, der handler indenfor de begrænsninger, der ligger i den offentlige myndighedsudøvelse, som ikke udgør en økonomisk aktivitet med det formål at konkurrere. I denne forbindelse er det irrelevant om staten agerer gennem et organ i den statslige administration eller gennem et organ, der har særlige eller eksklusive rettigheder. Som eksempler fra EU-Domstolens praksis på ren myndighedsudøvelse kan medlemsstaternes kontrol og ordenshåndhævelse i luftrummet samt arbejde, der udføres på et borgmesterkontor, af politiet eller fængselsvæsenet, nævnes. Også f.eks. forsvaret må antages at falde ind under myndighedsudøvelse. Endvidere antages visse aktiviteter af social karakter, f.eks. administration af tvungne solidariske forsikringsordninger med sociale formål, for at være aktiviteter af ikke-økonomisk karakter.

### 3.2. Ligebehandlingsprincippet

Det fremgår af direktivets artikel 5, stk. 1, at de væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår for vikarer under deres udsendelse til en brugervirksomhed mindst skal svare til, hvad

der ville have været gældende, hvis vikarerne havde været ansat direkte af brugervirksomheden til udførelse af samme arbejdsopgave. De væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår er defineret i direktivets artikel 3, stk. 1, litra f, og omfatter blandt andet løn, ferie og arbejdstid. Disse væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår kan være fastsat i henhold til lovgivning, kollektive overenskomster og/eller andre bindende generelle bestemmelser, der gælder på brugervirksomheden. Dette princip om ligebehandling er implementeret i lovforslagets § 3, stk. 1, og i § 3, stk. 2, henvises til de regler, der i øvrigt gælder ved anvendelsen af ligebehandlingsprincippet.

Princippet om ligebehandling er således overordentlig centralt i forhold til, hvilke rettigheder en vikar konkret kan påberåbe sig, og derfor beskrives dette princip udmøntning i en dansk kontekst nærmere. Således beskrives, hvad der skal betragtes som indeholdt i dette princip, hvordan princippet i praksis slår igennem eller anvendes, og hvordan princippet vil kunne fraviges ved kollektiv overenskomst. Inden dette beskrives nærmere i afsnit 3.2.1. skal det fastslås, at ligebehandlingsprincippet alene omfatter de arbejds- og ansættelsesvilkår, som direkte er nævnt. Hvis vikaren i medfør af kollektiv overenskomst eller individuel aftale f.eks. har krav på et opsigelsesvarsel, som ikke er en del af ligebehandlingsprincippet, vil dette fortsat være gældende ved siden af ligebehandlingsprincippet. Indførelsen af ligebehandlingsprincippet ændrer ikke på, at overenskomster eller aftalemæssige forpligtelser, som et vikarbureau f.eks. måtte have påtaget sig forud for vedtagelsen af direktivet eller dette lovforslag eller påtager sig efterfølgende, fortsat vil kunne gøres gældende af en vikar. Alle overenskomstmæssige rettigheder og forpligtelser for såvel vikarbureauer som brugervirksomheder bevares fuldt ud.

### *3.2.1. Ligebehandlingsprincippets indhold og anvendelse*

De ansættelsesvilkår, der indgår i ligebehandlingsprincippet, er som anført i dette lovforslags § 3, stk. 1, arbejdstidens længde, overarbejde, pauser, hvileperioder, natarbejde, ferie, helligdage samt aflønning. For så vidt angår hvert enkelt af disse vilkår skal en vikar stilles mindst svarende til, hvad der ville have været gældende i medfør af lovgivning, kollektive overenskomster eller andre bindende generelle bestemmelser, hvis vikaren havde været ansat direkte på brugervirksomheden til udførelse af samme arbejdsopgave. I en dansk sammenhæng vil de regler, der er gældende på brugervirksomheden, af praktisk betydning for en vikars ansættelsesvilkår inden for ligebehandlingsprincippets rammer i første række være lovgivning og kollektive overenskomster.

Vedrørende lovgivning kan det anføres, at der i Danmark findes lovgivning, der sikrer lønmodtagere visse minimumsrettigheder i relation til arbejdstidens længde, pauser, hvileperioder, natarbejde og ferie. I de tilfælde, hvor der ikke gælder andre bindende generelle bestemmelser i brugervirksomheden, vil lovforslaget, for så vidt angår disse arbejds- vilkår, ikke have nogen materiel betydning for en vikars ansættelsesforhold, da vikarer alene i kraft af, at de er lønmod-

tagere, er sikret lovgivningens minimumsrettigheder. I Danmark er der ikke generel lovgivning, der sikrer lønmodtagere minimumsrettigheder i relation til overarbejde, helligdage og aflønning. Der findes derimod enkelte bestemmelser i specifik ansættelsesretlig lovgivning, der sikrer lønmodtagere, der er omfattet af denne lovgivning, visse minimumsrettigheder i relation til aflønning.

Med hensyn til funktionærloven er det fastslået i retspraksis, at vikarer ikke er funktionærer, da de som anført i U97.1495H ikke er i en tjenestestilling, og selvom det arbejde, en vikar udfører i en brugervirksomhed, måtte være funktionærarbejde, og vikaren således ville være funktionær og omfattet af alle bestemmelserne i funktionærloven, hvis vikaren var ansat direkte i brugervirksomheden, vil vikaren ikke få funktionærstatus som følge af ligebehandlingsprincippet. Derimod skal vikaren have rettigheder som en funktionær på de områder, hvor ligebehandlingsprincippet gælder. Da ligebehandlingsprincippet gælder aflønning, vil funktionærlovens bestemmelser om aflønning kunne gøres gældende af vikarer, der ville være funktionærer, hvis de var ansat direkte på brugervirksomheden. F.eks. funktionærlovens § 5, stk. 1, om ret til løn under sygdom får således i kraft af ligebehandlingsprincippet afsmittende virkning for vikarer. Anden ansættelsesretlig lovgivning, f.eks. medhjælperloven, vil tilsvarende i kraft af ligebehandlingsprincippet kunne give en vikar visse rettigheder.

Det er almindeligt i Danmark, at kollektive overenskomster ikke blot sikrer de omfattede lønmodtagere minimumsrettigheder på områder, hvor der i lovgivningen er fastsat minimumsrettigheder, men også i relation til overarbejde, helligdage og aflønning. Hvis en kollektiv overenskomst om sådanne arbejdsvilkår er gældende på en brugervirksomhed, vil vikarer som følge af ligebehandlingsprincippet som minimum skulle sikres de rettigheder, som overenskomsten på brugervirksomheden sikrer de af overenskomsten omfattede lønmodtagere på områder, der er omfattet af ligebehandlingsprincippet. Hvis der f.eks. er ret til en 6. ferieuge efter brugervirksomhedens overenskomst, vil vikaren også have ret til en 6. ferieuge. Og de bestemmelser om aflønning, som er gældende i henhold til brugervirksomhedens overenskomst, vil også være afgørende for, hvad en vikar som minimum skal have i løn. Dette gælder ikke blot overenskomstens bestemmelser om mindsteløn, men også f.eks. bestemmelser i overenskomsten om tillæg og overarbejdsbetaling; hvis en vikar opfylder betingelserne i en brugervirksomheds overenskomst for, at der f.eks. skal gives et tillæg til grundlønnen, vil vikaren have krav på aflønning indeholdende et sådant tillæg.

En vikar kan kun opnå rettigheder efter en kollektiv overenskomst, der er gældende på brugervirksomheden, hvis vikaren udfører arbejde inden for overenskomstens anvendelsesområde. Hvis vikaren ikke udfører arbejde inden for overenskomstens anvendelsesområde, ville vikaren ikke være omfattet af overenskomsten, hvis vikaren var ansat direkte på brugervirksomheden, og derfor vil vikaren ikke i kraft af ligebehandlingsprincippet kunne støtte ret på denne overenskomst. Det er umiddelbart alene overenskomstens mate-

rielle bestemmelser på de områder, hvor ligebehandlingsprincippet gælder, som vikaren kan henholde sig til; hvis andet ikke fremgår af brugervirksomhedens overenskomst, vil overenskomstens materielle bestemmelser udenfor ligebehandlingsprincippet område samt de processuelle bestemmelser, f.eks. om fagretlig behandling, som overenskomsten indeholder, ikke kunne påberåbes af en vikar.

Andre bindende generelle bestemmelser, der er gældende på brugervirksomheden, vil som nævnt ovenfor næppe have praktisk betydning på linje med lovgivning og kollektive overenskomster, men vil f.eks. kunne være en kutyme. Har ansatte direkte på brugervirksomheden, der udfører det samme arbejde som en vikar, kutymemæssigt en ekstra fridag i forbindelse med julen, vil vikaren også have krav på en sådan ekstra fridag i henhold til ligebehandlingsprincippet. 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 af vikaren. Personale- og medarbejderhåndbøger, som ensidigt er udarbejdet af brugervirksomheden, og som vil kunne ændres alene på brugervirksomhedens initiativ, kan ikke anskues som bindende, og vil derfor heller ikke kunne påberåbes af en vikar. Der vil således være situationer, hvor der hverken er lovgivning, kollektive overenskomster eller andre bindende generelle bestemmelser gældende på brugervirksomheden vedrørende aflønning, og i sådanne tilfælde angiver ligebehandlingsprincippet ikke noget minimumsniveau for, hvad en vikar skal have i løn. Der kan i overensstemmelse med gældende praksis indenfor rammerne af den danske model anvendes kollektive kampskridt for at sikre vikarer en passende minimumsløn.

Som nævnt ovenfor skal ligebehandlingsprincippet overholdes i relation til hvert enkelt af de ansættelsesvilkår, som princippet indbefatter. Hvis der er en relevant overenskomst, der giver ansatte på brugervirksomheden en 6. ferieuge, vil en vikar også skulle have en 6. ferieuge, og denne 6. ferieuge vil ikke kunne konverteres til et pengebeløb i videre omfang end angivet i overenskomsten.

Der er dog ikke noget til hinder for, at hvert enkelt af de opregnede vilkår anskues fleksibelt, hvis bare ligebehandlingsprincippet overholdes i relation til det enkelte vilkår. Det vil sige, at vikarer skal ligestilles med hensyn til f.eks. aflønning, men at det er muligt at opfylde dette krav uden, at vikaren får præcist de samme vilkår vedrørende løn som tilsvarende fastansatte på brugervirksomheden. Hvis ansatte på brugervirksomheden f.eks. i medfør af kollektiv overenskomst aflønnes med tillæg og bonusbeløb, vil vikaren godt kunne aflønnes med fast løn, hvis vikaren aflønningsmæssigt ikke stilles ringere end en fastansat samlet set.

Det vil i sidste ende være en domstolsvurdering, om ligebehandlingsprincippet i konkrete tilfælde er overholdt. Hvis aflønningen af en vikar f.eks. sker på en anden måde end aflønningen af en tilsvarende fastansat, vil det i givet fald være op til domstolene at tage stilling til, om vikarens aflønning i det enkelte tilfælde mindst svarer til, hvad vikaren

havde fået i løn, hvis vikaren havde været fastansat på brugervirksomheden. Det vil eksempelvis være muligt at konvertere et pensionsbidrag, som i medfør af brugervirksomhedens overenskomst skal indbetales af arbejdsgiver, til løn, som umiddelbart betales til vikaren, hvis det kan konstateres, at vikaren ikke behandles dårligere end en fastansat på brugervirksomheden ud fra en samlet vurdering af aflønningen.

For så vidt angår de i stk. 2 nævnte regler er det ubetinget det, der gælder på brugervirksomheden, der skal følges. Disse regler knytter sig accessorisk til ligebehandlingsprincippet, men mens de ansættelsesvilkår, ligebehandlingsprincippet omhandler, vil kunne fraviges til gunst for vikaren, er de i stk. 2 nævnte regler ufravigelige. Det kan anføres, at ligebehandlingsprincippet i den foreslåede § 3, stk. 1, angiver et minimumsniveau, mens § 3, stk. 2, fastlægger, hvilke regler vedrørende beskyttelse af gravide eller ammende kvinder, børn og unge, ligebehandling af mænd og kvinder samt foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling der skal anvendes.

### 3.2.2. *Fravigelse af ligebehandlingsprincippet*

Direktivets artikel 5, stk. 3, giver medlemsstaterne mulighed for at fastsætte de nærmere betingelser for, hvordan ligebehandlingsprincippet kan fraviges ved kollektiv overenskomst, og det foreslås at udnytte denne mulighed. Adgangen til at fravige ligebehandlingsprincippet foreslås betinget af, at den overenskomstmæssige ordning, der træder i stedet for ligebehandlingsprincippet, findes i de landsdækkende overenskomster, herunder tiltrædelses eller virksomhedsoverenskomster, som er eller bliver indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som dækker det pågældende vikararbejde. Med en sådan fravigelsesadgang tilvejebringes der på den ene side fleksibilitet i forhold til indgåelse af kollektive aftaler, mens det på den anden side sikres, at den grundlæggende beskyttelse af vikarers ansættelsesvilkår, som er fastsat i de nævnte, landsdækkende overenskomster, ikke undermineres.

Muligheden for at fravige ligebehandlingsprincippet ved en overenskomstmæssig ordning, der findes i de nævnte landsdækkende overenskomster, indebærer, at en vikar ikke i et konkret tilfælde, hvor vikaren har ringere vilkår, end vikaren ville have haft i henhold til ligebehandlingsprincippet, kan støtte ret på dette princip; hvis vikarbureauet er dækket af en landsdækkende overenskomst mellem de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter eller en tiltrædelses- eller virksomhedsoverenskomst, indgået med de mest repræsentative lønmodtagerpartier i Danmark, er betingelsen for, at der kan ske fravigelse af ligebehandlingsprincippet, opfyldt.

Det skal i øvrigt understreges, at det ikke er hensigten med lovforslaget at ændre på gældende praksis i forhold til organisationer, der i dag er aftaleberettigede og har en gyldig kollektiv overenskomst, og der tages således ikke med lovforslaget stilling til, hvem der på et givet ansættelsesområde skal anses for mest repræsentative arbejdsmarkedsparter. På et givet ansættelsesområdet vil der kunne være flere overenskomster, der må anses for indgået af de mest repræ-

sentative arbejdsmarkedsparter, og det vil bero på en konkret vurdering, hvem der i konkrete tilfælde kan betragtes som mest repræsentative arbejdsmarkedsparter.

Det kan nævnes, at f.eks. KL, regionerne og staten kan have landsdækkende overenskomster med bestemte faggrupper, og at lovforslaget ikke betyder, at kun af én af disse overenskomster vil kunne fravige ligebehandlingsprincippet. Lovforslaget hindrer heller ikke, at der kan være overlappende overenskomster i arbejdsgiverfællesskaber, som hver især må betragtes som indgået af de mest repræsentative parter. Endelig må det i forlængelse heraf nævnes, at såvel brugervirksomheders som vikarbureauers overenskomster vil kunne fravige ligebehandlingsprincippet, hvis overenskomsten dækker det pågældende vikarbejde, og hvis overenskomsten er indgået af mindst én repræsentativ part på lønmodtagerside. Det er således ikke hensigten med lovforslaget, at landsdækkende overenskomster, der i dag regulerer vikarers arbejde, og som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, ikke fremover skal kunne påberåbes som grundlag for fravigelse af ligebehandlingsprincippet

#### 4. Forholdet til anden lovgivning

For så vidt angår lovforslagets relation til generel og specifik ansættelsesretlig lovgivning henvises til bemærkningerne herom i afsnit 3.2.1., idet der nedenfor redegøres for lovforslagets betydning i forhold til lov om tidsbegrænset ansættelse, udstationeringsloven og jobklausuloven.

##### 4.1. Lov om tidsbegrænset ansættelse

Det fremgår af § 2, stk. 2, nr. 1), i lov om tidsbegrænset ansættelse, at loven ikke gælder for lønmodtagere, der stilles til rådighed for en brugervirksomhed af et vikarbureau. Det foreslås, at nævnte § 2, stk. 2, nr. 1), ændres, så der direkte henvises til dette lovforslag. Lov om tidsbegrænset ansættelse berøres således ikke indholdsmæssigt af lovforslaget.

##### 4.2. Udstationeringsloven

Efter udstationeringslovens § 4, stk. 1, nr. 3), gælder loven også for udenlandske vikarbureauer, der udstationerer lønmodtagere til en brugervirksomhed i Danmark. Det betyder blandt andet, at de love, der er nævnt i udstationeringslovens § 5, også skal følges, når de udsendte lønmodtagere er i landet.

I lovforslaget foreslås det, at loven også kommer til at gælde for et ansættelsesforhold eller en arbejdsaftale med et udenlandsk vikarbureau, når der sker udsendelse til brugervirksomheder i Danmark. Herved udnytter man den hjemmel, som findes i udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 9, der har følgende ordlyd:

»Medlemsstaterne kan bestemme, at de i artikel 1, stk. 1, omhandlede virksomheder skal sikre arbejdstagere efter artikel 1, stk. 3, litra c), de samme vilkår, som dem, der gælder for vikarer i den medlemsstat, på hvis område arbejdet udføres.«

Ligesom udstationeringsdirektivet og vikardirektivet er indbyrdes forenelige, kan dette lovforslag således ses som ikke alene overensstemmende med udstationeringsloven, men netop i relation til udstationerede vikarer tillige en overbygning herpå.

##### 4.3. Jobklausuloven

Jobklausuloven undtager i § 2, stk. 2, ordninger, hvorved vikarbureauer modtager rimelig betaling for en brugervirksomheds ansættelse af en udsendt vikar. Undtagelsen begrundes således: »... Det er ganske udbredt i vikarbranchen, at der mellem vikarbureau og kundevirksomhed aftales et formidlingsgebyr, hvis brugervirksomheden inden for en nærmere afgrænset periode vil ansætte den vikar, som er blevet formidlet gennem vikarbureauet. En sådan aftale vil ikke afskære vikaren fra at få anden ansættelse, herunder eventuelt en fastansættelse. Set ud fra et samfundsmæssigt perspektiv er vikarbureauerne tilmed vigtige aktører i formidlingen af personer til beskæftigelse. Der er derfor ikke knyttet de samme betænkeligheder ved sådanne aftaler, når der er tale om en rimelig betaling, der står mål med vikarbureauets udgifter til oplæring m.v., de sparede rekrutteringsudgifter fra kundevirksomheden, den aftalte gebyrperiode og tilknytningen for kunderelaterede virksomheder. Brugervirksomhedens betaling skal således betragtes som kompensation for den service, vikarbureauet har ydet ved at stille vikaren til rådighed samt i forbindelse med rekruttering og uddannelse af vikaren. Det vil i sidste ende henhøre under domstolene at vurdere rimeligheden i en sådan aftalt betaling. Herved sikres, at betalingen står mål med vikarbureauets formidling og service, herunder at der netop ikke aftales et urimeligt højt beløb, der reelt er egnet til at afskære vikaren fra at få anden ansættelse hos en kunde.«

Jobklausuloven undtager således ikke vikarbureauer som en særlig branche, men alene de ordninger, hvor vikarbureauer modtager en rimelig betaling for en brugervirksomheds ansættelse af en udsendt vikar, jf. jobklausulovens § 2, stk. 2.

##### 5. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Lovforslaget kan medføre beskedne økonomiske og administrative konsekvenser for stat, regioner og kommuner. Som brugervirksomheder skal stat, regioner og kommuner overholde lovforslagets §§ 5-7 og skal således oplyse om ledige stillinger, sikre vikarer adgang til kollektive goder og faciliteter samt informere om deres brug af vikarer overfor lønmodtagerrepræsentanter.

##### 6. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet mv.

Lovforslaget skønnes at have økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet. Private brugervirksomheder skal overholde lovforslagets §§ 5-7, hvilket dog vurderes at have beskedne økonomiske og administrative konsekvenser. For så vidt angår vikarbureauer vil overholdelsen af ligebehandlingsprincippet, jf. lovforslagets § 3, stk. 1-4,

kunne have økonomiske og administrative konsekvenser, men der er i henhold til lovforslagets § 3, stk. 5, mulighed for at fravige dette princip ved kollektiv overenskomst, hvorved konsekvenserne kan minimeres. Det er ikke muligt at sige præcist, i hvilket omfang denne mulighed vil blive udnyttet. De mest repræsentative arbejdsmarkedsparters gældende overenskomster vil kunne fravige ligebehandlingsprincippet, og hvis vikarbejdet omfattes af sådanne overenskomster, vil lovforslaget ikke have økonomiske og administrative konsekvenser for vikarbureauerne i forhold til, hvad tilfældet er i dag.

Forslaget har været sendt til TER (Team Effektiv Regulering, det tidligere CKR) i Erhvervsstyrelsen. 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 virksomheder, 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).

### 11. Sammenfattende skema

	Positive Konsekvenser / mindredgifter	Negative Konsekvenser / merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Nej	Meget begrænsede konsekvenser
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Nej	Meget begrænsede konsekvenser
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet mv	Nej	Kan have konsekvenser for vikarbureauer. Meget begrænsede konsekvenser for brugervirksomheder

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 forholdsvis lille andel på det danske arbejdsmarked.

### 7. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget skønnes ikke at have administrative konsekvenser for borgerne.

### 8. Miljømæssige konsekvenser

Forslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

### 9. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget implementerer Europa-Parlamentets og Rådets direktiv af 19. november 2008 om vikarbejde. Direktivet skulle have været gennemført senest den 5. december 2011. Endvidere udnyttes med loven artikel 3, stk. 9, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser.

### 10. Høring

Et udkast til lovforslag har været sendt til høring hos følgende organisationer og myndigheder: KL, Danske Regioner, Dansk Arbejdsgiverforening, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Kristelig Arbejdsgiverforening, Landsorganisationen i Danmark, FTF, Akademikernes Centralorganisation, Kristelig Fagbevægelse, Lederne, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte. Derudover har forslaget været sendt i høring hos Advokatrådet, Den danske Dommerforening, Dommerfuldmægtigforeningen, Østre Landsret, Vestre Landsret, Sø- og Handelsretten og Team Effektiv Regulering (Erhvervsstyrelsen).



Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Nej	Kan have konsekvenser for vikarbureauer. Meget begrænsede konsekvenser for brugervirksomheder
Miljømæssige konsekvenser	Nej	Nej
Administrative konsekvenser for borgerne	Nej	Nej
Forholdet til EU-retten	Forslaget gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets / direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikarbejde. Endvidere udnyttes med loven artikel 3, stk. 9, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser	

### Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

#### Til kapitel 1

##### Til § 1

Det foreslås i *stk. 1*, at loven gælder i forhold til vikarer, der er ansat i et vikarbureau, og som udsendes til brugervirksomheder i Danmark for at udføre arbejde der. Loven foreslås således alene at omfatte vikarbureauvikarer, mens vikarer, der ikke udsendes af et vikarbureau, men ansættes direkte af en virksomhed i et tidsbegrænset ansættelsesforhold, f.eks. som »barselsvikar«, ikke falder ind under lovens anvendelsesområde. For så vidt angår spørgsmålet om, hvad der forstås ved »vikar« i medfør af denne lov, henvises i øvrigt til bemærkningerne til § 2, hvor lovens definition af vikarbegrebet findes.

Det foreslås, at loven gælder for vikarer, som udsendes til brugervirksomheder i Danmark, uanset om vikarbureauet er dansk eller udenlandsk. Derved udnyttes den mulighed, der findes i artikel 3, stk. 9, i udstationeringsdirektivet (direktiv 96/71/EF), hvorefter medlemsstaterne kan bestemme, at udstationerende virksomheder skal sikre vikarer, jf. udstationeringsdirektivets artikel 1, stk. 3, litra c), samme vilkår som dem, der gælder for vikarer i den medlemsstat, hvor arbejdet udføres. Baggrunden for, at det foreslås at udnytte muligheden i udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 9, er at sikre, at udenlandske vikarer ikke udfører arbejde i Danmark på ringere vilkår end dem, der gælder for danske vikarer, og således at imødegå risikoen for social dumping.

I *stk. 2* foreslås, at loven gælder for offentlige og private virksomheder, der er vikarbureauer eller brugervirksomheder og udøver en økonomisk aktivitet. Det er ikke afgørende, om formålet med denne aktivitet er økonomisk gevinst, men aktiviteter, der kan karakteriseres som udøvelse af offentlig myndighed, anses ikke for økonomisk aktivitet i direktivets eller lovens forstand. Der kan i forhold til sondringen mellem myndighedsudøvelse og udøvelse af økonomisk aktivitet henvises til praksis ved de danske domstole og EU-Domstolen vedrørende forståelsen af virksomhedsoverdragelseslovens § 1, stk. 2, 1. pkt., og artikel 1, stk. 1, litra c), i det for nævnte lov tilgrundsiggende direktiv, og det samme gælder i forhold til sondringen mellem økonomisk aktivitet og aktiviteter af rent social karakter.

I *stk. 3* foreslås, at loven ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold og arbejdsaftaler, der er et led i særlige offent-

lige eller offentligt støttede sociale eller beskæftigelsesmæssige foranstaltninger. Et specifikt offentligt program vil være en foranstaltning i rent offentligt regi, mens et offentligt støttet program vil være en foranstaltning i privat regi, der helt eller delvist finansieres med offentlige midler. Foranstaltningerne kan være f.eks. praktikordninger i forbindelse med erhvervsuddannelse, integration på arbejdsmarkedet eller omskoling. Herved gøres det klart, at tiltag i overensstemmelse med eksempelvis lov om aktiv beskæftigelsesindsats falder udenfor denne lovs anvendelsesområde.

Den foreslåede § 1 udgør en implementering af direktivets artikel 1.

##### Til § 2

I bestemmelsen foreslås en række begreber defineret, der er af væsentlig betydning i forhold til anvendelsen af loven. Bestemmelsen gennemfører relevante elementer af direktivets artikel 3. Den forståelse af begreberne, bestemmelsen angiver, er ikke nødvendigvis anvendelig i andre sammenhænge end i forbindelse med denne lov.

I *nr. 1* foreslås det at definere et vikarbureau som en fysisk eller juridisk person, der indgår en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med vikarer med henblik på at udsende disse vikarer til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under brugervirksomhedernes tilsyn og ledelse. Det trepartsforhold, der særligt karakteriserer vikarbejde, er et centralt element i den foreslåede definition af vikarbureau; der skal være tale om en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold mellem vikarbureauet og vikaren, øjemedet skal være udsendelse af vikarerne til brugervirksomheder, og de arbejdsopgaver, som vikarerne midlertidigt udfører på brugervirksomhederne, er underlagt brugervirksomhedens instruktionsbeføjelse. Alle de betingelser, der indgår i definitionen, skal være opfyldt for at der er tale om et vikarbureau og ikke f.eks. arbejdsformidling, entreprise eller lejlighedsvis udlån af arbejdskraft. I enkelttilfælde vil det bero på en konkret vurdering på baggrund af definitionen, om der er tale om et vikarbureau i lovens forstand.

I *nr. 2* foreslås det at definere en vikar som en lønmodtager, som har indgået en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med et vikarbureau for at blive udsendt til en brugervirksomhed for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under brugervirksomhedens ledelse og tilsyn. Det er alene vikarbureauvikarer, der betragtes som vikarer i denne lovs for-

stand, og at det er alene lønmodtagere, der kan være vikarer i denne lovs forstand.

I *nr. 3* foreslås det at definere en brugervirksomhed som enhver fysisk eller juridisk person, for hvem og under hvis tilsyn og ledelse en vikar midlertidigt udfører en arbejdsopgave. Definitionen i stk. 3 skal ses i sammenhæng med definitionen i stk. 1 af vikarbureau og definitionen i stk. 2 af vikar, idet alle aktører i det ovenfor nævnte trepartsforhold herved er beskrevet. Det er således forudsætningsvis en betingelse for, at en virksomhed er en brugervirksomhed i denne lovs forstand, at der er tale om en vikar, og at denne vikar er udsendt af et vikarbureau.

I *nr. 4* foreslås det at definere udsendelse som den periode, hvor vikaren midlertidigt udfører arbejdsopgaver under brugervirksomhedens tilsyn og ledelse. Udsendelse er således det tidsrum, hvor det ovenfor nævnte trepartsforhold består.

## Til kapitel 2

### Til § 3

I bestemmelsen foreslås vikardirektivets ligebehandlingsprincip, som findes i artikel 5, stk. 1, implementeret. Endvidere foreslås det fastsat i stk. 3, at en vikar efter anmodning herom til vikarbureauet har ret til at få oplysning om de ansættelsesvilkår, der er gældende på brugervirksomheden på de områder, som er omfattet af ligebehandlingsprincippet. I stk. 4 foreslås et forbud mod omgåelse af ligebehandlingsprincippet, eksempelvis gennem successive udsendelser af vikaren uden skellig grund, fastsat. I stk. 5 foreslås det reguleret, hvordan ligebehandlingsprincippet kan fraviges ved kollektiv overenskomst. Denne fravigelsesmulighed udgør en udmøntning af direktivets artikel 5, stk. 3.

I *stk. 1* foreslås det fastsat, at vikarer, for så vidt angår de opregnede ansættelsesvilkår, skal stilles mindst svarende til, hvad der ville have været gældende i medfør af lovgivning, kollektive overenskomster eller andre bindende generelle bestemmelser, hvis de havde været ansat direkte på brugervirksomheden til udførelse af samme arbejde.

I *stk. 2* foreslås det fastsat, at de på brugervirksomheden gældende regler vedrørende forskels- og ligebehandling samt beskyttelse af børn, unge, gravide og ammende finder anvendelse i den forbindelse. Herved gennemføres direktivets princip om ligebehandling.

Ligebehandlingsprincippet betyder, at vikarer i relation til arbejdstidens længde, overarbejde, pauser, hvileperioder, natarbejde, ferie, helligdage samt aflønning ikke må stilles ringere end det, de ville have haft krav på i henhold til lovgivning, kollektive overenskomster eller andre bindende generelle bestemmelser, hvis de havde været ansat direkte på brugervirksomheden. Hvis det arbejde, som en vikar udfører, ville have været omfattet af en kollektiv overenskomst, hvis vikaren var ansat direkte på brugervirksomheden, har vikaren krav på f.eks. mindst de lønvilkår, der følger af overenskomsten og mindst de vilkår vedrørende ferie, herunder særlige feriedage, som følger af brugervirksomhedens

overenskomst. Der er således tale om, at vikaren for hvert enkelt vilkårs vedkommende skal stilles mindst på lige fod med, hvad de ville have haft krav på, hvis de udførte samme arbejde som ansat direkte på brugervirksomheden. Tilsvarende gælder med hensyn til lovgivning, f.eks. funktionærloven, og med hensyn til andre bindende generelle bestemmelser, der eventuelt er gældende på brugervirksomheden, hvilket f.eks. vil kunne være kutymen.

Da det ikke altid vil være klart for en vikar, hvilke ansættelsesvilkår vikaren har krav på i medfør af ligebehandlingsprincippet, foreslås det i *stk. 3*, at en vikar efter anmodning herom overfor vikarbureauet har ret til at få oplysning om de ansættelsesvilkår, der i henhold til stk. 1 og 2 er gældende for vikaren under dennes udsendelse på brugervirksomheden. I den forbindelse kan det fremhæves, at vikarbureauet under alle omstændigheder skal indhente de nødvendige oplysninger fra en brugervirksomhed for at sikre, at ligebehandlingsprincippet overholdes, og det vil derfor ikke være uforholdsmæssigt vanskeligt for et vikarbureau at udlevere disse oplysninger til en vikar, der anmoder herom. I praksis vil vikarbureauets oplysningspligt i mange tilfælde kunne opfyldes ved, at vikaren får adgang til at gøre sig bekendt med en kollektiv overenskomst, der gælder på brugervirksomheden.

Det foreslås i *stk. 4* at indføre et forbud mod omgåelse af ligebehandlingsprincippet gennem successive udsendelser af en vikar, når det ikke sagligt kan begrundes, at der sker flere på hinanden følgende udsendelser. En saglig grund kan være, at vikaren ikke er blevet færdig med det arbejde, som vikaren er udsendt for at udføre på brugervirksomheden, eller at en direkte ansat på brugervirksomheden, som vikaren midlertidigt erstatter, er fraværende i længere tid end først antaget. Forbuddet er ikke møntet på successive udsendelser af en vikar til forskellige brugervirksomheder, og det skal understreges, at successive udsendelser ikke i sig selv forbydes. Forbuddet mod successive udsendelser uden saglig grund vil derimod kunne være relevant i en situation, hvor det f.eks. følger af brugervirksomhedens overenskomst, at uafbrudt ansættelse ud over 3 måneder berettiger til højere løn eller f.eks. pension, men vil også kunne få betydning i en situation, hvor der f.eks. søges indskudt et ekstra led i relationen mellem vikarbureau og brugervirksomhed; ligebehandlingsprincippet vil ikke kunne omgås ved, at vikarbureauet udsender vikaren til en virksomhed, der videreudsender vikaren til den reelle brugervirksomhed, således at vikaren ikke nyder godt af de vilkår vedrørende f.eks. aflønning og ferie, der gælder på den reelle brugervirksomhed. Denne omgåelsesbestemmelse gennemfører direktivets artikel 5, stk. 5.

Det foreslås i *stk. 5*, at stk. 1-4 ikke finder anvendelse, hvis vikarbureauet omfattes af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og som gælder på hele det danske område. Bestemmelsen indebærer, at et vikarbureau vil være undtaget fra at følge ligebehandlingsprincippet, hvis vikarbureauet er medlem af en repræsentativ arbejdsgiverorganisation og dermed er omfattet af denne organisati-

ons landsdækkende overenskomster, eller hvis vikarbureauet har tiltrådt en sådan overenskomst eller indgået en virksomhedsoverenskomst og dermed er forpligtet i forhold til en repræsentativ lønmodtagerorganisation til at overholde overenskomsten. Betingelsen om, at de skal være de mest repræsentative parter overenskomster, der skal anvendes for at ligebehandlingsprincippet kan fraviges, er begrundet i hensynet til at undgå social dumping på vikarområdet og sikre, at vikarer, der ikke kan støtte ret på ligebehandlingsprincippet, har betryggende overenskomstmæssige rettigheder i stedet.

Det må antages, at de overenskomster, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og som gælder på hele det danske område, sikrer vikarer løn- og arbejdsvilkår på et passende niveau. Referencen afslutningsvis i stk. 5 til den indskudte sætning i direktivets artikel 5 stk. 3 og til direktivets betragtning 16 er således alene udtryk for, at det kan lægges til grund, at de mest repræsentative arbejdsmarkedsparters overenskomster opfylder det EU-retlige minimumskrav med hensyn til beskyttelsen af vikarers løn- og arbejdsvilkår.

Vikarer, der ikke mener, at ligebehandlingsprincippet kan fraviges, fordi overenskomsten ikke er landsdækkende eller ikke er indgået af en mest repræsentativ part, vil kunne indbringe spørgsmålet for domstolene. Hvis domstolen finder, at den overenskomst, som vikarbureauet henviser til som begrundelse for, at ligebehandlingsprincippet kan fraviges, ikke er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, vil vikarbureauet skulle overholde ligebehandlingsprincippet, og vikaren vil have krav på efterbetaling i overensstemmelse hermed. Efter omstændighederne vil vikaren også kunne have krav på en godtgørelse, jf. lovforslagets § 8, stk. 3.

Det beror på en konkret vurdering, hvilke arbejdsmarkedsparter der på det givne ansættelsesområde må anses for at være de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark. Denne vurdering, der i den enkelte sag henhører under domstolene, kan blandt andet tage udgangspunkt i, hvor mange medlemmer den pågældende lønmodtagerorganisation, som er part i overenskomsten, har, og hvor mange der er dækket af den pågældende lønmodtagerorganisationens overenskomster. Da tiltrædelses- og virksomhedsoverenskomster som nævnt vil kunne fravige ligebehandlingsprincippet, vil det være repræsentativiteten på lønmodtagerside, der først og fremmest vil være afgørende for, om en overenskomst kan betragtes som indgået af en mest repræsentativ part. Vurderingen af lønmodtagerorganisationens repræsentativitet må nødvendigvis foretages på landsplan, og altså ikke lokalt eller regionalt, da det alene er de landsdækkende overenskomster eller tiltrædelses- eller virksomhedsoverenskomster, som kan udgøre grundlaget for fravigelse af ligebehandlingsprincippet.

Der henvises for så vidt angår adgangen til fravigelse af ligebehandlingsprincippet til afsnit 3.2.2. i de almindelige bemærkninger, og i forhold til anvendelsen af ligebehandlingsprincippet mv. til de almindelige bemærkninger afsnit 3.2.1. Overtrædelse af § 3, stk. 1-4, kan straffes med bøde, hvis overtrædelsen kan tilregnes vikarbureauet som forsæt-

lig eller groft uagtsom, jf. § 8, stk. 2, mens en vikar i henhold til § 8, stk. 3 og 4, vil kunne tilkendes en godtgørelse, hvis dennes rettigheder efter § 3, stk. 1-4, eller efter en overenskomst som nævnt i stk. 5 krænkes.

#### Til § 4

Bestemmelsen gennemfører direktivets artikel 6, stk. 2 og 3. Det foreslås i *stk. 1*, at klausuler, som direkte forbyder eller i realiteten hindrer, at vikarer efter en udsendelse på en brugervirksomhed opnår ansættelse på denne, er ugyldige. Således vil f.eks. en klausul, hvorefter der skal betales et uforholdsmæssigt stort beløb til vikarbureauet, hvis en vikar efter udsendelsen ansættes på en brugervirksomhed, ikke kunne gøres gældende. Ordninger, som alene indebærer, at vikarbureauet har krav på en passende betaling for at have ydet brugervirksomheder tjenester i forbindelse med udsendelse, uddannelse og ansættelse af vikarer, vil derimod kunne opretholdes og gøres gældende af et vikarbureau. Det vil bero på en konkret vurdering af den pågældende ordning eller klausul, om denne er ugyldig eller vil kunne gøres gældende af et vikarbureau.

Det foreslås i *stk. 2* at forbyde vikarbureauer at kræve betaling af lønmodtagere som modydelse for, at vikarbureauet foranlediger, at en lønmodtager opnår ansættelse i en brugervirksomhed efter at have været udsendt som vikar til denne brugervirksomhed. Det er alene krav fra vikarbureauet om betaling fra lønmodtageren, som forbuddet angår, idet et vikarbureaus krav om rimelig betaling fra en brugervirksomhed efter omstændighederne vil kunne opretholdes, jf. stk. 1. Overtrædelse af forbuddet kan straffes med bøde, jf. § 8, stk. 1.

#### Til kapitel 3

#### Til § 5

Det foreslås i bestemmelsen, der gennemfører direktivets artikel 6, stk. 1, at vikarer skal informeres om eventuelle ledige stillinger i brugervirksomheden, så vikarerne har mulighed for fast ansættelse på linje med andre lønmodtagere i brugervirksomheden. Forpligtelsen gælder uanset, om brugervirksomheden har pligt til at informere lønmodtagere, der er direkte ansat på brugervirksomheden, om ledige stillinger, og uanset hvilken type ledig stilling der er tale om. Vikarerne kan informeres ved et generelt opslag på et passende sted på brugervirksomheden, men oplysning om eventuelle ledige stillinger vil også kunne gives til vikarerne på anden vis, eksempelvis på brugervirksomhedens intranet. En lignende bestemmelse findes i § 6, stk. 1, i lov om tidsbegrænset ansættelse.

Det foreslås i *stk. 2*, at stk. 1 ikke skal finde anvendelse, hvis brugervirksomheden kan dokumentere, at pligten til at informere vikarer om eventuelle ledige stillinger på brugervirksomheden følger af en kollektiv overenskomst. Er der en overenskomst, der implementerer artikel 6, stk. 1, i direktivet, sættes den lovmæssige forpligtelse for brugervirksomheden til at informere vikarer om eventuelle ledige stillinger således ud af kraft.

### Til § 6

Bestemmelsen gennemfører artikel 6, stk. 4, i direktivet. Det foreslås, at vikarer skal have adgang til kollektive faciliteter og goder på brugervirksomheden på lige fod med lønmodtagere, som er ansat direkte på brugervirksomheden, medmindre der er objektive grunde til at forskelsbehandle vikarerne. Ud over de i bestemmelsen nævnte kantine-, børnepasnings- og transportfaciliteter vil f.eks. massageordninger, frugtordninger, adgang til motionsrum eller lignende kunne nævnes som eksempler på faciliteter eller goder, som vikarer skal have adgang til på linje med brugervirksomhedens egne ansatte. Objektive grunde til at forskelsbehandle vil eksempelvis kunne bestå i, at det vil være uforholdsmæssigt udgiftskrævende eller forbundet med betydelige praktiske vanskeligheder at give en vikar adgang til faciliteten eller godet. Hvis en vikar er udsendt til brugervirksomheden i en meget kort periode, f.eks. en uge, vil det ofte være uforholdsmæssigt dyrt og vanskeligt i praksis for en brugervirksomhed f.eks. at etablere hjemmearbejdsplads for vikaren, og selvom brugervirksomhedens egne ansatte alle måtte have adgang til at arbejde hjemmefra, vil en vikar næppe kunne kræve også at få etableret hjemmearbejdsplads under den korte udsendelse på brugervirksomheden. Er der tale om faciliteter eller goder, som medarbejderne på brugervirksomheden får adgang til på baggrund af anciennitet, f.eks. at få rådighed over en parkeringsplads, vil en vikar ikke kunne kræve adgang hertil fra dag ét, men må som udgangspunkt være berettiget til at nyde godt af faciliteten eller godet, når vikaren har været udsendt på brugervirksomheden i tilstrækkelig lang tid.

Det foreslås i *stk. 2*, at *stk. 1* ikke skal finde anvendelse, hvis brugervirksomheden kan dokumentere, at pligten til at give vikarer adgang til faciliteter og goder på brugervirksomheden følger af en kollektiv overenskomst. Er der en overenskomst, der implementerer artikel 6, stk. 4, i direktivet, sættes den lovmæssige forpligtelse for brugervirksomheden til at give vikarer adgang til faciliteter og goder således ud af kraft.

### Til § 7

Bestemmelsen gennemfører direktivets artikel 8. Det foreslås, at lønmodtagerrepræsentanter i brugervirksomheden i overensstemmelse med lov om information og høring af lønmodtagere eller en kollektiv overenskomst, som angivet i denne lovs § 3, skal informeres om brugervirksomhedens anvendelse af vikarer. Henvisningen til lov om information og høring eller en overenskomst, som angivet i denne lovs § 3, indebærer, at det alene er brugervirksomheder, der er forpligtet til at informere og høre lønmodtagerne, som skal oplyse om deres anvendelse af vikarer, og at oplysningerne skal gives på den måde og under de betingelser, der er beskrevet i nævnte lov eller en overenskomst som beskrevet. Bestemmelsen kan således ansues som en præcisering af pligten til at informere lønmodtagerne via disses repræsentanter, der følger af lov om information og høring eller en overenskomst, som angivet i denne lovs § 3. At der skal gives passende oplysning om brugervirksomhedens brug af vi-

karer indebærer, at det skal være oplysninger, der er relevante for lønmodtagerne på brugervirksomheden. Oplysning om antallet og udviklingen i antallet af vikarer, der bruges på brugervirksomheden, vil f.eks. kunne betragtes som relevant, mens oplysninger om den enkelte vikar almindeligvis næppe vil være relevante.

Det foreslås i *stk. 2*, at *stk. 1* ikke skal finde anvendelse, hvis brugervirksomheden kan dokumentere, at pligten til at informere repræsentanter for lønmodtagerne på brugervirksomheden om anvendelsen af vikarer på brugervirksomheden følger af en kollektiv overenskomst. Er der en overenskomst, der implementerer direktivets artikel 8, sættes den lovmæssige forpligtelse til at informere repræsentanter for lønmodtagerne på brugervirksomheden om anvendelsen af vikarer på brugervirksomheden ud af kraft.

### Til kapitel 4

#### Til § 8

Bestemmelsen gennemfører direktivets artikel 10. Det foreslås i *stk. 1*, at der kan pålægges bødestraf for overtrædelse af lovforslagets § 4, stk. 2, og § 7, stk. 1. Et vikarbureau vil således kunne sanktioneres med bøde, hvis der kræves betaling af lønmodtagere som modydelse for at sørge for, at de pågældende lønmodtagere ansættes i en brugervirksomhed efter at have været udsendt som vikar til denne brugervirksomhed. En brugervirksomhed vil kunne sanktioneres med bøde, hvis brugervirksomheden ikke opfylder forpligtelsen til at informere om virksomhedens brug af vikarer i overensstemmelse med reglerne om information og høring af lønmodtagere. Lov om information og høring af lønmodtagere opererer også med bødestraf, hvis virksomheder, der er omfattet af loven, ikke informerer i overensstemmelse med lovens § 4.

I *stk. 2* foreslås, at vikarbureauer, som med forsæt eller ved grov uagtsomhed krænker de rettigheder, som vikarerne har i medfør af § 3, stk. 1-4, kan pålægges bødestraf. Et vikarbureau vil således kunne ifalde bødestraf, hvis ligebehandlingsprincippet systematisk eller i gentagne tilfælde tilsidesættes, og vikarbureauet vidste eller burde vide dette. Dette vil f.eks. kunne være tilfældet, hvis et vikarbureau mod bedre vidende giver urigtige oplysninger til en vikar, der i overensstemmelse med § 3, stk. 3, har anmodet om oplysning om de ansættelsesvilkår, der er gældende under vikarens udsendelse på en brugervirksomhed, og vikaren derved ikke får de løn- og ansættelsesvilkår, som vikaren havde krav på i medfør af § 3, stk. 1 og 2. Grove overtrædelser af § 3, stk. 4, vil ligeledes kunne udløse en bødestraf. I situationer, hvor et vikarbureau henviser til, at § 3, stk. 1-4, ikke finder anvendelse i henhold til § 3, stk. 5, og hvor vikarbureauet er vidende om eller burde være vidende om, at vikarbureauets overenskomst ikke er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, vil betingelserne for at pålægge bødestraf således som udgangspunkt være opfyldt.

I *stk. 3* foreslås, at vikarer, hvis rettigheder i henhold til lovforslagets § 3, stk. 1-4, samt § 5, stk. 1, og § 6, stk. 1, er

krænkede ud over at kunne gøre et eventuelt efterbetalingskrav gældende vil kunne tilkendes en godtgørelse. Det vil f.eks. kunne udløse en godtgørelse til en vikar, hvis ligebehandlingsprincippet ikke overholdes af et vikarbureau. Sager om krav fra organiserede lønmodtagere, der er omfattet af en overenskomst, som implementerer relevante bestemmelser i direktivet, afgøres dog efter de fagretlige regler.

I *stk. 4* foreslås, at vikarer, der er omfattet af en kollektiv overenskomst som nævnt i § 3, stk. 5, § 5, stk. 2, eller § 6, stk. 2, skal have mulighed for at indbringe spørgsmål om krænkelse af de i overenskomsten fastsatte rettigheder og om et eventuelt efterbetalingskrav i den anledning samt for de civile domstole, hvis sådanne spørgsmål ikke underkastes fagretlig behandling. Når en sådan sag ikke behandles fagretligt og dermed ikke vil blive afgjort ved Arbejdsretten, vil den civile domstol i givet fald kunne tilkende vikaren en godtgørelse svarende til den i stk. 3 nævnte for krænkelse af vikarens overenskomstmæssige rettigheder.

Sager mod udenlandske vikarbureauer, der udsender lønmodtagere til brugervirksomheder i Danmark, jf. lovens § 1, anlægges i Danmark i overensstemmelse med §§ 242 og 246 i retsplejeloven.

#### *Til kapitel 5*

##### *Til § 9*

Det foreslås, at loven træder i kraft den 1. juli 2013. Ikrafttræden den 5. december 2011, som er fristen for at implementere direktivet i medlemsstaterne, har blandt andet på grund af afholdelse af folketingsvalg i september 2011 ikke kunnet overholdes.

##### *Til § 10*

I lov om tidsbegrænset ansættelse jf. lovbekendtgørelse nr. 907 af 11. september 2008 bestemmes i dag i § 2, stk. 2, nr. 1), at loven ikke gælder for lønmodtagere, der af et vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed. Dette foreslås ændret med dette lovforslag således at lov om tidsbegrænset ansættelse fremover ikke gælder for lønmodtagere omfattet af dette lovforslag.

##### *Til § 11*

Lovforslaget dækker kun de dele af riget, hvor direktivet er gældende.

**Bilag 1****Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde**

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 137 stk. 2,

under henvisning til forslag fra Kommissionen,

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg<sup>1)</sup>,

efter høring af Regionsudvalget,

efter proceduren i traktatens artikel 251<sup>2)</sup>, og

ud fra følgende betragtninger:

(1) Dette direktiv overholder de grundlæggende rettigheder og principperne i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder<sup>3)</sup>. Det har navnlig til formål at sikre fuld overholdelse af charterets artikel 31, ifølge hvilken enhver arbejdstager har ret til sunde, sikre og værdige arbejdsforhold og til en begrænsning af den maksimale arbejdstid, til daglige og ugentlige hvileperioder samt til årlig ferie med løn.

(2) Desuden hedder det i punkt 7 i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkeds-mæssige og sociale rettigheder bl.a., at etableringen af det indre marked skal føre til en forbedring af arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår inden for Det Europæiske Fællesskab. Dette skal opnås ved indbyrdes tilnærmelse på et stadigt stigende niveau af disse vilkår, bl.a. med hensyn til sådanne former for arbejde som tidsbegrænset ansættelse, deltidsansættelse, vikaransættelse og sæsonarbejde.

(3) Den 27. september 1995 konsulterede Kommissionen, jf. traktatens artikel 138, stk. 2, arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan om de mulige retningslinjer for en fællesskabsindsats vedrørende arbejdstidens fleksibilitet og arbejdstagernes sikkerhed i ansættelsen.

(4) Efter denne konsultation mente Kommissionen, at en fællesskabsindsats var ønskelig, og den konsulterede yderligere den 9. april 1996 arbejdsmarkedets parter, jf. traktatens artikel 138, stk. 2, om indholdet af det påtænkte forslag.

(5) I præambelen til den rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse, som blev indgået den 18. marts 1999, angav de underskrivende parter, at de havde til hensigt at overveje nødvendigheden af en lignende aftale om vikaransættelse og besluttede ikke at medtage vikaransatte i direktivet om tidsbegrænset ansættelse.

(6) De generelle tværfaglige organisationer, dvs. Sammenslutningen af Industri- og Arbejdsgiverorganisationer i Europa (Unice)<sup>4)</sup>, De Offentlige Arbejdsgiveres Europæiske Organisation (CEEP) og Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (EFS), meddelte ved en fælles skrivelse af 29. maj 2000 Kommissionen, at de ønsker at indlede den proces, der er omhandlet i traktatens artikel 139. De anmodede i en fælles skrivelse af 28. februar 2001 Kommissionen om at forlænge fristen i artikel 138, stk. 4, med én måned. Kommissionen imødekom denne anmodning og forlængede forhandlingsperioden til den 15. marts 2001.

(7) Den 21. maj 2001 erkendte arbejdsmarkedets parter, at deres forhandlinger om vikaransættelse ikke havde ført til en aftale.

(8) I marts 2005 fandt Det Europæiske Råd det absolut nødvendigt, at der sættes ny gang i Lissabonstrategien, og at vækst og beskæftigelse udvælges som kerneprioriteter. Rådet godkendte de integrerede retningslinjer for vækst og beskæftigelse 2005-2008, der bl.a. tager sigte på at skabe større fleksibilitet kombineret med sikkerhed i beskæftigelsen og begrænse segmenteringen af arbejdsmarkedet samtidig med, at arbejdsmarkedsparternes rolle respekteres.

(9) I overensstemmelse med Kommissionens meddelelse om den social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden for perioden frem til 2010, som Det Europæiske Råd på mødet i marts 2005 udtrykte tilfredshed med, idet den bidrager til virkeliggørelsen af Lissabonstrategiens mål ved at styrke den europæiske sociale model, fandt Det Europæiske Råd, at for arbejdstagernes og virksomhedernes vedkommende vil nye former for tilrettelæggelse af arbejdet og mere forskelligartede aftalevilkår, der bedre kombinerer fleksibilitet og sikkerhed, bidrage til tilpasningsevnen. Endvidere gav Det Europæiske Råd på mødet i december 2007 sin tilslutning til de aftalte fælles principper for flexicurity, der er udtryk for en passende balance mellem fleksibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet og hjælper både arbejdstagere og arbejdsgivere med at udnytte de muligheder, globaliseringen byder.

(10) Inden for Den Europæiske Union er der store forskelle i brugen af vikariansættelse og i vikariansattes juridiske situation, status og arbejdsvilkår.

(11) Vikararbejde opfylder ikke blot virksomhedernes fleksibilitetsbehov, men også de ansattes behov for at forene familie- og arbejdsliv. Det bidrager dermed til jobskabelse og til deltagelse og integration på arbejdsmarkedet.

(12) Dette direktiv opstiller en ramme for beskyttelse af vikariansatte, som er ikke-diskriminerende, gennemsigtig og står i rimeligt forhold til formålet, samtidig med at den respekterer arbejdsmarkedernes og arbejdsmarkedsrelationernes forskellighed.

(13) I Rådets direktiv 91/383/EØF af 25. juni 1991 om supplerung af foranstaltningerne til forbedring af sikkerheden og sundheden på arbejdsstedet for arbejdstagere, der har et tidsbegrænset ansættelsesforhold eller et vikariansættelsesforhold<sup>5)</sup>, fastsættes de gældende bestemmelser for vikariansatte, for så vidt angår sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

(14) De væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår for vikariansatte bør mindst svare til dem, der gælder for arbejdstagere, der er ansat direkte af brugervirksomheden til udførelse af det samme arbejde.

(15) Arbejdsaftaler uden tidsbegrænsning er den almindelige form for ansættelsesforhold. For så vidt angår arbejdstagere, som er tilknyttet et vikarbureau via en tidsbegrænset kontrakt, og som dermed nyder særlig beskyttelse, bør det sikres, at der kan afviges fra de bestemmelser, der gælder i brugervirksomheden.

(16) For at tilgodese arbejdsmarkedernes og arbejdsmarkedsrelationernes forskellighed på en fleksibel måde kan medlemsstaterne tillade arbejdsmarkedets parter at fastsætte arbejds- og ansættelsesvilkårene, forudsat at den generelle beskyttelse af vikariansatte respekteres.

(17) Under visse begrænsede omstændigheder bør medlemsstaterne endvidere, på grundlag af en aftale indgået mellem arbejdsmarkedets parter på nationalt plan, inden for visse grænser kunne fravige princippet om ligebehandling, forudsat at der sikres en passende beskyttelse.

(18) Den forbedrede minimumsbeskyttelse af vikariansatte bør ledsages af en revision af eventuelle restriktioner eller forbud, som måtte være pålagt vikararbejde. Disse kan kun begrundes i almene hensyn til f.eks. beskyttelse af arbejdstagerne og krav til sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og i behovet for at sikre et velfungerende arbejdsmarked og forebygge misbrug.

(19) Dette direktiv berører ikke arbejdsmarkedets parter uafhængighed eller forholdet mellem dem, herunder retten til at forhandle og indgå kollektive overenskomster i overensstemmelse med national lov og praksis under overholdelse af gældende fællesskabsret.

(20) Bestemmelserne i dette direktiv vedrørende forbud mod eller restriktioner i anvendelsen af vikararbejdskraft berører ikke national lovgivning eller praksis, som forbyder, at strejkende arbejdstagere erstattes med vikarer.

(21) Medlemsstaterne bør fastsætte administrative eller retslige procedurer til beskyttelse af vikaransattes rettigheder og bør fastsætte sanktioner, der er effektive, afskrækkende og står i et rimeligt forhold til overtrædelsens karakter, i tilfælde af tilsidesættelse af de forpligtelser, der følger af dette direktiv.

(22) Dette direktiv bør gennemføres i overensstemmelse med traktatens bestemmelser om fri udveksling af tjenesteydelser og fri etableringsret, og berører ikke Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser<sup>6)</sup>.

(23) Målet for dette direktiv, nemlig at skabe en ramme for beskyttelse af vikaransatte, som er harmoniseret på fællesskabsplan, kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne og kan derfor på grund af handlingens omfang eller virkninger bedre nås på fællesskabsplan ved at der indføres minimumsforskrifter, som gælder for hele Fællesskabet; Fællesskabet kan derfor træffe foranstaltninger i overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet, jf., traktatens artikel 5. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv ikke ud over, hvad der er nødvendigt for at nå dette mål —

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

## KAPITEL I

### GENERELLE BESTEMMELSER

#### *Artikel 1*

#### **Anvendelsesområde**

1. Dette direktiv finder anvendelse på arbejdstagere, som har indgået en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med et vikarbureau og udsendes til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under disses tilsyn og ledelse.
2. Dette direktiv gælder for offentligretlige og privatretlige virksomheder, som er vikarbureauer eller brugervirksomheder, der udøver en økonomisk aktivitet, uanset om de opererer med gevinst for øje.
3. Medlemsstaterne kan efter høring af arbejdsmarkedets parter bestemme, at dette direktiv ikke skal gælde for arbejdsaftaler og ansættelsesforhold, der er indgået inden for rammerne af et specifikt offentligt eller offentligt støttet program, som vedrører erhvervsuddannelse, integration på arbejdsmarkedet eller omskoling.

#### *Artikel 2*

#### **Formål**

Dette direktiv har til formål at beskytte vikaransatte og forbedre kvaliteten af vikararbejde ved at sikre, at princippet om ligebehandling, som fastsat i artikel 5, gælder for vikaransatte, og ved at anerkende vikarbureauer som arbejdsgivere samtidig med, at der tages hensyn til behovet for at etablere passende rammer



for anvendelsen af vikararbejde med henblik på at bidrage effektivt til at skabe arbejdspladser og til at udvikle fleksible former for arbejde.

### *Artikel 3*

#### **Definitioner**

1. I dette direktiv forstås ved:

- a) »arbejdstager«: enhver person, som i den pågældende medlemsstat er beskyttet som arbejdstager i medfør af de nationale arbejdsretlige bestemmelser
- b) »vikarbureau«: enhver fysisk eller juridisk person, som i overensstemmelse med national lovgivning indgår en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med vikaransatte med henblik på at udsende dem til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under disses tilsyn og ledelse
- c) »vikaransat«: en arbejdstager, som har indgået en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med et vikarbureau med det formål at blive udsendt til en brugervirksomhed for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under dennes tilsyn og ledelse
- d) »brugervirksomhed«: enhver fysisk eller juridisk person, for hvem og under hvis tilsyn og ledelse en vikaransat midlertidigt udfører en arbejdsopgave
- e) »udsendelse«: den periode, hvor den vikaransatte udstationeres i brugervirksomheden for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under dennes tilsyn og ledelse
- f) »væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår«: arbejds- og ansættelsesvilkår fastsat i henhold til love og administrative bestemmelser, kollektive overenskomster og/eller andre bindende generelle bestemmelser, der gælder i brugervirksomheden, vedrørende:
  - i) arbejdstidens længde, overarbejde, pauser, hvileperioder, natarbejde, ferie og helligdage
  - ii) aflønning.

2. Dette direktiv berører ikke national lovgivning for så vidt angår definitionen af aflønning, arbejdsaftale, ansættelsesforhold eller arbejdstager.

Medlemsstaterne må ikke undtage arbejdstagere, arbejdsaftaler og ansættelsesforhold fra dette direktivs anvendelsesområde udelukkende med den begrundelse, at der er tale om deltidsansatte, arbejdstagere i et tidsbegrænset ansættelsesforhold eller personer, der har indgået en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med et vikarbureau.

### *Artikel 4*

#### **Revision af restriktioner eller forbud**

1. Forbud mod og restriktioner i anvendelsen af vikararbejde kan kun begrundes i almene hensyn til især beskyttelse af vikaransatte og krav til sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen eller i behovet for at sikre et velfungerende arbejdsmarked og forebygge misbrug.

2. Senest den 5. december 2011 tager medlemsstaterne efter høring af arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive overenskomster og praksis eventuelle restriktioner og forbud vedrørende anvendelsen af vikararbejde op til revision for at afgøre, om de er begrundet ud fra de hensyn, der er anført i stk. 1.

3. Hvis sådanne restriktioner og forbud er fastsat i kollektive overenskomster, kan den i stk. 2 omhandlede revision udføres af de arbejdsmarkedsparter, der har forhandlet den relevante overenskomst.

4. Stk. 1, 2 og 3 berører ikke nationale krav til vikarbureauer for så vidt angår registrering, udstedelse af tilladelse, godkendelse, finansielle garantier eller tilsyn.

5. Medlemsstaterne underretter Kommissionen om resultaterne af den i stk. 2 og stk. 3 omhandlede revision senest den 5. december 2011.

## KAPITEL II

### ARBEJDS- OG ANSÆTTELSESVILKÅR

#### *Artikel 5*

#### **Princippet om ligebehandling**

1. De væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for vikaransatte under deres udsendelse til en brugervirksomhed, skal mindst svare til dem, der ville være gældende, hvis de vikaransatte havde været ansat direkte af denne virksomhed til udførelse af samme arbejdsopgave.

Når første afsnit finder anvendelse, skal de regler, der gælder i brugervirksomheden, vedrørende:

- a) beskyttelse af gravide og ammende kvinder samt af børn og unge, og
  - b) ligebehandling af mænd og kvinder og foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering
- b) overholdes som fastsat ved lov, administrative bestemmelser, kollektive overenskomster og/eller andre generelle bestemmelser.

2. Med hensyn til aflønning kan medlemsstaterne efter høring af arbejdsmarkedets parter bestemme, at det i stk. 1 fastsatte princip kan fraviges, når den vikaransatte har en tidsubegrænset arbejdsaftale med et vikarbureau og aflønnes i perioderne mellem udsendelserne.

3. Medlemsstaterne kan efter høring af arbejdsmarkedets parter give disse mulighed for på det relevante niveau og på betingelser, som medlemsstaterne fastsætter, at videreføre eller indgå kollektive overenskomster, hvorved der, samtidig med at den generelle beskyttelse af vikaransatte respekteres, kan indføres ordninger vedrørende vikaransattes arbejds- og ansættelsesvilkår, som kan afvige fra dem, der er omhandlet i stk. 1.

4. Forudsat at der sikres en passende beskyttelse af vikaransatte, kan medlemsstater, hvor der ikke findes en lovbestemt procedure for at erklære kollektive overenskomster alment gældende eller ikke findes en lovbestemt procedure eller praksis for at udvide deres bestemmelser til alle lignende virksomheder i en bestemt branche eller et bestemt geografisk område, efter høring af arbejdsmarkedets parter på nationalt plan og på grundlag af en aftale indgået mellem disse indføre ordninger vedrørende de væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, der fraviger princippet i stk. 1. Sådanne ordninger kan omfatte en frist for overholdelse af princippet om ligebehandling.

De ordninger, der omhandles i dette stykke, skal være i overensstemmelse med fællesskabslovgivningen og skal være tilstrækkelig præcise og tilgængelige, så de pågældende brancher og virksomheder kan identificere og overholde deres forpligtelser. Navnlig skal medlemsstaterne ved anvendelsen af artikel 3, stk. 2, præcisere, om de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, herunder pensions- og sygesikringsordninger eller medarbejderaktieordninger, indgår i de væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår i stk. 1. Sådanne ordninger berører heller ikke aftaler på nationalt, regionalt eller lokalt niveau eller på brancheplan, som er mindst lige så gunstige for arbejdstagerne.

5. Medlemsstaterne træffer passende foranstaltninger i overensstemmelse med national lov og/eller praksis med henblik på at forebygge misbrug ved anvendelsen af denne artikel og navnlig forebygge successive udsendelser, der har til formål at omgå dette direktivs bestemmelser. De underretter Kommissionen om de truffede foranstaltninger.

### *Artikel 6*

#### **Adgang til beskæftigelse, kollektive faciliteter og efteruddannelse**

1. Vikaransatte skal informeres om eventuelle ledige stillinger i brugervirksomheden, så de har samme mulighed for at opnå fast beskæftigelse som andre arbejdstagere i den pågældende virksomhed. Dette kan ske ved et generelt opslag på et passende sted i den virksomhed, for hvilken og under hvis tilsyn den vikaransatte udfører en arbejdsopgave.

2. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at eventuelle klausuler, der forbyder eller reelt forhindrer, at der efter en udsendelses ophør indgås en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold mellem brugervirksomheden og den vikaransatte, er ugyldige eller kan erklæres ugyldige.

Dette stykke berører ikke ordninger, i henhold til hvilke vikarbureauer modtager en rimelig betaling for tjenester, som er ydet brugervirksomheder i forbindelse med udsendelse, ansættelse og uddannelse af vikaransatte.

3. Vikarbureauer må ikke kræve betaling af arbejdstagere som modydelse for at sørge for, at de kan blive ansat i en brugervirksomhed eller kan indgå en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med en brugervirksomhed efter at have været udsendt til den pågældende virksomhed.

4. Uden at dette i øvrigt berører artikel 5, stk. 1, har vikaransatte adgang til brugervirksomhedens kollektive faciliteter, navnlig kantine, børnepasnings- og transportfaciliteter, på samme vilkår som arbejdstagere, der er ansat direkte af virksomheden, medmindre forskelsbehandlingen er objektivt begrundet.

5. Medlemsstaterne træffer passende foranstaltninger eller fremmer dialogen mellem arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med nationale traditioner og praksis med henblik på:

- a) at forbedre vikaransattes adgang til uddannelsesaktiviteter og børnepasningsfaciliteter i vikarbureauerne, herunder også i perioderne mellem udsendelser, for at fremme deres karrieremuligheder og øge deres beskæftigelsesegnethed
- b) at forbedre vikaransattes adgang til uddannelsesaktiviteter for arbejdstagere i brugervirksomhederne.

### *Artikel 7*

#### **Vikaransattes repræsentation**

1. Vikaransatte indgår på betingelser, som fastlægges af medlemsstaterne, i beregningen af den tærskel, over hvilken der ifølge fællesskabslovgivningen og national lovgivning samt kollektive overenskomster skal etableres organer til repræsentation af arbejdstagerne i vikarbureauet.

2. Medlemsstaterne kan bestemme, at vikaransatte på betingelser, som fastlægges af medlemsstaterne, indgår i beregningen af den tærskel, over hvilken der ifølge fællesskabslovgivningen og national lovgivning samt kollektive overenskomster skal etableres organer til repræsentation af arbejdstagerne i brugervirksomheden, på samme måde som hvis de havde været ansat direkte af brugervirksomheden for samme periode.

3. De medlemsstater, der benytter sig af muligheden i stk. 2, er ikke forpligtet til at gennemføre bestemmelserne i stk. 1.

#### *Artikel 8*

### **Information af arbejdstagerrepræsentanterne**

Med forbehold af strengere og/eller mere specifikke nationale bestemmelser og fællesskabsbestemmelser om information og høring, navnlig i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab<sup>7)</sup>, skal brugervirksomheden give passende oplysninger om sin anvendelse af vikaransatte, når den giver oplysninger om beskæftigelsessituationen i virksomheden til de organer til repræsentation af arbejdstagerne, som er oprettet i overensstemmelse med den nationale lovgivning og fællesskabslovgivningen.

## KAPITEL III

### **AFSLUTTENDE BESTEMMELSER**

#### *Artikel 9*

### **Minimumskrav**

1. Dette direktiv er ikke til hinder for, at medlemsstaterne kan anvende eller indføre love eller administrative bestemmelser, som er gunstigere for arbejdstagerne, eller kan tilskynde arbejdsmarkedets parter til eller give dem mulighed for at indgå kollektive overenskomster, som er gunstigere for arbejdstagerne.
2. Gennemførelsen af dette direktiv kan under ingen omstændigheder udgøre en tilstrækkelig begrundelse for en forringelse af det generelle beskyttelsesniveau for arbejdstagerne på de områder, der er omfattet af dette direktiv. Dette er ikke til hinder for, at medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter på baggrund af ændrede forhold kan vedtage love og administrative bestemmelser eller overenskomstmæssige bestemmelser, som afviger fra de bestemmelser, der var gældende på tidspunktet for vedtagelsen af dette direktiv, forudsat at minimumskravene i dette direktiv overholdes.

#### *Artikel 10*

### **Sanktioner**

1. Medlemsstaterne påser, at der kan træffes passende foranstaltninger, hvis et vikarbureau eller en brugervirksomhed ikke overholder dette direktiv. De sørger navnlig for, at der findes passende administrative eller retslige procedurer til at sikre, at de forpligtelser, der følger af dette direktiv, kan håndhæves.
2. Medlemsstaterne fastsætter regler for sanktioner, som skal anvendes i tilfælde af overtrædelse af nationale bestemmelser, der er vedtaget til gennemførelse af dette direktiv, og træffer alle nødvendige foranstaltninger til at sikre, at sanktionerne iværksættes. Sanktionerne skal være effektive, stå i et rimeligt forhold til overtrædelsen og have en afskrækkende virkning. Medlemsstaterne giver senest den 5. december 2011 Kommissionen meddelelse om disse bestemmelser. Medlemsstaterne giver omgående Kommissionen meddelelse om enhver senere ændring af disse bestemmelser. Medlemsstaterne sørger navnlig for, at arbejdstagerne og/eller deres repræsentanter har de fornødne midler til at sikre håndhævelsen af de forpligtelser, der følger af dette direktiv.

*Artikel 11***Gennemførelse**

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den 5. december 2011 eller påser, at arbejdsmarkedets parter fastsætter de nødvendige bestemmelser ved overenskomst, idet medlemsstaterne træffer alle nødvendige foranstaltninger for til enhver tid at kunne garantere, at formålet med dette direktiv bliver opfyldt. De underretter straks Kommissionen herom.

2. Disse love og bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for denne henvisning fastlægges af medlemsstaterne.

*Artikel 12***Revision foretaget af Kommissionen**

Senest den 5. december 2013 tager Kommissionen i samråd med medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på europæisk plan anvendelsen af dette direktiv op til revision med henblik på om nødvendigt at forelægge ændringsforslag.

*Artikel 13***Ikrafttræden**

Dette direktiv træder i kraft på dagen for offentliggørelsen i Den Europæiske Unions Tidende.

*Artikel 14***Adressater**

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Strasbourg, den 19. november 2008.

*På Europa-Parlamentets vegne*

H. -G. Pöttering

*Formand*

*På Rådets vegne*

J. -P. Jouyet

*Formand*

- 1) EUT C 61 af 14.3.2003, s. 124.
- 2) Europa-Parlamentets udtalelse af 21.11.2002 (EUT C 25 E af 29.1.2004, s. 368), Rådets fælles holdning af 15.9.2008 og Europa-Parlamentets holdning af 22.10.2008 (endnu ikke offentliggjort i EUT).
- 3) EUT C 303 af 14.12.2007, s. 1.
- 4) Unice ændrede navn til BUSINESSEUROPE i januar 2007.
- 5) EFT L 206 af 29.7.1991, s. 19.
- 6) EFT L 18 af 21.1.1997, s. 1.
- 7) EFT L 80 af 23.3.2002, s. 29.