



Vikarloven

v/Jacob Falsner

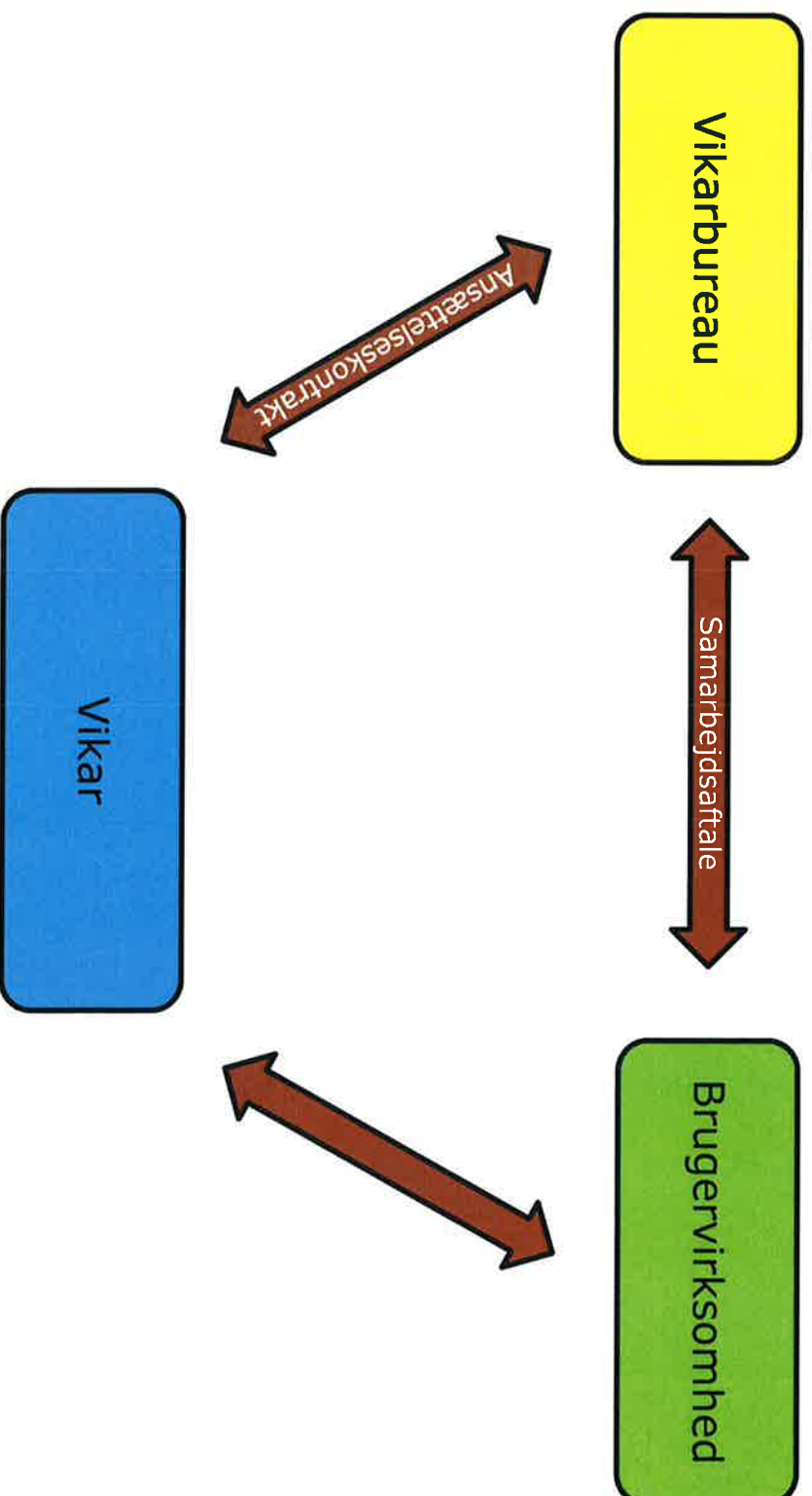
17. september 2013

PLESNER

Introduktion

- Lov nr. 595 af 12. juni 2013 om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. (vikarloven)
- Vikarloven trådte i kraft den 1. juli 2013 og implementerer direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde
- Report - Expert Group - Transposition of Directive 2008/104/EC on Temporary agency work, August 2011

Terminologi - Vikarkonstellationen



Formål

- Loven skal sikre vikarer betryggende vilkår i forbindelse med deres udsendelse til brugervirksomheder samt forbedre kvaliteten af og fastsætte passende rammer for vikararbejde
- Loven søger at tilgodese hensynene både til beskyttelsen af vikaransatte og fleksibilitet ved at sikre vikaransatte rettigheder på en måde, der effektivt kan hindre social dumping
- Loven introducerer et ligebehandlingsprincip, hvorefter vikarbureauet, hhv. brugervirksomheden, i forskellige henseender har pligt til at sikre vikaren rettigheder svarende til, hvad vikaren havde været berettiget til, hvis vikaren var ansat direkte i brugervirksomheden til udførelse af samme arbejde

Anvendelsesområde

- 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
- Loven dækker offentlige og private virksomheder, der er vikarbureauer eller brugervirksomheder, og som udøver en økonomisk aktivitet
- Loven omfatter ikke arbejdsformidling, entrepriser eller lejlighedsvis udlån af arbejdskraft

Anvendelsesområde (fortsat)

- **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."
- **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."
- **Brugervirksomhed:** "Enhver fysisk eller juridisk person, for hvem og under vis tilsyn og ledelse en vikar midlertidigt udføre en arbejdsopgave."

Vikarbureauets forpligtelser

Vikarlovens § 3, stk. 1

- *“Vikarbureauet skal sikre, at vikaren under dennes udsendelse til en brugervirksomhed, for så vidt angår arbejdstidens længde, overarbejde, pauser, hvileperioder, natarbejde, ferie, helligdage og aflønning, mindst har vilkår svarende til, hvad der ville have være 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.”*

Vikarbureauets forpligtelser

Som eksempel på "aflønning" nævner lovforarbejderne:

- Lønsatser
- Tillæg
- Bonus
- Overarbejdsbetaling
- Løn under sygdom
- Pension
- Løn under barns sygdom
- Andet?

Vikarbureauets forpligtelser

Ifølge direktivets artikel 3, stk. 2:

”berører [direktivet] ikke national lovgivning for så vidt angår definitionen af aflønning, ...”

- Fri bil og telefon?
- Aktieordninger?
- Fratrædelsesgodtgørelse?
- Sundhedsordning?
- Forsikringsordning?
- Arbejdstøj?
- Kost og logi?

Vikarbureauets forpligtelser

Vikaren har alene ret til de oplyste vilkår, som gælder i henhold til

- Lovgivning
- Kollektive overenskomster
 - Herunder lokalaftale og overenskomstforankret kutyime
- Eller andre bindende generelle bestemmelser
 - Personalehåndbog?
 - Kutyime? (som ikke er overenskomstforankret)

Vikarbureauets forpligtelser

Vikarlovens § 3, 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."

Vikarbureauets forpligtelser

Vikarlovens § 3, stk. 3:

- Efter anmodning til vikarbureauet har vikaren ret til at få oplysninger om de ansættelsesvilkår, der i henhold til stk. 1 og 2 er gældende under vikarens udsendelse til en brugervirksomhed

Vikarlovens § 3, stk. 4:

- Et vikarbureau må ikke anvende successive udsendelser af en vikar uden saglig begrundelse herfor

Vikarbureauets forpligtelser

Vikarlovens § 3, stk. 5 – Fravigelsesadgang:

"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."

- Fravigelse af ligebehandlingsprincippet ved brugervirksomhedens overenskomst
- Krav om generel beskyttelse
- Kun fravigelse ved dansk overenskomst

Vikarbureauets forpligtelser

Vikarlovens § 4 – Begrænsning af vikarens jobmuligheder:

- Efter stk. 1 kan jobklausuler, der forbyder eller reelt forhindrer, at der efter en udsendelses ophør indgås en arbejdsaftale/ansættelsesforhold mellem brugervirksomheden og vikaren, ikke gøres gældende
- Dog muligt for vikarbureauet at kræve en rimelig betaling
- Efter stk. 2 må vikarbureauet ikke kræve betaling af vikaren som modydelse for at sørge for, at de kan blive ansat i en brugervirksomhed efter udsendelsen

Brugervirkksomhedens forpligtelser

Vikarlovens § 5:

Brugervirkksomheden skal sikre, at vikarer informeres om eventuelle ledige stillinger i brugervirkksomheden:

- Ifølge lovbestemmelserne gælder forpligtelsen, uanset hvilken type ledig stilling der er tale om
- Informationen kan eksempelvis gives ved generelt opslag på brugervirkksomheden eller på brugervirkksomhedens intranet

Brugervirkksomhedens forpligtelser

Vikarlovens § 6:

Medmindre forskelsbehandling kan begrundes sagligt, skal vikaren have adgang til brugervirksomhedens kollektive faciliteter og goder, herunder kantine-, børnepasnings- og transportfaciliteter

Endvidere nævner lovbemærkningerne:

- Massageordning
- Frugtordning
- Adgang til motionsrum eller lignende
- Hjemmearbejdsplads
- Parkeringsplads

Brugervirksohedens forpligtelser

Af Kommissionens konsekvensanalyse fremgår:

"Tilbud om adgang til brugervirksohedens sociale tiltag er en vigtig faktor for **den fulde integration af midlertidigt ansatte** i virksomheden. I de fleste tilfælde vil det kun indebære små eller slet ingen ekstraomkostninger. De fleste **socialle tiltag (som f.eks. kantine, vuggestue, transport)** vil normalt være forbundet med faste udgifter. Ekstraomkostninger i forbindelse med at give flere arbejdstagere **adgang til disse goder** vil i realiteten være små eller nærmest ikke-eksisterende. Til gengæld vil det utvivlsomt have en **positiv indvirkning på arbejdstagernes motivation**, idet de vil få et større tilhørsforhold til virksomheden, gavne deres forhold til de andre arbejdstagere og forbedre deres samlede produktivitet."

Brugervirkksomhedens forpligtelser

Objektive grunde, der kan begrunde forskelsbehandling, kan ifølge bemærkningerne være:

- Uforholdsmæssigt udgiftskrævende
- Forbundet med betydelige praktiske vanskeligheder
- Den tidsmæssige udstrækning af udsendelsen
- Anciennitetskrav

Sanktioner

Vikarlovens § 8:

- Et vikarbureau, der forsætligt eller groft uagtsomt overtræder § 3, stk. 1-4, straffes med bøde
- Udover et eventuelt efterbetalingskrav kan vikaren kræve godtgørelse, hvis vikarens rettigheder efter § 3, stk. 1-4, § 5, stk. 1 og § 6, stk. 1 krænkes