



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 29. august 2014 stillet følgende spørgsmål nr. 437 (BEU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Thomas Danielsen (V).

9. september 2014

J.nr. 2014 - 5701

Spørgsmål nr. 437:

”EU vikardirektivet fastsætter, at vikarbureauer kan nøjes med at følge egne aftaler, som er indgået mellem de krævede parter. Et vikarbureau anerkendes derved nu som en selvstændig virksomhed.

Der findes imidlertid på arbejdsmarkedet overenskomster med bestemmelser om vikarer, der kræver at vikarbureauer følger brugervirksomhedens lokalaftaler, kutymer mv. Derved anerkender overenskomsterne ikke vikarbureauer som ”selvstændige” virksomheder og følger dermed tilsyneladende ikke EU vikardirektivet. Ministeren bedes redegøre for, hvad der er gældende ret i tilfælde af en sådan uoverensstemmelse mellem et vikarbureaus aftaler med egne medarbejdere og brugervirksomhedens aftaler med deres (faste) medarbejdere.”

Endeligt svar:

Vikardirektivet indeholder ikke nogen bestemmelse om, at vikarbureauer kan nøjes med at følge egne overenskomster. Vikardirektivets artikel 5, stk. 3, fastsætter, at en medlemsstat kan give arbejdsmarkedets parter mulighed for at videreføre eller indgå kollektive overenskomster, der kan fravige ligebehandlingsprincippet, som er indeholdt i artikel 5, stk. 1. Ligebehandlingsprincippet er den centrale bestemmelse i direktivet, som går ud på, at vikarer med hensyn til væsentlige vilkår – løn, ferie mv. – ikke må stilles ringere end det, som brugervirksomhedens egne ansatte har krav på i henhold til lovgivning, kollektive overenskomster eller andre bindende generelle bestemmelser.

I den danske implementeringslov er muligheden i artikel 5, stk. 3, for at fravige ligebehandlingsprincippet udnyttet, jf. vikarlovens § 3, stk. 5. Ligebehandlingsprincippet finder således 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.

Det er rigtigt, at der på det danske arbejdsmarked findes overenskomster, hvor en brugervirksomhed skal sikre, at vikarer, der udsendes til brugervirksomheden, får vilkår efter denne overenskomst. Sådanne overenskomstbestemmelser benævnes ofte ”vikarprotokollater”. Hverken vikardirektivet eller vikarloven er til hinder for, at der findes vikarprotokollater.

I de fleste tilfælde, hvor der måtte gælde to forskellige overenskomster for det pågældende vikararbejde, vil det ikke være noget problem at overholde begge overenskomster. Skulle de to overenskomster i et konkret tilfælde være indbyrdes uforenelige, vil den overenskomstmæssige uoverensstemmelse skulle afklares inden for det fagretlige systems rammer.

Venlig hilsen

Mette Frederiksen