

# VIKARLOVEN

Folketinget har den 31. maj 2013 vedtaget "Lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v.". Vikarloven træder i kraft den 1. juli 2013.

Ansættelsesvilkårene for vikarer har hidtil ikke været særskilt lovreguleret i Danmark, idet vikarbureauarbejde dog frem til år 1990 var reguleret i lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring, hvor der var krav om godkendelse og afledte regler med krav om løn mindst svarende til den overenskomstmæssigt fastsatte løn for det pågældende faglige område.

Formålet med lovforslaget er grundlæggende det samme som formålet med EU-direktiv 2009/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde udført af vikarbureauansatte vikarer ("Direktivet").

Hidtil har vikararbejde som nævnt ikke været genstand for særskilt lovgivning i Danmark, og vikarer på danske brugervirksomheder har således med hensyn til løn- og arbejdsvilkår alene kunnet henholde sig til lovgivning, der gælder for lønmodtagere generelt, eventuelle kollektive overenskomster om vikararbejde samt deres individuelle ansættelsesaftale med vikarbureauet.

Med vikarloven sikres vikarer visse rettigheder, der relaterer sig til de særlige forhold, der kendetegner vikararbejde. Det er således karakteristisk for vikararbejde, at det udføres i et trepartsforhold - såvel vikarbureau som brugervirksomhed har arbejdsgiverbeføjelser i forhold til vikaren - og f.eks. det centrale ligebehandlingsprincip, der beskrives nærmere nedenfor, går netop ud på at sikre vikarer vilkår med hensyn til aflønning, ferie mv. mindst svarende til, hvad der ville have været gældende, hvis de havde været ansat direkte af brugervirksomheden.

## **Vikarlovens anvendelsesområde fremgår af § 1:**

*Loven finder anvendelse på vikarer, som har indgået en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med et dansk eller et udenlandsk vikarbureau og af vikarbureauet udsendes til brugervirksomheder i Danmark for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under disses tilsyn og ledelse.*

Ad § 1:

Loven gælder i forhold til vikarer, der er ansat i et vikarbureau, og som udsendes til brugervirksomheder i Danmark for at udføre arbejde der. Loven foreslås således alene at omfatte vikarbureauvikarer, mens vikarer, der ikke udsendes af et vikarbureau, men ansættes direkte af en virksomhed i et tidsbegrænset ansættelsesforhold, f.eks. som "barselsvikar", ikke falder ind under lovens anvendelsesområde.

## **Definitiv benyttelse af Vikarloven i § 2 følgende begreber**

*1) Vikarbureau: En fysisk eller juridisk person, som indgår en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med vikarer med henblik på at udsende dem til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under disses tilsyn og ledelse.*

*2) Vikar: En lønmodtager, som har indgået en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med et vikarbureau med det formål at blive udsendt til en brugervirksomhed for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under dennes tilsyn og ledelse.*

*3) Brugervirksomhed: Enhver fysisk eller juridisk person, for hvem og under hvis tilsyn og ledelse en vikar midlertidigt udfører en arbejdsopgave.*

*4) Udsendelse: Den periode, hvor vikaren midlertidigt udfører arbejdsopgaver i brugervirksomheden under dennes tilsyn og ledelse.*

### **Ad § 2:**

I nr. 1 defineres et vikarbureau som en fysisk eller juridisk person, der indgår en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med vikarer med henblik på at udsende disse vikarer til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under brugervirksomhedernes tilsyn og ledelse. Det trepartsforhold, der særligt karakteriserer vikarbejde, er et centralt element i den foreslåede definition af vikarbureau; der skal være tale om en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold mellem vikarbureauet og vikaren, øjemedet skal være udsendelse af vikarerne til brugervirksomheder, og de arbejdsopgaver, som vikarerne midlertidigt udfører på brugervirksomhederne, er underlagt brugervirksomhedens instruktionsbeføjelse. Alle de betingelser, der indgår i definitionen, skal være opfyldt for at der er tale om et vikarbureau og ikke f.eks. arbejdsformidling, entreprise eller lejlighedsvis udlån af arbejdskraft. I enkelttilfælde vil det bero på en konkret vurdering på baggrund af definitionen, om der er tale om et vikarbureau i lovens forstand.

I nr. 2 defineres en vikar som en lønmodtager, som har indgået en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med et vikarbureau for at blive udsendt til en brugervirksomhed for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under brugervirksomhedens ledelse og tilsyn. Det er alene vikarbureauvikarer, der betragtes som vikarer i denne lovs forstand, og at det er alene lønmodtagere, der kan være vikarer i denne lovs forstand.

I nr. 3 defineres en brugervirksomhed som enhver fysisk eller juridisk person, for hvem og under hvis tilsyn og ledelse en vikar midlertidigt udfører en arbejdsopgave. Definitionen i stk. 3 skal ses i sammenhæng med definitionen i stk. 1 af vikarbureau og definitionen i stk. 2 af vikar, idet alle aktører i det ovenfor nævnte trepartsforhold herved er beskrevet. Det er således forudsætningsvis en betingelse for, at en virksomhed er en brugervirksomhed i

denne lovs forstand, at der er tale om en vikar, og at denne vikar er udsendt af et vikarbureau.

I nr. 4 defineres udsendelse som den periode, hvor vikaren midlertidigt udfører arbejdsopgaver under brugervirksomhedens tilsyn og ledelse. Udsendelse er således det tidsrum, hvor det ovenfor nævnte trepartsforhold består.

### **Vikarbureauets forpligtelser fremgår af Vikarlovens § 3:**

*Stk. 1. Vikarbureauet skal sikre, at vikaren under dennes udsendelse til en brugervirksomhed for så vidt angår arbejdstidens længde, overarbejde, pauser, hvileperioder, natarbejde, ferie, helligdage samt aflønning mindst har vilkår svarende til, hvad der ville have været gældende i medfør af lovgivning, kollektive overenskomster eller andre bindende generelle bestemmelser, hvis vikaren havde været ansat direkte af brugervirksomheden til udførelse af samme arbejdsopgave.*

*Stk. 2. Ved anvendelsen af stk. 1 finder de regler, der gælder i brugervirksomheden i medfør af lovgivning, kollektive overenskomster eller andre generelle bestemmelser om beskyttelse af gravide eller ammende kvinder, børn og unge, ligebehandling af mænd og kvinder samt foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering, anvendelse.*

*Stk. 3. En vikar har efter anmodning til vikarbureauet ret til at få oplysninger om de ansættelsesvilkår, der i henhold til stk. 1 og 2 er gældende under vikarens udsendelse til en brugervirksomhed.*

*Stk. 4. Et vikarbureau må ikke anvende successive udsendelser af en vikar uden saglig begrundelse herfor.*

*Stk. 5. Stk. 1-4 finder ikke anvendelse, hvis vikarbureauet omfattes af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og som gælder på hele det danske område, hvorved den generelle beskyttelse af vikarer respekteres.*

Ad § 3:

Dette bevirker, at vikarer, for så vidt angår de opregnede ansættelsesvilkår, skal stilles mindst svarende til, hvad der ville have været gældende i medfør af lovgivning, kollektive overenskomster eller andre bindende generelle bestemmelser, hvis de havde været ansat direkte på brugervirksomheden til udførelse af samme arbejde.

Ligebehandlingsprincippet betyder, at vikarer i relation til arbejdstidens længde, overarbejde, pauser, hvileperioder, natarbejde, ferie, helligdage samt aflønning ikke må

stilles ringere end det, de ville have haft krav på i henhold til lovgivning, kollektive overenskomster eller andre bindende generelle bestemmelser, hvis de havde været ansat direkte på brugervirksomheden. Hvis det arbejde, som en vikar udfører, ville have været omfattet af en kollektiv overenskomst, hvis vikaren var ansat direkte på brugervirksomheden, har vikaren krav på f.eks. mindst de lønvilkår, der følger af overenskomsten og mindst de vilkår vedrørende ferie, herunder særlige feriedage, som følger af brugervirksomhedens overenskomst. Der er således tale om, at vikaren for hvert enkelt vilkårs vedkommende skal stilles mindst på lige fod med, hvad de ville have haft krav på, hvis de udførte samme arbejde som ansat direkte på brugervirksomheden. Tilsvarende gælder med hensyn til lovgivning, f.eks. funktionærloven, og med hensyn til andre bindende generelle bestemmelser, der eventuelt er gældende på brugervirksomheden, hvilket f.eks. vil kunne være kutymer.

I stk. 4 er a indført et forbud mod omgåelse af ligebehandlingsprincippet gennem successive udsendelser af en vikar, når det ikke sagligt kan begrundes, at der sker flere på hinanden følgende udsendelser. En saglig grund kan være, at vikaren ikke er blevet færdig med det arbejde, som vikaren er udsendt for at udføre på brugervirksomheden, eller at en direkte ansat på brugervirksomheden, som vikaren midlertidigt erstatter, er fraværende i længere tid end først antaget. Forbuddet er ikke møntet på successive udsendelser af en vikar til forskellige brugervirksomheder, og det skal understreges, at successive udsendelser ikke i sig selv forbydes.

Det fremgår som en central del af Vikarloven i § 3, stk. 5, at stk. 1-4 ikke finder anvendelse, hvis vikarbureauet omfattes af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og som gælder på hele det danske område. Bestemmelsen indebærer, at et vikarbureau vil være undtaget fra at følge ligebehandlingsprincippet, hvis vikarbureauet er medlem af en repræsentativ arbejdsgiverorganisation og dermed er omfattet af denne organisations landsdækkende overenskomster, eller hvis vikarbureauet har tiltrådt en sådan overenskomst eller indgået en virksomhedsoverenskomst og dermed er forpligtet i forhold til en repræsentativ lønmodtagerorganisation til at overholde overenskomsten.

### **Vikarloven indeholder tillige i § 4 et forbud mod klausuler, idet det fremgår:**

*Stk. 1. Klausuler, der forbyder eller reelt forhindrer, at der efter en udsendelses ophør indgås en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold mellem brugervirksomheden og vikaren, kan ikke gøres gældende af et vikarbureau. Uanset 1. punktum kan vikarbureauer modtage en rimelig betaling for tjenester, som er ydet brugervirksomheder i forbindelse med udsendelse, ansættelse og uddannelse af vikarer.*

*Stk. 2. Et vikarbureau må ikke kræve betaling af lønmodtagere som modydelse for at sørge for, at de kan blive ansat i en brugervirksomhed eller indgå en arbejdsaftale med en brugervirksomhed efter at have været udsendt til denne brugervirksomhed.*

Loven fastslår, at klausuler, som direkte forbyder eller i realiteten hindrer, at vikarer efter en udsendelse på en brugervirksomhed opnår ansættelse på denne, er ugyldige. Således vil f.eks. en klausul, hvorefter der skal betales et uforholdsmæssigt stort beløb til vikarbureauet, hvis en vikar efter udsendelsen ansættes på en brugervirksomhed, ikke kunne gøres gældende. Ordninger, som alene indebærer, at vikarbureauet har krav på en passende betaling for at have ydet brugervirksomheder tjenester i forbindelse med udsendelse, uddannelse og ansættelse af vikarer, vil derimod kunne opretholdes og gøres gældende af et vikarbureau. Det vil bero på en konkret vurdering af den pågældende ordning eller klausul, om denne er ugyldig eller vil kunne gøres gældende af et vikarbureau.

I stk. 2 forbydes vikarbureauer at kræve betaling af lønmodtagere som modydelse for, at vikarbureauet foranlediger, at en lønmodtager opnår ansættelse i en brugervirksomhed efter at have været udsendt som vikar til denne brugervirksomhed. Det er alene krav fra vikarbureauet om betaling fra lønmodtageren, som forbuddet angår, idet et vikarbureaus krav om rimelig betaling fra en brugervirksomhed efter omstændighederne vil kunne opretholdes.

### **Brugervirksomhederne pålægges i Vikarlovens § 5 pligt til at informere vikaren om eventuelle ledige stillinger:**

*Stk. 1. Brugervirksomheden skal sikre, at vikarer informeres om eventuelle ledige stillinger i brugervirksomheden, så de har samme mulighed for at opnå fast beskæftigelse som andre lønmodtagere i den pågældende virksomhed, jf. dog stk. 2.*

*Stk. 2. Stk. 1 finder ikke anvendelse, hvis brugervirksomheden kan dokumentere, at vikarer i medfør af en kollektiv overenskomst er sikret samme ret som nævnt i stk. 1.*

Loven fastslår, at vikarer skal informeres om eventuelle ledige stillinger i brugervirksomheden, så vikarerne har mulighed for fast ansættelse på linje med andre lønmodtagere i brugervirksomheden. Forpligtelsen gælder uanset, om brugervirksomheden har pligt til at informere lønmodtagere, der er direkte ansat på brugervirksomheden, om ledige stillinger, og uanset hvilken type ledig stilling der er tale om. Vikarerne kan informeres ved et generelt opslag på et passende sted på brugervirksomheden, men oplysning om eventuelle ledige stillinger vil også kunne gives til vikarerne på anden vis, eksempelvis på brugervirksomhedens intranet.

Denne del af loven finder ikke anvendelse, hvis brugervirksomheden kan dokumentere, at pligten til at informere vikarer om eventuelle ledige stillinger på brugervirksomheden følger af en kollektiv overenskomst. Er der en overenskomst, der implementerer artikel 6, stk. 1, i Direktivet, sættes den lovmæssige forpligtelse for brugervirksomheden til at informere vikarer om eventuelle ledige stillinger således ud af kraft.

## **Som et helt centralt led i Vikarlovens § 6 skal vikaren som udgangspunkt have de samme ansættelsesvilkår som brugervirksomhedens ansatte:**

*Stk. 1. Medmindre forskelsbehandling kan begrundes sagligt, skal vikarer have adgang til brugervirksomhedens kollektive faciliteter og goder, herunder kantine-, børnepasnings- og transportfaciliteter, på samme vilkår som lønmodtagere, der er ansat direkte på den pågældende virksomhed, jf. dog stk. 2.*

*Stk. 2. Stk. 1 finder ikke anvendelse, hvis brugervirksomheden kan dokumentere, at vikarer i medfør af en kollektiv overenskomst er sikret samme ret som nævnt i stk. 1*

Det fastslås, at vikarer skal have adgang til kollektive faciliteter og goder på brugervirksomheden på lige fod med lønmodtagere, som er ansat direkte på brugervirksomheden, medmindre der er objektive grunde til at forskelsbehandle vikarerne. Ud over de i bestemmelsen nævnte kantine-, børnepasnings- og transportfaciliteter vil f.eks. massageordninger, frugtordninger, adgang til motionsrum eller lignende kunne nævnes som eksempler på faciliteter eller goder, som vikarer skal have adgang til på linje med brugervirksomhedens egne ansatte.

Objektive grunde til at forskelsbehandle vil eksempelvis kunne bestå i, at det vil være uforholdsmæssigt udgiftskrævende eller forbundet med betydelige praktiske vanskeligheder at give en vikar adgang til faciliteten eller godet. Hvis en vikar er udsendt til brugervirksomheden i en meget kort periode, f.eks. en uge, vil det ofte være uforholdsmæssigt dyrt og vanskeligt i praksis for en brugervirksomhed f.eks. at etablere hjemmearbejdsplads for vikaren, og selvom brugervirksomhedens egne ansatte alle måtte have adgang til at arbejde hjemmefra, vil en vikar næppe kunne kræve også at få etableret hjemmearbejdsplads under den korte udsendelse på brugervirksomheden. Er der tale om faciliteter eller goder, som medarbejderne på brugervirksomheden får adgang til på baggrund af anciennitet, f.eks. at få rådighed over en parkeringsplads, vil en vikar ikke kunne kræve adgang hertil fra dag ét, men må som udgangspunkt være berettiget til at nyde godt af faciliteten eller godet, når vikaren har været udsendt på brugervirksomheden i tilstrækkelig lang tid.

Denne del af loven finder ikke anvendelse, hvis brugervirksomheden kan dokumentere, at pligten til at give vikarer adgang til faciliteter og goder på brugervirksomheden følger af en kollektiv overenskomst. Er der en overenskomst, der implementerer Direktivets artikel 6, stk. 4, sættes den lovmæssige forpligtelse for brugervirksomheden til at give vikarer adgang til faciliteter og goder således ud af kraft.

### **Afsluttende bestemmelser**

Visse brugervirksomheder har i henhold til Vikarloven i § 7 nogle yderligere informationsforpligtelser.

En overtrædelse af Vikarloven er strafbelagt med bøde og en vikar, hvis rettigheder er krænket kan tilkendes en godtgørelse. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

### **Forholdet til Jobklausuloven**

Jobklausuloven undtager i § 2, stk. 2, ordninger, hvorved vikarbureauer modtager rimelig betaling for en brugervirksomheds ansættelse af en udsendt vikar. Undtagelsen begrundes således: »... Det er ganske udbredt i vikarbranchen, at der mellem vikarbureau og kundevirksomhed aftales et formidlingsgebyr, hvis brugervirksomheden inden for en nærmere afgrænset periode vil ansætte den vikar, som er blevet formidlet gennem vikarbureauet. En sådan aftale vil ikke afskære vikaren fra at få anden ansættelse, herunder eventuelt en fastansættelse. Set ud fra et samfundsmæssigt perspektiv er vikarbureauerne tilmed vigtige aktører i formidlingen af personer til beskæftigelse. Der er derfor ikke knyttet de samme betænkeligheder ved sådanne aftaler, når der er tale om en rimelig betaling, der står mål med vikarbureauets udgifter til oplæring m.v., de sparede rekrutteringsudgifter fra kundevirksomheden, den aftalte gebyrperiode og tilknytningen for kunderelaterede virksomheder. Brugervirksomhedens betaling skal således betragtes som kompensation for den service, vikarbureauet har ydet ved at stille vikaren til rådighed samt i forbindelse med rekruttering og uddannelse af vikaren.

Det vil i sidste ende henhøre under domstolene at vurdere rimeligheden i en sådan aftalt betaling. Herved sikres, at betalingen står mål med vikarbureauets formidling og service, herunder at der netop ikke aftales et urimeligt højt beløb, der reelt er egnet til at afskære vikaren fra at få anden ansættelse hos en kunde.«

Jobklausuloven undtager således ikke vikarbureauer som en særlig branche, men alene de ordninger, hvor vikarbureauer modtager en rimelig betaling for en brugervirksomheds ansættelse af en udsendt vikar, jf. jobklausulovens § 2, stk. 2.