

PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over vikaransatte og vikarbureauer (vikarloven, vikardirektivet 2008/104/EF)

Trekantsforholdet mellem vikar, vikarbureau og brugervirksomhed – ligebehandling, midlertidighed, omgåelse og hæftelse

Version 2 · Opdateret 27. jun. 2026 · 21 afgørelser · 2015-2026

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Vikaransattes retsstilling reguleres af vikarloven (lov nr. 595 af 12. juni 2013), der gennemfører vikardirektivet 2008/104/EF i dansk ret. Loven hviler på et trekantsforhold: vikarbureauet er den juridiske arbejdsgiver med ansvar for løn, ferie og pension, mens brugervirksomheden har instruktionsbeføjelse og arbejdsmiljøansvar under udsendelsen. Praksis fra Højesteret, Arbejdsretten, EU-Domstolen og Ligebehandlingsnævnet viser, at de centrale tvistpunkter er midlertidighedskravets rækkevidde, ligebehandlingsprincippet indhold efter TimePartner-dommen, brugervirksomhedens hæftelse for vikarbureauets overenskomstbrud, og omgåelse af loven via mellemliggende enterpriseselskaber.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Vikarer omfattet af vikarloven er som hovedregel ikke funktionærer – hverken i forhold til vikarbureauet eller brugervirksomheden – men falder udsendelsen uden for midlertidighedskravet, opnår vikaren funktionærstatus hos vikarbureauet (Højesteret, BS-60017/2024-HJR).
- 02** Midlertidighedskravet i vikarlovens § 1 skal forstås bredt: varighed eller antal forlængelser bringer ikke i sig selv ansættelsen uden for loven, men den samlede varighed må ikke overstige, hvad der med rimelighed kan anses for midlertidigt, og skal objektivt kunne forklares med brugervirksomhedens saglige behov (Højesteret 2026, Arbejdsretten sag 2023-171).
- 03** Overenskomstundtagelsen i vikarlovens § 3, stk. 5 kræver efter EU-Domstolens TimePartner-dom (C-311/21) og Arbejdsrettens Randstad-dom (sag 2025-150), at vikarer, der stilles ringere end brugervirksomhedens fastansatte, konkret tildeles kompenserende fordele – en blot abstrakt henvisning til en repræsentativ overenskomst er ikke tilstrækkelig.
- 04** Et vikarbureau kan ikke omgå ligebehandlingsprincippet ved at indsætte et mellemliggende enterpriseselskab mellem sig og den reelle brugervirksomhed – bureauet hæfter for den fulde overenskomstmæssige aflønning (Arbejdsretten, sag 2023-799).

- 05** En brugervirksomhed hæfter kollektivarbejdsretligt for vikarbureauets underbetaling af overenskomstmæssige tillæg, men ikke for bureauets manglende betalingsevne eller -vilje (Arbejdsretten, AR2014.0103 og FV 2020.1087).
- 06** Spørgsmål om, hvorvidt en overenskomst opfylder betingelserne i vikarlovens § 3, stk. 5, henhører under Arbejdsrettens enekompetence – de almindelige domstole kan ikke tage stilling hertil (Højesteret, BS-13514/2019-HJR).
- 07** Et vikarbureau i vikardirektivets forstand omfatter enhver virksomhed, der ansætter arbejdstagere med henblik på midlertidig udsendelse under en brugervirksomheds ledelse, uanset om virksomheden har national tilladelse til at drive vikarbureau (EU-Domstolen, C-441/23).
- 08** Godtgørelse for ikke-afholdt ferie ved vikaransættelsens ophør er et væsentligt ansættelsesvilkår omfattet af ligebehandlingsprincippet (EU-Domstolen, C-426/20).
- 09** Successive udsendelser på over 55 måneder kan udgøre misbrug, der skal vurderes konkret – manglende objektiv forklaring på behovet er et stærkt indicium for omgåelse (EU-Domstolen, C-232/20, Daimler).
- 10** Et vikarbureau, der udelukker en gravid vikar fra vagter, handler i strid med ligebehandlingsloven, uanset om der på tidspunktet ikke formelt bestod et ansættelsesforhold (Ligebehandlingsnævnet, sag 19-7574).

§ 1 Vikarlovens retsgrundlag og trekantsforholdet

Vikarloven (lov nr. 595 af 12. juni 2013) gennemfører [vikardirektivet 2008/104/EF](#) i dansk ret og regulerer trekantsforholdet mellem vikaren, vikarbureauet og brugervirksomheden.

De centrale definitioner i **vikarlovens § 2** fastslår:

- **Vikarbureau:** En fysisk eller juridisk person, som indgår en arbejdsaftale med vikarer med henblik på at udsende dem til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under disses tilsyn og ledelse.
- **Vikar:** En lønmodtager ansat i vikarbureauet med det formål at blive udsendt til en brugervirksomhed.
- **Brugervirksomhed:** Enhver fysisk eller juridisk person, for hvem og under hvis tilsyn og ledelse vikaren midlertidigt udfører en arbejdsopgave.

Lovens anvendelsesområde efter **§ 1, stk. 1** forudsætter, at udsendelsen er **midlertidig**. Loven gælder for offentlige og private virksomheder, der udøver økonomisk aktivitet, uanset om de virker med gevinst for øje.

Trekantsforholdet indebærer en ansvarsfordeling: vikarbureauet er den juridiske arbejdsgiver med ansvar for løn, A-skat, ATP, ferie og pension, mens brugervirksomheden har instruktionsbeføjelsen og det forebyggende arbejdsmiljøansvar under udsendelsen, jf. **§ 7**. Vikaren kan ikke samtidig være funktionær i forhold til vikarbureauet, medmindre udsendelsen ikke er midlertidig – se næste sektion.

Forarbejderne til **§ 3** præciserer, at ligebehandlingsprincippet ikke kan omgås ved successive udsendelser eller ved at indsætte et ekstra led mellem vikarbureau og den reelle brugervirksomhed:

"Ligebehandlingsprincippet vil ikke kunne omgås ved, at vikarbureauet udsender vikaren til en virksomhed, der videreudsender vikaren til den reelle brugervirksomhed, således at vikaren ikke nyder godt af de vilkår vedrørende f.eks. aflønning og ferie, der gælder på den reelle brugervirksomhed."

Den eneste materielle ændring af loven er indsættelsen af § 3, stk. 6-7, ved lov nr. 1369 af 16. december 2014, der overfører kompetencen til at afgøre, om betingelserne i overenskomstundtagelsen (§ 3, stk. 5) er opfyldt, til Arbejdsrettens enekompetence. Denne kompetenceoverførsel er i kraft fra 1. januar 2015, men endnu ikke konsolideret i lovbekendtgørelsen.

LOV

Vikarloven § 1, stk. 1

Vikarloven § 2

Vikarloven § 3

Vikarloven § 7

§ 2 Midlertidighedskravet – samspillet mellem vikarloven og funktionærloven

Begrebet "midlertidigt" i [vikarlovens § 1, stk. 1](#) er afgørende for lovens anvendelsesområde. Hverken vikarloven eller [vikardirektivets artikel 1, stk. 1](#) definerer "midlertidigt". Højesteret har i juni 2026 afsagt principiel dom om samspillet mellem vikarloven og [funktionærloven](#).

I [BS-60017/2024-HJR](#) behandlede Højesteret to sammenlagte sager om vikarer udsendt via Flair Group A/S (tidligere Adecco A/S) til henholdsvis Boeing (3 år og 8 måneder) og Siemens (ca. 2 år). Højesteret fastlagde følgende grundregel og undtagelse:

Grundreglen: Vikarer omfattet af vikarloven er **ikke** funktionærer – hverken i forhold til vikarbureauet (de indtager ikke en tjenestestilling) eller brugervirksomheden (de er ikke ansat dér).

Undtagelsen: Falder udsendelsen **uden for** midlertidighedskravet, er vikarloven ikke anvendelig, og vikaren befinder sig i en tjenestestilling i forhold til vikarbureauet og er dermed **funktionær** efter [funktionærlovens § 1, stk. 2](#).

Højesterets test for midlertidighed er:

- Varighed eller antal forlængelser bringer **ikke i sig selv** ansættelsesforholdet uden for vikarloven.
- Den samlede varighed må dog ikke overstige, hvad der med rimelighed kan anses som midlertidigt under hensyntagen til **alle relevante omstændigheder**.
- Varigheden skal **objektivt kunne forklares** med forhold, der understøtter, at brugervirksomheden har et sagligt behov for at tidsbegrænse udsendelserne.

Boeing-sagen (ikke midlertidig): 3 år og 8 måneders udsendelse uden dokumenteret saglig begrundelse – vikarloven fandt ikke anvendelse. Vikaren opnåede funktionærstatus med krav på løn under sygdom, 4 måneders opsigelsesvarsel og godtgørelse efter lov om tidsbegrænset ansættelse.

Siemens-sagen (midlertidig): Ca. 2 års udsendelse med objektiv forklaring (it-funktionen skulle outsources) – vikarloven fandt anvendelse, og krav om ligebehandling henhørte under Arbejdsrettens enekompetence.

Forud herfor havde Højesteret i [BS-32191/2022-HJR](#) af 13. februar 2023 afvist en direkte anke i den samme Boeing-sag, idet midlertidighedsvurderingen beroede på en konkret bevisvurdering.

Arbejdsretten nåede tilsvarende resultat i [sag 2023-171 \(SGL\)](#) af 19. august 2025, hvor en lagermedarbejder var udsendt i over 3 år og 4 måneder. Arbejdsretten fandt, at "midlertidigt" skal forstås **bredt**, og at [vikarlovens § 3, stk. 4](#) og [§ 8](#) forudsætter, at selv usaglige successive udsendelser fortsat kan være omfattet af loven. Udsendelsen var tilsigtet midlertidig og sagligt begrundet i driftsmæssige behov under Corona-pandemien.

LOV	Funktionærloven § 1, stk. 2	Vikarloven § 1, stk. 1	Vikarloven § 3, stk. 4
PRAKSIS	Højesteret · Højesteret: Samspillet mellem vikarloven og funktionærloven – hvornår er en vikarudsendelse "midlertidig"? 18.06.2026 Højesteret · Vikarloven og funktionærloven: Midlertidighedskravet ved successive vikarudsendelser til Boeing og Siemens – Højesteret præciserer retstilstanden 18.06.2026 Højesteret · Anke til Højesteret afvist i sag om vikaransættelses midlertidighed og funktionærstatus 13.02.2023 Arbejdsretten · Fortsat udsendelse af vikar over tre år: Var ansættelsen 'midlertidig' og omfattet af vikarloven? 19.08.2025		

Ligebehandlingsprincippet og overenskomstundtagelsen efter § 3 TimePartner-dommen

Ligebehandlingsprincippet i [vikarlovens § 3, stk. 1](#) kræver, at vikarbureauet sikrer vikaren mindst de vilkår vedrørende løn, arbejdstid, ferie m.v., der ville have været gældende ved direkte ansættelse hos brugervirksomheden.

[§ 3, stk. 5](#) indeholder en **overenskomstundtagelse**: ligebehandlingsprincippet finder ikke anvendelse, hvis vikarbureauet er omfattet af en kollektiv overenskomst indgået af de mest repræsentative parter og gældende på hele det danske område, "hvorefter den generelle beskyttelse af vikarer respekteres". Denne bestemmelse gennemfører [vikardirektivets artikel 5, stk. 3](#).

EU-Domstolens dom af 15. december 2022 i [C-311/21 \(TimePartner\)](#) ændrede grundlæggende fortolkningen af "den generelle beskyttelse". Domstolen fastslog, at:

1. En blot abstrakt henvisning til en repræsentativ overenskomst **ikke** opfylder kravet.
2. Der skal foretages en **konkret sammenligning** af vikarens vilkår med dem, en direkte ansat ville have haft.
3. Konstateres ringere vilkår, skal overenskomsten tildele vikaren **kompenenserende fordele** vedrørende de væsentlige ansættelsesvilkår.

I den principielle [Randstad-sag \(2025-150\)](#) af 3. november 2025 anvendte Arbejdsretten TimePartner-dommen på dansk ret. En vikar udsendt til Skejby Sygehus var ringere stillet end brugervirksomhedens fastansatte (løn, pension, sygeløn). Arbejdsretten fastslog:

"Vikarloven har til formål at gennemføre vikardirektivet i dansk ret... Det må herefter kræve meget klare holdepunkter at antage, at lovgivningsmagten ikke har tilsigtet at gennemføre direktivet korrekt, herunder i overensstemmelse med EU-Domstolens fortolkning af direktivet."

Retten tilkendte vikaren **71.898,49 kr.** i efterbetaling og pension, men afviste godtgørelse efter [§ 8, stk. 3](#), fordi Randstad A/S havde handlet i overensstemmelse med den hidtidige forståelse af loven. Arbejdsretten præciserede dog, at fremtidige overtrædelser kan udløse godtgørelse.

Højesteret bekræftede i [BS-60017/2024-HJR](#) (Siemens-delen), at spørgsmålet om, hvorvidt en overenskomst tildeler kompenserende fordele, henhører under **Arbejdsrettens enekompetence**, jf. [§ 3, stk. 7](#). Denne enekompetence blev allerede fastlagt i [BS-13514/2019-HJR](#) af 17. december 2019.

LOV	Vikarloven § 3, stk. 1, 5, 7	Vikarloven § 8, stk. 3	
PRAKSIS	Højesteret · Højesteret: Samspillet mellem vikarloven og funktionærloven – hvornår er en vikarudsendelse "midlertidig"?		18.06.2026
	Højesteret · Højesterets fastlæggelse af Arbejdsrettens enekompetence i sager om vikarers retsstilling og kollektive overenskomster		17.12.2019
	EU-Domstolen · Vikararbejde og ligebehandling: Krav om kompensation ved fravigelse af lønvilkår i kollektive overenskomster		15.12.2022
	Arbejdsretten · Vikarlovens § 3, stk. 5 skal fortolkes EU-konformt: Krav om kompenserende fordele ved fravigelse af ligebehandlingsprincippet (Randstad-sagen)		03.11.2025

§ 4 Omgåelse af vikarloven via mellemliggende enterpriseselskaber

Arbejdsretten har slået fast, at omgåelseskonstruktioner via mellemliggende selskaber ikke fritar vikarbureauet for ansvar efter vikarloven.

I [sag 2023-799](#) af 11. juli 2024 blev vikarbureauet A ApS dømt for omgåelse. Tre udenlandske sæsonarbejdere var formelt udlejet fra A ApS til tre enterpriseselskaber (D, E og F ApS), som i koncernforbindelse med vikarbureauet videreudsendte dem til planteskolen B ApS. Arbejdsretten lagde vægt på:

- **Personsammenfald** i ledelsen mellem vikarbureauet og enterpriseselskaberne (ejer med 100% / 75% ejerandele).
- **Fælles adresse** og tæt samarbejde.
- Vikarerne arbejdede i praksis under **B ApS' daglige ledelse og instruktion** og kendte intet til enterpriseselskaberne.

Retten citerede direkte fra forarbejderne til [vikarlovens § 3, stk. 4](#):

"A var ansvarlig for at sikre, at de ansatte blev aflønnet mv. efter den overenskomst, der gjaldt for B, der var brugervirksomhed i vikarlovens forstand..."

A ApS blev dømt til at betale i alt **855.000 kr.**, heraf 700.000 kr. i skønsmæssig efterbetaling og 125.000 kr. i godtgørelse efter [vikarlovens § 8, stk. 3](#). Retten lagde skærpende vægt på, at udenlandsk arbejdskraft uden kendskab til danske forhold var blevet betydeligt underbetalt over lang tid.

I en parallel sag om systematisk underbetaling – [FV2025-1612](#) af 12. december 2025 – blev et vikarfirma dømt til at betale **2.500.000 kr.** for underbetaling af rumænske maler-vikarer. Virksomheden havde systematisk undladt at betale korrekt særlig lønopsparing, forplejning og overarbejdstillæg og nægtede at medvirke til sagens oplysning. Opmanden anvendte processuel skadevirkning.

LOV	Vikarloven § 3, stk. 1, 4	Vikarloven § 8, stk. 3	
PRAKSIS	Arbejdsretten · Systematisk underbetaling af udenlandske vikarer og manglende fagretlig medvirken		12.12.2025
	Arbejdsretten · Vikarbureau dømt for omgåelse af Vikarloven og betaling af ikke-overenskomstmæssig løn via mellemliggende enterpriseselskaber		11.07.2024

Brugervirksomhedens hæftelsesansvar for vikarbureauets overenskomstbrud

En central problemstilling i vikarretten er, i hvilket omfang brugervirksomheden hæfter for vikarbureauets manglende overholdelse af overenskomsten. Praksis skelner skarpt mellem **underbetaling** og **manglende betalingsevne/-vilje**.

I [AR2014.0103](#) af 21. april 2015 fastslog Arbejdsretten den grundlæggende regel:

"Arbejdsretten finder derimod ikke grundlag for at fastslå, at en brugervirksomhed hæfter for vikarbureauets manglende betalingsevne eller betalingsvilje. Har en brugervirksomhed sikret sig, at vikarbureauet har påtaget sig en forpligtelse til at aflønne vikarer i overensstemmelse med den gældende overenskomst, er der således ikke grundlag for at pålægge brugervirksomheden hæftelse for vikarbureauets misligholdelse af sine forpligtelser over for vikarerne."

Brugervirksomheden Frank D. Jørgensen ApS hæftede dermed for overenskomstmæssige **tillæg** (søgne-/helligdagsbetaling, feriepenge, pension), men **ikke** for grundløn, som vikarbureauet slet ikke havde udbetalt. Vikarerne henvistes i stedet til Lønmodtagernes Garantifond. Virksomheden blev idømt en **bod på 10.000 kr.** for brud på pligten til at sikre vikarbureauets kendskab til overenskomsten.

Skellet bekræftedes i [FV 2020.1087](#) af 15. december 2020, hvor brugervirksomheden Københavns VVS A/S blev frifundet for et krav om 35.432 kr. i feriegodtgørelse. Vikarbureauet Maxtemp IVS havde vedstået skylden men var gået konkurs. Opmanden tiltrådte skellet mellem overenskomstbrud og manglende betalingsevne.

I [FV2024-165](#) af 23. maj 2025 tog opmanden stilling til, om et vikarprotokollat i Anlægsgartneroverenskomsten pålægger brugervirksomheden et selvstændigt hæftelsesansvar. Opmanden afviste dette: Protokollat 21, pkt. 6, 2. pkt. indeholder alene en **informations- og orienteringspligt**, ikke et hæftelsesansvar, når vikarbureauet har egen overenskomst via en DA-organisation. OKNygaard A/S havde opfyldt sine pligter ved at aftale overenskomstmæssig aflønning og verificere prisberegninger.

Sag	Brugervirksomhed	Resultat	Hæftelsesomfang
AR2014.0103	Frank D. Jørgensen	Delvist medhold	Tillæg, ikke grundløn
FV 2020.1087	Københavns VVS	Frifundet	Konkurs = manglende betalingsevne
FV2024-165	OKNygaard	Frifundet	Protokollat = informationspligt

LOV

[Vikarloven § 3, stk. 1](#)

PRAKSIS

Arbejdsretten · Tolkning af vikarprotokollat: Brugervirksomheds hæftelsesansvar for vikarbureauets manglende lønbetaling	23.05.2025
Arbejdsretten · Brugervirksomheds hæftelse for indlejede vikarers feriegodtgørelse ved vikarbureauets konkurs	15.12.2020
Arbejdsretten · Brugervirksomheds begrænsede hæftelse for vikarbureauets manglende lønudbetaling og underbetaling samt bod for overenskomstbrud	21.04.2015

§ 6 Vikaroverenskomstens pensionsoptrapning og tilkaldevikarer

Faglig voldgift har i flere sager fortolket de overenskomstmæssige rammer for vikaransatte.

I [FV 2024-423](#) af 24. januar 2025 fortolkede opmanden **Bilag 2 til Vikaroverenskomsten** om pensionsoptrapning for nyindmeldte virksomheder. Lubi Transport ApS var indmeldt i DI uden pensionsordning og protokollerede optrapningsordningen først efter 14 måneder. Opmanden fastslog:

1. **Protokolleringskravet gælder for alle nyoptagne virksomheder** – både med og uden eksisterende pensionsordning. Den tekstmæssige forskydning i 2020-overenskomstfornyelsen skyldtes et uheldigt tilsyn.
2. **For sen protokollering medfører dog ikke bortfald** af optrapningsretten, da Vikaroverenskomsten ikke indeholder en udtrykkelig sanktion herfor.

Særligt for vikarbranchen er det bemærkelsesværdigt, at overenskomstens pensionsoptrapning giver nyindmeldte virksomheder en gradvis indfasning af pensionsbidraget – en ordning, der adskiller sig fra fx Industriens Overenskomst, hvor virksomheden aktivt skal kræve bidraget fastsat.

PRAKSIS **Arbejdsretten** · Protokolleringskrav for pensionsoptrapning i Vikaroverenskomsten – Rækkevidde og betydning af for sen protokollering 24.01.2025

EU-Domstolens fortolkningsramme: midlertidighed, misbrug og ligebehandling

EU-Domstolen er den primære fortolkningsramme for vikardirektivet, og dens praksis har direkte virkning for dansk ret.

Midlertidighed og misbrug:

I [C-681/18 \(KG\)](#) af 14. oktober 2020 fastslog Domstolen, at [vikardirektivets artikel 5, stk. 5](#) pålægger medlemsstaterne en **positiv pligt** til at bevare vikararbejdets midlertidige karakter. Direktivet kræver ikke specifikke kvantitative grænser, men en medlemsstat, der slet ikke træffer foranstaltninger til at forebygge misbrug, overtræder bestemmelsen.

I [C-232/20 \(Daimler\)](#) af 17. marts 2022 præciserede Domstolen, at en vikar godt kan besætte en fast stilling – det afgørende er, at selve udsendelsen er tidsbegrænset. Ved 55 måneders udsendelse kan der foreligge misbrug, men vurderingen er **konkret** under hensyntagen til sektorens særlige forhold. Manglende objektiv forklaring på brugen af successive kontrakter er et tungtvejende indicium.

Ligebehandlingens rækkevidde:

I [C-426/20 \(Luso Temp\)](#) af 12. maj 2022 fastslog Domstolen, at **godtgørelse for ikke-afholdt ferie** ved vikarforholdets ophør er et "væsentligt ansættelsesvilkår" omfattet af ligebehandlingsprincippet. En national lovgivning, der giver vikarer lavere feriegodtgørelse end direkte ansatte i samme stilling, er i strid med [artikel 5, stk. 1](#).

I [C-948/19 \(EIGE\)](#) af 11. november 2021 udvidede Domstolen direktivets rækkevidde til at omfatte udsendelse til EU-agenturer. Vikarers krav på ligeløn skal vurderes i forhold til **faktisk gældende vilkår** hos brugervirksomheden – uanset om disse hviler på national ret eller EU-vedtægten.

Definition af vikarbureau:

I [C-441/23](#) af 24. oktober 2024 fastslog Domstolen, at direktivet finder anvendelse på enhver virksomhed, der ansætter arbejdstagere med henblik på midlertidig udsendelse under en brugervirksomheds ledelse, **uanset om virksomheden har national tilladelse** til at drive vikarbureau. En modsat fortolkning ville underminere direktivets effektive virkning.

Sag	Dato	Hovedprincip
C-681/18 (KG)	14.10.2020	Positiv pligt til at bevare midlertidigheden
C-232/20 (Daimler)	17.03.2022	Konkret misbrug ved 55 måneder; faste stillinger tilladt
C-311/21 (TimePartner)	15.12.2022	Krav om kompenserende fordele ved overenskomstfravigelse
C-426/20 (Luso Temp)	12.05.2022	Feriegodtgørelse ved ophør er et væsentligt vilkår
C-441/23	24.10.2024	Vikarbureau uanset manglende national tilladelse
C-948/19 (EIGE)	11.11.2021	Direktivet gælder for udsendelse til EU-agenturer

LOV	Vikardirektivet 2008/104/EF § 1, stk. 1	Vikardirektivet 2008/104/EF § 5, stk. 1, 3, 5
PRAKSIS	EU-Domstolen · Vikararbejde og ligebehandling: Definition af vikarbureauer og betydningen af manglende national tilladelse 24.10.2024 EU-Domstolen · Vikararbejde og ligebehandling: Krav om kompensation ved fravigelse af lønvilkår i kollektive overenskomster 15.12.2022 EU-Domstolen · Ligebehandling af vikarer: Godtgørelse for ikke-afholdt ferie ved ansættelsens ophør 12.05.2022 EU-Domstolen · Vikararbejde og grænsen for "midlertidig" udsendelse: Domstolens fortolkning af varighed og misbrug i sag C-232/20 17.03.2022 EU-Domstolen · Ligebehandling af vikarer udsendt til EU-agenturer og anvendelse af direktiv 2008/104/EF 11.11.2021 EU-Domstolen · Forebyggelse af misbrug ved successive udsendelser af vikarer: Medlemsstaternes pligt til at bevare vikararbejdets midlertidige karakter 14.10.2020	

Vikaransatte og forskelsbehandling – Ligebehandlingsnævnets praksis

Trekantsforholdet rejser særlige spørgsmål om forskelsbehandling, navnlig i forbindelse med graviditet.

I [sag 19-7574](#) af 4. august 2020 tilkendte Ligebehandlingsnævnet en gravid social- og sundhedsassistent **100.000 kr.** i godtgørelse. Vikarbureauet havde meddelt hende, at hun ikke kunne få flere vagter før efter endt barselsorlov, og spærrede hendes login til bookingsystemet. Nævnets flertal fandt, at ophævelsen af tilknytningsaftalen med direkte henvisning til graviditeten kunne sidestilles med en afskedigelse, henset til klagerens langvarige tilknytning (siden 2015) og fuldtidslignende indtjening.

I [sag 23-66422](#) af 29. juli 2025 traf nævnet en **totalt afgørelse** for en gravid malervikar. Selve afskedigelsen fra det konkrete vikariat var ikke i strid med ligebehandlingsloven, da ophøret fulgte reelle driftsmæssige ændringer hos brugervirksomheden. Derimod var det en klar krænkelse af [ligebehandlingslovens § 2](#) at undlade

at tilbyde vikaren andre aktuelle vikariater, som virksomheden aktivt annoncerede. Vikaren tilkendtes **25.000 kr.** i godtgørelse.

I en parallel sag [25-22678](#) afviste nævnet derimod en klage mod **brugervirksomheden** (ikke vikarbureauet). Kun den direkte arbejdsgiver har pligtsubjektstatus efter [ligebehandlingsloven](#), og en B2B-aftale mellem brugervirksomhed og vikarbureau udgør ikke en levering af tjenesteydelser over for den enkelte vikar.

Praksis viser dermed, at forskelsbehandlingskrav i trekantforholdet som udgangspunkt skal rettes mod **vikarbureauet** som arbejdsgiver – ikke mod brugervirksomheden.

LOV	Ligebehandlingsloven § 2	Ligebehandlingsloven § 9	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - ansættelse - ej medhold - medhold 29.07.2025 Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - kompetence - afvisning 29.07.2025 Ligebehandlingsnævnet · Vikarbureau udelukkede gravid social- og sundhedsassistent fra vagter: Godtgørelse for forskelsbehandling 04.08.2020		

§ 9 Sammenfatning: centrale mønstre og afgrænsning

Praksis fra perioden 2015-2026 tegner følgende billede af vikaransattes retsstilling:

- **Midlertidighedskravet** er fleksibelt men reelt: selv flere års udsendelse kan være midlertidig, hvis der er en objektiv driftsmæssig forklaring, men manglende dokumentation kan medføre funktionærstatus og dermed opsigelsesvarsler og løn under sygdom.
- **Ligebehandlingsprincippet** har fået nyt indhold efter TimePartner-dommen: vikarbureauer, der anvender overenskomstundtagelsen i § 3, stk. 5, skal fremover konkret dokumentere kompenserende fordele. Randstad-dommen markerer et vendepunkt, og fremtidige overtrædelser kan udløse godtgørelse.
- **Omgåelse** via entreprisekonstruktioner eller mellemliggende selskaber underkendes konsekvent – vikarbureauet kan ikke fralægge sig ansvar ved at indsætte et ekstra led.
- **Brugervirksomhedens hæftelse** er begrænset til overenskomstmæssig underbetaling; ved bureauets insolvens eller manglende betalingsvilje henvises vikaren til Lønmodtagernes Garantifond.
- **Forskelsbehandling** af vikarer (særligt gravide) bedømmes i relation til vikarbureauet som arbejdsgiver – brugervirksomheden er ikke pligtsubjekt efter ligebehandlingsloven.

For beslægtede emner henvises til praksisoversigterne om [tidsbegrænsede ansættelser og kædemisbrug](#), [lønmodtager vs. selvstændig](#), [virksomhedsoverdragelse](#) og [overenskomstovertrædelser](#).

LOV	Vikarloven § 3, stk. 1, 4, 5	Vikarloven § 8, stk. 3
-----	--	--

REFERENCE Lovgrundlag

6 paragraffer

Funktionærloven § 1	stk. 2	Vikardirektivet 2008/104/EF § 5	stk. 1, 3, 5
Vikarloven § 1	stk. 1	Vikarloven § 2	

Vikarloven § 3

stk. 1, 4, 5

Vikarloven § 8

stk. 2, 3

MATERIALE Citerede afgørelser

21 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS

4

18.06.2026	Højesteret: Samspillet mellem vikarloven og funktionærloven – hvornår er en vikarudsendelse "midlertidig"?	10802-13870
18.06.2026	Vikarloven og funktionærloven: Midlertidighedskravet ved successive vikarudsendelser til Boeing og Siemens – Højesteret præciserer retstilstanden	60017-2024-- og-60105-2024
13.02.2023	Anke til Højesteret afvist i sag om vikaransættelses midlertidighed og funktionærstatus	bs-32191-2022-hjr
17.12.2019	Højesterets fastlæggelse af Arbejdsrettens enekompetence i sager om vikarers retsstilling og kollektive overenskomster	bs-13514-2019-hjr

EU-DOMSTOLEN · EUROPÆISK DOMSTOL

6

24.10.2024	Vikararbejde og ligebehandling: Definition af vikarbureauer og betydningen af manglende national tilladelse	C-441/23
15.12.2022	Vikararbejde og ligebehandling: Krav om kompensation ved fravigelse af lønvilkår i kollektive overenskomster	C-311/21
12.05.2022	Ligebehandling af vikarer: Godtgørelse for ikke-afholdt ferie ved ansættelsens ophør	C-426/20
17.03.2022	Vikararbejde og grænsen for "midlertidig" udsendelse: Domstolens fortolkning af varighed og misbrug i sag C-232/20	C-232/20
11.11.2021	Ligebehandling af vikarer udsendt til EU-agenturer og anvendelse af direktiv 2008/104/EF	C-948/19
14.10.2020	Forebyggelse af misbrug ved successive udsendelser af vikarer: Medlemsstaternes pligt til at bevare vikararbejdets midlertidige karakter	C-681/18

ARBEJDSRETEN · SPECIALRET

8

12.12.2025	Systematisk underbetaling af udenlandske vikarer og manglende fagretlig medvirken	FV2025-1612
03.11.2025	Vikarlovens § 3, stk. 5 skal fortolkes EU-konformt: Krav om kompenserende fordele ved fravigelse af ligebehandlingsprincippet (Randstad-sagen)	2025 - 150
19.08.2025	Fortsat udsendelse af vikar over tre år: Var ansættelsen 'midlertidig' og omfattet af vikarloven?	2023-171
23.05.2025	Tolkning af vikarprotokollat: Brugervirksomheds hæftelsesansvar for vikarbureaus manglende lønbetaling	FV2024-165
24.01.2025	Protokolleringskrav for pensionsoptrapning i Vikaroverenskomsten – Rækkevidde og betydning af for sen protokollering	FV 2024-423

11.07.2024	Vikarbureau dømt for omgåelse af Vikarloven og betaling af ikke-overenskomstmæssig løn via mellemliggende enterpriseselskaber	2023-799
15.12.2020	Brugervirksomheds hæftelse for indlejede vikarers feriegodtgørelse ved vikarbureaus konkurs	FV 2020.1087
21.04.2015	Brugervirksomheds begrænsede hæftelse for vikarbureaus manglende lønudbetaling og underbetaling samt bod for overenskomstbrud	AR2014.0103
LIGEBEHANDLINGSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS		3
29.07.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - ansættelse - ej medhold - medhold	23-66422
29.07.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - kompetence - afvisning	25-22678
04.08.2020	Vikarbureau udelukkede gravid social- og sundhedsassistent fra vagter: Godtgørelse for forskelsbehandling	19-7574