



Fremsat den 9. oktober 2014 af beskæftigelsesministeren (Mette Frederiksen)

## Forslag

til

### Lov om ændring af lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter

(Overførsel af kompetencer til Arbejdsretten)

#### § 1

I lov nr. 595 af 12. juni 2013 om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. foretages følgende ændring:

**1. I § 3 indsættes som stk. 6 og 7:**

»Stk. 6. Sager om overholdelse af stk. 1, kan anlægges ved Arbejdsretten, hvis vikaren er medlem af en faglig organisation.

Stk. 7. Sager om, hvorvidt de i stk. 5 anførte betingelser er opfyldt, afgøres af Arbejdsretten.«

#### § 2

I lov nr. 106 af 26. februar 2008 om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, som ændret ved lov nr. 343 af 17. april 2012 og § 3 i lov nr. 472 af 13. maj 2013, foretages følgende ændringer:

**1. I § 9, stk. 1, nr. 7 ændres »voldgift og« til: »voldgift,«.**

**2. I § 9, stk. 1, nr. 8 ændres »§ 32.« til: »§ 32 og«.**

**3. I § 9, stk. 1, indsættes som nr. 9:**

»9) hvorvidt de i § 3, stk. 5, i lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. anførte betingelser er opfyldt, jf. lovens § 3, stk. 7.«

**4. I § 9 indsættes som stk. 5 og 6:**

»Stk. 5. For Arbejdsretten kan endvidere indbringes sager om overholdelse af § 3, stk. 1, i lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v., hvis vikaren er medlem af en faglig organisation, jf. lovens § 3, stk. 6. Indbringes sagen for Arbejdsretten, finder § 13, stk. 1, anvendelse.

Stk. 6. Sager efter stk. 1, nr. 9, kan indbringes for Arbejdsretten af en vikar, vikarens lønmodtagerorganisation, et vikarbureau eller af en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, der har en konkret og aktuel interesse i den pågældende sag, jf. dog § 13, stk. 1.«

**5. I § 12 indsættes som stk. 9:**

»Stk. 9. I sager, som behandles efter § 9, stk. 5, kan Arbejdsretten træffe afgørelse om efterbetaling samt tilkende en godtgørelse.«

**6. I § 19 indsættes som stk. 3:**

»Stk. 3. I sager, som er indbragt for Arbejdsretten i medfør af § 9, stk. 5, træffer retten afgørelse om tilkendelse af sagsomkostninger til sagens parter.«

#### § 3

Loven træder i kraft den 1. januar 2015.

## Bemærkninger til lovforslaget

### Almindelige bemærkninger

#### 1. Indledning

I forbindelse med implementeringen af vikardirektivet ønskede arbejdsmarkedets parter, at visse tvister om overholdelse af vikarloven – dvs. også tvister, hvor der ikke er en overenskomst i vikarbureauet – kunne behandles ved Arbejdsretten eller i det fagretlige system med henblik på en ensartet håndhævelse af vikarers rettigheder med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Til opfyldelse af dette ønske besluttede regeringen at nedsætte et udvalg med henblik på at undersøge mulighederne for, at tvister om overholdelse af vikardirektivet og deraf følgende bestemmelser i vikarloven kan behandles og afgøres i det fagretlige system eller ved Arbejdsretten.

Udvalget afgav sin betænkning i januar 2014 med anbefaling om, at Arbejdsretten skal være kompetent til at afgøre visse sager på vikarlovens område.

#### 2. Lovforslagets indhold

Nærværende lovforslag er en udmøntning af de anbefalinger, som udvalget kom med i sin afgivne betænkning.

##### 2.1. Afgørelse af tvister på vikarområdet

###### 2.1.1. Gældende ret

Tvister om overholdelse af vikarloven afgøres i dag ved de civile domstole.

Arbejdsretten er traditionelt kompetent inden for hele det kollektive overenskomstmråde og kan også behandle lovligheden af kollektive kampskridt på områder, hvor der ikke er overenskomst mellem de konfliktende parter. Det er de faglige arbejdsmarkedsorganisationer, der er procesparter i Arbejdsretten bortset fra de tilfælde, hvor der er tale om uorganiserede arbejdsgivere med egen overenskomst.

En lønmodtager, der ikke er medlem af en faglig organisation, kan sagsøge sin arbejdsgiver ved de almindelige domstole, selv om sagen vedrører fortolkning af en overenskomst.

Arbejdsrettens domme kan ikke ankes til en anden domstol.

De sager, som Arbejdsretten er kompetent til at behandle, er opregnet i arbejdsretslovens § 9. I disse sager er de almindelige domstole inkompetente, jf. arbejdsretslovens § 11, stk. 1, hvilket dog ikke gælder, hvis den faglige organisation ikke vil forfølge sagen fagretligt. Arbejdsretten har kompetence til at behandle alle sager vedrørende hovedaftaler, jf. § 9, stk. 1, nr. 1. Dette adskiller sig fra den generelle kompetence til at behandle sager om almindelige overenskomster i henhold til § 9, stk. 1, nr. 2, hvor der sondres mellem brud- og fortolkningssager, og hvor Arbejdsretten alene tager stilling til sager om brud på overenskomster vedrørende løn- og arbejdsforhold.

Arbejdsretten behandler endvidere sager om, hvorvidt der i det hele taget eksisterer en kollektiv overenskomst, jf. § 9, stk. 1, nr. 4.

Herudover hører sager om lovligheden af kollektive kampskridt under Arbejdsretten i medfør af § 9, stk. 1, nr. 3 og nr. 5.

Endelig er Arbejdsretten kompetent til at behandle sager, der vedrører forligsinstitutionens kompetence, jf. § 9, stk. 1, nr. 6, og den tilsvarende regel i forligsmandslovens § 15.

Der er også sager, hvor Arbejdsretten er kompetent, fordi EU-direktiver gennemføres ved kollektive overenskomster. Et eksempel herpå er ansættelsesbevisdirektivet, der er gennemført ved kollektive overenskomster.

##### 2.1.2. Den foreslåede ordning

Ifølge nærværende lovforslag vil det være Arbejdsretten, der vil skulle tage stilling til, om et vikarbureau opfylder betingelserne i vikarlovens § 3, stk. 5, og om der således kan ske fravigelse af vikarlovens ligebehandlingsprincip. Det vil således ifølge lovforslaget være Arbejdsretten, der skal afgøre, om vikarbureauet omfattes af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, om denne overenskomst er landsdækkende, og om overenskomsten er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark. Ifølge lovforslaget vil sådanne spørgsmål ikke fremover skulle behandles af de almindelige domstole, da Arbejdsretten med sit særlige kendskab til arbejdsmarkedets parter og overenskomstsyste- met bedst vil kunne sikre en ensartet og sagligt begrundet praksis ved anvendelsen af lovens § 3, stk. 5.

Dermed berører lovforslaget den gældende kompetencefordeling mellem Arbejdsretten og de almindelige domstole, jf. arbejdsretslovens § 9. Endvidere er lovforslaget udtryk for en nyskabelse derved, at den enkelte vikar kan indbringe en sag for Arbejdsretten vedrørende § 3, stk. 5, idet det ellers på lønmodtagersiden alene er den faglige organisation og ikke den enkelte lønmodtager, der kan indbringe en sag for Arbejdsretten, jf. arbejdsretslovens § 13.

Herudover følger det af nærværende lovforslag, at Arbejdsretten i visse tilfælde vil skulle tage stilling til eventuelle overtrædelser af ligebehandlingsprincippet. Det er en følge af ligebehandlingsprincippet i vikarlovens § 3, stk. 1, at vikarbureauer under udsendelse af vikarer til en brugervirksomhed på en række punkter skal sikre vikaren løn- og arbejdsvilkår, som mindst svarer til, hvad der ville have været gældende i henhold til lovgivning, kollektive overenskomster eller andre bindende bestemmelser, såfremt vikaren havde været ansat direkte af brugervirksomheden til udførelse af samme arbejdsopgave. Det fremgår af lovens § 3, stk. 2, at ved anvendelsen af § 3, stk. 1, finder de beskyttelsesregler, der er gældende i brugervirksomheden i medfør af generelle bestemmelser anvendelse. Kun hvis vikarbureauet er omfattet af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst indgået mellem de meste repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, finder § 3, stk. 1-4, ikke anvendelse.

For så vidt angår de tilfælde, hvor vikarbureauet ikke omfattes af en kollektiv overenskomst, som i henhold til vikarlovens § 3, stk. 5, kan medføre en fravigelse af ligebehandlingsprincippet, vil vikarers rettigheder ofte udspringe af en overenskomst, der er gældende på brugervirksomheden. Det er derfor nærliggende og hensigtsmæssigt, at Arbejdsretten ud over at behandle sager efter vikarlovens § 3, stk. 5, får kompetence til at afgøre tvister om overtrædelse af ligebehandlingsprincippet, hvis vikaren er medlem af en faglig organisation.

Muligheden for at indbringe sager om overholdelse af ligebehandlingsprincippet i henhold til vikarlovens § 3, stk. 1, vil indebære, at også sager, hvor der slet ikke er nogen overenskomst på brugervirksomheden at henholde sig til, vil kunne behandles i Arbejdsretten, og der er dermed tale om en ændring af den almindelige kompetencefordeling mellem Arbejdsretten og de almindelige domstole.

Det følger af arbejdsretslovens § 11, stk. 2, at en vikar, der er medlem af en faglig organisation, selv kan anlægge sag ved de almindelige domstole om overtrædelse af ligebehandlingsprincippet i § 3, stk. 1, hvis den pågældende godtgør, at vedkommendes faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet.

Hvis vikaren ikke er medlem af en faglig organisation, vil en sag om overholdelse af vikarlovens § 3, stk. 1, ifølge nærværende lovforslag skulle indbringes for de almindelige domstole.

Sager vil i øvrigt kunne indbringes for Arbejdsretten af et vikarbureau eller af en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, der har en konkret og aktuel interesse i sagen. Begrebet »konkret og aktuel interesse« henviser til de principper, der gælder i relation til iværksættelse af kollektive kampskridt og ligger således i forlængelse af velkendt arbejdsretlig terminologi.

I de sager, hvor vikarbureauet er omfattet af en kollektiv overenskomst, og hvor Arbejdsretten i første omgang har taget stilling til, om overenskomsten er repræsentativ og landsdækkende, jf. § 3, stk. 5, og hvor Arbejdsretten har fundet, at overenskomsten ikke lever op til de betingelser som § 3, stk. 5, fastsætter, vil en sag om vikarbureauets manglende overholdelse af ligebehandlingsprincippet kunne behandles ved Arbejdsretten i umiddelbar forlængelse af denne afgørelse, hvis vikaren er medlem af en faglig organisation. Hvis vikaren ikke er medlem af en faglig organisation, vil dette spørgsmål derimod skulle behandles af de almindelige domstole.

Dette indebærer på baggrund af det ovenfor anførte, at Arbejdsretten, hvis vikaren er medlem af en faglig organisation, vil have kompetence til at behandle sager, både for så vidt angår det overenskomstdækkede område og det ikke-overenskomstdækkede område.

Lovforslaget indebærer også, at der kan forekomme sager, hvor Arbejdsretten først afgør spørgsmålet om, hvorvidt en overenskomst lever op til betingelserne for at fravige ligebehandlingsprincippet, og hvor de almindelige domstole herefter skal afgøre spørgsmålet om overholdelse af vikarlovens

§ 3, stk. 1. Det er dog ikke muligt at undgå, at flere forskellige domstole skal involveres, hvis Arbejdsretten på den ene side altid er rette instans for de ovenfor nævnte § 3, stk. 5-sager, og hvis § 3, stk. 1-sager på den anden side også skal kunne indbringes for de almindelige domstole.

Det følger endelig af nærværende lovforslag, at Arbejdsretten skal træffe afgørelse om sagsomkostninger i sager om overholdelse af vikarlovens § 3, stk. 1. Arbejdsretten kan i den forbindelse anvende principperne i retsplejelovens kapitel 30 om pålæg af sagsomkostninger. Arbejdsretten pålægger i dag kun undtagelsesvis en part sagsomkostninger efter retsplejelovens bestemmelser, og som nævnt ovenfor foreslås det samtidig, at et vikarbureau i denne type af sager ikke skal kunne pålægges bod.

Hvis en part ikke skal stilles ringere end ved sager, der føres ved de almindelige domstole, er det derfor nødvendigt, at parten får samme mulighed for at få dækket de omkostninger, som er forbundet med at føre sagen i Arbejdsretten, som tilfældet er, når sagen føres ved de almindelige domstole.

Det bemærkes, at spørgsmål om straf efter vikarlovens § 8 som hidtil pålægges af de almindelige domstole.

### *3. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige*

Lovforslaget har ingen nævneværdige økonomiske eller administrative konsekvenser for det offentlige.

### *4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet*

Lovforslaget har ingen nævneværdige økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet.

### *5. Administrative konsekvenser for borgerne*

Lovforslaget har ingen nævneværdige administrative konsekvenser for borgerne.

### *6. Miljømæssige konsekvenser*

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

### *7. Forholdet til EU-retten*

Lovforslaget indeholder ingen EU-retlige aspekter.

### *8. Hørte myndigheder og organisationer*

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den XX til den XX været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.: 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, Dommerfuldmægtig-

foreningen, Østre Landsret, Vestre Landsret, SØ- og Handelsretten og Team Effektiv Regulering (Erhvervsstyrelsen).

### 9. Sammenfattende skema

#### Vurdering af konsekvenser af lovforslaget

	Positive konsekvenser/mindre-udgifter	Negative konsekvenser/mer-udgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Stat: ingen Kommuner: ingen Regioner: Ingen	Stat: ingen Kommuner: ingen Regioner: Ingen
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslevet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslevet	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter	

#### Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

##### Til § 1

Til nr. 1

Det foreslås, at sager om, hvorvidt vikarbureauet har opfyldt sine forpligtelser efter § 3, stk. 1, jf. stk. 2, over for vikaren under udsendelse til en brugervirksomhed, kan anlægges ved Arbejdsretten, hvis vikaren er medlem af en faglig organisation. Det er i givet fald den faglige organisation, der indbringer sagen for Arbejdsretten. Arbejdsretten kan også tage stilling til, om ligebehandlingsprincippet er overholdt i forhold til opremsningen i stk. 2.

I henhold til § 3, stk. 1, om ligebehandlingsprincippet skal vikarbureauet sikre, at den udsendte vikar har mindst de samme vilkår som ansatte på brugervirksomheden, der har samme arbejdsopgaver, når det gælder arbejdstidens længde, overarbejde, pauser, hvileperioder, natarbejde, ferie, helligdage og aflønning. Det samme skal vikarbureauet sikre for så vidt angår § 3, stk. 2.

Sager om overholdelse af ligebehandlingsprincippet i § 3, stk. 1, kan for organiserede vikarers vedkommende også behandles ved de almindelige domstole.

Sager om overholdelse af § 3, stk. 1, kan for uorganiserede vikarers vedkommende alene behandles ved de almindelige domstole.

Det foreslås dernæst, at Arbejdsretten skal tillægges kompetence til at afgøre, om et vikarbureau opfylder betingelserne i vikarlovens § 3, stk. 5.

Forslaget indebærer, at Arbejdsretten skal være enekompetent til at vurdere, om et vikarbureau 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.

Dette indebærer, at de almindelige domstole ikke kan tage stilling til om et vikarbureau opfylder betingelserne i lovens § 3, stk. 5. Er en sag indbragt for de almindelige domstole, hvor dette spørgsmål rejses, skal sagen afvises, medmindre sagen herudover rejser spørgsmål, som ikke er omfattet af Arbejdsrettens enekompetence. Domstolen kan i det tilfælde udsætte sagen, såfremt det findes påkrævet, således at spørgsmålet om, hvorvidt betingelserne i vikarlovens § 3, stk. 5, er opfyldt, indbringes for og afgøres af Arbejdsretten, hvorefter domstolen kan fortsætte med en behandling af de øvrige spørgsmål i sagen.

Er en sag om, hvorvidt et vikarbureau er omfattet af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, som opfylder betingelserne i lovens § 3, stk. 5, anlagt ved Arbejdsretten, kan Arbejdsretten i forlængelse heraf behandle spørgsmålet om overholdelse af ligebehandlingsprincippet i lovens § 3, stk. 1, såfremt vikaren er medlem af en faglig organisation.

Såfremt vikaren ikke er medlem af en faglig organisation, eller vikarens faglige organisation ikke ønsker at forfølge sagen fagretligt, skal spørgsmålet om overholdelse af lovens § 3, stk. 1, derimod afgøres af de almindelige domstole.

Der vil således kunne opstå situationer, hvor Arbejdsretten først afgør spørgsmålet om, hvorvidt et vikarbureau er omfattet af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, som opfylder betingelserne i lovens § 3, stk. 5, hvorefter en sag om

overholdelse af vikarlovens § 3, stk. 1, behandles af de almindelige domstole.

### *Til § 2*

Til nr. 1-2

Der er tale om konsekvensændringer, jf. det foreslåede nr. 9.

Til nr. 3

Det foreslås, at sager om, hvorvidt betingelserne i § 3, stk. 5, er opfyldt, skal indbringes for Arbejdsretten. Der er tale om en konsekvensændring, jf. det foreslåede nye stk. 7 i § 3 i vikarloven.

Til nr. 4

Det foreslås, at sager, om hvorvidt betingelserne for at fravige ligebehandlingsprincippet er opfyldt, kan indbringes af den enkelte vikar, af vikarens lønmodtagerorganisation, af et vikarbureau eller af en lønmodtager- eller af en arbejdsgiverorganisation, der har en konkret og aktuel interesse i sagen. Med den foreslåede lovtekst præciseres, hvem der kan indbringe en sådan sag for Arbejdsretten.

For den enkelte vikar er der tale om en nyskabelse i forhold til, hvem der kan indbringe en sag for Arbejdsretten, idet det ellers på lønmodtagersiden alene er den faglige organisation og ikke den enkelte lønmodtager, der kan indbringe en sag for Arbejdsretten. For organisationerne forudsættes det i forslaget, at de skal have en konkret og aktuel interesse i den pågældende sag for at kunne indbringe den for Arbejdsretten. Begrebet »konkret og aktuel interesse« henviser til de principper, der gælder i relation til iværksættelse af kollektive kampskridt, og ligger således i forlængelse af velkendt arbejdsretlig terminologi.

Hvis en organisation er medlem af en mere omfattende organisation, skal en sag efter arbejdsretslovens § 13 anlægges af og mod sidstnævnte organisation. Dette forudsættes også at gælde i sager omfattet af nærværende lovforslag.

Til nr. 5

Det foreslås, at det præciseres, at vikarer, hvis rettigheder i henhold til vikarlovens § 3, stk. 1, jf. stk. 2, er krænkede, ud over at kunne gøre et eventuelt efterbetalingskrav gældende vil kunne tilkendes en godtgørelse.

Derimod vil vikarbureauet ikke kunne pålægges en bod i sager vedrørende vikarlovens § 3, stk. 1, jf. stk. 2, der afgøres ved Arbejdsretten. Bod anvendes efter arbejdsretslovens § 12 i sager, hvor der er konstateret overenskomstbrud, men ikke i sager, der alene drejer sig om overtrædelse af en lovbestemmelse. Hvis der var mulighed for at pålægge en bod samtidig med, at vikaren tilkendes en godtgørelse og efterbetaling, ville en sag i Arbejdsretten kunne indebære en yderligere sanktionering af et vikarbureau i forhold til, hvis samme spørgsmål behandles ved de almindelige domstole.

Til nr. 6

Der foreslås, at Arbejdsretten træffer afgørelse om sagsomkostninger i sager om overholdelse af vikarlovens § 3, stk. 1. Arbejdsretten kan i den forbindelse anvende principperne i retsplejelovens kapitel 30 om pålæg af sagsomkostninger.

Forslaget betyder, at parterne i sager, der afgøres af Arbejdsretten i medfør af vikarlovens § 3, stk. 6, kan pålægges sagsomkostninger på samme måde som i sager, der afgøres ved de almindelige domstole.

I dag pålægger Arbejdsretten kun undtagelsesvis en part at udrede sagsomkostninger, og det er ikke hensigten med forslaget at ændre på denne praksis. Arbejdsrettens hidtidige praksis med hensyn til tilkendelse af sagsomkostninger til en part i andre typer af sager forudsættes således ikke berørt af forslaget. Det sikres med forslaget, at en part får samme mulighed for at få dækket de omkostninger, der er forbundet med at føre sagen i Arbejdsretten, som tilfældet er, når parten fører sag ved de almindelige domstole.