

## NOTAT



3. november 2012

J.nr. 2011 - 628

JAIC/AKL

### Fastlæggelse af vikarers lønniveau gennem vikardirektivets ligebehandlingsprincip

---

På samrådet i Folketingets Europaudvalg den 30. november 2012 blev spørgsmålet om, hvorledes vikardirektivets ligebehandlingsprincip kan fastsætte et lønniveau for vikarer, rejst. Anledningen var, at beskæftigelsesministeren pointerede, at med hensyn til fastlæggelse af et lønniveau for vikarer er ligebehandlingsprincippet kun brugbart, hvis det pågældende arbejde på brugervirksomheden er dækket af en kollektiv overenskomst.

I dette notat redegøres kort for, hvad ligebehandlingsprincippet går ud på, og hvorfor beskæftigelsesministerens udtalelse på samrådet var korrekt.

#### **Ligebehandlingsprincippet**

Vikardirektivets ligebehandlingsprincip findes i direktivets artikel 5, stk. 1, 1. afsnit, som har følgende ordlyd:

*”De væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for vikaransatte under deres udsendelse til en brugervirksomhed, skal mindst svare til dem, der ville være gældende, hvis de vikaransatte havde været ansat direkte af denne virksomhed til udførelse af samme arbejdsopgave.”*

Det er i direktivets artikel 3, stk. 1, litra f), defineret, hvad der forstås ved ”væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår:

*”f) ”væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår”: arbejds- og ansættelsesvilkår fastsat i henhold til love og administrative bestemmelser, kollektive overenskomster og/eller andre bindende generelle bestemmelser, der gælder i brugervirksomheden, vedrørende:*

- arbejdstidens længde, overarbejde, pauser, hvileperioder, natarbejde, ferie og helligdage*
- aflønning.”*

#### **Anvendelsen af ligebehandlingsprincippet i Danmark i relation til aflønning**

Som det ses af de ovenfor citerede direktivbestemmelser omfatter ligebehandlingsprincippet arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder i brugervirksomheden, i henhold til love og administrative bestemmelser, kollektive overenskomster og/eller andre bindende generelle bestemmelser. Med hensyn til, hvilken løn en vikar har krav på, er ligebehandlingsprincippet i en dansk sammenhæng uanvendeligt, hvis der ikke er en kollektiv overenskomst på brugervirksomheden.

Dette skyldes, at der jo ikke i Danmark er lovgivet om mindsteløn. I Danmark fastlægges lønniveauet enten via kollektive overenskomster eller individuelle ansættelsesaftaler.

Hvis der ikke er en kollektiv overenskomst på brugervirksomheden, er der således ikke noget at tage udgangspunkt i ved fastlæggelsen af et lønniveau, idet det bemærkes, at en individuel ansættelsesaftale ikke falder ind under ”bindende generelle bestemmelser, der gælder i brugervirksomheden” (en individuel ansættelsesaftale er bindende, men ikke generel).

Det skal dog nævnes, at det kun er med hensyn til fastlæggelse af *lønniveauet*, at ligebehandlingsprincippet er aldeles uden betydning, hvis der ikke er en kollektiv overenskomst på brugervirksomheden. Begrebet *aflønning*, som jo anvendes i vikardirektivet, er lidt bredere og må fx dække ret til løn under sygdom. Således vil fx funktionærlovens bestemmelser om aflønning, herunder § 5, stk. 1, om løn under sygdom, kunne gøres gældende af vikarer, der ville være funktionærer, hvis de var ansat direkte på brugervirksomheden<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Udgangspunktet er, at vikarer ikke er funktionærer, da de jf. U97.1495H ikke er i en tjenestestilling, og selvom det arbejde, en vikar udfører i en brugervirksomhed, måtte være funktionærarbejde, og vikaren således ville være funktionær og omfattet af alle bestemmelserne i funktionærloven, hvis vikaren var ansat direkte i brugervirksomheden, vurderes vikaren ikke at få funktionærstatus som følge af ligebehandlingsprincippet. Derimod må en sådan vikar antages at skulle have rettigheder som en funktionær på de områder, hvor ligebehandlingsprincippet gælder.