



DET KONGELIGE  
UTENRIKSDEPARTEMENT

# Prop. 69 S

(2011–2012)

Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak)

---

## Samtykke til deltakelse i en beslutning i EØS-komiteen om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv 2008/104/EF om vikararbeid (vikarbyrådirektivet)

*Tilråding fra Utenriksdepartementet 9. mars 2012,  
godkjent i statsråd samme dag.  
(Regjeringen Stoltenberg II)*

### **1 Innledning**

Europaparlaments- og rådsdirektiv 2008/104/EF om vikararbeid (vikarbyrådirektivet) ble vedtatt i EU 19. november 2008. Formålet med direktivet er å øke beskyttelsen av ansatte i vikarbyråer og anerkjenne vikarbyråers plass i arbeidsmarkedet. Direktivet tillater begrensninger i adgangen til å leie inn og ut arbeidskraft når det er begrunnet i allmenne hensyn. Direktivet anses som EØS-relevant.

Fristen for å gjennomføre direktivet i EU var 5. desember 2011. Beslutning i EØS-komiteen om innlemmelse av direktivet i EØS-avtalen er ennå ikke fattet. Gjennomføring av direktivet nødvendigvis krever lovendringer. Stortingets samtykke til deltakelse i EØS-komiteens beslutning er således nødvendig i medhold av Grunnloven § 26 annet ledd. For ikke å forsinke ikrafttredelsen legges det opp til at Stortinget på forhånd gir sitt samtykke til deltakelse i EØS-komiteens beslutning.

Arbeidsdepartementet forbereder en lovproposisjon med de nødvendige lovendringer. Den vil bli fremlagt for Stortinget snarlig.

Utkast til beslutning i EØS-komiteen og direktiv 2008/104/EF i uoffisiell norsk oversettelse følger som trykte vedlegg til proposisjonen.

### **2 Nærmere om vikarbyrådirektivet**

#### **Bakgrunn**

Bakgrunnen for vikarbyrådirektivet er kort beskrevet i direktivets fortale punkt 1 til 12. Innenfor EU er det store forskjeller med hensyn til bruk av innleid arbeidskraft og i de innleides rettslige stilling, status og arbeidsvilkår. Allerede i 1982 la Kommisjonen frem et forslag til direktiv, men det ble aldri vedtatt. På 1990-tallet fremmet Kommisjonen en rekke grunnleggende forslag knyttet til deltidsarbeid, midlertidig ansettelse og ansettelse gjennom vikarbyrå. Partene i arbeidslivet på europeisk plan inngikk etter noe tid avtaler om deltidsarbeid og midlertidig ansettelse. Disse ble gjennomført ved egne direktiv. Partene lyktes imidlertid ikke å enes om en avtale om arbeidsvilkår for arbeidstakere utleid fra vikarbyrå. Kommisjonen fremmet så i 2002 forslag til et direktiv som tok utgangspunkt i de punktene det var oppnådd

enighet om mellom partene. Vikarbyrådirektivet ble vedtatt i EU i november 2008.

### Formål

Vikarbyrådirektivet søker å fremme flere formål (artikkel 2). Det tar sikte på å øke beskyttelsen av de arbeidstakerne som er utleid fra vikarbyråene, og forbedre deres vilkår gjennom å innføre et prinsipp om likebehandling. Direktivet skal dessuten bidra til å skape arbeidsplasser.

Vikarbyrådirektivet oppstiller, i følge fortalen punkt 12, en ramme for beskyttelse av vikarsatte som er ikke-diskriminerende, gjennomsluttig og står i rimelig forhold til formålet, samtidig med at den respekterer mangfoldet i arbeidsmarkedene og arbeidsmarkedsrelasjonene. I fortalen punkt 15 understrekes det at arbeidsavtaler uten tidsbegrensning (fast ansettelse) er den alminnelige formen for ansettelsesforhold.

### Restriksjoner på bruk av innleie av arbeidskraft

I henhold til direktivets artikkel 4 nr. 1 er forbud mot og restriksjoner på anvendelsen av arbeidskraft innleid fra vikarbyrå tillatt dersom reglene kan begrunnes i allmenne hensyn. Dette gjelder særlig beskyttelse av de utleide arbeidstakerne, krav til helse og sikkerhet på arbeidsplassen eller behovet for å sikre et velfungerende arbeidsmarked og forebygge misbruk. Direktivets liste over hensyn er ikke uttømmende, og flere ulike interesser kan være beskyttelsesverdige. Vilkåret allmenne hensyn må forstås som henvisning til den alminnelige lære om allmenne hensyn som er utviklet av EU-domstolen, blant annet når det gjelder reglene om fri bevegelse av tjenester. I EU-domstolens rettspraksis er det blant annet lagt til grunn at beskyttelse av arbeidstakere er et legitimt allment hensyn.

### Prinsippet om likebehandling

Det sentrale i direktivet er et krav om likebehandling (artikkel 5). Prinsippet om likebehandling innebærer at arbeidstakere som leies ut fra et vikarbyrå, minst skal ha de lønns- og arbeidsvilkår som vedkommende ville ha fått dersom han eller hun var blitt direkte ansatt i innleievirksomheten for å utføre samme arbeid. Likebehandlingen skal i henhold til direktivet omfatte ulike sider ved lønn, arbeidstid og ferie.

Direktivet tillater at det gjøres unntak fra likebehandlingsprinsippet ved tariffavtale eller der-

som arbeidstakerne har fast ansettelse med garantert lønn i vikarbyrået.

Det kan legges til grunn at direktivets likebehandlingsprinsipp gjennomgående vil innebære noe økte lønnskostnader for bemanningsforetak som leier ut arbeidskraft, selv om det vil være individuelle og bransjemessige forskjeller med hensyn til hvor stor denne effekten vil være. Økte lønnskostnader vil ventelig føre til høyere pris på tjenesten, som i sin tur vil kunne ha en viss dempende effekt på etterspørselen etter innleietjenester.

Direktivet inneholder videre bestemmelser om informasjon, tilgang til felles goder, representasjon, forbud mot visse avtaler mellom vikarbyrået og innleievirksomheten og krav om regler som skal sikre etterlevelsen av direktivet.

## 3 Konstitusjonelle forhold

Gjennomføringen av vikarbyrådirektivet i norsk rett krever lovendringer. Stortinget må derfor gi sitt samtykke til en beslutning i EØS-komiteen om innlemmelse av direktivet i EØS-avtalen, jf. Grunnloven § 26, annet ledd.

Fristen for å gjennomføre direktivet i EU var 5. desember 2011. For å hindre at Norge forsinket ikrafttredelse av beslutningen om innlemmelse av direktivet i EØS-avtalen, fremmes forslag om at Stortinget gir sitt samtykke før EØS-komiteen treffer sin beslutning. Det vil dermed ikke være nødvendig for Norge å ta forbehold om konstitusjonelle prosedyrer ved beslutning i EØS-komiteen.

Det er ikke ventet at det vil komme endringer i utkastet til beslutning i EØS-komiteen. Dersom den endelige beslutningen mot formodning skulle avvike vesentlig fra det utkastet som er lagt fram i denne proposisjonen, vil saken bli fremlagt for Stortinget på nytt.

## 4 Beslutningen i EØS-komiteen

Utkastet til EØS-komiteens beslutning inneholder en fortale og fire artikler.

I innledningen blir det vist til EØS-avtalen, og særlig til artikkel 98, som gjør det mulig å endre vedleggene til avtalen gjennom en beslutning i EØS-komiteen. *Artikkel 1* slår fast at vedlegg XVIII endres. *Artikkel 2* fastsetter at teksten til direktiv 2008/104/EF på islandsk og norsk, som vil bli kunngjort i EØS-tillegget til Den europeiske unions tidende, skal gis gyldighet. *Artikkel 3* slår

Samtykke til deltakelse i en beslutning i EØS-komiteen om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv 2008/104/EF om vikararbeid (vikarbyrådirektivet)

fast at beslutningen trer i kraft forutsatt at EØS-komiteen har mottatt alle meddelelser etter avtalens art. 103 nr. 1. *Artikkel 4* slår fast at beslutningen skal kunngjøres i EØS-tillegget til *Den europeiske unions tidende*.

Regjeringen vil tilkjennegi sin politikk og sine ambisjoner vedrørende norsk arbeidsliv og bruk av vikarbyrå i EØS-komiteen når komiteen treffer beslutning om innlemmelse av vikarbyrådirektivet i EØS-avtalen. Dette vil skje i form av en erklæring. I erklæringen vil Regjeringen fastslå at den legger til grunn at norske regler vedrørende bruk av ansatte i vikarbyrå er forenlige med direktivet. Regjeringen vil også understreke at Norge vil føre en ambisiøs politikk for å sikre at fast tilsetting fortsatt er hovednormen i norsk arbeidsliv, og for å sikre akseptable lønns- og arbeidsvilkår for ansatte i vikarbyrå.

## 5 Høringer

Arbeidsdepartementet sendte spørsmålet om innlemmelse av vikarbyrådirektivet i norsk rett på bred, alminnelig høring fra september til desember 2010. Høringsnotatet inneholdt en redegjørelse for direktivet, samt en vurdering av forholdet mellom norsk rett og direktivet og hvilke konsekvenser en gjennomføring i norsk rett vil medføre.

Det kom inn 56 høringsuttalelser, hvorav 40 med merknader. Det fremkom ikke argumenter mot innføring av direktivets prinsipp om likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår. Det fremkom imidlertid ulike syn på den nærmere rekkevidden av likebehandlingsprinsippet. Direktivet er et minimumsdirektiv. Arbeidstakersiden ønsker at likebehandlingen skal omfatte så mye som mulig, blant annet pensjon og dekning av arbeidsrelaterte utgifter til for eksempel kost og losji. Arbeidsgiversiden vil generelt begrense området for likebehandlingsprinsippet til det minimum de anser at direktivet krever.

LO og de fleste arbeidstakerorganisasjonene sluttet seg til Arbeidsdepartementets vurdering og konklusjon om at dagens begrensninger på adgangen til å leie inn arbeidstakere fra vikarbyrå kan opprettholdes, men de krevde innført nye tiltak for å sikre etterlevelsen av likebehandlingsprinsippet og øvrige regler om innleie. Arbeidsgiverorganisasjonene og den Norske Advokatforening ga uttrykk for at direktivets begrensninger i adgangen til å ha nasjonale restriksjoner på innleie medførte at Norge må oppheve arbeidsmiljølovens regler om vilkår for innleie.

Arbeidsdepartementet sendte ut en tillegghøring i desember 2011, med frist 30. januar 2012, med forslag til ytterligere tiltak for blant annet å sikre gjennomføringen av nye regler om likebehandling som følge av vikarbyrådirektivet. LO og flere andre organisasjoner meddelte i forbindelse med denne høringen at de er imot innlemmelse av vikarbyrådirektivet i EØS-avtalen.

Høringsrundene viser at det er uenighet med hensyn til en vurdering av muligheten for å beholde de norske vilkårene for innleie ved en innlemmelse av direktivet i EØS-avtalen. LO, Unio, flere fagforbund, enkelte politiske partier, samt organisasjoner mot EU uttaler i høringen at de frykter at Norge vil bli tvunget til å lempe på vilkårene for innleie som er nedfelt i arbeidsmiljølovens og tjenestemannslovens bestemmelser. De mener derfor at regjeringen må reservere seg mot å innlemme direktivet i EØS-avtalen. Andre arbeidstakerorganisasjoner slutter seg til regjeringens vurdering om at dagens innleieregler kan opprettholdes. NHO og andre arbeidsgiverorganisasjoner mener at vilkårene for innleie av arbeidskraft ikke er forenlige med direktivets krav, og må mykes opp dersom direktivet skal innlemmes i EØS-avtalen.

Problemstillinger og innspill fra høringen vil bli ytterligere drøftet i lovproposisjonen.

## 6 Reservasjonsretten i EØS-avtalen

I diskusjonen om vikarbyrådirektivet har spørsmålet om Norge bør reservere seg mot innlemmelse av direktivet i EØS-avtalen vært framme. Et grunnprinsipp i EØS-avtalen er at det skal være et felles regelverk innen de områdene som avtalen omfatter, jf. artikkel 102. Dette ivaretas ved at nye rettsakter som vedtas av EU, innlemmes i det relevante vedlegget til EØS-avtalen ved en felles beslutning av EU og EØS/EFTA-landene i EØS-komiteen. Denne beslutningen må treffes ved enstemmighet, jf. artikkel 93 nr. 2. En avtalepart har imidlertid mulighet til å reservere seg mot innlemmelse av en rettsakt i EØS-avtalen hvis partene ikke kommer til enighet etter å ha gjennomført de drøftelser og fulgt de prosedyrer som er nedfelt i avtalen. Dersom en part reserverer seg mot innlemmelse av en rettsakt, følger av artikkel 102 nr. 5 at *"den berørte del av vedlegget (...) betraktes som midlertidig satt ut av kraft"*, med mindre EØS-komiteen bestemmer det motsatte. Det mest aktuelle vedlegget er i dette tilfellet vedlegg XVIII om arbeidsrett, arbeidsmiljø og likebehandling. Det er vanskelig å forutse de samlede

konsekvensene, direkte og indirekte, ved bruk av reservasjonsretten.

## 7 Forholdet til norsk rett

Gjennomføring av vikarbyrådirektivet i norsk rett vil kreve endringer i lov nr. 62 av 2005 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven), lov nr. 3 av 1983 om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven) og lov nr. 21 av 1988 om ferie (ferieloven). For å gjennomføre direktivets likebehandlingsprinsipp må det foretas endringer i regelverket for lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere utleid fra vikarbyrå.

Det tas også sikte på å foreslå en rekke lovendringer som ikke følger direkte av direktivet, med det formål å sikre at reglene om likebehandling etterleves.

I tillegg vil det bli fremmet forslag om enkelte lovendringer for å avklare, presisere eller understøtte allerede gjeldende regler om ut- og innleie av arbeidskraft.

Det legges til grunn at gjeldende innleiebestemmelser i arbeidsmiljøloven § 14-12 er i samsvar med direktivet artikkel 4 nr. 1, og at reglene kan begrunnes i slike allmenne hensyn som gir anledning til å ha begrensninger i adgangen til innleie.

Lovendringene og forholdet mellom direktivets artikkel 4 nr. 1 og innleiereglene i arbeidsmiljøloven § 14-12 vil bli nærmere omtalt i lovproposisjonen.

## 8 Økonomiske og administrative konsekvenser

Gjennomføring av direktivet forventes ikke å medføre økonomiske eller administrative konsekvenser av betydning for det offentlige.

Vikarbyrådirektivet vil først og fremst få konsekvenser for de private aktørene, henholdsvis vikarbyråene, de som leies ut fra disse foretakene, og innleievirksomhetene. Det er imidlertid knyttet usikkerhet til hvor omfattende de økonomiske og administrative konsekvensene vil være for den enkelte aktør, og hvilken effekt forslagene vil ha på arbeidsmarkedet som sådan.

Vikarbyrå som ikke allerede tilbyr sine ansatte lønns- og arbeidsvilkår i tråd med likebehand-

lingsprinsippet i direktivet, vil måtte forbedre vilkårene tilsvarende. Dette vil kunne innebære en viss økning i prisene for vikarbyråtjenester og dermed mindre bruk av vikarbyråansatte. Ulike tiltak for å sikre gjennomføring og etterlevelse av reglene vil også kunne få økonomiske og administrative konsekvenser for vikarbyråene og dem som benytter deres tjenester.

## 9 Konklusjon og tilråding

Vikarbyrådirektivet har som formål å gi bedre rettigheter til innleide arbeidstakere i Europa. Direktivet skal også gi hensiktsmessige rammer for vikarbyråers utleie av arbeidskraft. Det har de siste årene blitt avdekket en rekke tilfeller som viser at vikarbyråer i Norge har betydelige utfordringer når det gjelder å sikre de ansatte anstendige arbeidsvilkår. Regjeringen ønsker å sikre at omfanget av og arbeidsvilkårene ved innleie ikke undergraver målene om et arbeidsmarked med hovedvekt på faste ansettelser. Den sentrale regel i direktivet er et krav om likebehandling mellom arbeidstaker som innleid og som ansatt. Ved å gjennomføre vikarbyrådirektivet innføres det reguleringer som sikrer likebehandling av innleide med direkte ansatte på viktige områder.

For arbeidsmarkedet vil innføring av likebehandlingskravet bidra til at arbeidsleie i større grad vil begrense seg til de situasjoner der det faktisk er et reelt behov for fleksibilitet, det vil si for i en avgrenset periode å øke arbeidsstokken eller for å erstatte fravær. Dette vil samtidig kunne bidra til å hindre sosial dumping ved at arbeidsgiver i mindre grad leier inn arbeidskraft for å spare kostnader knyttet til blant annet lønn og arbeidstid. En gjennomføring av vikarbyrådirektivets likebehandlingsprinsipp vil innebære at mange utleide med loven i hånd vil kunne kreve bedre vilkår enn det de blir tilbudt i dag.

Det legges samtidig til grunn at dagens norske regler som begrenser adgangen til å leie inn arbeidskraft, kan opprettholdes ved gjennomføring av direktivet.

På denne bakgrunn tilrår Arbeidsdepartementet deltakelse i en beslutning i EØS-komiteen om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv 2008/104/EF om vikararbeid (vikarbyrådirektivet).

Utenriksdepartementet slutter seg til dette.

Utenriksdepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om samtykke til deltakelse i en beslutning i EØS-komiteen om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv 2008/104/EF om vikararbeid (vikarbyrådirektivet).

-----

Tilstedeværende statsråder fra Sosialistisk Venstreparti (statsrådene Solheim og Aasland) og tilstedeværende statsråder fra Senterpartiet (statsrådene Navarsete, Meltveit Kleppa, Brekk og Borten Moe) vil uttale:

«Etter en samlet vurdering har vi kommet til at vi ikke kan gi vår tilslutning til tilrådingen om samtykke til deltakelse i en beslutning i EØS-komiteen om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv 2008/104/EF om vikararbeid (vikarbyrådirektivet).

Vi mener at dagens lovverk og regulering av arbeidslivet er svært viktig. Særlig er vi opptatt av å sikre fast ansettelse som hovedregel i norsk arbeidsliv. Vi er bekymret for at innlemmelse av vikarbyrådirektivet vil undergrave disse hensyn.

Vi støtter innføring av tiltak for likebehandling av vikarer og fast ansatte, noe vi mener kan gjøres uten å innlemme vikarbyrådirektivet.»

---

Vi **HARALD**, Norges Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak om samtykke til deltakelse i en beslutning i EØS-komiteen om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv 2008/104/EF om vikararbeid (vikarbyrådirektivet), i samsvar med et vedlagt forslag.

---

**Forslag**

**til vedtak om samtykke til deltakelse i en beslutning i  
EØS-komiteen om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv  
2008/104/EF om vikararbeid (vikarbyrådirektivet)**

I

Stortinget samtykker i deltakelse i en beslutning i EØS-komiteen om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv 2008/104/EF om vikararbeid (vikarbyrådirektivet).

---

## Vedlegg 1

# **EØS-komiteens beslutning nr. [.../...] av [...] om endring av EØS-avtalens vedlegg XVIII (Helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik behandling av menn og kvinner)**

### EØS-KOMITEEN HAR –

under henvisning til avtalen om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde, endret ved protokollen om justering av avtalen om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde, heretter kalt "avtalen", særlig artikkel 98, og

på følgende bakgrunn:

- 1) Avtalens vedlegg XVIII er endret ved EØS-komiteens beslutning nr. [.../...] av [...]<sup>1</sup>.
- 2) Europaparlaments- og rådsdirektiv 2008/104/EF av 19. november 2008 om vikararbeid<sup>2</sup> skal innlemmes i avtalen –

### BESLUTTET FØLGENDE:

#### *Artikkel 1*

I avtalens vedlegg XVIII etter nr. 32j (rådsdirektiv 2009/13/EF) skal nytt nr. 32k lyde:

"32k. **32008 L 0104:** Europaparlaments- og rådsdirektiv 2008/104/EF av 19. november 2008 om vikararbeid (EUT L 327 av 5.12.2008, s. 9)."

<sup>1</sup> Ennå ikke kunngjort.

<sup>2</sup> EUT L 327 av 5.12.2008, s. 9.

#### *Artikkel 2*

Teksten til direktiv 2008/104/EF på islandsk og norsk, som skal kunngjøres i EØS-tillegget til Den europeiske unions tidende, skal gis gyldighet.

#### *Artikkel 3*

Denne beslutning trer i kraft [...], forutsatt at EØS-komiteen har mottatt alle meddelelser etter avtalens artikkel 103 nr. 1<sup>3</sup>.

#### *Artikkel 4*

Denne beslutning skal kunngjøres i EØS-avdelingen av og EØS-tillegget til *Den europeiske unions tidende*.

Utferdiget i Brussel, [...].

For EØS-komiteen  
[...]

<sup>3</sup> [Ingen forfatningsrettslige krav angitt.] [Forfatningsrettslige krav angitt.]

**Vedlegg 2**

## Europaparlaments- og rådsdirektiv 2008/104/EF av 19. november 2008 om vikararbeid

EUROPAPARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPEISKE UNION HAR —

under henvisning til traktaten om opprettelse av Det europeiske fellesskap, særlig artikkel 137 nr. 2,

under henvisning til forslag fra Kommissjonen, under henvisning til uttalelse fra Den europeiske økonomiske og sosiale komité<sup>1</sup>, etter samråd med Regionkomiteen, etter framgangsmåten fastsatt i traktatens artikkel 251<sup>2</sup> og

ut fra følgende betraktninger:

- 1) Dette direktiv er forenlig med de grunnleggende rettigheter og de prinsipper som anerkjennes særlig i Den europeiske unions pakt om grunnleggende rettigheter<sup>3</sup>. Direktivet er særlig beregnet på å sikre fullt samsvar med artikkel 31 i pakten, der det er fastsatt at alle arbeidstakere har rett til sunne, sikre og verdige arbeidsvilkår, en begrensning av lengste arbeidstid, perioder med døgnhvil og ukehvil samt betalt årlig ferie.
- 2) I nr. 7 i fellesskapspakten om grunnleggende sosiale rettigheter for arbeidstakere er det blant annet fastsatt at gjennomføringen av det indre marked skal føre til bedre leve- og arbeidsvilkår for arbeidstakerne i Det europeiske fellesskap. Dette skal oppnås ved en tilnærming av disse vilkårene samtidig som de oppnådde forbedringene blir opprettholdt, særlig med hensyn til slike former for arbeid som midlertidig ansettelse, deltidsarbeid, vikararbeid og sesongarbeid.
- 3) Kommissjonen rådspurte 27. september 1995 partene i arbeidslivet på fellesskapsplan, i samsvar med traktatens artikkel 138 nr. 2, om mulige fellesskapstiltak med hensyn til

fleksibel arbeidstid og sikkerhet for arbeidstakere.

- 4) Etter dette samrådet anså Kommissjonen at fellesskapstiltak var ønskelige, og 9. april 1996 rådspurte den igjen partene i arbeidslivet på fellesskapsplan om innholdet i det planlagte forslaget, i samsvar med traktatens artikkel 138 nr. 3.
- 5) I innledningen til rammeavtalen om midlertidig ansettelse som ble inngått 18. mars 1999, uttrykte de undertegnende parter at de hadde til hensikt å vurdere behovet for en tilsvarende avtale for vikararbeid, og besluttet ikke å inkludere vikarer i direktivet om midlertidig ansettelse.
- 6) Arbeidslivsorganisasjonene, dvs. Den europeiske arbeidsgiver og industriforbundsorganisasjon (UNICE)<sup>4</sup>, Den europeiske arbeidsgiverforening for virksomheter med offentlig tilknytning (CEEP) og Det europeiske forbund av fagforeninger (ETUC), underrettet i et felles brev av 29. mai 2000 Kommissjonen om at de ønsket å innlede prosessen fastsatt i traktatens artikkel 139. I et nytt felles brev av 28. februar 2001 anmodet de Kommissjonen om å forlenge fristen i artikkel 138 nr. 4 med en måned. Kommissjonen imøtekom denne anmodningen og forlenget forhandlingsfristen til 15. mars 2001.
- 7) Partene i arbeidslivet erkjente 21. mai 2001 at deres forhandlinger om vikararbeid ikke hadde ført til en avtale.
- 8) I mars 2005 fant Det europeiske råd det avgjørende å gi nye impulser til Lisboa-strategien og på nytt å prioritere vekst og sysselsetting. Rådet godkjente de integrerte retningslinjene for vekst og sysselsetting 2005-2008, som blant annet har til hensikt å fremme fleksibilitet kombinert med ansettelsessikkerhet og redusere segmenteringen av arbeidsmarkedet, idet det tas behørig hensyn til partene i arbeidslivet.

<sup>1</sup> EUT C 61 av 14.3.2003, s. 124.

<sup>2</sup> Europaparlamentsuttalelse av 21. november 2002 (EFT C 25 av 29.1.2004, s. 368), Rådets felles holdning av 15. september 2008 og Europaparlamentets holdning av 22. oktober 2008 (ennå ikke offentliggjort i EUT).

<sup>3</sup> EUT C 303 av 14.12.2007, s. 1.

<sup>4</sup> UNICE byttet navn til BUSINESSEUROPE i januar 2007.



- 9) I samsvar med Kommissjonens underretning om den sosiale dagsorden for perioden fram til 2010, som ble ønsket velkommen på Det europeiske råds møte i mars 2005 som et bidrag til å nå Lisboa-strategiens mål ved å styrke den europeiske sosiale modellen, anså Det europeiske råd at nye former for organisering av arbeidet og større mangfold i avtalevilkårene for arbeidstakere og foretak, som bedre kombinerer fleksibilitet og sikkerhet, ville bidra til tilpasningsevnen. Videre gav Det europeiske råd på sitt møte i desember 2007 sin tilslutning til de avtalte felles prinsippene for *flexicurity*, som er et uttrykk for balanse mellom fleksibilitet og sikkerhet på arbeidsmarkedet, og som bidrar til at både arbeidstakere og arbeidsgivere kan utnytte de mulighetene som følger av globaliseringen.
- 10) Innenfor Den europeiske union er det betydelige forskjeller i bruken av vikararbeid og i vikarers rettslige stilling, status og arbeidsvilkår.
- 11) Vikararbeid tilgodeser ikke bare foretakenes behov for fleksibilitet, men også arbeidstakernes behov for å forene privatliv og yrkesliv. Det bidrar dermed til å skape arbeidsplasser og til deltaking og integrering på arbeidsmarkedet.
- 12) Ved dette direktiv opprettes en ramme for vern av vikarer, som ikke innebærer forskjellsbehandling, er åpen og står i rimelig forhold til formålet, samtidig som den respekterer mangfoldet i arbeidsmarkedene og i forholdet mellom partene i arbeidslivet.
- 13) I rådsdirektiv 91/383/EØF av 25. juni 1991 om utfylling av de tiltak som forbedrer sikkerheten og helsen på arbeidsplassen for arbeidstakere som har et tidsbegrenset eller midlertidig arbeidsforhold<sup>5</sup> fastsettes de bestemmelsene om sikkerhet og helse på arbeidsplassen som skal gjelde for vikarer.
- 14) De grunnleggende arbeids- og ansettelsesvilkårene for vikarer bør minst tilsvare de vilkår som ville gjelde for disse arbeidstakerne dersom de ble ansatt av brukerforetaket for å utføre det samme arbeidet.
- 15) Arbeidsavtaler uten tidsbegrensning er den vanlige formen for ansettelsesforhold. Når det gjelder arbeidstakere som har en arbeidsavtale uten tidsbegrensning med vikarbyrået, og med tanke på det særlige vernet en slik avtale gir, bør det gis mulighet til å tillate unntak fra de reglene som gjelder i brukerforetaket.
- 16) For å håndtere mangfoldet i arbeidsmarkedene og i forholdet mellom partene i arbeidslivet på en fleksibel måte, kan medlemsstatene tillate at disse partene fastsetter arbeids- og ansettelsesvilkår, forutsatt at det generelle vernet av vikarer respekteres.
- 17) Medlemsstatene bør dessuten i visse sjeldne tilfeller, på grunnlag av en avtale inngått mellom partene i arbeidslivet på nasjonalt plan, innen visse grenser kunne fravike prinsippet om likebehandling, forutsatt at det sikres et tilstrekkelig vern.
- 18) Forbedringen av minstevernet for vikarer bør følges av en gjennomgåelse av eventuelle restriksjoner eller forbud som måtte være pålagt vikararbeid. Disse kan bare begrunnes med allmenne hensyn, særlig vern av arbeidstakerne, krav til sikkerhet og helse på arbeidsplassen og behovet for å sikre et velfungerende arbeidsmarked og forebygge misbruk.
- 19) Dette direktiv påvirker ikke uavhengigheten til partene i arbeidslivet, og det bør heller ikke påvirke forholdet mellom dem, herunder retten til å forhandle og inngå tariffavtaler i samsvar med nasjonal lovgivning og praksis som overholder gjeldende fellesskapsrett.
- 20) Bestemmelsene i dette direktiv om restriksjoner på eller forbud mot vikararbeid berører ikke nasjonal lovgivning eller praksis som forbyr at arbeidstakere i streik erstattes med vikarer.
- 21) Medlemsstatene bør fastsette administrative eller rettslige framgangsmåter for å verne vikarers rettigheter samt sanksjoner som er virkningsfulle, virker avskrekkende og står i forhold til overtredelsen, ved brudd på forpliktelsene fastsatt i dette direktiv.
- 22) Dette direktiv bør gjennomføres i samsvar med traktatens bestemmelser om adgang til å yte tjenester og etableringsadgang, og uten at det berører europaparlaments- og rådsdirektiv 96/71/EF av 16. desember 1996 om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting<sup>6</sup>.
- 23) Ettersom målet for dette direktiv, som er å opprette en harmonisert ramme på fellesskapsplan for vern av vikarer, ikke kan nås i tilstrekkelig grad av medlemsstatene og derfor på grunn av tiltakets omfang og virkninger bedre kan nås på fellesskapsplan ved å innføre minstekrav som gjelder i hele Felles-

<sup>5</sup> EFT L 206 av 29.7.1991, s. 19.

<sup>6</sup> EFT L 18 av 21.1.1997, s. 1.

skapet, kan Fellesskapet treffe tiltak i samsvar med nærhetsprinsippet som fastsatt i traktatens artikkel 5. I samsvar med forholdsmessighetsprinsippet fastsatt i nevnte artikkel går dette direktiv ikke lenger enn det som er nødvendig for å nå dette målet —

## VEDTATT DETTE DIREKTIV:

### Kapittel I

#### Alminnelige bestemmelser

##### Artikkel 1

#### Virkeområde

1. Dette direktiv får anvendelse på arbeidstakere som har en arbeidsavtale eller et arbeidsforhold med et vikarbyrå, og som leies ut til brukerforetak for å arbeide midlertidig under deres tilsyn og ledelse.
2. Dette direktiv får anvendelse på offentlige og private foretak som er vikarbyråer eller brukerforetak som driver økonomisk virksomhet, uansett om de driver med fortjeneste som formål.
3. Medlemsstatene kan etter samråd med partene i arbeidslivet fastsette at dette direktiv ikke skal gjelde for arbeidsavtaler eller arbeidsforhold som er inngått innenfor rammen av et særskilt offentlig eller offentlig støttet program for yrkesrettet opplæring, integrering eller omskolering.

##### Artikkel 2

#### Formål

Formålet med dette direktiv er å sikre vern av vikarer og å forbedre kvaliteten på vikararbeid ved å sikre at prinsippet om likebehandling, som fastsatt i artikkel 5, anvendes på vikarer og ved å anerkjenne vikarbyråer som arbeidsgivere, samtidig som det tas hensyn til behovet for å opprette egnede rammer for bruk av vikararbeid med sikte på å bidra effektivt til å skape arbeidsplasser og til å utvikle fleksible arbeidsformer.

##### Artikkel 3

#### Definisjoner

1. I dette direktiv menes med:
  - a) «arbeidstaker» enhver person som i vedkommende medlemsstat er vernet som arbeidstaker etter nasjonal arbeidsrett,

- b) «vikarbyrå» enhver fysisk eller juridisk person som i samsvar med nasjonal lovgivning inngår arbeidsavtaler eller arbeidsforhold med arbeidstakere med sikte på å leie dem ut til brukerforetak for midlertidig arbeid under deres tilsyn og ledelse,
  - c) «vikar» en arbeidstaker som har en arbeidsavtale eller et arbeidsforhold med et vikarbyrå med sikte på å bli leid ut til et brukerforetak for å arbeide midlertidig under dets tilsyn og ledelse,
  - d) «brukerforetak» enhver fysisk eller juridisk person som en vikar arbeider midlertidig for og under tilsyn og ledelse av,
  - e) «oppdrag» den perioden vikaren er utleid til brukerforetaket for å arbeide midlertidig under dets tilsyn og ledelse,
  - f) «grunnleggende arbeids- og ansettelsesvilkår» arbeids- og ansettelsesvilkår fastsatt i lover og forskrifter, tariffavtaler og/eller andre bindende alminnelige bestemmelser som gjelder i brukerforetaket med hensyn til
    - i) arbeidstidens lengde, overtid, pauser, hviletid, nattarbeid, ferier, helligdager og fridager,
    - ii) lønn.
2. Dette direktiv berører ikke nasjonal lovgivning når det gjelder definisjonen av lønn, arbeidsavtale, arbeidsforhold eller arbeidstaker.

Medlemsstatene skal ikke unnta arbeidstakere, arbeidsavtaler eller arbeidsforhold fra dette direktivs virkeområde bare fordi det dreier seg om deltidsansatte arbeidstakere, midlertidig ansatte eller personer som har en arbeidsavtale eller et arbeidsforhold med et vikarbyrå.

##### Artikkel 4

#### Gjennomgåelse av restriksjoner eller forbud

1. Forbud mot eller restriksjoner på bruk av vikararbeid skal begrunnes bare med allmenne hensyn, særlig vern av vikarer, krav til sikkerhet og helse på arbeidsplassen eller behovet for å sikre et velfungerende arbeidsmarked og forebygge misbruk.
2. Innen 5. desember 2011 skal medlemsstatene etter samråd med partene i arbeidslivet i samsvar med nasjonal lovgivning, nasjonale tariffavtaler og nasjonal praksis, gjennomgå eventuelle restriksjoner på eller forbud mot vikararbeid for å kontrollere om de er

- begrunnet med de hensyn som er nevnt i nr. 1.
3. Dersom slike restriksjoner eller forbud er fastsatt i tariffavtaler, kan gjennomgåelsen omhandlet i nr. 2 foretas av de partene i arbeidslivet som har framforhandlet vedkommende avtale.
  4. Nr. 1, 2 og 3 berører ikke nasjonale krav til vikarbyråer med hensyn til registrering, godkjenning, sertifisering, finansielle garantier eller kontroll.
  5. Medlemsstatene skal underrette Kommisjonen om resultatene av gjennomgåelsen nevnt i nr. 2 og 3 innen 5. desember 2011.

## Kapittel II

### Arbeids- og ansettelsesvilkår

#### Artikkel 5

#### Prinsippet om likebehandling

1. De grunnleggende arbeids- og ansettelsesvilkårene for vikarer skal så lenge oppdraget hos et brukerforetak varer, minst tilsvare de vilkår som ville gjelde dersom de hadde blitt ansatt direkte av vedkommende foretak for å utføre det samme arbeidet.  
Ved anvendelse av første ledd skal brukerforetakets gjeldende regler for
  - a) vern av gravide og ammende kvinner, vern av barn og unge, og
  - b) likebehandling av menn og kvinner samt tiltak for å bekjempe forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn, rase eller etnisk opprinnelse, religion eller tro, funksjonshemming, alder eller seksuell orientering,
 overholdes som fastsatt i lover og forskrifter, tariffavtaler og/eller andre alminnelige bestemmelser.
2. Når det gjelder lønn, kan medlemsstatene etter samråd med partene i arbeidslivet fastsette at prinsippet i nr. 1 kan fravikes når vikarer som har en arbeidsavtale uten tidsbegrensning med vikarbyrået, fortsetter å motta lønn i tiden mellom to oppdrag.
3. Medlemsstatene kan etter samråd med partene i arbeidslivet gi disse, på passende nivå og i henhold til vilkårene fastsatt av medlemsstatene, mulighet til å opprettholde eller inngå tariffavtaler der det, idet det generelle vernet av vikarer respekteres, kan innføres ordninger med hensyn til vikarers arbeids- og ansettelsesvilkår som kan avvike fra vilkårene nevnt i nr. 1.

4. Forutsatt at vikarer er sikret et tilstrekkelig vern, kan medlemsstater der det ikke finnes noen lovbestemt framgangsmåte for å erklære tariffavtaler allmenngyldige eller noen lovbestemt framgangsmåte eller praksis for å la bestemmelser i tariffavtaler omfatte alle lignende foretak i en viss sektor eller et visst geografisk område, etter samråd med partene i arbeidslivet på nasjonalt plan og på grunnlag av en avtale inngått mellom dem, innføre ordninger med hensyn til de grunnleggende arbeids- og ansettelsesvilkår som avviker fra prinsippet i nr. 1. Slike ordninger kan omfatte en frist for overholdelse av prinsippet om likebehandling.

Ordningene omhandlet i dette nummer skal være i samsvar med Fellesskapets regelverk og skal være tilstrekkelig presise og tilgjengelige til at vedkommende sektorer og foretak kan identifisere og overholde sine forpliktelser. Særlig skal medlemsstatene ved anvendelsen av artikkel 3 nr. 2 angi om yrkesbaserte trygdeordninger, herunder pensjonsordninger, syketrygdordninger eller ordninger for finansiell deltaking, inngår i de grunnleggende arbeids- og ansettelsesvilkårene nevnt i nr. 1. Slike ordninger skal heller ikke berøre avtaler på nasjonalt, regionalt eller lokalt plan eller på sektorplan som er minst like gunstige for arbeidstakerne.

5. Medlemsstatene skal treffe nødvendige tiltak i samsvar med nasjonal lovgivning og/eller praksis for å forebygge misbruk ved anvendelsen av denne artikkel, særlig for å forebygge flere oppdrag som følger etter hverandre og som har til formål å omgå bestemmelsene i dette direktiv. De skal underrette Kommisjonen om de tiltak som er truffet.

#### Artikkel 6

#### Adgang til ansettelse, felles goder og yrkesopplæring

1. Vikarer skal underrettes om eventuelle ledige stillinger i brukerforetaket, slik at de har samme muligheter til å få fast ansettelse som andre arbeidstakere i foretaket. Dette kan skje ved kunngjøring på egnet sted i det foretaket vikarene arbeider for og under tilsyn og ledelse av.
2. Medlemsstatene skal treffe alle nødvendige tiltak for å sikre at eventuelle klausuler som forbyr eller i praksis hindrer inngåelse av en

arbeidsavtale eller et arbeidsforhold mellom brukerforetaket og vikaren etter at oppdraget er avsluttet, er ugyldige eller kan erklæres ugyldige.

Dette nummer berører ikke bestemmelser om at vikarbyråer skal motta en rimelig godtgjøring for tjenester ytt til brukerforetak i forbindelse med oppdrag utført av vikarer samt rekruttering og opplæring av vikarer.

3. Vikarbyråer skal ikke kreve betaling av arbeidstakere for å legge til rette for at de kan bli rekruttert av et brukerforetak, eller for at de inngår en arbeidsavtale eller et arbeidsforhold med et brukerforetak etter at de har utført et oppdrag i vedkommende foretak.
4. Uten at det berører artikkel 5 nr. 1 skal vikarer gis adgang til brukerforetakets felles innretninger og goder, særlig kantine, barnepass og transport, på samme vilkår som arbeidstakere som er ansatt direkte av foretaket, med mindre forskjellsbehandlingen er objektivt begrunnet.
5. Medlemsstatene skal i samsvar med nasjonal sedvane og praksis treffe egnede tiltak eller fremme dialogen mellom partene i arbeidslivet for å
  - a) forbedre vikarers adgang til opplæring og barnepass i vikarbyråene, også i perioder mellom oppdrag, for å fremme deres karriereutvikling og mulighet til sysselsetting,
  - b) forbedre vikarers adgang til opplæringstilbud for arbeidstakere i brukerforetakene.

#### Artikkel 7

##### Representasjon av vikarer

1. Vikarer skal i henhold til vilkår fastsatt av medlemsstatene tas med ved beregning av den terskel som i henhold til Fellesskapets regelverk, nasjonal lovgivning eller tariffavtaler medfører krav om at det skal opprettes organer som representerer arbeidstakerne i vikarbyrået.
2. Medlemsstatene kan fastsette at vikarer, i henhold til vilkår fastsatt av medlemsstatene, skal tas med ved beregning av den terskel som i henhold til Fellesskapets regelverk, nasjonal lovgivning eller tariffavtaler medfører krav om at det skal opprettes organer som representerer arbeidstakerne i brukerforetaket, på samme måte som om de hadde vært ansatt direkte av brukerforetaket for samme periode.

3. Medlemsstater som benytter seg av muligheten fastsatt i nr. 2, skal ikke være forpliktet til å gjennomføre bestemmelsene i nr. 1.

#### Artikkel 8

##### Informasjon til arbeidstakerrepresentanter

Med forbehold for strengere og/eller mer spesifikke nasjonale bestemmelser og fellesskapsbestemmelser om informasjon og konsultasjon, særlig europaparlaments- og rådsdirektiv 2002/14/EF av 11. mars 2002 om fastsettelse av en generell ramme for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere i Det europeiske fellesskap<sup>7</sup>, skal brukerforetaket gi relevante opplysninger om bruken av vikarer når det gir opplysninger om sysselsettingssituasjonen i foretaket til de organer for arbeidstakerrepresentasjon som er opprettet i samsvar med nasjonal lovgivning og Fellesskapets regelverk.

#### Kapittel III

##### Sluttbestemmelser

#### Artikkel 9

##### Minstekrav

1. Dette direktiv berører ikke medlemsstatenes rett til å anvende eller innføre lover eller forskrifter som er mer fordelaktige for arbeidstakerne, eller til å fremme eller tillate at partene i arbeidslivet inngår tariffavtaler som er mer fordelaktige for arbeidstakerne.
2. Gjennomføringen av dette direktiv skal ikke under noen omstendighet gi tilstrekkelig grunn til å innskrenke det vern av arbeidstakere som allerede finnes i medlemsstatene på de områdene som omfattes av dette direktiv. Dette berører ikke den rett medlemsstatene og/eller partene i arbeidslivet har til på bakgrunn av endrede forhold å vedta lover, forskrifter eller avtalebestemmelser som avviker fra dem som gjelder på tidspunktet for vedtakelsen av dette direktiv, forutsatt at minstekravene fastsatt i dette direktiv overholdes.

#### Artikkel 10

##### Sanksjoner

1. Medlemsstatene skal fastsette egnede tiltak for tilfeller der vikarbyråer eller brukerfore-

<sup>7</sup> EFT L 80 av 23.3.2002, s. 29.

tak ikke overholder dette direktiv. De skal særlig sørge for at det finnes hensiktsmessige administrative eller rettslige framgangsmåter som gjør det mulig å håndheve forpliktelsene som følger av dette direktiv.

2. Medlemsstatene skal fastsette hvilke sanksjoner som skal anvendes ved overtredelse av nasjonale bestemmelser om gjennomføring av dette direktiv, og skal treffe alle de tiltak som er nødvendige for å sikre at de iverksettes. Sanksjonene skal være virkningsfulle, stå i forhold til overtredelsen og virke avskrekkende. Medlemsstatene skal underrette Kommisjonen om disse tiltakene innen 5. desember 2011. Medlemsstatene skal i god tid underrette Kommisjonen om eventuelle senere endringer av disse bestemmelsene. De skal særlig sikre at arbeidstakerne og/eller deres representanter har de nødvendige midler til å håndheve forpliktelsene som følger av dette direktiv.

#### Artikkel 11

##### Gjennomføring

1. Medlemsstatene skal innen 5. desember 2011 vedta og kunngjøre de lover og forskrifter som er nødvendige for å etterkomme dette direktiv, eller sørge for at partene i arbeidslivet fastsetter de nødvendige bestemmelser ved avtale, idet medlemsstatene skal treffe alle tiltak som er nødvendige for at de til enhver tid kan garantere at målene for dette direktiv blir nådd. De skal

umiddelbart underrette Kommisjonen om dette.

2. Disse bestemmelsene skal, når de vedtas av medlemsstatene, inneholde en henvisning til dette direktiv, eller det skal vises til direktivet når de kunngjøres. Nærmere regler for henvisningen fastsettes av medlemsstatene.

#### Artikkel 12

##### Revisjon foretatt av Kommisjonen

Kommisjonen skal innen 5. desember 2013 i samarbeid med medlemsstatene og partene i arbeidslivet på fellesskapsplan foreta en revisjon av gjennomføringsreglene for dette direktiv, med sikte på om nødvendig å framlegge endringsforslag.

#### Artikkel 13

##### Ikrafttredelse

Dette direktiv trer i kraft den dag det kunngjøres i Den europeiske unions tidende.

#### Artikkel 14

##### Adressater

Dette direktiv er rettet til medlemsstatene.  
Utferdiget i Strasbourg, 19. november 2008.

*For Europaparlamentet*

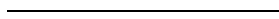
H.-G. PÖTTERING

*President*

*For Rådet*

J.-P. JOUYET

*Formann*









Tykk: AS O. Fredt Arnesen. Mats 2012

241491