

Betænkning fra

Udvalget om fagretlig behandling af sager om overholdelse af vikarloven:

Mulighederne for at lade tvister behandles og afgøres i det fagretlige system

Februar 2014

Beskæftigelsesministeriet

INDHOLDSFORTEGNELSE

Kapitel 1. Baggrund, udvalgets sammensætning og kommissorium	3
1.1. Indledning	3
1.2. Vikarlovens indhold og anvendelsesområde mv.	3
1.3. Baggrunden for udvalgsarbejdet	4
1.4. Udvalgets kommissorium	4
1.5. Udvalgets sammensætning.....	5
1.6. Udvalgets arbejde	6
1.7. Oversigt over betænkningens indhold	7
Kapitel 2. Sammenfatning af udvalgets overvejelser og forslag mv.	8
Kapitel 3. Kompetencefordeling mellem Arbejdsretten og de almindelige domstoles behandling af arbejdsretlige sager.....	11
3.1. Arbejdsretten	11
3.2. Bodsansvaret og efterbetaling	12
3.3. Sager, der behandles ved de almindelige domstole	12
Kapitel 4. Lovudkast med bemærkninger	14

Kapitel 1. Baggrund, udvalgets sammensætning og kommissorium

1.1. Indledning

Forud for vedtagelsen af direktiv 2008/104/EF om vikarbejde (vikardirektivet) og lov nr. 595 af 12. juni 2013 om vikarers retsstilling ved udsendelse af vikarbureau mv. (vikarloven), der implementerer direktivet, var vikarbejde ikke genstand for særskilt lovgivning i Danmark. Dette indebærer, at vikarer var omfattet af den lovgivning, der gjaldt for lønmodtagere generelt, kollektive overenskomster i det omfang, disse omfattede vikarbejde, samt vikarernes individuelle ansættelsesaftaler med det pågældende vikarbureau.

1.2. Vikarlovens indhold og anvendelsesområde mv.

Vikarloven omfatter alene vikarer, der er ansat i et vikarbureau med henblik på at blive udsendt til en brugervirksomhed for midlertidigt at udføre arbejde under dennes tilsyn og ledelse. På lønmodtagersiden omfatter loven således ikke personer, der ansættes midlertidigt uden at være udsendt af et vikarbureau.

På arbejdsgiversiden omfatter loven alene offentlige og private virksomheder, der er vikarbureauer eller brugervirksomheder, og som udøver en økonomisk aktivitet. Også virksomhedsoverdragelsesloven og det for denne lov tilgrundliggende direktiv omfatter virksomheder, der "udøver en økonomisk aktivitet", og der kan således henvises til praksis herfra med hensyn til spørgsmålet om, hvornår en aktivitet kan karakteriseres som økonomisk. Et retningsgivende princip er, at enhver aktivitet, der består i at tilbyde varer eller service på et givent område, er en økonomisk aktivitet. Derimod er udøvelse af offentlig myndighed ikke omfattet.

Vikarloven gælder for vikarer, der udsendes til brugervirksomheder i Danmark, uanset om vikarbureauet er dansk eller udenlandsk. Udenlandske vikarer, der udfører arbejde i Danmark, sikres dermed de samme rettigheder som danske vikarer.

Med regulering af området for vikarbejde sikres vikarer visse rettigheder, der relaterer sig til de særlige forhold, som kendetegner vikarbejde, herunder særligt, at det udføres i et trepartsforhold, hvor både vikarbureauet og brugervirksomheden har arbejdsgiverbeføjelser i forhold til vikaren.

Formålet med at regulere vikarområdet har særligt været at sikre det såkaldte ligebehandlingsprincip, der går ud på, at vikarer ved udsendelse til en brugervirksomhed har arbejds- og ansættelsesvilkår, der svarer til dem, de ville have haft ved at være ansat til samme arbejde direkte af virksomheden, jf. vikarlovens § 3, stk. 1 og 2. Dette omfatter bl.a. retten til løn, ferie og arbejdstid. Efter § 3, stk. 3, har en vikar 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. Efter § 3, stk. 4, må et vikarbureau ikke anvende successive udsendelser af en vikar uden saglig begrundelse herfor.

Bestemmelsen i § 3, 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, jf. lovens § 3, stk. 5. Dette svarer til ordningen i en lang række andre love, der implementerer EU-direktiver inden for bl.a. ligestillingsområdet, men som ikke finder anvendelse i det omfang, en

tilsvarende lønmodtagerbeskyttelse som den, som loven tilsigter, følger af en kollektiv overenskomst. Det er dog et særkende ved bestemmelsen i § 3, stk. 5, at en kollektiv overenskomst for at fortrænge bestemmelserne i § 3, stk. 1-4, skal være indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og være landsdækkende,

På flere overenskomstområder findes der allerede i dag overenskomster, som forpligter brugervirksomheder i forhold til eksempelvis vikarers aflønning.

Ud over, hvad der følger af § 3, stk. 1-4, indeholder loven et forbud mod, at vikarbureauet kræver betaling af lønmodtagere som modydelse for at sørge for ansættelse i en brugervirksomhed, en bestemmelse om, at klausuler, der hindrer vikaren i at blive ansat i brugervirksomheden efter en udsendelse, er ugyldige, og en bestemmelse om, at brugervirksomheder skal informere lønmodtagerrepræsentanter om anvendelsen af vikarer på brugervirksomheden.

Endelig indeholder loven en bestemmelse om, at overtrædelse af loven kan medføre bøde, og at den vikaransatte i visse tilfælde kan tilkendes en godtgørelse.

1.3. Baggrunden for udvalgsarbejdet

Baggrunden for nedsættelse af udvalget om fagretlig behandling af sager om overholdelse af vikarloven udspringer af den fælles forståelse om implementeringen af vikardirektivet, som regeringen og arbejdsmarkedets parter opnåede i foråret 2013.

Arbejdsmarkedets parter ønskede, at visse tvister om overholdelse af vikarloven – dvs. også tvister, hvor der ikke er en overenskomst i vikarbureauet - kan behandles ved Arbejdsretten eller i det fagretlige system med henblik på en ensartet håndhævelse af vikarers rettigheder med hensyn til løn- og arbejdsvilkår. I den forbindelse kan der bl.a. henvises til de indkomne høringssvar fra DA og LO, hvor organisationerne tilkendegav, at det burde være Arbejdsretten som specialdomstol og ikke de almindelige domstole, der vurderer, hvilke overenskomstparter der i de konkrete sager er de mest repræsentative.

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

1.4. Udvalgets kommissorium

Kommissoriet har følgende ordlyd:

”I forbindelse med implementeringen af vikardirektivet har regeringen efter ønske fra arbejdsmarkedets parter besluttet at nedsætte et udvalg, der skal undersøge mulighederne for, at tvister om overholdelse af vikardirektivet/vikarloven behandles og afgøres i det fagretlige system / ved Arbejdsretten.

Det fagretlige system er udviklet med henblik på løsning af tvister om anvendelsen af overenskomstbestemmelser. De tvister, som ikke løses af overenskomstparterne selv, behandles og løses i Arbejdsretten eller i en faglig voldgiftsret. Det følger af Lov om Arbejdsretten og de faglige voldgiftsretter (Arbejdsretsloven), at spørgsmål om brud på overenskomstbestemmelser forelægges og afgøres i Arbejdsretten, og spørgsmål om fortolkning af overenskomstbestemmelser fortrinsvis behandles og afgøres ved faglig voldgift.

Baggrunden for igangsættelse af dette arbejde er, at vikalarbejde kan betragtes som et område, hvor der kan være et særligt behov for sikre lønmodtagernes rettigheder. I mange tilfælde vil vikarers rettigheder efter vikardirektivet/vikarloven udspringe af en kollektiv overenskomst i brugervirksomheden, og derfor er det særligt nærliggende, at tvister kan behandles i det fagretlige system. Arbejdsmarkedets parter har ønsket, at alle tvister efter vikarloven, herunder tvister hvor der ikke er en overenskomst i brugervirksomheden eller i vikarbureauet, skal kunne afgøres i Arbejdsretten.

For at sikre en ensartet og effektiv håndhævelse af vikarers rettigheder med hensyn til løn og arbejdsvilkår, skal udvalget derfor undersøge mulighederne for, at tvister angående overholdelse af vikardirektivet/vikarloven kan behandles og afgøres i det fagretlige system / ved Arbejdsretten i alle tilfælde, herunder tilfælde hvor vikarbureauet og/eller brugervirksomheden ikke er omfattet af en overenskomst.

Som eksempler på emner, det vil være relevant for udvalget at undersøge, kan nævnes:

- Forholdet til Arbejdsretslovens § 11, stk. 2, og håndhævelse af uorganiserede lønmodtageres rettigheder - herunder muligheden for at disse kan blive repræsenteret ved fagretlig behandling og i en eventuel sag ved Arbejdsretten.
- Spørgsmålet om sanktioner, fx om Arbejdsretten skal gives mulighed for at idømme bøder.
- Forholdet til internationale konventioner.

Udvalget kan også undersøge andre forhold omkring udvidelse af det fagretlige systems / Arbejdsrettens kompetence på vikarområdet, som måtte blive foreslået af udvalgets medlemmer under arbejdet.

Det foreslås, at udvalget får følgende sammensætning:

Arbejdsrettens formand (formand)
3 repræsentanter udpeget DA
3 repræsentanter udpeget af LO
1 repræsentant udpeget af Lederne
1 repræsentant udpeget af FTF
1 repræsentant udpeget af AC
1 repræsentant udpeget af FA
1 repræsentant udpeget af KL
1 repræsentant udpeget af Danske Regioner
1 repræsentant udpeget af Finansministeriet (Moderniseringsstyrelsen)
2 repræsentanter fra Beskæftigelsesministeriet
2 repræsentanter fra Justitsministeriet.

Sekretariatsfunktionen varetages af Beskæftigelsesministeriet.

Udvalgets arbejde skal være afsluttet i januar 2014.”

1.5. Udvalgets sammensætning

Ved afgivelsen af denne betænkning har udvalget følgende sammensætning:

Formand:

Højesteretsdommer Poul Søgaard

Medlemmer:

Underdirektør Pernille Knudsen, DA
Specialkonsulent Martin Steen Kabongo, DA
Arbejdsretschef Helge Werner, DA
Afdelingsleder Leo Lybæk Hansen, LO
Advokat Stephan Agger, LO
Advokat Ane Lorentzen, LO
Advokat Helle Hjorth Bentz, FTF
Chefkonsulent Jesper David Jensen, AC
Juridisk Konsulent, advokat Jakob Cohr Arffmann, FA
Kontorchef Karsten Thystrup, KL
Seniorkonsulent Jane Marianne Ravn, Danske Regioner
Specialkonsulent Anders Feldt, Finansministeriet – Moderniseringsstyrelsen
Specialkonsulent Susanne Christensen, Beskæftigelsesministeriet
Specialkonsulent Kathrine Storm Waage, Beskæftigelsesministeriet
Kontorchef Henrik Hjort Elmquist, Justitsministeriet
Fuldmægtig Bjarke Gano, Justitsministeriet

Udvalgets sekretariat:

Specialkonsulent Anders Levy
Kontorfuldm. Elin Yttesen Andersen

Justitsministeriet var fra arbejdets begyndelse repræsenteret ved kontorchef Cristina Angela Gulisano, som den 1. januar 2014 blev afløst af kontorchef Henrik Hjort Elmquist.

1.6. Udvalgets arbejde

Med denne betænkning afslutter udvalget sit arbejde med at undersøge mulighederne for, at tvister om overholdelse af vikardirektivet/vikarloven kan behandles og afgøres i det fagretlige system og ved Arbejdsretten.

Udvalgets betænkning er enstemmig, og der er således enighed om forslagene.

Udvalget har holdt 4 møder, hhv. den 12. september, den 22. oktober, den 11. december 2013 og den 5. februar 2014.

Der har under udvalgsarbejdet været nedsat et underudvalg, hvor repræsentanter fra hovedorganisationerne, DA og LO, har deltaget. Disse hovedorganisationer har haft en særlig rolle i udvalgets arbejde, idet det var et ønske fra deres medlemmer, der var baggrunden for, at regeringen nedsatte udvalget. Repræsentanter fra Justitsministeriet og Beskæftigelsesministeriet samt udvalgets formand har deltaget i arbejdet i underudvalget.

Underudvalget har afholdt 6 møder, den 2. oktober 2013, den 9. oktober 2013, den 14. november 2013, den 29. november 2013, 13. januar 2014 samt 22. januar 2014.

På møderne er der i samarbejde mellem DA, LO og sekretariatet udarbejdet materiale med henblik på efterfølgende drøftelse og stillingtagen i det samlede udvalg.

1.7. Oversigt over betænkningens indhold

Betænkningen består af 4 kapitler. I nærværende kapitel (kapitel 1) gennemgås udvalgets kommissorium og sammensætning, og der foretages en kortfattet orientering om udvalgets arbejde.

I kapitel 2 foretages en sammenfatning af udvalgets overvejelser og forslag til lovændringer mv.

Kapitel 3 indeholder en beskrivelse af, hvilke sager der i dag behandles ved Arbejdsretten samt arbejdsretlige sager, der føres ved de almindelige domstole.

Kapitel 4 indeholder lovudkast med bemærkninger.

Kapitel 2. Sammenfatning af udvalgets overvejelser og forslag mv.

Udvalget har i overensstemmelse med sit kommissorium undersøgt mulighederne for, at tvister angående overholdelse af vikardirektivet/vikarloven kan behandles og afgøres i det fagretlige system/Arbejdsretten.

Udvalget finder overordnet set, at der i overvejende grad er fordele forbundet med at lade visse tvister om overholdelse af vikarloven behandle i det fagretlige system, idet Arbejdsretten har et indgående kendskab til arbejdsmarkedets parter og de kollektive overenskomster, som mange vikarforhold vil være omfattet af.

Udvalgets medlemmer er dog også af den opfattelse, at det er mest hensigtsmæssigt at pege på en snæver eller afgrænset løsning, således at det alene er visse sager om overholdelse af vikarlovens ligebehandlingsprincip samt sager om, hvorvidt en overenskomst opfylder de i § 3, stk. 5, jf. stk. 1, fastsatte betingelser, som skal kunne behandles ved Arbejdsretten.

Udvalget finder, at sager om, hvorvidt et vikarbureau opfylder betingelserne i § 3, stk. 5, skal afgøres af Arbejdsretten. Dermed bliver det Arbejdsretten, der afgør, 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. Udvalget finder således, at sådanne spørgsmål ikke skal behandles af de almindelige domstole, og begrundet dette med, at Arbejdsretten med sit særlige kendskab til arbejdsmarkedets parter og overenskomstsyste­met bedst vil kunne sikre en ensartet og sagligt begrundet praksis ved anvendelsen af lovens § 3, stk. 5, og at dette også gælder i tilfælde, hvor vikaren er medlem af en organisation.

Udvalget er i den forbindelse opmærksom på, at dette vil berøre den gældende kompetencefordeling mellem Arbejdsretten og de almindelige domstole, jf. arbejdsretslovens § 9. Udvalget er endvidere opmærksomt på, at det forhold, at den enkelte vikar kan indbringe en sag for Arbejdsretten vedrørende § 3, stk. 5, er en nyskabelse, 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 har udvalget taget stilling til, hvorledes sager om en eventuel overtrædelse af ligebehandlingsprincippet bør behandles efter udvalgets opfattelse.

Det er som nævnt ovenfor 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* har indgået en kollektiv overenskomst, vil vikarers rettigheder efter vikarloven ofte udspringe af en sådan. Udvalget finder det 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 eller overenskomstbestemmelser på fx brugervirksomheden at henholde sig til for det pågældende vikararbejde, 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, er det udvalgets opfattelse, at en sag om overholdelse af vikarlovens § 3, stk. 1, i alle tilfælde må indbringes for de almindelige domstole.

Sager vil i øvrigt skulle indbringes for Arbejdsretten af et vikarbureau eller af en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, der har en konkret og aktuel interesse i sagen.

For så vidt angår den enkelte vikar og adgangen til at indbringe tvister i henhold til § 3, stk. 5, er der som nævnt tale om en nyskabelse i forhold til, hvem der kan indbringe en sag for Arbejdsretten. For så vidt angår organisationerne synes det nærliggende at fastsætte, 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.

Udvalget har overvejet, hvorledes de sager skal behandles, 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, jf. stk. 1-4, idet udvalget har haft for øje, at samme sagskompleks i videst muligt omfang skal kunne behandles ved den samme ret.

Udvalget peger på denne baggrund på en løsning, der indebærer, at hvis Arbejdsretten i første omgang 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, jf. ovenfor.

Udvalgets forslag indebærer således, 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. Udvalget finder ikke, at det er muligt at undgå, at flere forskellige domstole skal involveres, hvis Arbejdsretten på den ene side altid er rette instans for § 3, stk. 5-sager, og hvis § 3, stk. 1-sager på den anden side også skal kunne indbringes for de almindelige domstole.

For så vidt angår *sanktioneringen* af overtrædelser af ligebehandlingsprincippet har udvalget drøftet mulighederne for at pålægge bod – særligt i stedet for bødestraffen i sager om forsætlige eller groft uagtsomme overtrædelser af vikarlovens § 3, stk. 1, jf. vikarlovens § 8, stk. 2. Udvalget finder det ikke umiddelbart muligt eller hensigtsmæssigt at pålægge bod i disse sager. Begrundelsen er, at der ikke vil

være tale om et brud på en overenskomst, hvor bodsansvaret normalt finder anvendelse, men om overtrædelse af en lovbestemmelse. Det kan også anføres, at hvis der var mulighed for at pålægge en bod samtidig med, at vikaren tilkendes en godtgørelse og eventuel 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.

Udvalget finder derfor, 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 foreslår udvalget 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.

Kapitel 3. Kompetencefordeling mellem Arbejdsretten og de almindelige domstoles behandling af arbejdsretlige sager

Udvalget har fundet det hensigtsmæssigt at beskrive hvilke sager, der i dag behandles ved Arbejdsretten og hvilke sager, der behandles af de almindelige domstole.

3.1. Arbejdsretten

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

Dog kan en lønmodtager anlægge sag ved de almindelige domstole om påståede tilgodehavender, hvis lønmodtageren kan godtgøre, at dennes organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet, jf. arbejdsretslovens § 11, stk. 2.

En lønmodtager, der ikke er medlem af en 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 altså 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. Overenskomstbegrebet omfatter i denne henseende alle regler med en overenskomstmæssig status, herunder protokollater, tillægsaftaler, lokalaftaler og kutymmer. Sager om fortolkning af overenskomster sker derimod ved faglig voldgift.

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, og hvor ansættelsesbevisloven derfor alene finder anvendelse, hvor der ikke er sket overenskomstmæssig implementering af direktivet.

Som hovedregel tager Arbejdsretten alene stilling til sager mellem parter, der er bundet af en overenskomst. Der er dog også områder, hvor Arbejdsretten er kompetent til at tage stilling, selvom der ikke eksisterer en sådan. Et eksempel herpå er § 4 a, stk. 2, i lov virksomhedsoverdragelse. Det følger af denne bestemmelse, at hvis en erhverver af en virksomhed vælger at frasige sig en

overenskomst, kan spørgsmål om overtrædelse af de i overenskomsten fastsatte løn- og arbejdsvilkår behandles ved Arbejdsretten, hvis en af parterne begærer det.

Bestemmelsen betyder ikke, at Arbejdsretten kan pålægge erhververen bod for brud på overdragerens overenskomst, da de rettigheder, der følger af overenskomsten efter frasigelsen af overenskomsten, beror på det individuelle ansættelsesforhold. Det følger således heraf, at Arbejdsretten her er kompetent til at behandle sagen, selvom der ikke eksisterer en kollektiv overenskomst mellem parterne. På dette område er der således en parallel mellem kompetencen til at behandle sager efter virksomhedsoverdragelseslovens § 4 a, stk. 2, og den kompetence, som udvalget foreslår at overdrage til Arbejdsretten vedrørende vikarsagerne.

3.2. Bodsansvaret og efterbetaling

Boden er en sanktion for overenskomstbrud, der er indført, fordi hverken ophævelse af overenskomster eller et sædvanligt erstatningsansvar er hensigtsmæssige misligholdelsesbeføjelser på dette område. Arbejdsretten kan heller ikke dømme til naturalopfyldelse.

Boden har det til fælles med erstatning, at den tilfalder den krænkede part (hovedorganisation, arbejdsgiver- eller lønmodtagerorganisation eller individuel arbejdsgiver), der også selv må tage initiativet til, at boden fastsættes af Arbejdsretten og inddrives.

Efter arbejdsretslovens § 12, stk. 1, kan Arbejdsretten idømme deltageren i et overenskomststridigt forhold en bod.

Bodens størrelse fastsættes under hensyntagen til samtlige sagens omstændigheder.

Arbejdsretten har også den mulighed at give dom for efterbetaling af et skyldigt beløb, jf. § 12, stk. 3.

Arbejdsretsloven indeholder ikke andre sanktionsmidler end bod og efterbetaling, men det er ikke udelukket, at overenskomstparterne selv kan have aftalt andre sanktioner, fx godtgørelse til den enkelte lønmodtager.

3.3. Sager, der behandles ved de almindelige domstole

De sager, som er underlagt Arbejdsrettens kompetence, kan efter § 11, stk. 1, ikke anlægges ved de almindelige domstole.

Arbejdsretslovens § 11, stk. 2, giver som nævnt ovenfor den enkelte lønmodtager adgang til at anlægge sag ved de almindelige domstole, hvis dennes faglige organisation ikke vil forfølge det påståede krav. Det er den faglige organisation, der alene kan bestemme, om et påstået krav skal forfølges fagretligt.

Et sagsanlæg ved de almindelige domstole bevirker – forudsat at disse har kompetence til at behandle sagen – at der ikke kan anlægges sag ved Arbejdsretten eller indledes en faglig voldgift om samme krav efter sagsanlægget ved de almindelige domstole.

I sådanne sager vil organisationerne kunne intervenere efter reglerne i retsplejelovens § 252, hvis organisationen har en ”retlig interesse” i sagens udfald. En organisation vil således kunne indtræde til støtte for en af parterne i sagen uden at nedlægge nogen selvstændig påstand under sagen og uden at blive part. Det er retten, der efter høring af parterne tager stilling til en anmodning fra tredjemand om at biintervenere. Indtræden som biintervenient kræver hverken samtykke fra den støttede part eller fra modparten, jf. retsplejelovens § 252, stk. 3. Afgørelsen af, om biintervention kan ske, beror således på

rettens konkrete vurdering af omstændighederne i den enkelte sag. Der kan i den forbindelse henvises til Kommenteret Retsplejelov, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 9. udgave, 2013, side 571ff.

Kapitel 4. Lovudkast med bemærkninger

Deltagerne i udvalgsarbejdet er enige om, at den fremlagte løsning opfylder kommissoriet for udvalgsarbejdet.

Udvalget kan på baggrund af drøftelserne foreslå, at der foretages følgende ændringer af lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau mv. samt lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter:

Lovudkast

Forslag til

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

§ 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 ...

Bemærkninger til de 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.