

II

(Forberedende retsakter)

KOMMISSIONEN

Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om vikariansattes arbejdsforhold

(2002/C 203 E/01)

(EØS-relevant tekst)

KOM(2002) 149 endelig udg. — 2002/0072(COD)

(Forelagt af Kommissionen den 21. marts 2002)

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 forslag,

under henvisning til udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale
Udvalg,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget,

i henhold til fremgangsmåden i traktatens artikel 251, 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, vikariansættelse 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) 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, der giver de pågældende arbejdstagere en passende sikkerhed og en højere beskæftigelsesstatus, og som samtidig er forenelig med arbejdstagernes ønsker og virksomhedernes behov.

- (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 vikariansættelse.
- (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 vikariansatte 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 vikariansatte, 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 1996 ⁽¹⁾ om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser.
- (14) I direktiv 91/383/EØF af 25. juni 1991 ⁽²⁾ om supplerende foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden på arbejdsstedet for arbejdstagere, der har et tidsbegrænset ansættelsesforhold eller et vikariansættelsesforhold, fastsættes de gældende bestemmelser for vikarer, for så vidt angår sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.
- (15) For så vidt angår væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, bør en vikariansat ikke behandles mindre favorabelt end en »sammenlignelig arbejdstager«, hvilket vil sige en arbejdstager i brugervirksomheden med samme eller lignende funktion, 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.
- (17) 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.
- (18) 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.
- (19) Der skal sikres en vis fleksibilitet i anvendelsen af princippet om ikke-forskelsbehandling ved missioner, under hvilke der udføres en opgave, som på grund af sin beskaffenhed eller varighed ikke overstiger 6 uger.
- (20) Den forbedrede beskyttelse af vikarerne, der opstår som følge af dette direktivs gennemførelse, giver grundlag for

regelmæssigt at revurdere eventuelle restriktioner eller forbud, som måtte være pålagt vikararbejdskraft, og for at ophæve disse, såfremt de ikke længere er begrundede i almene hensyn til især arbejdstagernes beskyttelse.

- (21) Der skal sikres reel repræsentation af vikariansattes 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 vikariansatte, 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. 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 arbejdskontrakter eller ansættelsesforhold mellem en vikarvirksomhed, som er arbejdsgiver, og en arbejdstager, hvor sidstnævntes arbejdskraft stilles til rådighed for en brugervirksomhed og er under dennes kontrol.
2. Direktivet gælder for offentlige og private virksomheder, der udøver økonomisk aktivitet, 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 forbedre kvaliteten i vikariansættelsesforholdene ved at sikre, at princippet om ikke-forskelsbehandling af vikarer overholdes

⁽¹⁾ EFT L 18 af 21.1.1997, s. 1.

⁽²⁾ EFT L 206 af 29.7.1991, s. 19.

- 2) at etablere passende rammer for anvendelsen af vikararbejdskraft for at bidrage 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) »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 for brugervirksomheden
- d) »væsentlige arbejds- og ansættelsesforhold«: arbejds- og ansættelsesforhold, som vedrører
- i) arbejdstiden, 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 ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold. Medlemsstaterne kan imidlertid ikke undtage ansættelseskontrakter og 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
- c) personer, 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 arbejdstagere 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.

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 arbejdstagernes beskyttelse, kan opretholdes.

KAPITEL II

FORBEDRING AF KVALITETEN I VIKARERS ANSÆTTELSESFORHOLD

Artikel 5

Princippet om ikke-forskelsbehandling

1. En vikaransat skal under udførelse af sin mission behandles mindst lige så gunstigt som en sammenlignelig arbejdstager 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.

2. Medlemsstaterne kan 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 bemyndige arbejdsmarkedets parter til på passende niveau at 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 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.

6. 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.

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.

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 arbejds-kontrakt eller aftale om arbejdsforhold mellem brugervirksomheden og vikaren, er ugyldige eller kan erklæres ugyldige.

3. Vikarvirksomhederne må ikke kræve betaling af arbejdstagere som modydelse for at tilbyde dem beskæftigelse i en brugervirksomhed.

4. Vikaransatte har ret til at benytte sig af brugervirksomhedens sociale tilbud, 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

Antallet af vikarer hos den enkelte vikarvirksomhed skal medtages ved udregningen af den tærskel, som er afgørende for, hvorvidt der kan etableres arbejdstagerrepræsentation ifølge national lovgivning og fællesskabs-lovgivning.

Medlemsstaterne kan bestemme, at disse arbejdstagerne 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 og fællesskabs-lovgivning.

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 vikararbejds-kraft, 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***Ikrafttrædelse**

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

Artikel 14

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.