

## REJSEARBEJDERE. DK

---

17. november 2014

Til Beskæftigelsesminister Henrik Dam Kristensen og Folketingets Beskæftigelsesudvalg.

Henvendelse 2. vedrørende. Lovforslag L 15. (Forslag til Lov om ændring af lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. og lov om Arbejdsretten og faglige, voldgiftsretten fremsat 9.oktober 2014.)

Vi siger tak, for det hurtige svar fra Beskæftigelsesministeren, vedrørende vores henvendelse til Lovforslaget L.15 Bilag 4.

Ifølge svaret fremgår det at regeringen arbejder ihærdig på at sikre fair konkurrence, derom er vi ikke i tvivl i Foreningen Rejsearbejdere.dk. Dog kan vi konstatere at der stadigvæk er brug for yderligere opstramninger vedrørende arbejdsmiljø, social løndumping samt registrering i RUT-Registeret. Her kunne bøderne hæves til et langt højere niveau.

Vi kan læse ud af finanslovsaftalen 2015 at der bliver indført et sikkerhedskort i byggeriet. Det er på høje tid der må anbefales at kortet skal bæres synligt på den ansatte, som der er nogen, som har med firmalogo og navnet på den ansatte. Sikkerhedskortet burde indføres generelt i alle brancher. Også Især vikarbranchen..

Det fremgår at regeringen ikke har planer om at indføre en mindsteløn. Derfor efterlyste vi også en model således at den ikke skulle indføres generelt, men at man politisk indfører dele af overenskomsten, inden for rammer der er aftalt frivilligt med organisationerne, som ikke gælder længere end overenskomstperioden eller 1.år som en forsøgsperiode.

Vi mangler svar på følgende. 55 % af udstationerede udlændinge er ikke dækket af en overenskomst i Bygge & anlæg ifølge Dagbladet Licitationen 28-10-14. Hvordan vil regeringen få dem overenskomstdækket, når fagbevægelsen ikke magter det.

Flere udenlandske virksomheder lader sig registrere i CVR Registeret som dansk virksomhed, så arbejdspladsen og firmaet samt ansatte ikke kan findes af Fagbevægelsen, Arbejdstilsynet, SKAT.

Hvorfor skal der ikke indføres en opstramning således at virksomheder med et flertal af udenlandsk arbejdskraft skal registreres lige som i RUT-Registeret. I CVR kan det gå flere måneder før firma og arbejdspladsen kan findes af AT og Fagforeningen.

Beskæftigelsesministeren henviser til arbejdsretsloven § 12. at bod anvendes i sager hvor der er konstateret overenskomstbrud men ikke i sager der drejer sig om overtrædelse af en lovbestemmelse fx vikarloven. Hvis det var muligt at pålægge bod samtidig med vikaren tilkendes en godtgørelse og efterbetaling, ville en sag i arbejdsretten indebære yderligere sanktionering af et vikarbureau i forhold til hvis samme spørgsmål behandles ved en domstol.

Det er netop derfor at vi anbefaler en opstramning således at virksomheder uden overenskomster skal kunne idømmes en bod i lighed med hvad der betales ved overenskomstbrud. Efter Arbejdsrettens § 12. Det skal ikke gøres til en discount norm i Danmark, at man undlader og tegne en overenskomst for så at spare en bod til en organisation. I særdeleshed udenlandske virksomheder.

Beskæftigelsesministerens oplysning om at man fortsat vil kunne straffes, hvis man overtræder vikarlovens § 8 vil som hidtil kunne pålægges af almindelig domstol.

**Ifølge Lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. 1.juli 2013 fremgår:**

### **Vikarbureauets forpligtigelser**

**§ 8. § 5. Hvorfor gives der ingen bøde for at undlade, at informere vikaren om en eventuel ledig stilling, men kun en godtgørelse der, kan have en meget vigtig betydning for en vikars fremtidig fast ansættelse i bruger firmaet**

# REJSEARBEJDERE. DK

---

§ 8 Henviser til § 3 - 4. Man kan straffes med bøde ved overtrædelse af § 3. stk. 1-2-3-4 og overtrædelse af § 4, stk. 2, og § 7

## **Bøde**

§ 3. 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 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.

## **Bøde**

§ 4. 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.

**X Ingen bøde. § 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.**

## **Bøde**

§ 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.

Bilag: Arbejdstilsynets Rapporter. 2014.

Med venlig hilsen  
Formand i foreningen  
Rejsearbejdere.dk  
Hans Erik Meyer  
Nørbyvej 55  
6200 Aabenraa.  
[www.Rejsearbejdere.dk](http://www.Rejsearbejdere.dk)