

FADL  
Att. Torben Conrad  
Panum Instituttet, bygn. 1.2  
Blegdamsvej 3  
2200 København N.

Dato: - 6 MAJ 1997  
Kontor: 1.  
Sag nr. 97-5242-13  
Sagsbeh. KWO/ckn  
Opgavenr. fadl.an  
Modtagers  
sag nr. 10.5/ansæt.abm

De har ved brev af 14. februar 1997 anmodet om at få Arbejdsministeriets udtalelse om, hvorvidt FADL's vagtbureau skal anses som arbejdsgiver i relation til lov nr. 392 af 22. juni 1993 om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Det fremgår bl.a. af det fremsendte materiale, at FADL's vagtbureau har til formål at fungere som fælles ansættelseskontor for hospitaler og lignende institutioner, der ønsker at anvende medicinske studenter i henhold til overenskomster indgået mellem FADL og de offentlige arbejdsgivere. Et af vagtbureauets arbejdsområder er at fordele studenterarbejdskraften mellem hospitalerne.

FADL-vagterne inddeles arbejdsmæssigt i to hovedkategorier. En kategori er de personer, der er tilmeldt vagtbureauet med henblik på at blive tildelt vagter på institutioner efter behov og fra vagt til vagt. En anden kategori er de personer, der arbejder regelmæssigt på hold og er tilknyttet disse hold.

Udførelsen af arbejdet som FADL-vagt er undergivet retningslinier i vagtbureauets instrukser. FADL-vagterne indberetter via arbejdssedler det udførte vagtarbejde til vagtbureauet. Arbejdssedlerne attesteres af den pågældende institution. Aflønningen beror på det antal arbejdstimer, der rent faktisk udføres. Lønnen er A-indkomst og udbetales via lønsedler, der udstedes af vagtbureauet. Vagtbureauet indeholder arbejdsmarkedsbidrag og A-skat og udbetaler løn til vagterne.

De enkelte institutioner afregner overfor vagtbureauet. Ud over løn - incl. følgeomkostninger, der knytter sig dertil f. eks feriepenge og ATP - betaler institutionerne et á conto beløb af vagtlønsomsætningen til den løbende drift af vagtbureauet.

Arbejdsministeriet finder, at FADL-vagterne må betragtes som lønmodtagere, jf. § 1, stk. 2, i lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet. Ministeriet har herved bl.a. lagt vægt på de lønmæssige forhold for FADL-vagterne, herunder at der er tale om A-indkomst udbetalt på baggrund af antal arbejdstimer, at der indbetales ATP, arbejdsmarkedsbidrag og feriegodtgørelse og at selve aflønningen er fastlagt i de kollektive overenskomster, der er indgået mellem FADL og de offentlige arbejdsgivere.

Efter Arbejdsministeriets opfattelse betegner en vikaransættelse via et vikarbureau typisk det forhold, at lønmodtageren er ansat hos udlejeren af arbejdskraft (vikarbureauet), medens arbejdsydelsen faktisk udføres i brugervirksomheden, som typisk tilrettelægger det konkrete arbejde og instruerer vikaren. Når et vikarbureau udlejer en vikar til en virksomhed, er det som udgangspunkt bureauet, der aftaler lønvilkår, arbejdsvilkår mv. med vikaren.

Dette er ikke tilfældet for FADL-vagtbureauet, idet der ikke mellem bureauet og FADL-vagterne er aftalt løn- og arbejdsvilkår. Således fremgår det f.eks. af den fremsendte aftale vedrørende løn og arbejdsvilkår for FADL-vagter indgået mellem FADL og Hovedstadens Sygehusfællesskab, at vagtbureauet har beføjelse til at anvise FADL-vagter, som institutionerne under Hovedstadens Sygehusfællesskab rekvirerer gennem vagtbureauet. Det er efter aftalen FADL, der som repræsentant for lønmodtagerside (de medicinske studenter) har aftalt løn- og arbejdsforhold med Hovedstadens Sygehusfællesskab, som repræsenterer arbejdsgiverside. Det fremgår videre af aftalen, at vagtbureauets virksomhed er underkastet revision af Hovedstadens Sygehusfællesskab.

FADL's vagtbureau i København drives af FADL, Københavns Kredsforening, som igen er en del af den faglige organisation FADL, som forhandler overenskomster på vegne af lønmodtagerside. Vagtbureauet har således en nær tilknytning til den faglige organisation.

På den baggrund finder Arbejdsministeriet ikke, at vagtbureauet skal betragtes som arbejdsgiver i relation til FADL-vagterne.

Som arbejdsgiver må anses de hospitaler m.v., der er omfattet af den af Hovedstadens Sygehusfællesskab indgåede overenskomst. Bureauets rolle kan nærmest sammenlignes med et anvisningsbureau, som heller ikke normalt anses for at være arbejdsgiver,

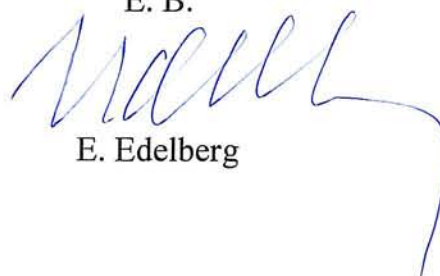
eller med et (løn)servicebureau, som udfører visse arbejdsgiverfunktioner på arbejdsgiverens vegne og mod betaling fra denne.

Det bemærkes, at Arbejdsministeriet ikke har grundlag for at afgøre, om en ansættelse på et hospital under Hovedstadens Sygehusfællesskab indebærer ansættelse på hele Hovedstadens Sygehusfællesskabs ansættelsesområde bl.a. med den konsekvens, at ansættelse på flere hospitaler efter hinanden ikke anses for skift af arbejdsgiver.

Arbejdsministeriet gør endvidere opmærksom på, at loven finder anvendelse, hvis det enkelte ansættelsesforhold har en varighed på mindst 1 måned og den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer. De to betingelser skal være opfyldt samtidig. Loven giver imidlertid alene en minimums beskyttelse. Der er derfor ikke noget til hinder for at udstede ansættelsesbevis på et tidligere tidspunkt. Der er heller ikke noget til hinder for, at arbejdsgiveren (hospitalet) delegerer også denne opgave til bureauet.

P. M. V.

E. B.



E. Edelberg