

## 2. Vikarlovens forhold til anden lovgivning

3) Efter § 8 indsættes i kapitel 4 som ny paragraf:

»§ 01. Beskæftigelsesministeren bemyndiges til at etablere en autorisationsordning for vikarbureauer med et indhold svarende til, hvad der gælder med hensyn til erhvervelse af tilladelse i henhold til lov om godskørsel.«

[Etablering af autorisationsordning]«

Ovennævnte ændringsforslag blev som nævnt forkastet, og vikarloven blev vedtaget som fremsat ved 3. behandling i Folketinget den 30. maj 2013.

Vikarloven er siden sin tilblivelse alene blevet ændret ved ændringslov 2014-12-16 nr. 1369 om Arbejdsrettens kompetence til at behandle visse typer sager om overholdelse af vikarloven. Der henvises til kommentaren til lovens § 3, stk. 6-7.

## 2. Vikarlovens forhold til anden lovgivning

Som nævnt har vikarers ansættelsesvilkår ikke før vikarlovens ikrafttræden været særskilt lovreguleret i dansk ret. Vikarer har dog været og er fortsat omfattet af den generelle lovgivning for lønmodtagere.

Vikarer betragtes således som lønmodtagere i den ansættelsesretlige lovgivnings forstand. Jacob Falsner<sup>15</sup> behandler indgående spørgsmålet om vikarbureauansatte vikarers funktionærstatus, herunder i forhold til lønmodtagerbegrebet.

Som øvrige lønmodtagere, har vikarer således ret til et ansættelsesbevis i henhold til ansættelsesbevisloven, hvilket ligeledes er blevet fastslået i praksis, jf. U1999.1870S, hvor en vikarbureauansat vikar blev anset for omfattet af ansættelsesbevisloven henset til formålet med loven (beskyttelse af lønmodtagere), og det forhold, at der arbejdes med et vidt lønmodtagerbegreb. Det er vigtigt at notere sig, at lønmodtagerforholdet består mellem vikaren og vikarbureauet og ikke mellem vikaren og brugervirksomheden. Højesteret har i U2016.3736H tildelt en vikar, der hverken før eller under vikariatet modtog en vikarbekræftelse med ansættelsesvilkårene for vikariatet en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Vikarbureauet skulle betale DKK 10.000 i godtgørelse til vikaren.

---

<sup>15</sup> Juristen nr. 2 i 2013 og Jacob Falsner: Den Europæiserede Vikar. 1. udg. s. 138 ff.

## Indledning

Vikarer er endvidere omfattet af ferieloven og arbejdsmiljøloven. Særligt for arbejdsmiljølovgivningen er, at arbejdsmiljøansvaret for vikarerne efter omstændighederne påhviler brugervirksomheden og ikke vikarbureauet. Dette skyldes, at det efter arbejdsmiljølovgivningen er afgørende for tildeling af arbejdsgiverstatus, hvem der drager nytte af vikarenes arbejdskraft og kan instruere vikarerne i deres arbejdsudførelse. Da instruktionsbeføjelsen ligger hos brugervirksomheden under vikarenes udsendelse, vil arbejdsmiljøpligterne over for vikarerne som udgangspunkt påhvile brugervirksomheden under vikarenes udsendelse til denne. I U2021.2117V og VLD af 1. juni 2022 i BS-16161/2021-VLR ifaldt brugervirksomheden pligt til at udrede godtgørelse for overtrædelse af arbejdstidsdirektivet overfor vikaren.

Om vikarbureauvikarer i forhold til diskriminationslovgivningen henvises til kommentaren til lovens § 3, stk. 2.

### *2.1 Forholdet til funktionærloven*

Vikarer er som udgangspunkt ikke omfattet af funktionærlovens regler, idet vikarer ikke er ansat i en tjenestestilling i funktionærlovens forstand. Dette blev fastslået i praksis ved U1997.1495H.

Der skal imidlertid altid foretages en konkret vurdering af det enkelte vikarforhold. Såfremt vikarforholdet reelt set kan sidestilles med et sædvanligt ansættelsesforhold, vil den pågældende vikar være omfattet af funktionærloven, jf. U1996.946S, hvor vikaren havde arbejdet i DSB i en periode på mere end 3 år. Arbejdet havde haft en sådan langvarighed og fasthed, at der reelt forelå et forhold, der måtte sidestilles med et sædvanligt ansættelsesforhold, og vikaren var således omfattet af funktionærloven. Sø- og Handelsretten bemærkede i denne henseende, at hensyn til hindring af omgåelse af de beskyttelseshensyn, hvorpå funktionærloven bygger, tilsiger, at der i denne situation gøres undtagelse til udgangspunktet om, at vikarbureauvikarer ikke indtager en tjenestestilling i forhold til vikarbureauet eller brugervirksomheden.

Af nyere praksis kan bl.a. nævnes U2021.4809S (dissens) (anket til Østre Landsret), hvor 2 vikarer blev forlænget 7 gange og var udsendt uden afbrydelse fra den 11. september 2017 til den 30. september 2019, dvs. sammenlagt ca. 25 måneder. I den konkrete sag var forlængelserne forårsaget af en omfattende og kompleks fusion hos brugervirksomheden og en deraf følgende omlægning og senere outsourcing, som skabte stort

## 2. Vikarlovens forhold til anden lovgivning

behov for fleksibilitet og løbende tilpasning hos brugervirksomheden. Uanset varigheden af de uafbrudte vikariater fandt SØ- og Handelsretten i relation til funktionærlovens anvendelse, at de 2 vikarers ansættelser ikke var omfattet af funktionærloven, idet de ikke indtog en tjenestestilling i forhold til vikarbureauet. Præmisserne i SØ- og Handelsrettens dom indeholder ikke en nærmere redegørelse for de kriterier, som er tillagt betydning ved denne vurdering, men SØ- og Handelsretten henviser dog til vikarlovens forarbejder samt den netop omtalte højsteretsdom i U1997.1495H. Sagen omhandler også vikarlovens midlertidighedsbegreb, jf. nærmere herom kapitel 1, afsnit 1.4 om ”udsendelse” og forbuddet mod omgåelse ved successive udsendelser, jf. kapitel 2, afsnit 1.9. Højsteret afviste ved kendelse af 12. november 2021, at sagen kunne ankes til Højsteret i medfør af retsplejelovens § 368, stk. 4, 2. pkt., da spørgsmålet om ”midlertidigt” ifølge Højsteret beror på en konkret vurdering af sagens omstændigheder, og dermed fandtes spørgsmålet ikke at være principielt.

Tilsvarende fandt SØ- og Handelsretten i U2022.5076S, at vikarbureauvikaren ikke var omfattet af funktionærloven, uanset at vikarbureauvikarens ansættelsesforhold blev forlænget i alt 4 gange og sammenlagt havde haft en uafbrudt varighed på 3 år og 8 måneder. I den konkrete sag var forlængelserne begrundet med, at brugervirksomheden var under nedlukning, hvilket affødte et behov for midlertidige vikaransættelser. Ligesom i U2021.4809S henviste SØ- og Handelsretten i dens præmisser til det forhold, at vikaren ikke indtog en tjenestestilling i forhold til vikarbureauet, jf. højsteretsdommen i U1997.1495H og forarbejderne til vikarloven.

Det kan på grundlag af den foreliggende retspraksis udledes, at en vikar konkret kan være udsendt i en periode på 3 år og 8 måneder, uden at dette nødvendigvis medfører, at vikaren dermed indtager en tjenestestilling i forhold til vikarbureauet. Dette må i lyset af SØ- og Handelsrettens dom i U1996.946S imidlertid forudsætte, at det længerevarende vikariat ikke har til formål at omgå funktionærlovens beskyttelsehensyn. Se dog anderledes Lars Svenning Andersen m.fl.<sup>16</sup>, der anfører, at vikarens retsstilling i forhold til vikarbureauet burde være den samme som andre funktionærers ved vikariater, der strækker sig over 1 måned. Dette synspunkt kan i lyset af den foreliggende praksis ikke tiltrædes.

---

<sup>16</sup> Se Lars Svenning Andersen m.fl.: Funktionærret, 6. udg. s. 100.

## Indledning

Ligebehandlingsprincippet i vikarloven medfører ikke, at vikaren bliver omfattet af funktionærloven og dermed opnår funktionærstatus, selvom det arbejde, som vikaren udfører i brugervirksomheden, har karakter af funktionærarbejde. Se nærmere om problemstillingen hos Jacob Falsner.<sup>17</sup>

Dog medfører ligebehandlingsprincippet, at vikaren i en sådan situation skal have rettigheder som en funktionær på de områder, hvor ligebehandlingsprincippet gælder – det vil sige inden for arbejdstid, overarbejde, pauser, hvileperioder, natarbejde, ferie, helligdage og aflønning. Dette medfører f.eks., at vikarer, der udfører funktionærarbejde hos brugervirksomheden, har ret til løn under sygdom, jf. funktionærlovens § 5, stk. 1.

Vikarer, der udfører funktionærarbejde, vil dog ikke have ret til opsigelsesvarsel i henhold til funktionærlovens regler, idet dette ikke ligger inden for ligebehandlingsprincippets område.<sup>18</sup>

Anden ansættelsesretlig lovgivning, f.eks. medhjælperloven vil tilsvarende i kraft af ligebehandlingsprincippet kunne give en vikar visse rettigheder. Medhjælperloven (Lovbekendtgørelse 2002-08-20 nr. 712 om visse arbejdsforhold i landbruget mv.) vedrører retsforholdet mellem arbejdsgivere og lønmodtagere, der mod løn udfører husligt arbejde eller landbrugsarbejde, og som får enten kost og logi eller kost alene hos arbejdsgiveren som en del af lønnen.

### *2.2 Forholdet til lov om tidsbegrænset ansættelse*

Det følger af § 2, stk. 2, nr. 1, i lov om tidsbegrænset ansættelse, at loven ikke gælder for lønmodtagere, der er omfattet af vikarloven.

Det vil sige, at lov om tidsbegrænset ansættelse ikke finder anvendelse på vikarer, der stilles til rådighed for en brugervirksomhed af et vikarbureau. Om dette også betyder, at ligebehandlingsprincippet i vikarloven ikke kan anvendes i forhold til rettigheder, der følger af lov om tidsbegrænset ansættelse, overvejes i kommentaren nedenfor til § 1 (Sammenligningsgruppe).

Er der tale om vikarer, der er ansat direkte i brugervirksomheden, herunder f.eks. barselsvikarer, vil disse være omfattet af lov om tidsbegrænset ansættelse, men derimod ikke af vikarloven. En vikar, der starter med

---

<sup>17</sup> Juristen nr. 2 i 2013 og Jacob Falsner: Den Europæiserede Vikar, 1. udg. s. 138 ff.

<sup>18</sup> LFF2012-2013.1.209.

## 2. Vikarlovens forhold til anden lovgivning

at være udsendt af et vikarbureau til en brugervirksomhed, vil under en sådan udsendelse være omfattet af vikarloven. Ansættes vikaren herefter direkte af brugervirksomheden i en tidsbegrænset stilling, finder lov om tidsbegrænset ansættelse anvendelse i forhold til dette nye ansættelsesforhold. I forhold til forbuddet i lov om tidsbegrænset ansættelse mod forlængelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold, vil det tidsbegrænsede ansættelsesforhold, der indgås med brugervirksomheden blive betragtet som det første tidsbegrænsede ansættelsesforhold (dvs. ansættelsen som vikarbureauvikar tæller ikke med).

Lov om tidsbegrænset ansættelse fastslår bl.a., at arbejdsgiveren ikke må forskelsbehandle medarbejdere ansat i tidsbegrænsede stillinger i forhold til fastansatte medarbejdere. Endvidere har arbejdsgiveren en pligt til at informere medarbejdere i tidsbegrænsede stillinger om relevante ledige stillinger. Såfremt arbejdsgiveren ønsker at forlænge eller forny et tidsbegrænset ansættelsesforhold, kan dette alene ske, såfremt der foreligger objektive grunde hertil. Arbejdsgiverens manglende overholdelse af lov om tidsbegrænset ansættelse kan berettige den krænkede medarbejder, der er ansat i en tidsbegrænset stilling, til en godtgørelse.

En væsentlig forskel på lov om tidsbegrænset ansættelse og vikarloven er imidlertid, at vikaren i henhold til lov om tidsbegrænset ansættelse skal ligebehandles i forhold til alle ansættelsesvilkår, uanset om disse vedrører arbejdstidens længde, overarbejde, pauser, hvileperioder, natarbejde, ferie, helligdage og aflønning og uanset om ansættelsesvilkåret stammer fra lovgivning, kollektive overenskomster eller andre bindende generelle bestemmelser.

Til gengæld er der i lov om tidsbegrænset ansættelse en undtagelse fra ligebehandlingsprincippet, således at der vil kunne ske forskelsbehandling, hvis dette er begrundet i objektive forhold. En tilsvarende undtagelse gælder ikke for vikarer omfattet af vikarloven. Dog skal nævnes, at der i relation til adgang til kollektive faciliteter og goder i vikarlovens § 6 gælder en undtagelse, hvis der er objektive grunde til at forskelsbehandle.

### *2.3 Forholdet til ligebehandlingsloven, forskelsbehandlingsloven og anden diskriminationslovgivning*

Ifølge vikarlovens § 3, stk. 2, medfører en anvendelse af ligebehandlingsprincippet, jf. vikarlovens § 3, stk. 1, at de regler, der gælder i brugervirksomheden i medfør af lovregler, kollektive overenskomster eller andre

## Indledning

generelle bestemmelser, om beskyttelse af gravide eller ammende kvinder, børn og unge, ligebehandling af mænd og kvinder samt foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling pga. køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering, finder anvendelse.

Omfattet af vikarlovens § 3, stk. 2, er bl.a. ligebehandlingsloven, forskelsbehandlingsloven og ligelønsloven.

Ligebehandlingsloven (Lovbekendtgørelse 2011-06-08 nr. 645 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv.) indeholder et forbud mod direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn. Herudover indeholder ligebehandlingsloven de særlige regler om beskyttelse af lønmodtagere i forbindelse med udnyttelse af rettighederne i henhold til barselsloven.

Forskelsbehandlingsloven (Lovbekendtgørelse 2008-12-16 nr. 1349 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.) indeholder et forbud mod direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Ligelønsloven (Lovbekendtgørelse 2008-09-05 nr. 899 om lige løn til mænd og kvinder) indeholder et forbud mod direkte eller indirekte lønmæssig forskelsbehandling.

Da § 3 er placeret som en del af vikarbureauets forpligtelser, betyder det som udgangspunkt, at det er vikarbureauet, der er ansvarlig over for vikaren for, at reglerne overholdes. Se nærmere herom kommentaren til § 3.

### *2.4 Forholdet til ansættelsesklausulloven<sup>19</sup>*

Ansættelsesklausulloven, der trådte i kraft den 1. januar 2016, regulerer anvendelsen af jobklausuler. Ved en jobklausul forstås i henhold til ansættelsesklausulloven 1) aftaler, som en arbejdsgiver indgår med andre virksomheder med henblik på at hindre eller begrænse en lønmodtagers muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksomhed, og 2) aftaler, som en arbejdsgiver indgår med en lønmodtager med henblik på at hindre eller begrænse andre lønmodtageres muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksomhed.

---

<sup>19</sup> Lov nr. 1565 af 15. december 2015 om ansættelsesklausuler.

## 2. Vikarlovens forhold til anden lovgivning

Forud for ansættelsesklausullovens ikrafttræden var jobklausuler reguleret af jobklausulloven.<sup>20</sup> Jobklausullovens § 2, stk. 2, undtog ordninger, hvorved vikarbureauer modtager rimelig betaling for en brugervirksomheds ansættelse af en udsendt vikar. Sådanne ordninger var således ikke omfattet af jobklausullovens regler.

I bemærkningerne til lovforslaget om jobklausulloven var denne undtagelse begrundet 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 betæneligheder 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.«<sup>21</sup>*

Som det fremgår heraf, undtog jobklausulloven 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.<sup>22</sup>

Med ansættelsesklausullovens ikrafttræden er jobklausuler som udgangspunkt gjort ugyldige, jf. ansættelsesklausullovens § 3. Da jobklausullovens § 2, stk. 2, der undtog ordninger om vikarbureauers formidlingshonorarer, er videreført i vikarlovens § 4, stk. 1, 2. pkt., er det efter ophøret af jobklausulloven fortsat muligt for et vikarbureau at modtage en rimelig betaling for tjenester, som er ydet brugervirksomheder i

---

<sup>20</sup> Lov nr. 460 af 17. juni 2008 om arbejdsgivers brug af jobklausuler.

<sup>21</sup> LFF 2008-02-27 nr. 81.

<sup>22</sup> LFF2012-2013.1.209.

## Indledning

forbindelse med udsendelse, ansættelse og uddannelse af vikarer. Ifølge lovens forarbejder, er det ikke med forbuddet mod jobklausuler intentionen at ændre på den gældende retstilstand for vikarbureauers mulighed for at modtage en rimelig betaling i tilfælde af, at en brugervirksomhed ansætter en udsendt vikar. Dette forhold er reguleret i vikarloven, og gældende ret er beskrevet i bemærkningerne til § 1, stk. 2, i den dagældende jobklausullov<sup>23</sup>.

Ordninger, hvor vikarbureauet modtager en betaling, der ikke kan betegnes som rimelig i vikarlovens forstand, faldt i henhold til jobklausullovens ordlyd ikke uden for jobklausullovens regler. Forud for jobklausullovens ophør opstod spørgsmålet, hvilken konsekvens det måtte have, at et urimeligt formidlingshonorar faldt under såvel jobklausulloven, der under visse omstændigheder tillod opretholdelsen af sådanne klausuler, og vikarlovens § 4, stk. 1, 1. pkt., hvorefter sådanne klausuler ikke kan gøres gældende af vikarbureauet. Med indførelsen af det generelle forbud mod anvendelsen af jobklausuler i ansættelsesklausullovens § 3 må denne problemstilling imidlertid anses for løst, idet en betaling, der ikke kan betegnes som rimelig, hverken efter ansættelsesklausulloven eller vikarloven kan gøre gældende. Se nærmere om denne problemstilling i kommentaren til vikarlovens § 4.

### 2.5 Anden lovgivning

Anden ansættelsesretlig lovgivning, f.eks. *medhjælperloven* vil i kraft af ligebehandlingsprincippet kunne give en vikar visse rettigheder. Medhjælperloven (Lovbekendtgørelse 2002-08-20 nr. 712 om visse arbejdsforhold i landbruget mv.) vedrører retsforholdet mellem arbejdsgivere og lønmodtagere, der mod løn udfører husligt arbejde eller landbrugsarbejde, og som får enten kost og logi eller kost alene hos arbejdsgiveren som en del af lønnen.

I forhold til *virksomhedsoverdragelsesloven* følger det af artikel 2, stk. 2, i virksomhedsoverdragelsesdirektivet, at medlemsstaterne ikke kan udelukke anvendelsen af direktivet alene på grund af, at det drejer sig om vikaransættelsesforhold som defineret i artikel 1, nr. 2, i vikardirektivet, og den virksomhed eller bedrift eller den del af en virksomhed

---

<sup>23</sup> LFF 2015-10-07 nr. 25.



## 2. Vikarlovens forhold til anden lovgivning

eller bedrift, der overføres, er eller er en del af et vikarbureau, som er arbejdsgiveren.

EU-Domstolen har i C-458/05, Jouini m.fl., taget stilling til, hvornår der er tale om en virksomhedsoverdragelse ved overførsel mellem to vikarbureauer. EU-Domstolen udtaler følgende i præmis 37: *Det er kun en helhed sammensat af administrative medarbejdere, vikarer og relevant viden, der kan forfølge et selvstændigt formål, nemlig den levering af tjenesteydelser, der består i at stille arbejdstagere midlertidigt til rådighed for brugervirksomhederne mod vederlag, og at en sådan helhed kan udgøre en økonomisk enhed, der er operationel uden at gøre brug af andre driftsmidler eller andre dele af overdragervirksomheden.* Domstolen bestemte i øvrigt, at tilnærmelsesdirektivet finder anvendelse, når en del af det administrative personale og en del af vikarerne overføres til et andet vikarbureau for dér at udføre tilsvarende opgaver for de samme kunder, og de elementer, der er berørt af overførslen, i sig selv er tilstrækkelige til at muliggøre fortsat at udbyde tjenester, der er karakteristiske for den omhandlede økonomiske aktivitet, uden at gøre brug af andre driftsmidler eller andre dele af virksomheden.

På baggrund af ovenstående kan det konstateres, at en overførsel af vikarbureauvikarer fra et vikarbureau til et andet vikarbureau ikke i sig selv er tilstrækkeligt til at udgøre en økonomisk enhed, der omfattes af virksomhedsoverdragelsesloven.

I forhold til virksomhedsoverdragelsesloven kan det endvidere indirekte udledes af EU-Domstolens afgørelse i sagen C-386/09 (Johnny Briot mod Randstad Interim), at vikarbureauvikarer kan være omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven. I den pågældende sag var vikariatet udløbet på tidspunktet for overdragelsen, så sagen angik spørgsmålet om, hvor vidt det var i strid med direktivet, at vikariatet ikke var blevet fornyet. Det var ifølge EU-Domstolen ikke i strid med direktivet.

Sker der en overdragelse af vikarbureauets virksomhed, vil vikarbureauvikaren eventuelt blive anset som lønmodtager i forhold til erhverver af vikarbureauvirksomheden, og dermed vil vikarbureauvikaren kunne være beskyttet af virksomhedsoverdragelsesloven, hvis betingelserne for anvendelse af loven i øvrigt er opfyldt. Sker der en overdragelse af brugervirksomhedens virksomhed, vil vikarbureauvikaren derimod ikke i kraft af virksomhedsoverdragelsesloven kunne rejse krav mod erhverver af brugervirksomheden. Dette hænger sammen med, at vikarbureauvikaren ikke anses for at være lønmodtager i forhold til brugervirksomheden

## Indledning

og dermed som udgangspunkt ikke er omfattet af virksomhedsoverdragelseslovens regler i forhold til brugervirksomheden.<sup>24</sup>

I U2019.909Ø fandt Østre Landsret i modsætning til Københavns byret ikke, at der var sket en virksomhedsoverdragelse i forbindelse med overgangen af en række vikarer fra ansættelse i et vikarbureau til ansættelse i et andet vikarbureau. Retten lagde herved særligt vægt på, at der hverken lå en udtrykkelig eller stiltiende aftale mellem de to selskaber, og at der ikke blev overført administrative medarbejdere mellem de to vikarbureauer. Det blev endvidere tillagt betydning, at der ud over de pågældende medarbejdere ikke blev overført andet end den relevante viden, som de pågældende medarbejdere besad.<sup>25</sup>

I forhold til *deltidsloven* opstår spørgsmålet om, hvorvidt vikarbureauvikarer kan støtte ret herpå. Efter *deltidslovens* § 1, stk. 2, defineres en lønmodtager som en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold. Spørgsmålet blev behandlet ved faglig voldgiftskendelse af 4. november 2015 i FV2015.0031. I den konkrete sag skulle opmanden tage stilling til, om brugervirksomhedens lokalaftale om heltidsbeskæftigelse i tilfælde af weekendarbejde var til hinder for, at en vikar blev ansat tidsbegrænset af vikarbureauet til at udføre weekendarbejde i brugervirksomheden i 2 x 4 timer i 2 weekender. Efter brugervirksomhedens lokalaftale skulle aflønningen ved weekendarbejde som minimum svare til, hvad man ville have tjent på en 37 timers arbejdsuge på daghold. Opmanden bemærkede, at brugervirksomhedens lokalaftale måtte forstås i lyset af den præceptive lovgivning om deltidsarbejde og i overensstemmelse med § 11, stk. 4, i Industriens Overenskomst om deltidsarbejde, hvorefter der ikke må ydes deltidsbeskæftigede nogen form for lønmæssig kompensation, fordi arbejdstiden er kortere end den normale. Opmanden fastslog herefter, at deltidsansatte på Industriens Overenskomst alene har ret til forholdsmæssig aflønning, og at *deltidslovens* præceptive regler – ligesom § 11, stk. 1, i Industriens Overenskomst – også gælder for vikarbureauvikarer, der er medlem af Dansk Industri og derved omfattet

---

<sup>24</sup> Se om vikaransatte i forhold til virksomhedsoverdragelsesloven og det bagvedliggende direktiv i Mette Klingsten: Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse 2. udg. s. 77, 165 og 213 f.

<sup>25</sup> Se også byrettens dom i BS-17242/2018 (senere instans BS-16161/2021 VLR).

### 3. Vikarlovens forhold til kollektive overenskomster mv.

af Industriens Overenskomst. Deltidslovens anvendelse på vikarbureauvikarer har tillige støtte i den øvrige juridiske litteratur.<sup>26</sup>

I forhold til lovgivning hvor opgørelse af antallet af medarbejdere på en virksomhed har betydning for reglerens anvendelse, vil det spille en rolle, om en vikarbureauvikar skal medregnes i opgørelsen. Det gælder eksempelvis *informations- og høringsloven* og *masseafskedigelsesloven*. Her vil vikarbureauvikarer ikke skulle indgå i opgørelsen af antallet af medarbejdere på brugervirksomheden, da vikarbureauvikaren ikke anses for lønmodtager i forhold til brugervirksomheden, men de vil derimod indgå i opgørelsen af antallet af medarbejdere i vikarbureauet.

### 3. Vikarlovens forhold til kollektive overenskomster mv.

#### 3.1 Vikarbureauets kollektive overenskomster

Hvis det vikarbureau, som vikaren er ansat i, er omfattet af en kollektiv overenskomst, vil vikaren være dækket af denne overenskomst, forudsat at vikarens arbejde falder ind under overenskomstens dækningsområde. I henhold til vikarlovens § 3, stk. 5, finder vikarlovens ligebehandlingsprincip 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 de danske områder, hvorved den generelle beskyttelse af vikarer respekteres. Se nærmere om betydningen af EU-Domstolens dom C-311/21 i kapitel 2, pkt. 1.10. Se nærmere om begrebet ”mest repræsentative arbejdsmarkedsparter” i kommentaren til § 3.

Hvis et vikarbureau har flere overlappende overenskomster, der potentielt kan dække det samme arbejde, opstår spørgsmålet om, hvilken af de overlappende overenskomster vikarbureauet skal iagttage. Denne problemstilling blev behandlet i faglig voldgiftskendelse af 15. oktober 2018 i FV2018.0026, hvor vikarbureauet var omfattet af funktionæroverenskomsten mellem Dansk Erhverv og HK samt vikaroverenskomsten mellem Dansk Erhverv og 3F. I den konkrete sag havde vikarbureauet udsendt vikarer på funktionæroverenskomsten til at udføre arbejde på en ikke-overenskomstdækket brugervirksomheds E-commerce lager. Opmanden

---

<sup>26</sup> Se eksempelvis Jacob Falsner: *Den Europæiserede Vikar*, 1. udg. s. 146 ff.