

Ny Højesteretsdom: Virksomheder skal kunne dokumentere langvarige vikarforløb

Højesteret tager i ny dom principielt stilling til samspillet mellem vikarloven og funktionærloven. Dommen fastslår, at vikarloven gælder ved reelt midlertidige udsendelser. Din virksomhed risikerer funktionærkrav, hvis I ikke kan dokumentere grundlaget for længere eller gentagne vikarforløb.



Højesteret slår fast, at vikarer som udgangspunkt enten er omfattet af vikarloven eller funktionærloven, ikke begge dele. Er udsendelsen reelt midlertidig, gælder vikarloven. Er den ikke, anses vikaren for at være i tjenestestilling og kan få funktionærstatus med krav på løn under sygdom og opsigelsesvarsel.

I den konkrete sag arbejdede tre vikarer i længere perioder hos to store brugervirksomheder. Alle var omfattet af en HK overenskomst, som vikarbureauet havde tiltrådt, og krævede blandt andet løn under sygdom, løn i opsigelsesperiode og godtgørelse.

Kun for én vikar fandt Højesteret, at udsendelsen ikke var reelt midlertidig, fordi arbejdsgiveren ikke kunne underbygge forlængelserne tilstrækkeligt. Her udløste forløbet funktionærrettigheder.

Midlertidig udsendelse kan kræve konkret begrundelse og dokumentation

Dommen tydeliggør, at hverken den samlede varighed af et vikarforløb eller antallet af forlængelser i sig selv afskærer brugen af vikarloven. Jo længere og mere omfattende forløbet er, desto større krav stiller retten dog til arbejdsgivers forklaring og dokumentation.

Højesteret fremhæver, at der skal foreligge en konkret og objektiv begrundelse for, at udsendelsen er midlertidig, at virksomheden skal kunne forklare successive forlængelser, og at generelle henvisninger til fleksibilitet eller usikre bemandingsbehov ikke er tilstrækkelige uden nærmere dokumentation.

For de to øvrige vikarer accepterede Højesteret, at udsendelserne var reelt midlertidige, fordi det var veldokumenteret, at de funktioner, de var udsendt til, skulle nedlægges. De var derfor omfattet af vikarloven og havde ikke funktionærstatus.

Tre praktiske pointer for virksomheder

Dommen afklarer en hidtil usikker retsstilling og rejser nogle praktiske spørgsmål for både vikarbureauer og brugervirksomheder. Vi vil særligt fremhæve tre pointer:

1. Kravet om, at en udsendelse er "midlertidig", er en grundbetingelse for, at vikarloven overhovedet gælder.
2. Vikarloven kræver, at successive udsendelser har en saglig begrundelse, medmindre vikarbureauet er omfattet af en kollektiv overenskomst indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter - hvilket dækker en stor del af branchen. Højesteret tager imidlertid eksplicit ikke stilling til, om denne overenskomstundtagelse i vikarloven er EU-retligt holdbar.
3. For vikarer, der er omfattet af en kollektiv overenskomst, hører krav efter vikarlovens ligebehandlingsprincip i vidt omfang under Arbejdsretten, ikke de almindelige domstole. Det er en vigtig procesretlig pointe, der bør overvejes tidligt i en eventuel tvist.

Hvad bør din virksomhed gøre nu?

Din virksomhed bør gennemgå eksisterende og kommende vikarforløb, især langvarige eller ofte forlængede udsendelser, og sikre, at der foreligger klar, skriftlig og konkret begrundelse for, hvorfor hvert forløb er midlertidigt. Du bør også tilpasse kontrakter og samarbejdsaftaler med vikarbureauer, så ansvarsfordeling og dokumentation er tydelig.

NJORDs team for arbejds- og ansættelsesret hjælper virksomheder med at navigere i reglerne for vikaransættelser og andre fleksible ansættelsesformer. Kontakt os for rådgivning, der tager udgangspunkt i jeres konkrete behov.



CECILIE SLETSKOV-HJORTH
ADVOKAT, PARTNER

(+45) 40 95 95 84
CESH@NJORDLAW.COM



PETER KLINT
SENIORADVOKAT (L)

(+45) 28 77 28 59
PKL@NJORDLAW.COM