



Hjem > Promilleafgiftsfonden > 2014 > Videnbase og specialrådgivning > JM 17-14 Landmand frifundet for betaling af bod til vikarbureau

## JM 17-14 Landmand frifundet for betaling af bod til vikarbureau

Landmand blev frifundet i landsretten for at betale bod på 100.000 kr. til vikarbureau, selvom han i strid med vikaraftale efterfølgende ansatte vikaren.

Promilleafgiftsfonden for landbrug

### Resumé

Vestre Landsret har i april fastslået, at vikarbureauer ikke er berettiget til at kræve gebyr (bod) ved virksomheders ansættelse af vikaren, med mindre der er tale om en rimelig betaling for vikarbureauets ydelse med hensyn til udsendelse, ansættelse og oplæring af vikaren. Det er yderligere en gyldighedsbetingelse for vilkår om gebyr, at der er indgået en skriftlig aftale herom mellem vikaren og vikarbureauet, samt at vikaren bliver kompenseret med mindst 50 % af lønnen på fratrædelsestidspunktet for den periode, hvor vikarens jobmuligheder begrænses. Dette følger af jobklausuloven og vikarloven.

### Sagsfremstilling

I den konkrete sag fremgik det af vikaraftalen, at vikarbureauet kunne afkræve virksomheden en bod på 100.000 kr., hvis virksomheden inden for en periode på 5 år efter vikaraftalens udløb ansatte en vikar anvist af vikarbureauet. Da virksomheden på trods heraf ansatte vikaren efter vikaraftalens udløb, søgte vikarbureauet virksomheden og krævede erstatning i henhold til aftalen.

Virksomheden blev af landsretten frifundet med følgende begrundelser:

- Gebyret udgjorde ikke en "rimelig betaling" for vikarbureauets ydelse, jf. § 2, stk.2 i jobklausuloven.
- Vilkåret indeholdt en begrænsning for vikarens mulighed for at opnå ansættelse hos virksomheden, og vikaren var som følge af aftalen mellem vikarbureauet og virksomheden pålagt en indirekte jobklausul.
- Idet der ikke var indgået en aftale mellem arbejdstageren og vikarbureauet, hvor jobklausulen- samt vikarens ret til kompensation for indgåelse af jobklausulen fremgik, var aftalen mellem virksomheden og vikarbureauet ugyldig.

Sagen blev alene afgjort efter jobklausuloven, men jobklausuloven er efter sagens anlæggelse blevet suppleret med vikarloven, som reelt præciserer, hvad Vestre Landsret i sagen kom frem til.

### Videncentrets kommentar:

Afgørelsen er som sådan ikke overraskende, men afgørelsen er central, da den – så vidt vides – er den første landsretsafgørelse om spørgsmålet, og som dermed gør op med en praksis fra vikarbureauernes side, som har gjort det vanskeligt for virksomheder at fastsætte vikarer, man er blevet glade for, efter vikaraftalens udløb.

Ifølge vikarloven og jobklausuloven er det alene berettiget for vikarbureauer at kræve gebyr i ovennævnte situation, hvis gebyret er udtryk for en rimelig betaling for vikarbureauets ydelse med hensyn til udsendelse, ansættelse og oplæring af vikaren. Det vil være en konkret vurdering fra sag til sag, men 100.000 kr. vil yderst sjældent være udtryk for et rimeligt gebyr. Hvis vikaraftalen indeholder vilkår om et sådant uforholdsmæssigt stort gebyr, er vilkåret ugyldigt, og der kan som udgangspunkt ses bort fra det. Det kan dog ikke udelukkes, at vikarbureauet berettiget vil kunne kræve et rimeligt "mindre" gebyr, hvis det gøres gældende over for virksomheden, og vikarbureauet kan dokumentere, at det er udtryk for udgifter til ydelser i relation til fx udsendelse og uddannelse.

Det er yderligere en gyldighedsbetingelse for vilkår om gebyr, at der er indgået en skriftlig aftale herom mellem vikaren og vikarbureauet, samt at vikaren bliver kompenseret med mindst 50 % af lønnen på fratrædelsestidspunktet for den periode, hvor vikarens jobmuligheder begrænses. Det er langt fra alle vikarbureauer, som sørger for at indgå sådanne aftaler, og er sådan aftale ikke indgået, vil vilkåret om gebyr allerede på dette grundlag være ugyldigt.

Kilde: Vestre Landsret dom af 2. april 2014

Læs: [Byretsdøm af 16. december 2013](#) og [Vestre Landsrets dom af 2. april 2014](#).