

ภาคผนวก ข

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กฎเกณฑ์ของสหภาพยุโรป
และกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

Private Employment Agencies Convention, c181, 1997

PREAMBLE

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Eighty-fifth Session on 3 June 1997, and

Noting the provisions of the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949, and

Being aware of the importance of flexibility in the functioning of labour markets, and

Recalling that the International Labour Conference at its 81st Session, 1994, held the view that the ILO should proceed to revise the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949, and

Considering the very different environment in which private employment agencies operate, when compared to the conditions prevailing when the above-mentioned Convention was adopted, and

Recognizing the role which private employment agencies may play in a well-functioning labour market, and

Recalling the need to protect workers against abuses, and

Recognizing the need to guarantee the right to freedom of association and to promote collective bargaining and social dialogue as necessary components of a well-functioning industrial relations system, and

Noting the provisions of the Employment Service Convention, 1948, and

Recalling the provisions of the Forced Labour Convention, 1930, the Freedom of Association and the Protection of the Right to Organise Convention, 1948, the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, the Employment Policy Convention, 1964, the Minimum Age Convention, 1973, the Employment Promotion and Protection against Unemployment Convention, 1988, and the provisions relating to recruitment and placement in the Migration for Employment Convention (Revised), 1949, and the Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975, and Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention; adopts, this nineteenth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-seven, the following Convention, which may be cited as the Private Employment Agencies Convention, 1997:

TEXT

Article 1

1. For the purpose of this Convention the term [private employment agency] means any natural or legal person, independent of the public authorities, which provides one or more of the following labour market services:

(a) services for matching offers of and applications for employment, without the private employment agency becoming a party to the employment relationships which may arise therefrom;

(b) services consisting of employing workers with a view to making them available to a third party, who may be a natural or legal person (referred to below as a "user enterprise") which assigns their tasks and supervises the execution of these tasks;

(c) other services relating to jobseeking, determined by the competent authority after consulting the most representative employers and workers organizations, such as the provision of information, that do not set out to match specific offers of and applications for employment.

2. For the purpose of this Convention, the term "workers" includes jobseekers.

3. For the purpose of this Convention, the term [processing of personal data of workers] means the collection, storage, combination, communication or any other use of information related to an identified or identifiable worker.

Article 2

1. This Convention applies to all private employment agencies.

2. This Convention applies to all categories of workers and all branches of economic activity. It does not apply to the recruitment and placement of seafarers.

3. One purpose of this Convention is to allow the operation of private employment agencies as well as the protection of the workers using their services, within the framework of its provisions.

4. After consulting the most representative organizations of employers and workers concerned, a Member may:

(a) prohibit, under specific circumstances, private employment agencies from operating in respect of certain categories of workers or branches of economic activity in the provision of one or more of the services referred to in Article 1, paragraph 1;

(b) exclude, under specific circumstances, workers in certain branches of economic activity, or parts thereof, from the scope of the Convention or from certain of its provisions, provided that adequate protection is otherwise assured for the workers concerned.

5. A Member which ratifies this Convention shall specify, in its reports under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, any prohibition or exclusion of which it avails itself under paragraph 4 above, and give the reasons therefor.

Article 3

1. The legal status of private employment agencies shall be determined in accordance with national law and practice, and after consulting the most representative organizations of employers and workers.

2. A Member shall determine the conditions governing the operation of private employment agencies in accordance with a system of licensing or certification, except where they are otherwise regulated or determined by appropriate national law and practice.

Article 4

Measures shall be taken to ensure that the workers recruited by private employment agencies providing the services referred to in Article 1 are not denied the right to freedom of association and the right to bargain collectively.

Article 5

1. In order to promote equality of opportunity and treatment in access to employment and to particular occupations, a Member shall ensure that private employment agencies treat workers without discrimination on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction, social origin, or any other form of discrimination covered by national law and practice, such as age or disability.

2. Paragraph 1 of this Article shall not be implemented in such a way as to prevent private employment agencies from providing special services or targeted programmes designed to assist the most disadvantaged workers in their jobseeking activities.

Article 6

The processing of personal data of workers by private employment agencies shall be:

(a) done in a manner that protects this data and ensures respect for workers privacy in accordance with national law and practice;

(b) limited to matters related to the qualifications and professional experience of the workers concerned and any other directly relevant information.

Article 7

1. Private employment agencies shall not charge directly or indirectly, in whole or in part, any fees or costs to workers.

2. In the interest of the workers concerned, and after consulting the most representative organizations of employers and workers, the competent authority may authorize exceptions to the provisions of paragraph 1 above in respect of certain categories of workers, as well as specified types of services provided by private employment agencies.

3. A Member which has authorized exceptions under paragraph 2 above shall, in its reports under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, provide information on such exceptions and give the reasons therefor.

Article 8

1. A Member shall, after consulting the most representative organizations of employers and workers, adopt all necessary and appropriate measures, both within its jurisdiction and, where appropriate, in collaboration with other Members, to provide adequate engage in fraudulent practices and abuses.

2. Where workers are recruited in one country for work in another, the Members concerned shall consider concluding bilateral agreements to prevent abuses and fraudulent practices in recruitment, placement and employment.

Article 9

A Member shall take measures to ensure that child labour is not used or supplied by private employment agencies.

Article 10

The competent authority shall ensure that adequate machinery and procedures, involving as appropriate the most representative employers and workers organizations, exist for the investigation of complaints, alleged abuses and fraudulent practices concerning the activities of private employment agencies.

Article 11

A Member shall, in accordance with national law and practice, take the necessary measures to ensure adequate protection for the workers employed by private employment agencies as described in Article 1, paragraph 1(b) above, in relation to:

- (a) freedom of association;
- (b) collective bargaining;
- (c) minimum wages;
- (d) working time and other working conditions;
- (e) statutory social security benefits;
- (f) access to training;
- (g) occupational safety and health;
- (h) compensation in case of occupational accidents or diseases;
- (i) compensation in case of insolvency and protection of workers claims;
- (j) maternity protection and benefits, and parental protection and benefits.

Article 12

A Member shall determine and allocate, in accordance with national law and practice, the respective responsibilities of private employment agencies providing the services referred to in paragraph 1(b) of Article 1 and of user enterprises in relation to:

- (a) collective bargaining;
- (b) minimum wages;
- (c) working time and other working conditions;
- (d) statutory social security benefits;
- (e) access to training;
- (f) protection in the field of occupational safety and health;
- (g) compensation in case of occupational accidents or diseases;
- (h) compensation in case of insolvency and protection of workers claims;
- (i) maternity protection and benefits, and parental protection and benefits.

Article 13

1. A Member shall, in accordance with national law and practice and after consulting the most representative organizations of employers and workers, formulate, establish and periodically review conditions to promote cooperation between the public employment service and private employment agencies.

2. The conditions referred to in paragraph 1 above shall be based on the principle that the public authorities retain final authority for:

- (a) formulating labour market policy;
- (b) utilizing or controlling the use of public funds earmarked for the implementation of that policy.

3. Private employment agencies shall, at intervals to be determined by the competent authority, provide to that authority the information required by it, with due regard to the confidential nature of such information:

- (a) to allow the competent authority to be aware of the structure and activities of private employment agencies in accordance with national conditions and practices;
- (b) for statistical purposes.

4. The competent authority shall compile and, at regular intervals, make this information publicly available.

Article 14

1. The provisions of this Convention shall be applied by means of laws or regulations or by any other means consistent with national practice, such as court decisions, arbitration awards or collective agreements.
2. Supervision of the implementation of provisions to give effect to this Convention shall be ensured by the labour inspection service or other competent public authorities.
3. Adequate remedies, including penalties where appropriate, shall be provided for and effectively applied in case of violations of this Convention.

Article 15

This Convention does not affect more favourable provisions applicable under other international labour Conventions to workers recruited, placed or employed by private employment agencies.

Article 16

FINAL

This Convention revises the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949, and the Fee-Charging Employment Agencies Convention, 1933.

Article 17

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 18

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.
2. It shall come into force 12 months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member 12 months after the date on which its ratification has been registered.

Article 19

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.
2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 20

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and acts of denunciation communicated by the Members of the Organization.
2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention shall come into force.

Article 21

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations, for registration in accordance with article 102 of the Charter of the United Nations, full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by the Director-General in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 22

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 23

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides -
 - (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 19 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
 - (b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.
2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 24

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

R188 Private Employment Agencies Recommendation, 1997

Recommendation concerning Private Employment Agencies
 Recommendation: R188
 Place: Geneva
 Session of the Conference: 85
 Date of adoption: 19:06:1997
 Subject classification: Employment Services - Job Placement
 Subject: **Employment policy and Promotion**

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Eighty-fifth Session on 3 June 1997, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Private Employment Agencies Convention, 1997;

adopts, this nineteenth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-seven, the following Recommendation, which may be cited as the Private Employment Agencies Recommendation, 1997:

I. General provisions

1. The provisions of this Recommendation supplement those of the Private Employment Agencies Convention, 1997, (referred to as "the Convention") and should be applied in conjunction with them.

2. (1) Tripartite bodies or organizations of employers and workers should be involved as far as possible in the formulation and implementation of provisions to give effect to the Convention

(2) Where appropriate, national laws and regulations applicable to private employment agencies should be supplemented by technical standards, guidelines, codes of ethics, self-regulatory mechanisms or other means consistent with national practice.

3. Members should, as may be appropriate and practicable, exchange information and experiences on the contributions of private employment agencies to the functioning of the labour market and communicate this to the International Labour Office.

II. Protection of workers

4. Members should adopt all necessary and appropriate measures to prevent and to eliminate unethical practices by private employment agencies. These

measures may include laws or regulations which provide for penalties, including prohibition of private employment agencies engaging in unethical practices.

5. Workers employed by private employment agencies as defined in Article 1.1(b) of the Convention should, where appropriate, have a written contract of employment specifying their terms and conditions of employment. As a minimum requirement, these workers should be informed of their conditions of employment before the effective beginning of their assignment.

6. Private employment agencies should not make workers available to a user enterprise to replace workers of that enterprise who are on strike.

7. The competent authority should combat unfair advertising practices and misleading advertisements, including advertisements for non-existent jobs.

8. Private employment agencies should:

(a) not knowingly recruit, place or employ workers for jobs involving unacceptable hazards or risks or where they may be subjected to abuse or discriminatory treatment of any kind;

(b) inform migrant workers, as far as possible in their own language or in a language with which they are familiar, of the nature of the position offered and the applicable terms and conditions of employment.

9. Private employment agencies should be prohibited, or by other means prevented, from drawing up and publishing vacancy notices or offers of employment in ways that directly or indirectly result in discrimination on grounds such as race, colour, sex, age, religion, political opinion, national extraction, social origin, ethnic origin, disability, marital or family status, sexual orientation or membership of a workers organization.

10. Private employment agencies should be encouraged to promote equality in employment through affirmative action programmes.

11. Private employment agencies should be prohibited from recording, in files or registers, personal data which are not required for judging the aptitude of applicants for jobs for which they are being or could be considered.

12. (1) Private employment agencies should store the personal data of a worker only for so long as it is justified by the specific purposes for which they have been collected, or so long as the worker wishes to remain on a list of potential job candidates.

(2) Measures should be taken to ensure that workers have access to all their personal data as processed by automated or electronic systems, or kept in a manual file. These measures should include the right of workers to obtain and examine a copy of any such data and the right to demand that incorrect or incomplete data be deleted or corrected.

(3) Unless directly relevant to the requirements of a particular occupation and with the express permission of the worker concerned, private employment agencies should not require, maintain or use information on the medical status

of a worker, or use such information to determine the suitability of a worker for employment.

13. Private employment agencies and the competent authority should take measures to promote the utilization of proper, fair and efficient selection methods.

14. Private employment agencies should have properly qualified and trained staff.

15. Having due regard to the rights and duties laid down in national law concerning termination of contracts of employment, private employment agencies providing the services referred to in paragraph 1(b) of Article 1 of the Convention should not:

(a) prevent the user enterprise from hiring an employee of the agency assigned to it;

(b) restrict the occupational mobility of an employee;

(c) impose penalties on an employee accepting employment in another enterprise.

III. Relationship between the public employment service and private employment agencies

16. Cooperation between the public employment service and private employment agencies in relation to the implementation of a national policy on organizing the labour market should be encouraged; for this purpose, bodies may be established that include representatives of the public employment service and private employment agencies, as well as of the most representative organizations of employers and workers.

17. Measures to promote cooperation between the public employment service and private employment agencies could include:

(a) pooling of information and use of common terminology so as to improve transparency of labour market functioning;

(b) exchanging vacancy notices;

(c) launching of joint projects, for example in training;

(d) concluding agreements between the public employment service and private employment agencies regarding the execution of certain activities, such as projects for the integration of the long-term unemployed;

(e) training of staff;

(f) consulting regularly with a view to improving professional practices.

DIRECTIVE 2008/104/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL
of 19 November 2008
on temporary agency work

THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION,

Having regard to the Treaty establishing the European Community, and in particular Article 137(2) thereof,

Having regard to the proposal from the Commission,

Having regard to the opinion of the European Economic and Social Committee ⁽¹⁾,

After consulting the Committee of the Regions,

Acting in accordance with the procedure laid down in Article 251 of the Treaty ⁽²⁾,

Whereas:

(1) This Directive respects the fundamental rights and complies with the principles recognised by the Charter of Fundamental Rights of the European Union ⁽³⁾. In particular, it is designed to ensure full compliance with Article 31 of the Charter, which provides that every worker has the right to working conditions which respect his or her health, safety and dignity, and to limitation of maximum working hours, to daily and weekly rest periods and to an annual period of paid leave.

(2) The Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers provides, in point 7 thereof, *inter alia*, that the completion of the internal market must lead to an improvement in the living and working conditions of workers in the European Community; this process will be achieved by harmonising progress on these conditions, mainly in respect of forms of work such as fixed-term contract work, part-time work, temporary agency work and seasonal work.

(3) On 27 September 1995, the Commission consulted management and labour at Community level in accordance with Article 138(2) of the Treaty on the course of action to be adopted at Community level with regard to flexibility of working hours and job security of workers.

(4) After that consultation, the Commission considered that Community action was advisable and on 9 April 1996, further consulted management and labour in accordance with Article 138(3) of the Treaty on the content of the envisaged proposal.

(5) In the introduction to the framework agreement on fixed-term work concluded on 18 March 1999, the signatories indicated their intention to consider the need for a similar agreement on temporary agency work and decided not to include temporary agency workers in the Directive on fixed-term work.

(6) The general cross-sector organisations, namely the Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (UNICE) ⁽⁴⁾, the European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (CEEP) and the European Trade Union Confederation (ETUC), informed the Commission in a joint letter of 29 May 2000 of their wish to initiate the process provided for in Article 139 of the Treaty. By a further joint letter of 28 February 2001, they asked the Commission to extend the deadline referred to in Article 138(4) by one month. The Commission granted this request and extended the negotiation deadline until 15 March 2001.

(7) On 21 May 2001, the social partners acknowledged that their negotiations on temporary agency work had not produced any agreement.

(8) In March 2005, the European Council considered it vital to relaunch the Lisbon Strategy and to refocus its priorities on growth and employment. The Council approved the Integrated Guidelines for Growth and Jobs 2005-2008, which seek, *inter alia*, to promote flexibility combined with employment security and to reduce labour market segmentation, having due regard to the role of the social partners.

⁽¹⁾ OJ C 61, 14.3.2003, p. 124.

⁽²⁾ Opinion of the European Parliament of 21 November 2002 (OJ C 25 E, 29.1.2004, p. 368), Council Common Position of 15 September 2008 and Position of the European Parliament of 22 October 2008 (not yet published in the Official Journal).

⁽³⁾ OJ C 303, 14.12.2007, p. 1.

⁽⁴⁾ UNICE changed its name to BUSINESSEUROPE in January 2007.

- (9) In accordance with the Communication from the Commission on the Social Agenda covering the period up to 2010, which was welcomed by the March 2005 European Council as a contribution towards achieving the Lisbon Strategy objectives by reinforcing the European social model, the European Council considered that new forms of work organisation and a greater diversity of contractual arrangements for workers and businesses, better combining flexibility with security, would contribute to adaptability. Furthermore, the December 2007 European Council endorsed the agreed common principles of flexicurity, which strike a balance between flexibility and security in the labour market and help both workers and employers to seize the opportunities offered by globalisation.
- (10) There are considerable differences in the use of temporary agency work and in the legal situation, status and working conditions of temporary agency workers within the European Union.
- (11) Temporary agency work meets not only undertakings' needs for flexibility but also the need of employees to reconcile their working and private lives. It thus contributes to job creation and to participation and integration in the labour market.
- (12) This Directive establishes a protective framework for temporary agency workers which is non-discriminatory, transparent and proportionate, while respecting the diversity of labour markets and industrial relations.
- (13) Council Directive 91/383/EEC of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship ⁽¹⁾ establishes the safety and health provisions applicable to temporary agency workers.
- (14) The basic working and employment conditions applicable to temporary agency workers should be at least those which would apply to such workers if they were recruited by the user undertaking to occupy the same job.
- (15) Employment contracts of an indefinite duration are the general form of employment relationship. In the case of workers who have a permanent contract with their temporary-work agency, and in view of the special protection such a contract offers, provision should be made to permit exemptions from the rules applicable in the user undertaking.
- (16) In order to cope in a flexible way with the diversity of labour markets and industrial relations, Member States may allow the social partners to define working and employment conditions, provided that the overall level of protection for temporary agency workers is respected.
- (17) Furthermore, in certain limited circumstances, Member States should, on the basis of an agreement concluded by the social partners at national level, be able to derogate within limits from the principle of equal treatment, so long as an adequate level of protection is provided.
- (18) The improvement in the minimum protection for temporary agency workers should be accompanied by a review of any restrictions or prohibitions which may have been imposed on temporary agency work. These may be justified only on grounds of the general interest regarding, in particular the protection of workers, the requirements of safety and health at work and the need to ensure that the labour market functions properly and that abuses are prevented.
- (19) This Directive does not affect the autonomy of the social partners nor should it affect relations between the social partners, including the right to negotiate and conclude collective agreements in accordance with national law and practices while respecting prevailing Community law.
- (20) The provisions of this Directive on restrictions or prohibitions on temporary agency work are without prejudice to national legislation or practices that prohibit workers on strike being replaced by temporary agency workers.
- (21) Member States should provide for administrative or judicial procedures to safeguard temporary agency workers' rights and should provide for effective, dissuasive and proportionate penalties for breaches of the obligations laid down in this Directive.
- (22) This Directive should be implemented in compliance with the provisions of the Treaty regarding the freedom to provide services and the freedom of establishment and without prejudice to Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services ⁽²⁾.

⁽¹⁾ OJ L 206, 29.7.1991, p. 19.

⁽²⁾ OJ L 18, 21.1.1997, p. 1.

- (23) Since the objective of this Directive, namely to establish a harmonised Community-level framework for protection for temporary agency workers, cannot be sufficiently achieved by the Member States and can therefore, by reason of the scale or effects of the action, be better achieved at Community level by introducing minimum requirements applicable throughout the Community, the Community may adopt measures in accordance with the principle of subsidiarity as set out in Article 5 of the Treaty. In accordance with the principle of proportionality, as set out in that Article, this Directive does not go beyond what is necessary in order to achieve that objective,

HAVE ADOPTED THIS DIRECTIVE:

CHAPTER I

GENERAL PROVISIONS

Article 1

Scope

1. This Directive applies to workers with a contract of employment or employment relationship with a temporary-work agency who are assigned to user undertakings to work temporarily under their supervision and direction.
2. This Directive applies to public and private undertakings which are temporary-work agencies or user undertakings engaged in economic activities whether or not they are operating for gain.
3. Member States may, after consulting the social partners, provide that this Directive does not apply to employment contracts or relationships concluded under a specific public or publicly supported vocational training, integration or retraining programme.

Article 2

Aim

The purpose of this Directive is to ensure the protection of temporary agency workers and to improve the quality of temporary agency work by ensuring that the principle of equal treatment, as set out in Article 5, is applied to temporary agency workers, and by recognising temporary-work agencies as employers, while taking into account the need to establish a suitable framework for the use of temporary agency work with a view to contributing effectively to the creation of jobs and to the development of flexible forms of working.

Article 3

Definitions

1. For the purposes of this Directive:
 - (a) 'worker' means any person who, in the Member State concerned, is protected as a worker under national employment law;
 - (b) 'temporary-work agency' means any natural or legal person who, in compliance with national law, concludes contracts of employment or employment relationships with temporary agency workers in order to assign them to user undertakings to work there temporarily under their supervision and direction;
 - (c) 'temporary agency worker' means a worker with a contract of employment or an employment relationship with a temporary-work agency with a view to being assigned to a user undertaking to work temporarily under its supervision and direction;
 - (d) 'user undertaking' means any natural or legal person for whom and under the supervision and direction of whom a temporary agency worker works temporarily;
 - (e) 'assignment' means the period during which the temporary agency worker is placed at the user undertaking to work temporarily under its supervision and direction;
 - (f) 'basic working and employment conditions' means working and employment conditions laid down by legislation, regulations, administrative provisions, collective agreements and/or other binding general provisions in force in the user undertaking relating to:
 - (i) the duration of working time, overtime, breaks, rest periods, night work, holidays and public holidays;
 - (ii) pay.

2. This Directive shall be without prejudice to national law as regards the definition of pay, contract of employment, employment relationship or worker.

Member States shall not exclude from the scope of this Directive workers, contracts of employment or employment relationships solely because they relate to part-time workers, fixed-term contract workers or persons with a contract of employment or employment relationship with a temporary-work agency.

*Article 4***Review of restrictions or prohibitions**

1. Prohibitions or restrictions on the use of temporary agency work shall be justified only on grounds of general interest relating in particular to the protection of temporary agency workers, the requirements of health and safety at work or the need to ensure that the labour market functions properly and abuses are prevented.

2. By 5 December 2011, Member States shall, after consulting the social partners in accordance with national legislation, collective agreements and practices, review any restrictions or prohibitions on the use of temporary agency work in order to verify whether they are justified on the grounds mentioned in paragraph 1.

3. If such restrictions or prohibitions are laid down by collective agreements, the review referred to in paragraph 2 may be carried out by the social partners who have negotiated the relevant agreement.

4. Paragraphs 1, 2 and 3 shall be without prejudice to national requirements with regard to registration, licensing, certification, financial guarantees or monitoring of temporary-work agencies.

5. The Member States shall inform the Commission of the results of the review referred to in paragraphs 2 and 3 by 5 December 2011.

CHAPTER II

EMPLOYMENT AND WORKING CONDITIONS*Article 5***The principle of equal treatment**

1. The basic working and employment conditions of temporary agency workers shall be, for the duration of their assignment at a user undertaking, at least those that would apply if they had been recruited directly by that undertaking to occupy the same job.

For the purposes of the application of the first subparagraph, the rules in force in the user undertaking on:

- (a) protection of pregnant women and nursing mothers and protection of children and young people; and
- (b) equal treatment for men and women and any action to combat any discrimination based on sex, race or ethnic origin, religion, beliefs, disabilities, age or sexual orientation;

must be complied with as established by legislation, regulations, administrative provisions, collective agreements and/or any other general provisions.

2. As regards pay, Member States may, after consulting the social partners, provide that an exemption be made to the principle established in paragraph 1 where temporary agency workers who have a permanent contract of employment with a temporary-work agency continue to be paid in the time between assignments.

3. Member States may, after consulting the social partners, give them, at the appropriate level and subject to the conditions laid down by the Member States, the option of upholding or concluding collective agreements which, while respecting the overall protection of temporary agency workers, may establish arrangements concerning the working and employment conditions of temporary agency workers which may differ from those referred to in paragraph 1.

4. Provided that an adequate level of protection is provided for temporary agency workers, Member States in which there is either no system in law for declaring collective agreements universally applicable or no such system in law or practice for extending their provisions to all similar undertakings in a certain sector or geographical area, may, after consulting the social partners at national level and on the basis of an agreement concluded by them, establish arrangements concerning the basic working and employment conditions which derogate from the principle established in paragraph 1. Such arrangements may include a qualifying period for equal treatment.

The arrangements referred to in this paragraph shall be in conformity with Community legislation and shall be sufficiently precise and accessible to allow the sectors and firms concerned to identify and comply with their obligations. In particular, Member States shall specify, in application of Article 3(2), whether occupational social security schemes, including pension, sick pay or financial participation schemes are included in the basic working and employment conditions referred to in paragraph 1. Such arrangements shall also be without prejudice to agreements at national, regional, local or sectoral level that are no less favourable to workers.

5. Member States shall take appropriate measures, in accordance with national law and/or practice, with a view to preventing misuse in the application of this Article and, in particular, to preventing successive assignments designed to circumvent the provisions of this Directive. They shall inform the Commission about such measures.

*Article 6***Access to employment, collective facilities and vocational training**

1. Temporary agency workers shall be informed of any vacant posts in the user undertaking to give them the same opportunity as other workers in that undertaking to find permanent employment. Such information may be provided by a general announcement in a suitable place in the undertaking for which, and under whose supervision, temporary agency workers are engaged.

2. Member States shall take any action required to ensure that any clauses prohibiting or having the effect of preventing the conclusion of a contract of employment or an employment relationship between the user undertaking and the temporary agency worker after his assignment are null and void or may be declared null and void.

This paragraph is without prejudice to provisions under which temporary agencies receive a reasonable level of recompense for services rendered to user undertakings for the assignment, recruitment and training of temporary agency workers.

3. Temporary-work agencies shall not charge workers any fees in exchange for arranging for them to be recruited by a user undertaking, or for concluding a contract of employment or an employment relationship with a user undertaking after carrying out an assignment in that undertaking.

4. Without prejudice to Article 5(1), temporary agency workers shall be given access to the amenities or collective facilities in the user undertaking, in particular any canteen, child-care facilities and transport services, under the same conditions as workers employed directly by the undertaking, unless the difference in treatment is justified by objective reasons.

5. Member States shall take suitable measures or shall promote dialogue between the social partners, in accordance with their national traditions and practices, in order to:

- (a) improve temporary agency workers' access to training and to child-care facilities in the temporary-work agencies, even in the periods between their assignments, in order to enhance their career development and employability;
- (b) improve temporary agency workers' access to training for user undertakings' workers.

*Article 7***Representation of temporary agency workers**

1. Temporary agency workers shall count, under conditions established by the Member States, for the purposes of calcu-

lating the threshold above which bodies representing workers provided for under Community and national law and collective agreements are to be formed at the temporary-work agency.

2. Member States may provide that, under conditions that they define, temporary agency workers count for the purposes of calculating the threshold above which bodies representing workers provided for by Community and national law and collective agreements are to be formed in the user undertaking, in the same way as if they were workers employed directly for the same period of time by the user undertaking.

3. Those Member States which avail themselves of the option provided for in paragraph 2 shall not be obliged to implement the provisions of paragraph 1.

*Article 8***Information of workers' representatives**

Without prejudice to national and Community provisions on information and consultation which are more stringent and/or more specific and, in particular, Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community⁽¹⁾, the user undertaking must provide suitable information on the use of temporary agency workers when providing information on the employment situation in that undertaking to bodies representing workers set up in accordance with national and Community legislation.

CHAPTER III

FINAL PROVISIONS

*Article 9***Minimum requirements**

1. This Directive is without prejudice to the Member States' right to apply or introduce legislative, regulatory or administrative provisions which are more favourable to workers or to promote or permit collective agreements concluded between the social partners which are more favourable to workers.

2. The implementation of this Directive shall under no circumstances constitute sufficient grounds for justifying a reduction in the general level of protection of workers in the fields covered by this Directive. This is without prejudice to the rights of Member States and/or management and labour to lay down, in the light of changing circumstances, different legislative, regulatory or contractual arrangements to those prevailing at the time of the adoption of this Directive, provided always that the minimum requirements laid down in this Directive are respected.

⁽¹⁾ OJ L 80, 23.3.2002, p. 29.

*Article 10***Penalties**

1. Member States shall provide for appropriate measures in the event of non-compliance with this Directive by temporary-work agencies or user undertakings. In particular, they shall ensure that adequate administrative or judicial procedures are available to enable the obligations deriving from this Directive to be enforced.

2. Member States shall lay down rules on penalties applicable in the event of infringements of national provisions implementing this Directive and shall take all necessary measures to ensure that they are applied. The penalties provided for must be effective, proportionate and dissuasive. Member States shall notify these provisions to the Commission by 5 December 2011. Member States shall notify to the Commission any subsequent amendments to those provisions in good time. They shall, in particular, ensure that workers and/or their representatives have adequate means of enforcing the obligations under this Directive.

*Article 11***Implementation**

1. Member States shall adopt and publish the laws, regulations and administrative provisions necessary to comply with this Directive by 5 December 2011, or shall ensure that the social partners introduce the necessary provisions by way of an agreement, whereby the Member States must make all the necessary arrangements to enable them to guarantee at any time that the objectives of this Directive are being attained. They shall forthwith inform the Commission thereof.

2. When Member States adopt these measures, they shall contain a reference to this Directive or shall be accompanied by such reference on the occasion of their official publication. The methods of making such reference shall be laid down by Member States.

*Article 12***Review by the Commission**

By 5 December 2013, the Commission shall, in consultation with the Member States and social partners at Community level, review the application of this Directive with a view to proposing, where appropriate, the necessary amendments.

*Article 13***Entry into force**

This Directive shall enter into force on the day of its publication in the *Official Journal of the European Union*.

*Article 14***Addressees**

This Directive is addressed to the Member States.

Done at Strasbourg, 19 November 2008.

For the European Parliament

The President

H.-G. PÖTTERING

For the Council

The President

J.-P. JOUYET

Code du travail

Partie législative nouvelle

PREMIÈRE PARTIE : LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

LIVRE II : LE CONTRAT DE TRAVAIL

TITRE V : CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE ET AUTRES CONTRATS DE MISE À DISPOSITION

Chapitre Ier : Contrat de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire

Section 1 : Définitions.

Article L1251-1

Le recours au travail temporaire a pour objet la mise à disposition temporaire d'un salarié par une entreprise de travail temporaire au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission.

Chaque mission donne lieu à la conclusion :

1° D'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, dit "entreprise utilisatrice" ;

2° D'un contrat de travail, dit "contrat de mission", entre le salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire.

Article L1251-2

Est un entrepreneur de travail temporaire, toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition temporaire d'entreprises utilisatrices des salariés qu'en fonction d'une qualification convenue elle recrute et rémunère à cet effet.

Article L1251-3

Toute activité de travail temporaire s'exerçant en dehors d'une telle entreprise est interdite, sous réserve des dispositions relatives aux opérations de prêt de main-d'oeuvre à but non lucratif autorisées par l'article L. 8241-2.

Article L1251-4

Par dérogation au principe d'exclusivité prévu à l'article L. 1251-2, les entreprises de travail temporaire peuvent exercer :

1° Des activités de placement privé prévues à l'article L. 5323-1 ;

2° L'activité d'entreprise de travail à temps partagé.

Section 2 : Conditions de recours

Sous-section 1 : Cas de recours.

Article L1251-5

Le contrat de mission, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

Article L1251-6

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1251-7, il ne peut être fait appel à un salarié temporaire que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée "mission" et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié, en cas :

- a) D'absence ;
- b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
- c) De suspension de son contrat de travail ;
- d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;
- e) D'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une

société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral ;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint, mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

Article L1251-7

Outre les cas prévus à l'article L. 1251-6, la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice peut intervenir :

1° Lorsque la mission de travail temporaire vise, en application de dispositions légales ou d'un accord de branche étendu, à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;

2° Lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent, pour une durée et dans des conditions fixées par décret ou par accord de branche étendu, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Article L1251-8

Lorsque la mission porte sur l'exercice d'une profession médicale ou paramédicale réglementée, l'entreprise de travail temporaire vérifie que ce salarié est régulièrement autorisé à exercer.

Sous-section 2 : Interdictions.

Article L1251-9

Dans les six mois suivant un licenciement pour motif économique, il est interdit de faire appel à un salarié temporaire au titre d'un accroissement temporaire de l'activité, y compris pour l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise utilisatrice.

Cette interdiction porte sur les postes concernés par le licenciement dans l'établissement.

L'interdiction ne s'applique pas :

1° Lorsque la durée du contrat de mission n'est pas susceptible de renouvellement et n'excède pas trois mois ;

2° Lorsque le contrat est lié à la survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Cette possibilité de recrutement est subordonnée à l'information et à la consultation préalables du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Les dérogations prévues aux 1° et 2° n'exonèrent pas l'employeur de respecter la priorité de réembauche prévue à l'article L. 1233-45.

Article L1251-10

Outre les cas prévus à l'article L. 1251-9, il est interdit de recourir au travail temporaire :

1° Pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail ;

2° Pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux figurant sur une liste établie par voie réglementaire, dans les conditions prévues à l'article L. 4154-1.

L'autorité administrative peut exceptionnellement autoriser une dérogation à cette interdiction, dans des conditions déterminées par voie réglementaire ;

3° Pour remplacer un médecin du travail.

Section 3 : Contrat de mission

Sous-section 1 : Formation et exécution du contrat

Paragraphe 1 : Fixation du terme et durée du contrat.

Article L1251-11

Le contrat de mission comporte un terme fixé avec précision dès la conclusion du contrat de mise à disposition.

Toutefois, le contrat peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu dans l'un des cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié absent ;

- 2° Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;
- 3° Dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;
- 4° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;
- 5° Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L.1251-6.

Le contrat de mission est alors conclu pour une durée minimale. Il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Article L1251-12

La durée totale du contrat de mission ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du renouvellement intervenant dans les conditions prévues à l'article L.1251-35.

Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Elle est portée à vingt-quatre mois :

- 1° Lorsque la mission est exécutée à l'étranger ;
- 2° Lorsque le contrat est conclu dans le cas du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ;
- 3° Lorsque survient dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce cas, la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à six mois.

Article L1251-13

Lorsque le contrat de mission est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou pour un remplacement effectué au titre des 4° et 5° de l'article L. 1251-6, il peut prendre effet avant l'absence de la personne à remplacer.

Paragraphe 2 : Période d'essai.

Article L1251-14

Le contrat de mission peut comporter une période d'essai dont la durée est fixée par convention ou accord professionnel de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut de convention ou d'accord, cette durée ne peut excéder :

- 1° Deux jours si le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à un mois ;
- 2° Trois jours si le contrat est conclu pour une durée supérieure à un mois et inférieure ou égale à deux mois ;
- 3° Cinq jours si le contrat est conclu pour une durée supérieure à deux mois.

Article L1251-15

La rémunération correspondant à la période d'essai ne peut être différente de celle qui est prévue par le contrat de mission.

Paragraphe 3 : Contenu et transmission du contrat.

Article L1251-16

Le contrat de mission est établi par écrit.

Il comporte notamment :

- 1° La reproduction des clauses et mentions du contrat de mise à disposition énumérées à l'article L. 1251-43 ;
- 2° La qualification professionnelle du salarié ;
- 3° Les modalités de la rémunération due au salarié, y compris celles de l'indemnité de fin de mission prévue à l'article L. 1251-32 ;
- 4° La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

5° Une clause de rapatriement du salarié à la charge de l'entrepreneur de travail temporaire lorsque la mission s'effectue hors du territoire métropolitain. Cette clause devient caduque en cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié ;

6° Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de travail temporaire ;

7° La mention selon laquelle l'embauche du salarié par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mission n'est pas interdite.

Article L1251-17

Le contrat de mission est transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

Paragraphe 4 : Rémunération.

Article L1251-18

La rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, perçue par le salarié temporaire ne peut être inférieure à celle prévue au contrat de mise à disposition, telle que définie au 6° de l'article L. 1251-43.

Le paiement des jours fériés est dû au salarié temporaire indépendamment de son ancienneté dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient.

Article L1251-19

Le salarié temporaire a droit à une indemnité compensatrice de congé payé pour chaque mission qu'il effectue, quelle qu'en ait été la durée.

Le montant de l'indemnité est calculé en fonction de la durée de la mission et ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la mission. L'indemnité est versée à la fin de la mission.

Pour l'appréciation des droits du salarié, sont assimilées à un temps de mission :

1° Les périodes de congé légal de maternité et d'adoption ;

2° Les périodes, limitées à une durée ininterrompue d'un an, de suspension du contrat de mission pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

3° Les périodes pendant lesquelles un salarié est rappelé sous les drapeaux, à condition que le point de départ de ces périodes se place au cours d'une mission.

Article L1251-20

Le salarié temporaire mis à la disposition d'une entreprise du bâtiment ou des travaux publics mentionnée à l'article L. 5424-6 a droit à une indemnité en cas d'arrêt de travail occasionné par les intempéries dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice, employés sur le même chantier, en bénéficient.

Cette indemnité, calculée selon les modalités prévues aux articles L. 5424-6 à L. 5424-19, est versée par l'entreprise de travail temporaire et n'est soumise à aucune condition d'ancienneté du salarié.

Paragraphe 5 : Conditions de travail.

Article L1251-21

Pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail.

Pour l'application de ces dispositions, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait :

- 1° A la durée du travail ;
- 2° Au travail de nuit ;
- 3° Au repos hebdomadaire et aux jours fériés ;
- 4° A la santé et la sécurité au travail ;
- 5° Au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

Article L1251-22

Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de l'entreprise de travail temporaire.

Sauf lorsque cette dernière relève du régime agricole, le suivi médical des salariés est assuré par des services de santé au travail faisant l'objet d'un agrément spécifique.

Lorsque l'activité exercée par le salarié temporaire nécessite une surveillance médicale renforcée au sens de la réglementation relative à la santé au travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'entreprise utilisatrice.

Article L1251-23

Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'entreprise utilisatrice.

Toutefois, certains équipements de protection individuelle personnalisés, définis par convention ou accord collectif de travail, peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire.

Les salariés temporaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle.

Article L1251-24

Les salariés temporaires ont accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier ces salariés.

Lorsque des dépenses supplémentaires incombent au comité d'entreprise, celles-ci lui sont remboursées suivant des modalités définies au contrat de mise à disposition.

Paragraphe 6 : Information sur les postes à pourvoir.

Article L1251-25

L'entreprise utilisatrice porte à la connaissance des salariés temporaires la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des contrats à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

Sous-section 2 : Rupture anticipée, échéance du terme et renouvellement du contrat

Paragraphe 1 : Rupture anticipée du contrat.

Article L1251-26

L'entreprise de travail temporaire qui rompt le contrat de mission du salarié avant le terme prévu au contrat lui propose, sauf faute grave de ce dernier ou cas de force majeure, un nouveau contrat de mission prenant effet dans un délai maximum de trois jours ouvrables.

Le nouveau contrat de mission ne peut comporter de modifications d'un élément essentiel en matière de qualification professionnelle, de rémunération, d'horaire de travail et de temps de transport.

A défaut, ou si le nouveau contrat de mission est d'une durée inférieure à celle restant à courir du contrat précédent, l'entrepreneur de travail temporaire assure au salarié une rémunération équivalente à celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat, y compris l'indemnité de fin de mission.

Lorsque la durée restant à courir du contrat de mission rompu est supérieure à quatre semaines, les obligations du présent article peuvent être satisfaites au moyen de trois contrats successifs au plus.

Article L1251-27

La rupture du contrat de mise à disposition ne constitue pas un cas de force majeure.

Article L1251-28

La rupture anticipée du contrat de mission qui intervient à l'initiative du salarié ouvre droit pour l'entreprise de travail temporaire à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le salarié justifie de la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine, compte tenu :

1° De la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;

2° De la durée accomplie lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Dans les deux cas, la durée totale du préavis ne peut être inférieure à un jour ni supérieure à deux semaines.

Paragraphe 2 : Echéance du terme du contrat.

Article L1251-29

La suspension du contrat de mission du salarié ne fait pas obstacle à l'échéance de ce contrat.

Article L1251-30

Le terme de la mission prévu au contrat de mise à disposition ou fixé par avenant à ce dernier peut être avancé ou reporté à raison d'un jour pour cinq jours de travail. Pour les missions inférieures à dix jours de travail, ce terme peut être avancé ou reporté de deux jours.

L'aménagement du terme de la mission ne peut avoir pour effet ni de réduire la durée de la mission initialement prévue de plus de dix jours de travail ni de conduire à un dépassement de la durée maximale du contrat de mission fixée par l'article L. 1251-12.

Article L1251-31

Lorsque le contrat de mission est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou pour un remplacement effectué au titre des 4° et 5° de l'article L. 1251-6, le terme de la mission initialement fixé peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend son emploi.

Article L1251-32

Lorsque, à l'issue d'une mission, le salarié ne bénéficie pas immédiatement d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise utilisatrice, il a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de mission destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié.

L'indemnité s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée par l'entreprise de travail temporaire à l'issue de chaque mission effectivement accomplie, en même temps que le dernier salaire dû au titre de celle-ci, et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

Article L1251-33

L'indemnité de fin de mission n'est pas due :

- 1° Lorsque le contrat de mission est conclu au titre du 3° de l'article L. 1251-6 si un accord collectif étendu entre les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la branche du travail temporaire, ou si une convention ou un accord conclu au sein d'entreprises ou d'établissements de cette branche le prévoit ;
- 2° Lorsque le contrat de mission est conclu dans le cadre de l'article L. 1251-57 ;

3° Lorsque le contrat de mission est conclu dans le cadre d'un contrat d'insertion-revenu minimum d'activité prévu à l'article L. 5134-82 ;

4° En cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou en cas de force majeure.

Article L1251-34

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1251-12 relatives à la durée maximale du contrat de mission, lorsqu'un salarié temporaire est exposé à des rayonnements ionisants et qu'au terme de son contrat de mission cette exposition excède la valeur limite annuelle rapportée à la durée du contrat, l'entreprise de travail temporaire lui propose, dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 1251-26, un ou plusieurs contrats prenant effet dans un délai maximum de trois jours ouvrables après l'expiration du contrat précédent, pour une durée telle que l'exposition constatée à l'expiration du ou des nouveaux contrats soit au plus égale à la valeur limite annuelle rapportée à la durée totale des contrats.

Un décret détermine la valeur limite utilisée pour les besoins du présent article.

Paragraphe 3 : Renouvellement du contrat.

Article L1251-35

Le contrat de mission est renouvelable une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue à l'article L. 1251-12.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Sous-section 3 : Succession de contrats.

Article L1251-36

A l'expiration d'un contrat de mission, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de mission, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat de mission, renouvellement inclus. Ce délai de carence est égal :

1° Au tiers de la durée du contrat de mission venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est de quatorze jours ou plus ;

2° A la moitié de la durée du contrat de mission venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est inférieure à quatorze jours.

Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement utilisateurs.

Article L1251-37

Le délai de carence n'est pas applicable :

1° Lorsque le contrat de mission est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;

2° Lorsque le contrat de mission est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

3° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;

4° Lorsque le contrat est conclu pour assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1251-6 ;

5° Lorsque le contrat de mission est conclu au titre du contrat d'insertion-revenu minimum d'activité prévu à l'article L. 5134-82 ;

6° Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;

7° Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat de mission, pour la durée du contrat non renouvelé.

Sous-section 4 : Embauche par l'entreprise utilisatrice à l'issue d'une mission.

Article L1251-38

Lorsque l'entreprise utilisatrice embauche, après une mission, un salarié mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire, la durée des missions accomplies

au sein de cette entreprise au cours des trois mois précédant le recrutement est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Cette durée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

Sous-section 5 : Requalification du contrat.

Article L1251-39

Lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée.

Dans ce cas, l'ancienneté du salarié est appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise. Elle est déduite de la période d'essai éventuellement prévue.

Article L1251-40

Lorsqu'une entreprise utilisatrice a recours à un salarié d'une entreprise de travail temporaire en méconnaissance des dispositions des articles L. 1251-5 à L. 1251-7, L. 1251-10 à L. 1251-12, L. 1251-30 et L. 1251-35, ce salarié peut faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondant à un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa mission.

Article L1251-41

Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de mission en contrat de travail à durée indéterminée, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans le délai d'un mois suivant sa saisine.

Si le conseil de prud'hommes fait droit à la demande du salarié, il lui accorde une indemnité, à la charge de l'entreprise utilisatrice, ne pouvant être inférieure à un mois de salaire. Cette disposition s'applique sans préjudice de l'application des dispositions du titre III du présent livre relatives aux règles de rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Section 4 : Contrat de mise à disposition et entreprise de travail temporaire

Sous-section 1 : Contrat de mise à disposition.

Article L1251-42

Lorsqu'une entreprise de travail temporaire met un salarié à la disposition d'une entreprise utilisatrice, ces entreprises concluent par écrit un contrat de mise à disposition, au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition.

Article L1251-43

Le contrat de mise à disposition établi pour chaque salarié comporte :

- 1° Le motif pour lequel il est fait appel au salarié temporaire. Cette mention est assortie de justifications précises dont, notamment, dans les cas de remplacement prévus aux 1°, 4° et 5° de l'article L. 1251-6, le nom et la qualification de la personne remplacée ou à remplacer ;
- 2° Le terme de la mission ;
- 3° Le cas échéant, la clause prévoyant la possibilité de modifier le terme de la mission dans les conditions prévues aux articles L. 1251-30 et L. 1251-31. Cette disposition s'applique également à l'avenant prévoyant le renouvellement du contrat de mise à disposition ;
- 4° Les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir et, notamment si celui-ci figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2, la qualification professionnelle exigée, le lieu de la mission et l'horaire ;
- 5° La nature des équipements de protection individuelle que le salarié utilise. Il précise, le cas échéant, si ceux-ci sont fournis par l'entreprise de travail temporaire ;
- 6° Le montant de la rémunération avec ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail.

Article L1251-44

Toute clause tendant à interdire l'embauche par l'entreprise utilisatrice du salarié temporaire à l'issue de sa mission est réputée non écrite.

Paragraphe 1 : Règles de contrôle.

Sous-section 2 : Entreprise de travail temporaire**Paragraphe 1 : Règles de contrôle.****Article L1251-45**

L'activité d'entrepreneur de travail temporaire ne peut être exercée qu'après déclaration faite à l'autorité administrative et obtention d'une garantie financière conformément à l'article L. 1251-49.

Une déclaration préalable est également exigée lorsqu'un entrepreneur de travail temporaire déplace le siège de son entreprise ou ouvre des succursales, agences ou bureaux annexes.

Toute entreprise de travail temporaire cessant ses activités en fait la déclaration à l'autorité administrative.

Article L1251-46

Modifié par LOI n°2008-126 du 13 février 2008 - art. 16

L'entreprise de travail temporaire fournit le relevé des contrats de mission à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, notamment pour la vérification des droits des salariés au revenu de remplacement prévu à l'article L. 5421-2.

Cette institution communique les informations à l'autorité administrative pour l'exercice de ses missions de contrôle.

Article L1251-47

Lorsqu'un entrepreneur de travail temporaire exerce son activité sans avoir accompli les déclarations prévues à l'article L. 1251-45 ou sans avoir obtenu la garantie financière prévue à l'article L. 1251-49 et qu'il en résulte un risque sérieux de préjudice pour le salarié temporaire, le juge judiciaire peut ordonner la fermeture de l'entreprise pour une durée qui ne peut excéder deux mois. Il est saisi par l'inspecteur du travail après que

celui-ci a adressé à l'entrepreneur de travail temporaire une mise en demeure restée infructueuse.

Lorsque ces mesures entraînent le licenciement du personnel permanent, celui-ci a droit, en dehors de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement, aux indemnités prévues aux articles L. 1235-2, L. 1235-3 ou L. 1235-5.

Article L1251-48

Un décret en Conseil d'Etat détermine :

- 1° Le contenu et les modalités des déclarations prévues à l'article L. 1251-45 ainsi que le délai de leur présentation à l'autorité administrative ;
- 2° La nature des informations que doit comporter le relevé des contrats de mission prévu à l'article L. 1251-46 ainsi que la périodicité et les modalités de présentation de celui-ci.

Paragraphe 2 : Garantie financière et défaillance de l'entreprise de travail temporaire.

Article L1251-49

L'entrepreneur de travail temporaire justifie, à tout moment, d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement :

- 1° Des salaires et de leurs accessoires ;
- 2° Des indemnités résultant du présent chapitre ;
- 3° Des cotisations obligatoires dues à des organismes de sécurité sociale ou à des institutions sociales ;
- 4° Des remboursements qui peuvent, le cas échéant, incomber aux employeurs à l'égard des organismes de sécurité sociale et institutions sociales dans les conditions prévues à l'article L. 244-8 du code de la sécurité sociale.

Article L1251-50

La garantie financière ne peut résulter que d'un engagement de caution pris par une société de caution mutuelle, un organisme de garantie collective, une compagnie d'assurance, une banque ou un établissement financier habilité à donner caution.

Elle est calculée en pourcentage du chiffre d'affaires annuel de l'entreprise intéressée.

Elle ne peut être inférieure à un minimum fixé annuellement par décret, compte tenu de l'évolution moyenne des salaires.

Article L1251-51

L'entreprise de travail temporaire fournit à l'entreprise utilisatrice, sur sa demande, une attestation des organismes de sécurité sociale précisant sa situation au regard du recouvrement des cotisations dues à ces organismes.

Article L1251-52

En cas de défaillance de l'entreprise de travail temporaire et d'insuffisance de la caution, l'entreprise utilisatrice est substituée à l'entreprise de travail temporaire pour le paiement des sommes qui restent dues aux salariés temporaires et aux organismes de sécurité sociale ou aux institutions sociales dont relèvent ces salariés, pour la durée de la mission accomplie dans l'entreprise.

Article L1251-53

Les conditions d'application du présent paragraphe sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Paragraphe 3 : Statut des salariés permanents et temporaires de l'entreprise de travail temporaire.

Article L1251-54

Pour calculer les effectifs d'une entreprise de travail temporaire, il est tenu compte :

1° Des salariés permanents de cette entreprise, déterminés conformément à l'article L. 1111-2 ;

2° Des salariés temporaires qui ont été liés à cette entreprise par des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.

Article L1251-55

Pour l'application aux salariés temporaires des dispositions légales qui se réfèrent à une condition d'ancienneté dans l'entreprise de travail temporaire, l'ancienneté s'apprécie en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à l'entreprise de travail temporaire par des contrats de mission.

Article L1251-56

Pour l'application des dispositions prévues au 1° de l'article L. 6322-63, la durée minimum de présence dans l'entreprise de travail temporaire des salariés temporaires s'apprécie en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à leur employeur par des contrats de mission.

Article L1251-57

Sans préjudice du principe d'exclusivité prévu par l'article L. 1251-2, sont assimilées à des missions les périodes consacrées par les salariés temporaires :

1° A des stages de formation, bilans de compétences ou actions de validation d'acquis de l'expérience. Ces périodes sont accomplies soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou du contrat de professionnalisation, soit à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé individuel de formation ou d'un congé de bilan de compétences ;

2° A des actions de formation en lien avec leur activité professionnelle dans les conditions prévues par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Article L1251-58

Les règles particulières au travail temporaire relatives à la représentation du personnel figurent au livre III de la deuxième partie.

Les règles particulières au travail temporaire relatives à la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises figurent au livre III de la troisième partie.

Section 5 : Actions en justice.

Article L1251-59

Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de l'application du présent chapitre en faveur d'un salarié sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé.

Le salarié est averti dans des conditions déterminées par voie réglementaire et ne doit pas s'y être opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment.

Section 7 : Portage salarial.

Article L1251-64

Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 8 (V)

Le portage salarial est un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage. Il garantit les droits de la personne portée sur son apport de clientèle.

Ein Service des Bundesministeriums der Justiz in
Zusammenarbeit mit der juris GmbH - www.juris.de

Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - AÜG)

AÜG

Ausfertigungsdatum: 07.08.1972

Vollzitat:

"Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), zuletzt geändert durch Artikel 233 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407)"

Stand: Neugefasst durch Bek. v. 3. 2.1995 I 158;
zuletzt geändert durch Art. 233 V v. 31.10.2006 I 2407

Fußnote

Textnachweis Geltung ab: 1.1.1982
Ergänzung aufgrund EinigVtr Artikel 1 § 20

Das G wurde als Artikel 1 G v. 7.8.1972 I 1393 vom Bundestag mit Zustimmung des Bundesrates beschlossen. Es ist gem. Art. 6 § 4 dieses G mWv 11.10.1972 in Kraft getreten.

Überschrift: IdF d. Art. 63 G v. 24.3.1997 I 594 mWv 1.4.1997

§ 1 Erlaubnispflicht

(1) Arbeitgeber, die als Verleiher Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung überlassen wollen, bedürfen der Erlaubnis. Die Abordnung von Arbeitnehmern zu einer zur Herstellung eines Werkes gebildeten Arbeitsgemeinschaft ist keine Arbeitnehmerüberlassung, wenn der Arbeitgeber Mitglied der Arbeitsgemeinschaft ist, für alle Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft Tarifverträge desselben Wirtschaftszweiges gelten und alle Mitglieder auf Grund des Arbeitsgemeinschaftsvertrages zur selbständigen Erbringung von Vertragsleistungen verpflichtet sind. Für einen Arbeitgeber mit Geschäftssitz in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes ist die Abordnung von Arbeitnehmern zu einer zur Herstellung eines Werkes gebildeten Arbeitsgemeinschaft auch dann keine Arbeitnehmerüberlassung, wenn für ihn deutsche Tarifverträge desselben Wirtschaftszweiges wie für die anderen Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft nicht gelten, er aber die übrigen Voraussetzungen des Satzes 2 erfüllt.

(2) Werden Arbeitnehmer Dritten zur Arbeitsleistung überlassen und übernimmt der Überlassende nicht die üblichen Arbeitgeberpflichten oder das Arbeitgeberberrisiko (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 bis 3), so wird vermutet, daß der Überlassende Arbeitsvermittlung betreibt.

(3) Dieses Gesetz ist mit Ausnahme des § 1b Satz 1, des § 16 Abs. 1 Nr. 1b und Abs. 2 bis 5 sowie der §§ 17 und 18 nicht anzuwenden auf die Arbeitnehmerüberlassung

Ein Service des Bundesministeriums der Justiz in
Zusammenarbeit mit der juris GmbH - www.juris.de

1. zwischen Arbeitgebern desselben Wirtschaftszweiges zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen, wenn ein für den Entleiher und Verleiher geltender Tarifvertrag dies vorsieht,
2. zwischen Konzernunternehmen im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit vorübergehend nicht bei seinem Arbeitgeber leistet, oder
3. in das Ausland, wenn der Leiharbeitnehmer in ein auf der Grundlage zwischenstaatlicher Vereinbarungen begründetes deutsch-ausländisches Gemeinschaftsunternehmen verliehen wird, an dem der Verleiher beteiligt ist.

§ 1a Anzeige der Überlassung

(1) Keiner Erlaubnis bedarf ein Arbeitgeber mit weniger als 50 Beschäftigten, der zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen an einen Arbeitgeber einen Arbeitnehmer bis zur Dauer von zwölf Monaten überläßt, wenn er die Überlassung vorher schriftlich der Bundesagentur für Arbeit angezeigt hat.

(2) In der Anzeige sind anzugeben

1. Vor- und Familiennamen, Wohnort und Wohnung, Tag und Ort der Geburt des Leiharbeitnehmers,
2. Art der vom Leiharbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit und etwaige Pflicht zur auswärtigen Leistung,
3. Beginn und Dauer der Überlassung,
4. Firma und Anschrift des Entleihers.

§ 1b Einschränkungen im Baugewerbe

Gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung in Betriebe des Baugewerbes für Arbeiten, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden, ist unzulässig. Sie ist gestattet

- a) zwischen Betrieben des Baugewerbes und anderen Betrieben, wenn diese Betriebe erfassende, für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge dies bestimmen,
- b) zwischen Betrieben des Baugewerbes, wenn der verleihende Betrieb nachweislich seit mindestens drei Jahren von denselben Rahmen- und Sozialkassentarifverträgen oder von deren Allgemeinverbindlichkeit erfasst wird.

Abweichend von Satz 2 ist für Betriebe des Baugewerbes mit Geschäftssitz in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung auch gestattet, wenn die ausländischen Betriebe nicht von deutschen Rahmen- und Sozialkassentarifverträgen oder für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen erfasst werden, sie aber nachweislich seit mindestens drei Jahren überwiegend Tätigkeiten ausüben, die unter den Geltungsbereich derselben Rahmen- und Sozialkassentarifverträge fallen, von denen der Betrieb des Entleihers erfasst wird.

§ 2 Erteilung und Erlöschen der Erlaubnis

(1) Die Erlaubnis wird auf schriftlichen Antrag erteilt.

(2) Die Erlaubnis kann unter Bedingungen erteilt und mit Auflagen verbunden werden, um sicherzustellen, daß keine Tatsachen eintreten, die nach § 3 die Versagung der Erlaubnis rechtfertigen. Die Aufnahme, Änderung oder Ergänzung von Auflagen sind auch nach Erteilung der Erlaubnis zulässig.

(3) Die Erlaubnis kann unter dem Vorbehalt des Widerrufs erteilt werden, wenn eine abschließende Beurteilung des Antrags noch nicht möglich ist.

Ein Service des Bundesministeriums der Justiz in
Zusammenarbeit mit der juris GmbH - www.juris.de

(4) Die Erlaubnis ist auf ein Jahr zu befristen. Der Antrag auf Verlängerung der Erlaubnis ist spätestens drei Monate vor Ablauf des Jahres zu stellen. Die Erlaubnis verlängert sich um ein weiteres Jahr, wenn die Erlaubnisbehörde die Verlängerung nicht vor Ablauf des Jahres ablehnt. Im Fall der Ablehnung gilt die Erlaubnis für die Abwicklung der nach § 1 erlaubt abgeschlossenen Verträge als fortbestehend, jedoch nicht länger als zwölf Monate.

(5) Die Erlaubnis kann unbefristet erteilt werden, wenn der Verleiher drei aufeinanderfolgende Jahre lang nach § 1 erlaubt tätig war. Sie erlischt, wenn der Verleiher von der Erlaubnis drei Jahre lang keinen Gebrauch gemacht hat.

§ 2a Kosten

(1) Für die Bearbeitung von Anträgen auf Erteilung und Verlängerung der Erlaubnis werden vom Antragsteller Kosten (Gebühren und Auslagen) erhoben.

(2) Die Vorschriften des Verwaltungskostengesetzes sind anzuwenden. Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die gebührenpflichtigen Tatbestände näher zu bestimmen und dabei feste Sätze und Rahmensätze vorzusehen. Die Gebühr darf im Einzelfall 2.500 Euro nicht überschreiten.

§ 3 Versagung

(1) Die Erlaubnis oder ihre Verlängerung ist zu versagen, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, daß der Antragsteller

1. die für die Ausübung der Tätigkeit nach § 1 erforderliche Zuverlässigkeit nicht besitzt, insbesondere weil er die Vorschriften des Sozialversicherungsrechts, über die Einbehaltung und Abführung der Lohnsteuer, über die Arbeitsvermittlung, über die Anwerbung im Ausland oder über die Ausländerbeschäftigung, die Vorschriften des Arbeitsschutzrechts oder die arbeitsrechtlichen Pflichten nicht einhält;
2. nach der Gestaltung seiner Betriebsorganisation nicht in der Lage ist, die üblichen Arbeitgeberpflichten ordnungsgemäß zu erfüllen;
3. dem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher die im Betrieb dieses Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts nicht gewährt, es sei denn, der Verleiher gewährt dem zuvor arbeitslosen Leiharbeitnehmer für die Überlassung an einen Entleiher für die Dauer von insgesamt höchstens sechs Wochen mindestens ein Nettoarbeitsentgelt in Höhe des Betrages, den der Leiharbeitnehmer zuletzt als Arbeitslosengeld erhalten hat; Letzteres gilt nicht, wenn mit demselben Verleiher bereits ein Leiharbeitsverhältnis bestanden hat. Ein Tarifvertrag kann abweichende Regelungen zulassen. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

(2) Die Erlaubnis oder ihre Verlängerung ist ferner zu versagen, wenn für die Ausübung der Tätigkeit nach § 1 Betriebe, Betriebsteile oder Nebenbetriebe vorgesehen sind, die nicht in einem Mitgliedstaat der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft oder einem anderen Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum liegen.

(3) Die Erlaubnis kann versagt werden, wenn der Antragsteller nicht Deutscher im Sinne des Artikels 116 des Grundgesetzes ist oder wenn eine Gesellschaft oder juristische Person den Antrag stellt, die entweder nicht nach deutschem Recht gegründet ist oder die weder ihren satzungsmäßigen Sitz noch ihre Hauptverwaltung noch ihre Hauptniederlassung im Geltungsbereich dieses Gesetzes hat.

Ein Service des Bundesministeriums der Justiz in
Zusammenarbeit mit der juris GmbH - www.juris.de

(4) Staatsangehörige der Mitgliedstaaten der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum erhalten die Erlaubnis unter den gleichen Voraussetzungen wie deutsche Staatsangehörige. Den Staatsangehörigen dieser Staaten stehen gleich Gesellschaften und juristische Personen, die nach den Rechtsvorschriften dieser Staaten gegründet sind und ihren satzungsgemäßen Sitz, ihre Hauptverwaltung oder ihre Hauptniederlassung innerhalb dieser Staaten haben. Soweit diese Gesellschaften oder juristische Personen zwar ihren satzungsmäßigen Sitz, jedoch weder ihre Hauptverwaltung noch ihre Hauptniederlassung innerhalb dieser Staaten haben, gilt Satz 2 nur, wenn ihre Tätigkeit in tatsächlicher und dauerhafter Verbindung mit der Wirtschaft eines Mitgliedstaates oder eines Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum steht.

(5) Staatsangehörige anderer als der in Absatz 4 genannten Staaten, die sich aufgrund eines internationalen Abkommens im Geltungsbereich dieses Gesetzes niederlassen und hierbei sowie bei ihrer Geschäftstätigkeit nicht weniger günstig behandelt werden dürfen als deutsche Staatsangehörige, erhalten die Erlaubnis unter den gleichen Voraussetzungen wie deutsche Staatsangehörige. Den Staatsangehörigen nach Satz 1 stehen gleich Gesellschaften, die nach den Rechtsvorschriften des anderen Staates gegründet sind.

§ 4 Rücknahme

(1) Eine rechtswidrige Erlaubnis kann mit Wirkung für die Zukunft zurückgenommen werden. § 2 Abs. 4 Satz 4 gilt entsprechend.

(2) Die Erlaubnisbehörde hat dem Verleiher auf Antrag den Vermögensnachteil auszugleichen, den dieser dadurch erleidet, daß er auf den Bestand der Erlaubnis vertraut hat, soweit sein Vertrauen unter Abwägung mit dem öffentlichen Interesse schutzwürdig ist. Auf Vertrauen kann sich der Verleiher nicht berufen, wenn er

1. die Erlaubnis durch arglistige Täuschung, Drohung oder eine strafbare Handlung erwirkt hat;
2. die Erlaubnis durch Angaben erwirkt hat, die in wesentlicher Beziehung unrichtig oder unvollständig waren, oder
3. die Rechtswidrigkeit der Erlaubnis kannte oder infolge grober Fahrlässigkeit nicht kannte.

Der Vermögensnachteil ist jedoch nicht über den Betrag des Interesses hinaus zu ersetzen, das der Verleiher an dem Bestand der Erlaubnis hat. Der auszugleichende Vermögensnachteil wird durch die Erlaubnisbehörde festgesetzt. Der Anspruch kann nur innerhalb eines Jahres geltend gemacht werden; die Frist beginnt, sobald die Erlaubnisbehörde den Verleiher auf sie hingewiesen hat.

(3) Die Rücknahme ist nur innerhalb eines Jahres seit dem Zeitpunkt zulässig, in dem die Erlaubnisbehörde von den Tatsachen Kenntnis erhalten hat, die die Rücknahme der Erlaubnis rechtfertigen.

§ 5 Widerruf

(1) Die Erlaubnis kann mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden, wenn

1. der Widerruf bei ihrer Erteilung nach § 2 Abs. 3 vorbehalten worden ist;
2. der Verleiher eine Auflage nach § 2 nicht innerhalb einer ihm gesetzten Frist erfüllt hat;
3. die Erlaubnisbehörde aufgrund nachträglich eingetretener Tatsachen berechtigt wäre, die Erlaubnis zu versagen, oder

Ein Service des Bundesministeriums der Justiz in
Zusammenarbeit mit der juris GmbH - www.juris.de

4. die Erlaubnisbehörde aufgrund einer geänderten Rechtslage berechtigt wäre, die Erlaubnis zu versagen; § 4 Abs. 2 gilt entsprechend.

(2) Die Erlaubnis wird mit dem Wirksamwerden des Widerrufs unwirksam. § 2 Abs. 4 Satz 4 gilt entsprechend.

(3) Der Widerruf ist unzulässig, wenn eine Erlaubnis gleichen Inhalts erneut erteilt werden müßte.

(4) Der Widerruf ist nur innerhalb eines Jahres seit dem Zeitpunkt zulässig, in dem die Erlaubnisbehörde von den Tatsachen Kenntnis erhalten hat, die den Widerruf der Erlaubnis rechtfertigen.

§ 6 Verwaltungszwang

Werden Leiharbeitnehmer von einem Verleiher ohne die erforderliche Erlaubnis überlassen, so hat die Erlaubnisbehörde dem Verleiher dies zu untersagen und das weitere Überlassen nach den Vorschriften des Verwaltungsvollstreckungsgesetzes zu verhindern.

§ 7 Anzeigen und Auskünfte

(1) Der Verleiher hat der Erlaubnisbehörde nach Erteilung der Erlaubnis unaufgefordert die Verlegung, Schließung und Errichtung von Betrieben, Betriebsteilen oder Nebenbetrieben vorher anzuzeigen, soweit diese die Ausübung der Arbeitnehmerüberlassung zum Gegenstand haben. Wenn die Erlaubnis Personengesamtheiten, Personengesellschaften oder juristischen Personen erteilt ist und nach ihrer Erteilung eine andere Person zur Geschäftsführung oder Vertretung nach Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag berufen wird, ist auch dies unaufgefordert anzuzeigen.

(2) Der Verleiher hat der Erlaubnisbehörde auf Verlangen die Auskünfte zu erteilen, die zur Durchführung des Gesetzes erforderlich sind. Die Auskünfte sind wahrheitsgemäß, vollständig, fristgemäß und unentgeltlich zu erteilen. Auf Verlangen der Erlaubnisbehörde hat der Verleiher die geschäftlichen Unterlagen vorzulegen, aus denen sich die Richtigkeit seiner Angaben ergibt, oder seine Angaben auf sonstige Weise glaubhaft zu machen. Der Verleiher hat seine Geschäftsunterlagen drei Jahre lang aufzubewahren.

(3) In begründeten Einzelfällen sind die von der Erlaubnisbehörde beauftragten Personen befugt, Grundstücke und Geschäftsräume des Verleihers zu betreten und dort Prüfungen vorzunehmen. Der Verleiher hat die Maßnahmen nach Satz 1 zu dulden. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.

(4) Durchsuchungen können nur auf Anordnung des Richters bei dem Amtsgericht, in dessen Bezirk die Durchsuchung erfolgen soll, vorgenommen werden. Auf die Anfechtung dieser Anordnung finden die §§ 304 bis 310 der Strafprozeßordnung entsprechende Anwendung. Bei Gefahr im Verzug können die von der Erlaubnisbehörde beauftragten Personen während der Geschäftszeit die erforderlichen Durchsuchungen ohne richterliche Anordnung vornehmen. An Ort und Stelle ist eine Niederschrift über die Durchsuchung und ihr wesentliches Ergebnis aufzunehmen, aus der sich, falls keine richterliche Anordnung ergangen ist, auch die Tatsachen ergeben, die zur Annahme einer Gefahr im Verzug geführt haben.

(5) Der Verleiher kann die Auskunft auf solche Fragen verweigern, deren Beantwortung ihn selbst oder einen der in § 383 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 der Zivilprozeßordnung

Ein Service des Bundesministeriums der Justiz in
Zusammenarbeit mit der juris GmbH - www.juris.de

bezeichneten Angehörigen der Gefahr strafgerichtlicher Verfolgung oder eines Verfahrens nach dem Gesetz über Ordnungswidrigkeiten aussetzen würde.

§ 8 Statistische Meldungen

(1) Der Verleiher hat der Erlaubnisbehörde halbjährlich statistische Meldungen über

1. die Zahl der überlassenen Leiharbeitnehmer getrennt nach Geschlecht, nach der Staatsangehörigkeit, nach Berufsgruppen und nach der Art der vor der Begründung des Vertragsverhältnisses zum Verleiher ausgeübten Beschäftigung,
2. die Zahl der Überlassungsfälle, gegliedert nach Wirtschaftsgruppen,
3. die Zahl der Entleiher, denen er Leiharbeitnehmer überlassen hat, gegliedert nach Wirtschaftsgruppen,
4. die Zahl und die Dauer der Arbeitsverhältnisse, die er mit jedem überlassenen Leiharbeitnehmer eingegangen ist,
5. die Zahl der Beschäftigungstage jedes überlassenen Leiharbeitnehmers, gegliedert nach Überlassungsfällen,

zu erstatten. Die Erlaubnisbehörde kann die Meldepflicht nach Satz 1 einschränken.

(2) Die Meldungen sind für das erste Kalenderhalbjahr bis zum 1. September des laufenden Jahres, für das zweite Kalenderhalbjahr bis zum 1. März des folgenden Jahres zu erstatten.

(3) Die Erlaubnisbehörde gibt zur Durchführung des Absatzes 1 Erhebungsvordrucke aus. Die Meldungen sind auf diesen Vordrucken zu erstatten. Die Richtigkeit der Angaben ist durch Unterschrift zu bestätigen.

(4) Einzelangaben nach Absatz 1 sind von der Erlaubnisbehörde geheimzuhalten. Die §§ 93, 97, 105 Abs. 1, § 111 Abs. 5 in Verbindung mit § 105 Abs. 1 sowie § 116 Abs. 1 der Abgabenordnung gelten nicht. Dies gilt nicht, soweit die Finanzbehörden die Kenntnisse für die Durchführung eines Verfahrens wegen einer Steuerstraftat sowie eines damit zusammenhängenden Besteuerungsverfahrens benötigen, an deren Verfolgung ein zwingendes öffentliches Interesse besteht, oder soweit es sich um vorsätzlich falsche Angaben des Auskunftspflichtigen oder der für ihn tätigen Personen handelt. Veröffentlichungen von Ergebnissen auf Grund von Meldungen nach Absatz 1 dürfen keine Einzelangaben enthalten. Eine Zusammenfassung von Angaben mehrerer Auskunftspflichtiger ist keine Einzelangabe im Sinne dieses Absatzes.

§ 9 Unwirksamkeit

Unwirksam sind:

1. Verträge zwischen Verleihern und Entleihern sowie zwischen Verleihern und Leiharbeitnehmern, wenn der Verleiher nicht die nach § 1 erforderliche Erlaubnis hat,
2. Vereinbarungen, die für den Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher schlechtere als die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vorsehen, es sei denn, der Verleiher gewährt dem zuvor arbeitslosen Leiharbeitnehmer für die Überlassung an einen Entleiher für die Dauer von insgesamt höchstens sechs Wochen mindestens ein Nettoarbeitsentgelt in Höhe des Betrages, den der Leiharbeitnehmer zuletzt als Arbeitslosengeld erhalten hat; Letzteres gilt nicht, wenn mit demselben Verleiher bereits ein Leiharbeitsverhältnis bestanden hat; ein Tarifvertrag kann abweichende Regelungen zulassen; im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren,

Ein Service des Bundesministeriums der Justiz in
Zusammenarbeit mit der juris GmbH - www.juris.de

3. Vereinbarungen, die dem Entleiher untersagen, den Leiharbeitnehmer zu einem Zeitpunkt einzustellen, in dem dessen Arbeitsverhältnis zum Verleiher nicht mehr besteht; dies schließt die Vereinbarung einer angemessenen Vergütung zwischen Verleiher und Entleiher für die nach vorangegangenen Verleih oder mittels vorangegangenen Verleih erfolgte Vermittlung nicht aus,
4. Vereinbarungen, die dem Leiharbeitnehmer untersagen, mit dem Entleiher zu einem Zeitpunkt, in dem das Arbeitsverhältnis zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer nicht mehr besteht, ein Arbeitsverhältnis einzugehen.

§ 10 Rechtsfolgen bei Unwirksamkeit

(1) Ist der Vertrag zwischen einem Verleiher und einem Leiharbeitnehmer nach § 9 Nr. 1 unwirksam, so gilt ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer zu dem zwischen dem Entleiher und dem Verleiher für den Beginn der Tätigkeit vorgesehenen Zeitpunkt als zustande gekommen; tritt die Unwirksamkeit erst nach Aufnahme der Tätigkeit beim Entleiher ein, so gilt das Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer mit dem Eintritt der Unwirksamkeit als zustande gekommen. Das Arbeitsverhältnis nach Satz 1 gilt als befristet, wenn die Tätigkeit des Leiharbeitnehmers bei dem Entleiher nur befristet vorgesehen war und ein die Befristung des Arbeitsverhältnisses sachlich rechtfertigender Grund vorliegt. Für das Arbeitsverhältnis nach Satz 1 gilt die zwischen dem Verleiher und dem Entleiher vorgesehene Arbeitszeit als vereinbart. Im übrigen bestimmen sich Inhalt und Dauer dieses Arbeitsverhältnisses nach den für den Betrieb des Entleihers geltenden Vorschriften und sonstigen Regelungen; sind solche nicht vorhanden, gelten diejenigen vergleichbarer Betriebe. Der Leiharbeitnehmer hat gegen den Entleiher mindestens Anspruch auf das mit dem Verleiher vereinbarte Arbeitsentgelt.

(2) Der Leiharbeitnehmer kann im Fall der Unwirksamkeit seines Vertrags mit dem Verleiher nach § 9 Nr. 1 von diesem Ersatz des Schadens verlangen, den er dadurch erleidet, daß er auf die Gültigkeit des Vertrags vertraut. Die Ersatzpflicht tritt nicht ein, wenn der Leiharbeitnehmer den Grund der Unwirksamkeit kannte.

(3) Zahlt der Verleiher das vereinbarte Arbeitsentgelt oder Teile des Arbeitsentgelts an den Leiharbeitnehmer, obwohl der Vertrag nach § 9 Nr. 1 unwirksam ist, so hat er auch sonstige Teile des Arbeitsentgelts, die bei einem wirksamen Arbeitsvertrag für den Leiharbeitnehmer an einen anderen zu zahlen wären, an den anderen zu zahlen. Hinsichtlich dieser Zahlungspflicht gilt der Verleiher neben dem Entleiher als Arbeitgeber; beide haften insoweit als Gesamtschuldner.

(4) Der Leiharbeitnehmer kann im Falle der Unwirksamkeit der Vereinbarung mit dem Verleiher nach § 9 Nr. 2 von diesem die Gewährung der im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts verlangen.

(5) (weggefallen)

§ 11 Sonstige Vorschriften über das Leiharbeitsverhältnis

- (1) Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen des Leiharbeitsverhältnisses richtet sich nach den Bestimmungen des Nachweisgesetzes. Zusätzlich zu den in § 2 Abs. 1 des Nachweisgesetzes genannten Angaben sind in die Niederschrift aufzunehmen:
1. Firma und Anschrift des Verleihers, die Erlaubnisbehörde sowie Ort und Datum der Erteilung der Erlaubnis nach § 1,
 2. Art und Höhe der Leistungen für Zeiten, in denen der Leiharbeitnehmer nicht verliehen ist.

Ein Service des Bundesministeriums der Justiz in
Zusammenarbeit mit der juris GmbH - www.juris.de

(2) Der Verleiher ist ferner verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer bei Vertragsschluß ein Merkblatt der Erlaubnisbehörde über den wesentlichen Inhalt dieses Gesetzes auszuhändigen. Nichtdeutsche Leiharbeitnehmer erhalten das Merkblatt und den Nachweis nach Absatz 1 auf Verlangen in ihrer Muttersprache. Die Kosten des Merkblatts trägt der Verleiher.

(3) Der Verleiher hat den Leiharbeitnehmer unverzüglich über den Zeitpunkt des Wegfalls der Erlaubnis zu unterrichten. In den Fällen der Nichtverlängerung (§ 2 Abs. 4 Satz 3), der Rücknahme (§ 4) oder des Widerrufs (§ 5) hat er ihn ferner auf das voraussichtliche Ende der Abwicklung (§ 2 Abs. 4 Satz 4) und die gesetzliche Abwicklungsfrist (§ 2 Abs. 4 Satz 4 letzter Halbsatz) hinzuweisen.

(4) § 622 Abs. 5 Nr. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs ist nicht auf Arbeitsverhältnisse zwischen Verleihern und Leiharbeitnehmern anzuwenden. Das Recht des Leiharbeitnehmers auf Vergütung bei Annahmeverzug des Verleihers (§ 615 Satz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs) kann nicht durch Vertrag aufgehoben oder beschränkt werden; § 615 Satz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

(5) Der Leiharbeitnehmer ist nicht verpflichtet, bei einem Entleiher tätig zu sein, soweit dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist. In den Fällen eines Arbeitskampfs nach Satz 1 hat der Verleiher den Leiharbeitnehmer auf das Recht, die Arbeitsleistung zu verweigern, hinzuweisen.

(6) Die Tätigkeit des Leiharbeitnehmers bei dem Entleiher unterliegt den für den Betrieb des Entleihers geltenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts; die hieraus sich ergebenden Pflichten für den Arbeitgeber obliegen dem Entleiher unbeschadet der Pflichten des Verleihers. Insbesondere hat der Entleiher den Leiharbeitnehmer vor Beginn der Beschäftigung und bei Veränderungen in seinem Arbeitsbereich über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, denen er bei der Arbeit ausgesetzt sein kann, sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterrichten. Der Entleiher hat den Leiharbeitnehmer zusätzlich über die Notwendigkeit besonderer Qualifikationen oder beruflicher Fähigkeiten oder einer besonderen ärztlichen Überwachung sowie über erhöhte besondere Gefahren des Arbeitsplatzes zu unterrichten.

(7) Hat der Leiharbeitnehmer während der Dauer der Tätigkeit bei dem Entleiher eine Erfindung oder einen technischen Verbesserungsvorschlag gemacht, so gilt der Entleiher als Arbeitgeber im Sinne des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen.

§ 12 Rechtsbeziehungen zwischen Verleiher und Entleiher

(1) Der Vertrag zwischen dem Verleiher und dem Entleiher bedarf der Schriftform. In der Urkunde hat der Verleiher zu erklären, ob er die Erlaubnis nach § 1 besitzt. Der Entleiher hat in der Urkunde anzugeben, welche besonderen Merkmale die für den Leiharbeitnehmer vorgesehene Tätigkeit hat und welche berufliche Qualifikation dafür erforderlich ist sowie welche im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts gelten; Letzteres gilt nicht, soweit die Voraussetzungen einer der beiden in § 3 Abs. 1 Nr. 3 und § 9 Nr. 2 genannten Ausnahmen vorliegen.

(2) Der Verleiher hat den Entleiher unverzüglich über den Zeitpunkt des Wegfalls der Erlaubnis zu unterrichten. In den Fällen der Nichtverlängerung (§ 2 Abs. 4 Satz 3), der Rücknahme (§ 4) oder des Widerrufs (§ 5) hat er ihn ferner auf das voraussichtliche Ende der Abwicklung (§ 2 Abs. 4 Satz 4) und die gesetzliche Abwicklungsfrist (§ 2 Abs. 4 Satz 4 letzter Halbsatz) hinzuweisen.

Ein Service des Bundesministeriums der Justiz in
Zusammenarbeit mit der juris GmbH - www.juris.de

(3) (weggefallen)

§ 13 Auskunftsanspruch des Leiharbeitnehmers

Der Leiharbeitnehmer kann im Falle der Überlassung von seinem Entleiher Auskunft über die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts verlangen; dies gilt nicht, soweit die Voraussetzungen einer der beiden in § 3 Abs. 1 Nr. 3 und § 9 Nr. 2 genannten Ausnahmen vorliegen.

§ 14 Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte

(1) Leiharbeitnehmer bleiben auch während der Zeit ihrer Arbeitsleistung bei einem Entleiher Angehörige des entsendenden Betriebs des Verleihers.

(2) Leiharbeitnehmer sind bei der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat im Entleiherunternehmen und bei der Wahl der betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmervertretungen im Entleiherbetrieb nicht wählbar. Sie sind berechtigt, die Sprechstunden dieser Arbeitnehmervertretungen aufzusuchen und an den Betriebs- und Jugendversammlungen im Entleiherbetrieb teilzunehmen. Die §§ 81, 82 Abs. 1 und die §§ 84 bis 86 des Betriebsverfassungsgesetzes gelten im Entleiherbetrieb auch in Bezug auf die dort tätigen Leiharbeitnehmer.

(3) Vor der Übernahme eines Leiharbeitnehmers zur Arbeitsleistung ist der Betriebsrat des Entleiherbetriebs nach § 99 des Betriebsverfassungsgesetzes zu beteiligen. Dabei hat der Entleiher dem Betriebsrat auch die schriftliche Erklärung des Verleihers nach § 12 Abs. 1 Satz 2 vorzulegen. Er ist ferner verpflichtet, Mitteilungen des Verleihers nach § 12 Abs. 2 unverzüglich dem Betriebsrat bekanntzugeben.

(4) Die Absätze 1 und 2 Satz 1 und 2 sowie Absatz 3 gelten für die Anwendung des Bundespersonalvertretungsgesetzes sinngemäß.

§ 15 Ausländische Leiharbeitnehmer ohne Genehmigung

(1) Wer als Verleiher einen Ausländer, der einen erforderlichen Aufenthaltstitel nach § 4 Abs. 3 des Aufenthaltsgesetzes, eine Aufenthaltsgestattung oder eine Duldung, die zur Ausübung der Beschäftigung berechtigen, oder eine Genehmigung nach § 284 Abs. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch nicht besitzt, entgegen § 1 einem Dritten ohne Erlaubnis überläßt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) In besonders schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren. Ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn der Täter gewerbmäßig oder aus grobem Eigennutz handelt.

§ 15a Entleih von Ausländern ohne Genehmigung

(1) Wer als Entleiher einen ihm überlassenen Ausländer, der einen erforderlichen Aufenthaltstitel nach § 4 Abs. 3 des Aufenthaltsgesetzes, eine Aufenthaltsgestattung oder eine Duldung, die zur Ausübung der Beschäftigung berechtigen, oder eine Genehmigung nach § 284 Abs. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch nicht besitzt, zu Arbeitsbedingungen des Leiharbeitsverhältnisses tätig werden läßt, die in einem auffälligen Mißverhältnis zu den Arbeitsbedingungen deutscher Leiharbeitnehmer stehen, die die gleiche oder eine vergleichbare Tätigkeit ausüben, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft. In besonders schweren Fällen ist die

Ein Service des Bundesministeriums der Justiz in
Zusammenarbeit mit der juris GmbH - www.juris.de

Strafe Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren; ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn der Täter gewerbsmäßig oder aus grobem Eigennutz handelt.

(2) Wer als Entleiher

1. gleichzeitig mehr als fünf Ausländer, die einen erforderlichen Aufenthaltstitel nach § 4 Abs. 3 des Aufenthaltsgesetzes, eine Aufenthaltsgestattung oder eine Duldung, die zur Ausübung der Beschäftigung berechtigen, oder eine Genehmigung nach § 284 Abs. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch nicht besitzen, tätig werden läßt oder
2. eine in § 16 Abs. 1 Nr. 2 bezeichnete vorsätzliche Zuwiderhandlung beharrlich wiederholt,

wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft. Handelt der Täter aus grobem Eigennutz, ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe.

§ 16 Ordnungswidrigkeiten

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 1 einen Leiharbeitnehmer einem Dritten ohne Erlaubnis überläßt,
 - 1a. einen ihm von einem Verleiher ohne Erlaubnis überlassenen Leiharbeitnehmer tätig werden läßt,
 - 1b. entgegen § 1b Satz 1 gewerbsmäßig Arbeitnehmer überläßt oder tätig werden läßt,
2. einen ihm überlassenen ausländischen Leiharbeitnehmer, der einen erforderlichen Aufenthaltstitel nach § 4 Abs. 3 des Aufenthaltsgesetzes, eine Aufenthaltsgestattung oder eine Duldung, die zur Ausübung der Beschäftigung berechtigen, oder eine Genehmigung nach § 284 Abs. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch nicht besitzt, tätig werden läßt,
- 2a. eine Anzeige nach § 1a nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstattet,
3. einer Auflage nach § 2 Abs. 2 nicht, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig nachkommt,
4. eine Anzeige nach § 7 Abs. 1 nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstattet,
5. eine Auskunft nach § 7 Abs. 2 Satz 1 nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erteilt,
6. seiner Aufbewahrungspflicht nach § 7 Abs. 2 Satz 4 nicht nachkommt,
- 6a. entgegen § 7 Abs. 3 Satz 2 eine dort genannte Maßnahme nicht duldet,
7. eine statistische Meldung nach § 8 Abs. 1 nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erteilt,
- 7a. (weggefallen)
8. einer Pflicht nach § 11 Abs. 1 oder Abs. 2 nicht nachkommt,
9. (weggefallen)

(2) Die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 1 bis 1b kann mit einer Geldbuße bis zu fünfundzwanzigtausend Euro, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 2 mit einer Geldbuße bis zu fünfhunderttausend Euro, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 2a und 3 mit einer Geldbuße bis zu zweitausendfünfhundert Euro, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 4 bis 8 mit einer Geldbuße bis zu fünfhundert Euro geahndet werden.

(3) Verwaltungsbehörden im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten sind für die Ordnungswidrigkeiten nach Absatz 1 Nr. 1 bis 2a die Behörden der Zollverwaltung, für die Ordnungswidrigkeiten nach Absatz 1 Nr. 3 bis 8 die Bundesagentur für Arbeit.

Ein Service des Bundesministeriums der Justiz in
Zusammenarbeit mit der juris GmbH - www.juris.de

(4) §§ 66 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch gilt entsprechend.

(5) Die Geldbußen fließen in die Kasse der zuständigen Verwaltungsbehörde. Sie trägt abweichend von § 105 Abs. 2 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten die notwendigen Auslagen und ist auch ersatzpflichtig im Sinne des § 110 Abs. 4 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten.

§ 17 Durchführung

Die Bundesagentur für Arbeit führt dieses Gesetz nach fachlichen Weisungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales durch. Verwaltungskosten werden nicht erstattet.

§ 18 Zusammenarbeit mit anderen Behörden

(1) Zur Verfolgung und Ahndung der Ordnungswidrigkeiten nach § 16 arbeiten die Bundesagentur für Arbeit und die Behörden der Zollverwaltung insbesondere mit folgenden Behörden zusammen:

1. den Trägern der Krankenversicherung als Einzugsstellen für die Sozialversicherungsbeiträge,
2. den in § 71 des Aufenthaltsgesetzes genannten Behörden,
3. den Finanzbehörden,
4. den nach Landesrecht für die Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz zuständigen Behörden,
5. den Trägern der Unfallversicherung,
6. den für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden,
7. den Rentenversicherungsträgern,
8. den Trägern der Sozialhilfe.

(2) Ergeben sich für die Bundesagentur für Arbeit oder die Behörden der Zollverwaltung bei der Durchführung dieses Gesetzes im Einzelfall konkrete Anhaltspunkte für

1. Verstöße gegen das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz,
2. eine Beschäftigung oder Tätigkeit von Ausländern ohne erforderlichen Aufenthaltstitel nach § 4 Abs. 3 des Aufenthaltsgesetzes, eine Aufenthaltsgestattung oder eine Duldung, die zur Ausübung der Beschäftigung berechtigen, oder eine Genehmigung nach § 284 Abs. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch,
3. Verstöße gegen die Mitwirkungspflicht nach § 60 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch gegenüber einer Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit, einem Träger der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Unfall- oder Rentenversicherung oder einem Träger der Sozialhilfe oder gegen die Meldepflicht nach § 8a des Asylbewerberleistungsgesetzes,
4. Verstöße gegen die Vorschriften des Vierten und Siebten Buches Sozialgesetzbuch über die Verpflichtung zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen, soweit sie im Zusammenhang mit den in den Nummern 1 bis 3 genannten Verstößen sowie mit Arbeitnehmerüberlassung entgegen § 1 stehen,
5. Verstöße gegen die Steuergesetze,
6. Verstöße gegen das Aufenthaltsgesetz,

unterrichten sie die für die Verfolgung und Ahndung zuständigen Behörden, die Träger der Sozialhilfe sowie die Behörden nach § 71 des Aufenthaltsgesetzes.

(3) In Strafsachen, die Straftaten nach den §§ 15 und 15a zum Gegenstand haben, sind der Bundesagentur für Arbeit und den Behörden der Zollverwaltung zur Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten

Ein Service des Bundesministeriums der Justiz in
Zusammenarbeit mit der juris GmbH - www.juris.de

1. bei Einleitung des Strafverfahrens die Personendaten des Beschuldigten, der Straftatbestand, die Tatzeit und der Tatort,
 2. im Falle der Erhebung der öffentlichen Klage die das Verfahren abschließende Entscheidung mit Begründung
- zu übermitteln. Ist mit der in Nummer 2 genannten Entscheidung ein Rechtsmittel verworfen worden oder wird darin auf die angefochtene Entscheidung Bezug genommen, so ist auch die angefochtene Entscheidung zu übermitteln. Die Übermittlung veranlaßt die Strafvollstreckungs- oder die Strafverfolgungsbehörde. Eine Verwendung
1. der Daten der Arbeitnehmer für Maßnahmen zu ihren Gunsten,
 2. der Daten des Arbeitgebers zur Besetzung seiner offenen Arbeitsplätze, die im Zusammenhang mit dem Strafverfahren bekanntgeworden sind,
 3. der in den Nummern 1 und 2 genannten Daten für Entscheidungen über die Einstellung oder Rückforderung von Leistungen der Bundesagentur für Arbeit
- ist zulässig.

(4) Gerichte, Strafverfolgungs- oder Strafvollstreckungsbehörden sollen den Behörden der Zollverwaltung Erkenntnisse aus sonstigen Verfahren, die aus ihrer Sicht zur Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten nach § 16 Abs. 1 Nr. 1 bis 2 erforderlich sind, übermitteln, soweit nicht für die übermittelnde Stelle erkennbar ist, daß schutzwürdige Interessen des Betroffenen oder anderer Verfahrensbeteiligter an dem Ausschluß der Übermittlung überwiegen. Dabei ist zu berücksichtigen, wie gesichert die zu übermittelnden Erkenntnisse sind.

§ 19 Übergangsvorschrift

§ 1 Abs. 2, § 1b Satz 2, die §§ 3, 9, 10, 12, 13 und 16 in der vor dem 1. Januar 2003 geltenden Fassung sind auf Leiharbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2004 begründet worden sind, bis zum 31. Dezember 2003 weiterhin anzuwenden. Dies gilt nicht für Leiharbeitsverhältnisse im Geltungsbereich eines nach dem 15. November 2002 in Kraft tretenden Tarifvertrages, der die wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts im Sinne des § 3 Abs. 1 Nr. 3 und des § 9 Nr. 2 regelt.

§ 20

(weggefallen)



Employment Agencies Act 1973

1973 CHAPTER 35

Contents

Licences

1.
2.
3.

Prohibition orders

- 3A. Power to make orders
- 3B. Enforcement
- 3C. Variation and revocation of orders
- 3D. Appeals

Conduct of employment agencies and employment businesses

5. General regulations
6. Restriction on charging persons seeking employment, etc
7.

Supplementary provisions

8.
9. Inspection
10. Fraudulent applications and entries
11. Offences by bodies corporate
- 11A. Offences: extension of time limit
- 11B. Offences: cost of investigation
12. Regulations and orders
13. Interpretation (E+W)

13. Interpretation (S)
14. Short title, repeals, commencement and extent

An Act to regulate employment agencies and businesses; and for connected purposes.

[18th July 1973]

Licences

^{F1}1

Annotations:

Amendments (Textual)

F1 S.1 repealed (3.1.1995) by 1994 c.40, ss.35, 81, Sch.10 Pt.I para.1(2),
Sch.17; S.I.1994/3188, arts.2,3

^{F1}2

Annotations:

Amendments (Textual)

F1 S.2 repealed (3.1.1995) by 1994 c.40, ss.35, 81, Sch.10 Pt.I para.1(2),
Sch.17; S.I.1994/3188, arts.2,3

^{F1}3

Annotations:

Amendments (Textual)

F1 S.3 repealed (3.1.1995) by 1994 c.40, ss.35, 81, Sch.10 Pt.I para.1(2),
Sch.17; S.I.1994/3188, arts.2,3

Prohibition orders

3A Power to make orders

(1) On application by the Secretary of State, an employment tribunal may by order prohibit a person from carrying on, or being concerned with the carrying on of—

- (a) any employment agency or employment business; or
- (b) any specified description of employment agency or employment business.

- (2) An order under subsection (1) of this section (in this Act referred to as “a prohibition order”) may either prohibit a person from engaging in an activity altogether or prohibit him from doing so otherwise than in accordance with specified conditions.
- (3) A prohibition order shall be made for a period beginning with the date of the order and ending—
 - (a) on a specified date, or
 - (b) on the happening of a specified event,in either case, not more than ten years later.
- (4) Subject to subsections (5) and (6) of this section, an employment tribunal shall not make a prohibition order in relation to any person unless it is satisfied that he is, on account of his misconduct or for any other sufficient reason, unsuitable to do what the order prohibits.
- (5) An employment tribunal may make a prohibition order in relation to a body corporate if it is satisfied that—
 - (a) any director, secretary, manager or similar officer of the body corporate,
 - (b) any person who performs on behalf of the body corporate the functions of a director, secretary, manager or similar officer, or
 - (c) any person in accordance with whose directions or instructions the directors of the body corporate are accustomed to act, is unsuitable, on account of his misconduct or for any other sufficient reason, to do what the order prohibits.
- (6) An employment tribunal may make a prohibition order in relation to a partnership if it is satisfied that any member of the partnership, or any manager employed by the partnership, is unsuitable, on account of his misconduct or for any other sufficient reason, to do what the order prohibits.
- (7) For the purposes of subsection (4) of this section, where an employment agency or employment business has been improperly conducted, each

person who was carrying on, or concerned with the carrying on of, the agency or business at the time, shall be deemed to have been responsible for what happened unless he can show that it happened without his connivance or consent and was not attributable to any neglect on his part.

(8) A person shall not be deemed to fall within subsection (5)(c) of this section by reason only that the directors act on advice given by him in a professional capacity.

(9) In this section—

“director”, in relation to a body corporate whose affairs are controlled by its members, means a member of the body corporate; and

“specified”, in relation to a prohibition order, means specified in the order.

3B Enforcement

Any person who, without reasonable excuse, fails to comply with a prohibition order shall be guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine not exceeding level 5 on the standard scale.

3C Variation and revocation of orders

(1) On application by the person to whom a prohibition order applies, an employment tribunal may vary or revoke the order if the tribunal is satisfied that there has been a material change of circumstances since the order was last considered.

(2) An employment tribunal may not, on an application under this section, so vary a prohibition order as to make it more restrictive.

(3) The Secretary of State shall be a party to any proceedings before an employment tribunal with respect to an application under this section, and be entitled to appear and be heard accordingly.

- (4) When making a prohibition order or disposing of an application under this section, an employment tribunal may, with a view to preventing the making of vexatious or frivolous applications, by order prohibit the making of an application, or further application, under this section in relation to the prohibition order before such date as the tribunal may specify in the order under this subsection.

3D Appeals

- (1) An appeal shall lie to the Employment Appeal Tribunal on a question of law arising from any decision of, or arising in proceedings before, an employment tribunal under section 3A or 3C of this Act.
- (2) No other appeal shall lie from a decision of an employment tribunal under section 3A or 3C of this Act; and section 11 of the Tribunals and Inquiries ^{M1}Act 1992 (appeals from certain tribunals to High Court or Court of Session) shall not apply to proceedings before an employment tribunal under section 3A or 3C of this Act.

Annotations:

Marginal Citations

M1 1992 c. 53.

Conduct of employment agencies and employment businesses

5 General regulations

- (1) The Secretary of State may make regulations to secure the proper conduct of employment agencies and employment businesses and to protect the interests of persons availing themselves of the services of such agencies and businesses, and such regulations may in particular make provision—
- (a) requiring persons carrying on such agencies and businesses to keep records;
 - (b) prescribing the form of such records and the entries to be made in them;

- (c) prescribing qualifications appropriate for persons carrying on such agencies and businesses;
 - (d) regulating advertising by persons carrying on such agencies and businesses;
 - (e) safeguarding clients' money deposited with or otherwise received by persons carrying on such agencies and businesses;
 - (ea) restricting the services which may be provided by persons carrying on such agencies and businesses;
 - (eb) regulating the way in which and the terms on which services may be provided by persons carrying on such agencies and businesses;
 - (ec) restricting or regulating the charging of fees by persons carrying on such agencies and businesses.
- (1A) A reference in subsection (1)(ea) to (ec) of this section to services includes a reference to services in respect of—
- (a) persons seeking employment outside the United Kingdom;
 - (b) persons normally resident outside the United Kingdom seeking employment in the United Kingdom.
- (2) Any person who contravenes or fails to comply with any regulation made under this section shall be guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine not exceeding level 5 on the standard scale.

6 Restriction on charging persons seeking employment, etc

- (1) Except in such cases or classes of case as the Secretary of State may prescribe, a person carrying on an employment agency or an employment business shall not demand or directly or indirectly receive from any person any fee for finding him employment or for seeking to find him employment.
- (2) Any person who contravenes this section shall be guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine not exceeding level 5 on the standard scale.

^{F1}7

Annotations:

Amendments (Textual)

F1 S.7 repealed (3.1.1995) by 1994 c.40, s 81, Sch.17; S.I.1994/3188,
arts.2,3

Supplementary provisions

8^{F1}

Annotations:

Amendments (Textual)

F1 Ss.2(4), 8 repealed by Employment Protection Act 1975 (c.71), Sch.18

9 **Inspection**

(1) Any officer duly authorised in that behalf by the Secretary of State may at all reasonable times on producing, if so required, written evidence of his authority—

(a) enter any premises used or to be used for or in connection with the carrying on of an employment agency or employment business and any other premises which the officer has reasonable cause to believe are used for or in connection with the carrying on of an employment agency or employment business; and

(b) inspect those premises and any records or other documents kept in pursuance of this Act or of any regulations made thereunder; and

(c) subject to subsection (2) of this section, require any person on those premises to furnish him with such information as he may reasonably require for the purpose of ascertaining whether the provisions of this Act and of any regulations made thereunder are being complied with or of enabling the Secretary of State to exercise his functions under this Act.

(2) A person shall not be required under paragraph (c) of subsection (1) of This section to answer any question tending to incriminate himself or, in

the case of a person who is married, his or her wife or husband.

- (3) Any person who obstructs an officer in the exercise of his powers under paragraph (a) or (b) of subsection (1) of this section shall be guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine not exceeding level 3 on the standard scale and any person who, without reasonable excuse, fails to comply with a requirement under paragraph (c) of that subsection shall be guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine not exceeding level 3 on the standard scale.
- (4) (a) No information obtained in the course of exercising the powers conferred by subsection (1) of this section shall be disclosed except—
- (i) with the consent of the person by whom the information was furnished or, where the information was furnished on behalf of another person, with the consent of that other person or with the consent of the person carrying on or proposing to carry on the employment agency or employment business concerned; or
 - (ii) to the Secretary of State, or an officer or servant appointed by, or person exercising functions on behalf of, the Secretary of State for the purposes of the exercise of their respective functions under this Act; or
 - (iii) by the Secretary of State, or an officer or servant appointed by, or persons exercising functions on behalf of, the Secretary of State to the person carrying on or proposing to carry on the employment agency or employment business concerned, to any person in his employment or, in the case of information relating to a person availing himself of the services of such an agency or business, to that person; or
 - (iv) with a view to the institution of, or otherwise for the purposes of, any criminal proceedings pursuant to or

arising out of this Act or for the purposes of any
proceedings under section 3A,3C or 3D of this Act.

- (b) Any person who contravenes paragraph (a) of this subsection shall be guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine not exceeding level 5 on the standard scale.

10 Fraudulent applications and entries

^{F1}(1)

- (2) Any person who makes or causes to be made or knowingly allows to be made any entry in a record or other document required to be kept in pursuance of this Act or of any regulations made thereunder which he knows to be false in a material particular shall be guilty of an offence.
- (3) Any person guilty of an offence under this section shall be liable on summary conviction to a fine not exceeding level 5 on the standard scale.

Annotations:

Amendments (Textual)

F1 S.10(1) repealed (3.1.1995) by 1994 c.40, s.81, Sch.17; S.I.1994/3188, arts. 2, 3

11 Offences by bodies corporate

Where an offence under this Act committed by a body corporate is proved to have been committed with the consent or connivance of, or to have been attributable to any neglect on the part of, any director, manager, secretary or other similar officer of the body corporate or a person who was purporting to act in any such capacity, he, as well as the body corporate, shall be guilty of the offence and shall be liable to be proceeded against and punished accordingly.

11A Offences: extension of time limit

- (1) For the purposes of subsection (2) of this section a relevant offence is an offence under section 3B, 5(2), 6(2), 9(4)(b) or 10(2) of this Act for which proceedings are instituted by the Secretary of State.
- (2) Notwithstanding section 127(1) of the ^{M1}Magistrates' Courts Act 1980 (information to be laid within 6 months of offence) an information relating to a relevant offence which is triable by a magistrates' court in England and Wales may be so tried if it is laid at any time—
- (a) within 3 years after the date of the commission of the offence, and
 - (b) within 6 months after the date on which evidence sufficient in the opinion of the Secretary of State to justify the proceedings came to his knowledge.
- (3) Notwithstanding section 136 of the ^{M2}Criminal Procedure (Scotland) Act 1995 (time limit for prosecuting certain statutory offences) in Scotland proceedings in respect of an offence under section 3B, 5(2), 6(2), 9(4)(b) or 10(2) of this Act may be commenced at any time—
- (a) within 3 years after the date of the commission of the offence, and
 - (b) within 6 months after the date on which evidence sufficient in the opinion of the Lord Advocate to justify the proceedings came to his knowledge.
- (4) For the purposes of this section a certificate of the Secretary of State or Lord Advocate (as the case may be) as to the date on which evidence came to his knowledge is conclusive evidence.

Annotations:**Marginal Citations**

M1 1980 c. 43.

M2 1995 c. 46.

11B Offences: cost of investigation

The court in which a person is convicted of an offence under this Act may order him to pay to the Secretary of State a sum which appears to the court not to exceed the costs of the investigation which resulted in the conviction.

12 Regulations and orders

- (1) Subject to the next following subsection, the Secretary of State shall have power to make regulations for prescribing anything which under this Act is to be prescribed.
- (2) The Secretary of State shall not make any regulations under this Act except after consultation with such bodies as appear to him to be representative of the interests concerned.
- (3) Regulations under this Act may make different provision in relation to different cases or classes of case.
- (4) The power of the Secretary of State to make regulations and orders under this Act shall be exercisable by statutory instrument.
- (5) Regulations under section 5(1) or 6(1) of this Act shall not be made unless a draft has been laid before, and approved by resolution of, each House of Parliament.
- (6) Regulations under section 13(7)(i) of this Act or an order under section 14(3) shall be subject to annulment in pursuance of a resolution of either House of Parliament.

13 Interpretation

- (1) In this Act—

“employment” includes—

- (a) employment by way of a professional engagement or otherwise under a contract for services;
- (b) the reception in a private household of a person under an arrangement whereby that person is to assist in the domestic work of

the household in consideration of receiving hospitality and pocket money or hospitality only;

and “worker” and “employer” shall be construed accordingly;

“employment agency” has the meaning assigned by subsection (2) of this section but does not include any arrangements, services, functions or business to which this Act does not apply by virtue of subsection (7) of this section;

“employment business” has the meaning assigned by subsection (3) of this section but does not include any arrangements, services, functions or business to which this Act does not apply by virtue of subsection (7) of this section;

“fee” includes any charge however described;

“local authority” in relation to England, means a county council, the Common Council of the City of London, a district council or a London borough council and in relation to Wales, means a county council or a county borough council and, in relation to Scotland means a council constituted under the Local Government etc. (Scotland) Act 1994;

“organisation” includes an association of organisations;

“organisation of employers” means an organisation which consists wholly or mainly of employers and whose principal objects include the regulation of relations between employers and workers or organizations of workers;

“organisation of workers” means an organisation which consists wholly or mainly of workers and whose principal objects include the regulation of relations between workers and employers or organisations of employers;

“prescribed” means prescribed by regulations made under this Act by the Secretary of State;

“prohibition order” has the meaning given by section 3A(2) of this Act;

- (2) For the purposes of this Act “employment agency” means the business (whether or not carried on with a view to profit and whether or not carried on in conjunction with any other business) of providing services (whether by the

provision of information or otherwise) for the purpose of finding workers employment with employers or of supplying employers with workers for employment by them.

- (3) For the purposes of this Act “employment business” means the business (whether or not carried on with a view to profit and whether or not carried on in conjunction with any other business) of supplying persons in the employment of the person carrying on the business, to act for, and under the control of, other persons in any capacity.
- (4) The reference in subsection (2) of this section to providing services does not include a reference—
- (a) to publishing a newspaper or other publication unless it is published wholly or mainly for the purpose mentioned in that subsection;
 - (b) to the display by any person of advertisements on premises occupied by him otherwise than for the said purpose; or
 - (c) to providing a programme service (within the meaning of the Broadcasting Act 1990).
- (5) For the purposes of section 269 of the ^{M1}Local Government Act 1972, this Act shall be deemed to have been passed after 1st April 1974.
- (6) In this Act, except where the context otherwise requires, references to any enactment shall be construed as references to that enactment as amended, extended or applied by or under any other enactment.
- (7) This Act does not apply to—
- (a) any business which is carried on exclusively for the purpose of obtaining employment for—
 - (i) persons formerly members of Her Majesty’s naval, military or air forces; or
 - (ii) persons released from a custodial sentence passed by a criminal court in the United Kingdom, the Channel Islands or the Isle of Man;
 and which is certified annually by or on behalf of the Admiralty

- Board of the Defence Council, the Army Board of the Defence Council or the Air Force Board of the Defence Council or by the Secretary of State (as the case may be) to be properly conducted;
- (b) any agency for the supply of nurses as defined in section 8 of the ^{M2}Nurses Agencies Act 1957 or section 32 of the ^{M3}Nurses (Scotland) Act 1951;
- (c) the business carried on by any county or district nursing association or other similar organisation, being an association or organisation established and existing wholly or mainly for the purpose of providing patients with the services of a nurse to visit them in their own homes without herself taking up residence there;
- (d) services which are ancillary to the letting upon hire of any aircraft, vessel, vehicle, plant or equipment;
- (e)
- (f) the exercise by a local authority, a police authority established under section 3 of the Police Act 1996, the Service Authority for the National Criminal Intelligence Service, the Service Authority for the National Crime Squad, the Inner London Education Authority or a joint authority established by Part IV of the Local Government Act 1985 of any of their functions;
- (fa) the exercise by the Metropolitan Police Authority of any of its functions;
- (ff) the exercise by the Broads Authority of any of its functions;
- (fg) the exercise by a National Park authority of any of its functions;
- (fh) the exercise by the London Fire and Emergency Planning Authority of any of its functions;
- (g) services provided by any organisation of employers or organisation of workers for its members;

- (ga) services provided in pursuance of arrangements made, or a direction given, under section 10 of the Employment and Training Act 1973;
- (h) services provided by an appointments board or service controlled by—
 - (i) one or more universities;
 - (ii) a central institution as defined in section 145 of the ^{M4}Education (Scotland) Act 1962 or a college of education as defined in the said section 145;
 - (i) any prescribed business or service, or prescribed class of business or service or business or service carried on or provided by prescribed persons or classes of person.

Provided that paragraph (b) of this subsection shall not be taken as exempting from the provisions of this Act any other business carried on in conjunction with an agency for the supply of nurses.

- (8) Subsection (7)(c) of this section shall have effect in its application to Scotland as if at the end there were added the words “or mainly or substantially supported by voluntary subscriptions and providing patients with the services of a nurse whether or not the nurse takes up residence in the patient’s house”.

Annotations:

Amendments (Textual)

F1 S.13(7)(e) repealed (3.1.1995) by 1994 c.40, s.81, Sch.17; S.I. 1994/3188, arts. 2, 3

Marginal Citations

M1 1972 c. 70.

M2 1957 c. 16.

M3 1951 c. 55.

M4 1962 c. 47.

14 Short title, repeals, commencement and extent

- (1) This Act may be cited as the Employment Agencies Act 1973.
- (2) The enactments specified in the Schedule to this Act are hereby repealed to the extent specified in the third column of that Schedule.
- (3) The Secretary of State may, after consultation with such bodies as appear to him to be concerned, by order repeal any provision of any local Act, being a provision which is not specified in Part II of the said Schedule and which appears to him to be unnecessary having regard to the provisions of this Act, or to be inconsistent with the provisions of this Act, and may by that order make such amendments of that or any other local Act as appear to him to be necessary in consequence of the repeal and such transitional provision as appears to him to be necessary or expedient in connection with the matter.
- (4) This Act shall come into force on such date as the Secretary of State may by order appoint, and different dates may be appointed for different provisions and for different purposes.
- (5) This Act does not extend to Northern Ireland.