



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 28.11.2002
KOM(2002) 701 endelig

2002/0072(COD)

Ændret forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV

om vikaransattes arbejdsforhold

(forelagt af Kommissionen i henhold
til EF-traktatens artikel 250, stk. 2)

BEGRUNDELSE

1. INDLEDNING

Kommissionen vedtog den 20. marts 2002 et forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om vikaransattes arbejdsforhold¹. Dette forslag blev sendt til Europa-Parlamentet og Rådet den 21. marts 2002.

Den 19. september 2002 afgav Det Økonomiske og Sociale Udvalg sin udtalelse om Kommissionens forslag².

Europa-Parlamentet afgav sin udtalelse ved førstebehandlingen den 21. november 2002³.

2. ÆNDRINGSFORSLAG

A - Europa-Parlamentets ændringsforslag, som Kommissionen har accepteret:

Det ændrede forslag indeholder to typer af ændringer. Først og fremmest er der ændringer, som for at tydeliggøre eller præcisere indholdet består af en omformulering af artiklerne eller indeholder forslag om tilføjelse af nye bestemmelser. Derudover er der ændringer, som gennem indsættelse eller sletning af vigtige bestemmelser i teksten har betydning for tekstens indhold og rækkevidde.

Kommissionen kan helt eller delvist acceptere alle de følgende ændringsforslag, idet den finder, at de bidrager til at forbedre Kommissionens forslag, samtidig med at målene og den politiske gennemførlighed bevares:

- ændringsforslag 1 (ændring af direktivets titel): se forslagetets titel
- ændringsforslag 4 (omformulering af betragtning 4): se betragtning 4
- ændringsforslag 6 (præcisering af nærværende direktivs forbindelse med direktiv 1999/70 af 28. juni 1999 om tidsbegrænset ansættelse): se betragtning 7
- ændringsforslag 15 (vedrører de foreslåede ændringer til artikel 5, stk. 1): se betragtning 15
- ændringsforslag 20 (vedrører de foreslåede ændringer til artikel 4): se betragtning 19
- ændringsforslag 22 (præcisering, der styrker subsidiaritetsprincippet): se betragtning 22
- ændringsforslag 23 (omformulering af anvendelsesområdet for bedre at anskueliggøre det tresidede forhold, der kendetegner vikararbejde): se artikel 1, stk. 1
- ændringsforslag 26 (skærpelse af artikel 2): se artikel 2
- ændringsforslag 27 (tilføjelse af definition på vikaransat): se artikel 3, stk. 1, litra b)
- ændringsforslag 28 (sletning af definitionen på sammenlignelig arbejdstager): denne definition i artikel 3 slettes

¹ KOM(2002) 149, i EFT C ...af..., s.

² EFT C af, s..

³ EFT C af, s..

- ændringsforslag 29 (præcisering af definitionen på mission): se artikel 3, stk. 1, litra c)
- ændringsforslag 30 (tilføjelse af definition på vikarvirksomhed): se artikel 3, stk. 1, litra d)
- ændringsforslag 31 (tilføjelse af definition på brugervirksomhed): se artikel 3, stk. 1, litra e)
- ændringsforslag 32 (præciseringer vedrørende definitionen på væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår): se artikel 3, stk. 1, litra f), og artikel 5, stk. 1, andet afsnit
- ændringsforslag 85 (præcisering af, at begrebet aflønning sorterer under medlemsstaterne): se artikel 3, stk. 2
- ændringsforslag 33 (præciseringer med hensyn til den gruppe af arbejdstagere, som ikke kan udelukkes fra direktivets anvendelsesområde): se artikel 3, stk. 2
- ændringsforslag 34 (udvidelse af medlemsstaternes forpligtelse til at revurdere restriktioner eller forbud, som kun vedrører visse kategorier af arbejdstagere eller visse brancher, til at omfatte alle restriktioner eller forbud; udvidelse af begrundelserne for forbud/restriktioner): se artikel 4, stk. 1 og 2
- ændringsforslag 35 (tilføjelse med henblik på at præcisere, at de gældende bestemmelser vedrørende registrering af og tilsyn med vikaransatte ikke udgør et forbud eller en restriktion i ovenstående ændringsforslags betydning): se artikel 4, stk. 3
- ændringsforslag 36 (tilføjelse af en bestemmelse, hvori det præciseres, at vikaransatte ikke kan erstatte strejkende arbejdstagere i brugervirksomheden): se betragtning 20
- ændringsforslag 87 (omformuleringen af princippet om forbud mod forskelsbehandling accepteres): se artikel 5, stk. 1, første linje
- ændringsforslag 86 (om begrænsningen vedrørende afvigelser i forbindelse med aflønning og høring af arbejdsmarkedets parter): se artikel 5, stk. 2
- ændringsforslag 92 (accept af delen vedrørende forudgående høring af arbejdsmarkedets parter og vedrørende disses mulighed for at opretholde eksisterende kollektive aftaler): se artikel 5, stk. 3
- ændringsforslag 71 (accept af delen vedrørende begrænsning af muligheden for afvigelse med hensyn til aflønningen): se artikel 5, stk. 4
- ændringsforslag 43 (sletning af artikel 5, stk.5): sletning af bestemmelserne i den tidligere versions artikel 5, stk. 5
- ændringsforslag 44 (præcisering af, at gennemførelsen af artikel 5 ved aftale med arbejdsmarkedets parter skal foregå i overensstemmelse med national praksis): se artikel 5, stk. 5
- ændringsforslag 46 (tilføjelse med henblik på at præcisere oplysningsforanstaltningerne vedrørende ledige stillinger): se artikel 6, stk. 1
- ændringsforslag 47 (præciseringer vedrørende klausuler, der forbyder indgåelse af ansættelseskontrakt): se artikel 6, stk. 2

- ændringsforslag 48 (præciseringer vedrørende omfanget af forbuddet mod honorarer): se artikel 6, stk. 3
- ændringsforslag 49 (præcisering af begrebet sociale tilbud): se artikel 6, stk. 4
- ændringsforslag 51 (tilføjelse, som skal tage højde for, at arbejdstagernes repræsentation kan fastsættes ved kollektive overenskomster): se artikel 7
- ændringsforslag 52 (indførelse af mulighed for at arbejdstageren kan vælge at føre sag - enten direkte eller indirekte ved hjælp af sine repræsentanter - i tilfælde af, at direktivet ikke overholdes): se artikel 10.

B - Europa-Parlamentets ændringsforslag, som Kommissionen ikke kunne acceptere:

Til gengæld er Kommissionen ikke på nuværende tidspunkt i stand til at acceptere Europa-Parlamentets yderligere ændringsforslag. Visse af forslagene synes ikke at bidrage med nogen merværdi eller være gyldige i strengt juridisk forstand. Andre vil efter Kommissionens mening kunne ødelægge balancen i den oprindelige tekst.

Ændret forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV

om vikararbejde ~~om vikaransattes arbejdsforhold~~

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 Kommissionens forslag⁴,

under henvisning til udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale Udvalg⁵,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget⁶,

i henhold til fremgangsmåden i traktatens artikel 251⁷, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) Denne retsakt overholder de grundlæggende rettigheder og principperne i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder. Formålet med retsakten er især at sikre overholdelse af artikel 31 i den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, 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 af disse vilkår, så der opnås et stadigt stigende niveau, bl.a. med hensyn til andre former for arbejde end tidsbegrænset ansættelse, såsom tidsbegrænset ansættelse, deltidsansættelse, vikaransættelse og sæsonarbejde.
- (3) I konklusionerne fra Det Europæiske Råd i Lissabon den 23.-24. marts 2000 fastlagdes et nyt strategisk mål for EU, nemlig at blive "den mest konkurrencedygtige og dynamiske videnbaserede økonomi i verden, en økonomi, der kan skabe en holdbar økonomisk vækst med flere og bedre job og større social samhørighed".

⁴ EFT C af, s..

⁵ EFT C af, s..

⁶ EFT C af, s..

⁷ EFT C af, s..

- (4) I overensstemmelse med den europæiske sociale dagsorden, som på grundlag af Kommissionens meddelelse blev vedtaget af Det Europæiske Råd i Nice den 7.-9. december 2000, og konklusionerne fra Det Europæiske Råd i Stockholm den 23.-24. marts 2001 samt Rådets afgørelse af 19. januar 2001 om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitik for 2001 bør der etableres en tilfredsstillende og fleksibel arbejdstilrettelæggelse ~~inden for rammerne af nye, fleksible kontrakter,~~ **særlig ved hjælp af nye former for styret fleksibilitet**, der giver de pågældende arbejdstagere en passende sikkerhed og en højere beskæftigelsesstatus, og som samtidig **sikrer, at arbejdstagernes** ønsker og virksomhedernes behov **kan forenes**.
- (5) Kommissionen konsulterede den 27. september 1995 arbejdsmarkedets parter om de mulige retningslinjer for en fællesskabsindsats vedrørende arbejdstidens fleksibilitet og arbejdstagernes sikkerhed.
- (6) Kommissionen, der efter denne konsultation har fundet, at en fællesskabsindsats var ønskelig, konsulterede den 9. april 1996 atter arbejdsmarkedets parter om indholdet af det påtænkte forslag.
- (7) I præambelen til rammeaftalen 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 endnu ikke at medtage vikaransatte i direktivet om tidsbegrænset ansættelse**.
- (8) De generelle tværfaglige organisationer, Sammenslutningen af Industri- og Arbejdsgiverorganisationer i Europa (UNICE), Det Europæiske Center for Offentlige Virksomheder (CEEP) og Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (EFS), har ved fælles skrivelse meddelt Kommissionen, at de ønsker at indlede den proces, der er omhandlet i punkt 4 i EF-traktatens artikel 138. De anmodede i en fælles skrivelse Kommissionen om en yderligere frist på tre måneder. Kommissionen imødekom denne anmodning og forlængede forhandlingsperioden til den 15. marts 2001.
- (9) Den 21. maj 2001 erkendte arbejdsmarkedets parter, at deres forhandlinger om vikararbejdskraft var endt uden resultater.
- (10) Inden for den Europæiske Union er den juridiske situation for vikaransatte præget af store forskelle.
- (11) Vikararbejdskraft bør kunne opfylde virksomhedernes fleksibilitetsbehov, de fastansattes behov for at forene familie- og arbejdsliv samt bidrage til jobskabelse og til deltagelse og integration på arbejdsmarkedet.
- (12) Formålet med nærværende direktiv er at opstille beskyttende rammer for vikaransatte, som også giver virksomheder i de sektorer, der er aktive på Fællesskabets område, et sæt fælles og fleksible rammer, uden at der pålægges administrative, finansielle og retlige byrder, der hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder.
- (13) Dette direktiv gennemføres i overensstemmelse med traktaten, især dennes bestemmelser om fri udveksling af tjenesteydelser og fri etableringsret, og berører ikke

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996⁸ om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser.

- (14) I direktiv 91/383/EØF af 25. juni 1991⁹ om supplerung af foranstaltningerne til forbedring af sikkerheden og sundheden på arbejdsstedet for arbejdstagere, der har et tidsbegrænset ansættelsesforhold eller et vikaransættelsesforhold, fastsættes de gældende bestemmelser for vikarer, for så vidt angår sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.
- (15) ~~For så vidt angår~~ De væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, **der finder anvendelse på en vikaransat, bør mindst svare til dem, der gælder for en arbejdstager ansat direkte af** ikke behandles mindre favorabelt end en "sammenlignelig arbejdstager", ~~hvilket vil sige en arbejdstager i brugervirksomheden~~ **til udførelse af det samme arbejde,** idet der tages højde for anciennitet, uddannelse og faglige kvalifikationer.
- (16) ~~Forskelle i behandling kan imidlertid tillades, såfremt de er objektivt og rimeligt begrundede i et legitimt formål.~~
- (16) For så vidt angår arbejdstagere, som er tilknyttet et vikarbureau via en kontrakt af ubestemt varighed, og under hensyntagen til den særlige beskyttelse, de nyder i kraft af deres arbejdskontrakt, bør det sikres, at der kan fraviges fra de bestemmelser, som gælder for brugervirksomheden.
- (17) Da det er nødvendigt at opretholde en vis fleksibilitet i arbejdsvilkårene, skal medlemsstaterne kunne overdrage opgaven med at definere de væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår til arbejdsmarkedets parter, som sørger for at tage højde for de særlige forhold ved visse ansættelsestyper eller brancher.
- (18) Der skal sikres en vis fleksibilitet i anvendelsen af princippet om forbuddet mod forskelsbehandling ved missioner, under hvilke der udføres en opgave, som på grund af sin beskaffenhed eller varighed ikke overstiger 6 uger.
- (19) Den forbedrede beskyttelse af vikaransatte, der opstår som følge af dette direktivs gennemførelse, giver grundlag for regelmæssigt at revurdere eventuelle restriktioner eller forbud, som måtte være pålagt vikararbejde, og for at ophæve disse, såfremt de ikke længere er begrundede. **De kan kun begrundes i almene hensyn til f.eks. arbejdstagernes beskyttelse, krav til sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, behovet for at sikre et velfungerende arbejdsmarked og for at forebygge potentielt misbrug.**
- (20) **Bestemmelserne i dette direktiv vedrørende restriktioner eller forbud mod anvendelse af vikararbejdskraft berører ikke national lovgivning eller praksis, som forbyder at erstatte strejkende arbejdstagere med vikarer.**
- (21) Der skal sikres reel repræsentation af vikaransattes rettigheder.
- (22) I overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet og princippet om proportionalitet i traktatens artikel 5, kan den påtænkte aktions mål ikke i tilstrækkelig grad nås på medlemsstatsplan, da det drejer sig om at skabe en ramme for beskyttelse af

⁸ EFT L 18 af 21.1.1997, s. 1.

⁹ EFT L 206 af 29.7.1991, s. 19.

vikaransatte, som er harmoniseret på fællesskabsplan. Som følge af den påtænkte aktions omfang og virkninger kan målene bedre nås på fællesskabsplan, ved at der indføres minimumsforskrifter, som gælder for hele Det Europæiske Fællesskab, **med henblik på at give medlemsstaterne en fælles ramme, der kan lette integrationen af EU's arbejdsmarkeder og arbejdskraftens grænseoverskridende bevægelighed, navnlig i grænseområder**. I direktivet opstilles blot de minimumskrav, der er nødvendige for at opnå målsætningen -

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

KAPITEL I

GENERELLE BESTEMMELSER

Artikel 1

Anvendelsesområde

1. Dette direktiv finder anvendelse **på arbejdstagere, der har** en arbejdskontrakt eller **et** ansættelsesforhold **med mellem** en vikarvirksomhed, ~~som er arbejdsgiver, og en arbejdstager, hvor sidstnævntes arbejdskraft stilles~~ **og som stilles** til rådighed for **brugervirksomheder for at arbejde midlertidigt under disses** kontrol.
2. Direktivet gælder for offentlige og private virksomheder, der udøver økonomisk aktivitet **i egenskab af vikarvirksomheder eller brugervirksomheder**, uanset om det er med sigte på fortjeneste.
3. Medlemsstaterne kan efter høring af arbejdsmarkedets parter bestemme, at dette direktiv ikke skal gælde for arbejdskontrakter eller arbejdsforhold, der er indgået inden for rammerne af et program, som vedrører uddannelse, omskoling eller integration på arbejdsmarkedet, eller som er støttet af de offentlige myndigheder.

Artikel 2

Formål

Dette direktiv har til formål:

1. **at sikre beskyttelse af vikaransatte og** forbedre kvaliteten i vikaransættelsesforholdene ved at sikre, at princippet om ikke-forskelsbehandling af vikarer overholdes **og ved at anerkende vikarvirksomheder som arbejdsgivere**.
2. at etablere passende rammer for anvendelsen af vikararbejdskraft for at bidrage **til jobskabelse og** til et velfungerende arbejdsmarked ~~og til beskæftigelsen~~.

Artikel 3

Definition

1. I dette direktiv forstås ved:

a) "arbejdstager": enhver person, som i den pågældende medlemsstat er beskyttet som arbejdstager inden for rammerne af den nationale lovgivning ~~og i overensstemmelse med national praksis~~

b) "vikaransat": enhver person, som har indgået en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold med en vikarvirksomhed, og som midlertidigt stilles til rådighed til at udføre arbejde i en brugervirksomhed under dennes ledelse og kontrol

~~b) "sammenlignelig arbejdstager": en arbejdstager fra brugervirksomheden, som udfører samme eller lignende arbejdsopgaver, som den arbejdstager, der stilles til rådighed af vikarbureauet, idet der tages højde for anciennitet, uddannelse og faglige kvalifikationer~~

c) "mission": den periode, i hvilken vikaren stilles til rådighed **til at arbejde midlertidigt under brugervirksomhedens ledelse og kontrol**

d) "vikarvirksomhed": enhver fysisk eller juridisk person, som i overensstemmelse med den nationale lovgivning indgår ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold med vikarer med henblik på at stille dem til rådighed til at arbejde midlertidigt under brugervirksomheders ledelse og kontrol

e) "brugervirksomhed": enhver fysisk eller juridisk person, under hvis ledelse og kontrol vikaransatte stilles til rådighed til at arbejde midlertidigt

df) "væsentlige arbejds- og ansættelsesforhold": arbejds- og ansættelsesforhold i henhold til lovbestemmelser, kollektive overenskomster og/eller andre virksomhedsrelaterede bestemmelser, som vedrører:

i) arbejdstiden, **overtid, pauser,** hvileperioder, natarbejde, betalt ferie, helligdage

ii) aflønning

iii) arbejdende gravide og ammende kvinder samt arbejdende børn og unge og

iv) foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

2. Dette direktiv berører ikke national lovgivning, for så vidt angår definitionen på **aflønning, ansættelseskontrakt, eller ansættelsesforhold eller arbejdstager**

Medlemsstaterne kan imidlertid ikke undtage **arbejdstagere,** ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold fra dette direktivs anvendelsesområde udelukkende med den begrundelse, at de vedrører:

a) arbejdstagere, der i henhold til Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 er deltidsbeskæftigede

b) arbejdstagere, der i henhold til Rådets direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 har et tidsbegrænset ansættelsesforhold

e) personer, der har indgået en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold med en vikarvirksomhed. som i egenskab af vikar udfører en mission i en brugervirksomhed.

Artikel 4

Revurdering af forbud eller restriktioner

~~1. Efter høring af arbejdsmarkedets parter skal medlemsstaterne i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive overenskomster og praksis regelmæssigt og mindst hvert femte år revurdere restriktioner og forbud mod vikararbejdskraft i forbindelse med visse kategorier af arbeidstagerne eller visse erhvervssektorer, for at afgøre, hvorvidt de særlige forhold, der ligger til grund for sådanne restriktioner eller forbud, fortsat er til stede. Hvis dette ikke er tilfældet, skal medlemsstaterne afskaffe disse.~~

1. Forbud mod og restriktioner over for anvendelsen af vikararbejdskraft kan kun begrundes i almene hensyn til f.eks. beskyttelse af arbeidstagerne, krav til sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, behovet for at sikre et velfungerende arbejdsmarked og for at forebygge potentielt misbrug.

2. Efter høring af arbejdsmarkedets parter skal medlemsstaterne i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive overenskomster og praksis revurdere sådanne restriktioner og forbud for at afgøre, hvorvidt de i stk. 1 nævnte begrundelser stadig er til stede. Hvis dette ikke er tilfældet, skal medlemsstaterne afskaffe disse. Medlemsstaterne underretter Kommissionen om resultatet af denne revurdering.

3. Stk. 1 og 2 berører ikke nationale krav til registrering, udstedelse af tilladelse, attesting, finansielle garantier eller tilsyn med vikarbureauer.

~~2. Medlemsstaterne underretter Kommissionen om resultatet af denne revurdering. Såfremt restriktionerne eller forbuddene opretholdes, skal medlemsstaterne oplyse af hvilke årsager de skønner, at de pågældende restriktioner eller forbud er nødvendige og begrundede.~~

~~Kun de restriktioner eller forbud, som er begrundet med almene hensyn til især arbeidstagerne beskyttelse, kan opretholdes.~~

KAPITEL II

ANSÆTTELSESFORHOLD

Artikel 5

Princippet om forbud mod forskelsbehandling

~~1. En vikaransat skal under udførelse af sin mission behandles mindst lige så gunstigt som en sammenlignelig arbeidstager fra brugervirksomheden, for så vidt angår væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, herunder vilkår, der er betinget af en vis~~

anciennitet i jobbet, medmindre en afvigende behandling kan berettiges af objektive grunde.

Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet pro rata temporis.

De væsentlige arbejds- og ansættelsesforhold, der gælder for vikaransatte under deres mission, skal mindst svare til dem, der ville være gældende, hvis de var ansat direkte af brugervirksomheden til udførelse af samme arbejde.

Når ovenstående afsnit finder anvendelse, skal de gældende bestemmelser i brugervirksomheden vedrørende:

i) beskyttelse af gravide og ammende kvinder samt børn og unge og

ii) 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

overholdes i henhold til lovbestemmelser, kollektive overenskomster og andre virksomhedsrelaterede bestemmelser.

2. **For så vidt angår aflønning kan medlemsstaterne efter høring af arbejdsmarkedets parter** bestemme, at der kan afviges fra det i stk. 1 fastsatte princip, for så vidt vikaren har en tidsbegrænset kontrakt med en vikarvirksomhed og aflønnes i perioderne mellem missionerne.

3. Medlemsstaterne kan, **efter høring af** bemyndige arbejdsmarkedets parter på passende niveau, **bemyndige dem** til at **opretholde eller** indgå kollektive overenskomster, som afviger fra det i stk. 1 fastsatte princip, under forudsætning af, at de vikaransatte sikres en tilstrækkelig beskyttelse.

4. Uanset bestemmelserne i ovenstående stk. 1 og 2 kan medlemsstaterne, **for så vidt angår aflønning**, bestemme, at stk. 1 ikke finder anvendelse, såfremt en vikar i forbindelse med en mission eller en række missioner er beskæftiget hos den samme brugervirksomhed med en opgave, som på grund af sin varighed eller beskaffenhed kan udføres i et tidsrum, som ikke overstiger 6 uger.

Medlemsstaterne træffer de fornødne foranstaltninger for at forhindre misbrug af dette stykke.

~~5. I de tilfælde, hvor der ifølge dette direktiv skal foretages sammenligning med en sammenlignelig arbejdstager fra brugervirksomheden, og hvor en sådan ikke findes, skal sammenligningen i stedet foretages på baggrund af den for brugervirksomheden gældende kollektive overenskomst. Hvis der ikke er nogen gældende overenskomst, skal sammenligningen foretages på baggrund af den kollektive overenskomst, som gælder for vikarvirksomheden. Såfremt en sådan ikke eksisterer, fastsættes væsentlige arbejds- og ansættelsesforhold for vikaren i overensstemmelse med national lovgivning og national praksis.~~

~~65.~~ Gennemførelsesbestemmelserne for denne artikel fastsættes af medlemsstaterne efter høring af arbejdsmarkedets parter. Medlemsstaterne kan endvidere på et passende niveau bemyndige arbejdsmarkedets parter til ved aftale at fastlægge disse gennemførelsesbestemmelser **i overensstemmelse med national praksis.**

Artikel 6

Adgang til fast beskæftigelse og kvalitet i ansættelsen

1. Vikarerne skal informeres om ledige stillinger i brugervirksomheden for at sikre, at de har samme mulighed for at opnå faste stillinger som virksomhedens øvrige arbejdstagere. **En sådan information kan ske ved en generel meddelelse, der opslås på et passende sted i den virksomhed, under hvis ledelse og kontrol vikarerne udfører en midlertidig mission.**

2. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at klausuler, der forbyder eller har til formål at forhindre, at der efter afslutning af en mission indgås arbejdskontrakt eller aftale om arbejdsforhold mellem brugervirksomheden og vikaren, er ugyldige eller kan erklæres ugyldige.

Dette stykke berører ikke ordninger, i henhold til hvilke vikarvirksomheder modtager en rimelig betaling for tjenester, som er ydet brugervirksomheder i forbindelse med vikarers missioner, ansættelse og uddannelse.

3. Vikarvirksomhederne må ikke kræve betaling af arbejdstagere **især ikke** som modydelse for at formidle missioner i brugervirksomheder **eller i tilfælde af, at arbejdstageren indgår en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold med brugervirksomheden efter missionen i den pågældende virksomhed.**

4. Vikaransatte har **adgang** til brugervirksomhedens sociale tilbud af **de kollektive faciliteter, f.eks. kantine-, børnepasnings- og transportfaciliteter, i brugervirksomheden på samme vilkår som arbejdstagere ansat direkte af brugervirksomheden,** medmindre anden behandling kan berettiges ud fra objektive grunde.

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

- at forbedre de vikaransattes adgang til uddannelsesmuligheder i vikarvirksomhederne, herunder i perioderne mellem missionerne, for at fremme deres karrieremuligheder og beskæftigelsesegnethed
- at forbedre vikaransattes adgang til medarbejderuddannelse i de brugervirksomheder, hvori de udfører opgaverne.

Artikel 7

Vikaransattes repræsentation

Vikaransatte indgår **under visse omstændigheder, som fastlægges af medlemsstaterne**, i brugervirksomhedens udregning af den tærskel, som er afgørende for, hvorvidt der kan etableres arbejdstagerrepræsentation ifølge ~~national lovgivning, fællesskabslovgivning~~ **fællesskabsret og national ret eller kollektive aftaler**.

Medlemsstaterne kan bestemme, at disse arbejdstagere under visse omstændigheder, som fastlægges af medlemsstaterne, indgår i brugervirksomhedens udregning af den tærskel, som er afgørende for, hvorvidt der kan etableres arbejdstagerrepræsentation ifølge ~~national lovgivning, fællesskabslovgivning~~, **fællesskabsret og national ret eller kollektiver aftaler, på samme vilkår som arbejdstagere ansat direkte af brugervirksomheden for samme tidsrum gør eller ville gøre**.

Artikel 8

Underrettelse af arbejdstagerrepræsentanterne

Med forbehold af mere restriktive og/eller mere specifikke nationale bestemmelser og fællesskabsbestemmelser vedrørende informations- og høringsprocedurer, skal brugervirksomheden give passende oplysninger om dens anvendelse af vikararbejdskraft, når den afgiver oplysninger om virksomhedens beskæftigelsessituation til arbejdstagerorganisationer, som er oprettet i overensstemmelse med den nationale lovgivning og fællesskabslovgivningen.

KAPITEL III

AFSLUTTENDE BESTEMMELSER

Artikel 9

Mindstekrav

1. Dette direktiv er ikke til hinder for, at medlemsstaterne kan anvende eller indføre love eller administrative bestemmelser, der giver arbejdstagerne en bedre beskyttelse, eller at de kan tilskynde arbejdsmarkedets parter til eller give dem mulighed for at indgå kollektive overenskomster eller aftaler, som stiller arbejdstagerne bedre.

2. Gennemførelsen af dette direktiv kan på ingen måde udgøre tilstrækkelig begrundelse for at berettige et generelt ringere beskyttelsesniveau for arbejdstagerne på de områder, der er omfattet af direktivet. Foranstaltningerne i dette direktiv er ikke til hinder for, at medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter, under hensyntagen til situationens udvikling, kan vedtage love samt administrative og kontraktlige bestemmelser, som afviger fra de bestemmelser, der eksisterede, da dette direktiv blev vedtaget, forudsat at dette direktivs minimumskrav overholdes.

Artikel 10

Sanktioner

Medlemsstaterne fastsætter de sanktioner, der skal anvendes i tilfælde af overtrædelse af nationale bestemmelser, der er vedtaget til gennemførelse af nærværende direktiv, og træffer enhver fornøden foranstaltning til at sikre deres iværksættelse. Sanktionerne skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have en afskrækkende virkning. Medlemsstaterne giver senest på den i artikel 11 fastsatte dato Kommissionen meddelelse om disse bestemmelser, og enhver senere ændring meddeles omgående. De sørger navnlig for, at arbejdstagerne og/eller arbejdstagerrepræsentanterne råder over de fornødne procedurer til at sikre, at de forpligtelser, der er fastlagt i dette direktiv, kan opfyldes.

Artikel 11

Gennemførelse

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv inden den ... (to år efter vedtagelsen) eller sikrer sig, at arbejdsmarkedets parter fastsætter de nødvendige bestemmelser ved overenskomst, idet medlemsstaterne træffer alle nødvendige foranstaltninger til, at de til enhver tid kan garantere de med dette direktiv tilstræbte resultater. 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... (fem år efter dette direktivs vedtagelse) foretager Kommissionen i samråd med medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på europæisk plan en revision af dets anvendelse med henblik på om nødvendigt at forelægge ændringsforslag for Europa-Parlamentet og Rådet.

Artikel 13

Ikrafttræden

Dette direktiv træder i kraft på tyvendedagen for offentliggørelsen i *De Europæiske Fællesskabers Tidende*.

Artikel 14

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den

På Europa-Parlamentets vegne
Formand

På Rådets vegne
Formand