



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Martin Lidegaard
Martin.Lidegaard@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20

1060 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

CVR 10172748

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 18. december 2019 stillet følgende spørgsmål nr. 95 (alm. del), som hermed besvares endeligt. Spørgsmålet er stillet af ikke-medlem Martin Lidegaard (RV).

11. februar 2020

Spørgsmål nr. 95:

”Vil ministeren redegøre for, hvornår man ifalder arbejdsgiveransvar i forhold til:

- Arbejdsmiljøansvar
- Arbejdsgiverforsikring
- Ansættelsesretligt
- Løn under sygdom og barsel, hvor det adskiller sig fra det ansættelsesretlige
- Feriepengeforpligtelse
- Andre former for arbejdsgiveransvar, som kan hjælpe med at give et fyldestgørende billede af hvornår en virksomhed har et arbejdsgiveransvar”

J.nr. 20205200022

Endeligt svar:

Under henvisning til min foreløbige besvarelse af spørgsmålet, som blev oversendt til Folketingets Beskæftigelsesudvalg den 13. januar 2020, kan jeg oplyse følgende om arbejdsgiverbegrebet i denne endelige besvarelse af spørgsmålet:

Overordnet om arbejdsgiverbegrebet

Der er to generelle forhold i relation til arbejdsgiverbegrebet, der er væsentlige at holde sig for øje i forbindelse med en beskrivelse af, hvad der gælder på forskellige lovgivningsområder under Beskæftigelsesministeriets ressort.

Det ene forhold er, at spørgsmålet om arbejdsgiverstatus ofte vil bero på, om der vurderes at bestå et ansættelsesforhold. I praksis vil det således ofte være i sager om, hvorvidt en person skal anses for lønmodtager eller arbejdstager, at det afgøres, om de forpligtelser, der skal opfyldes af arbejdsgivere, konkret indtræder og skal efterleves. Det er eksempelvis ikke usædvanligt, at der i Arbejdsretten tages stilling til, om en person er lønmodtager og dermed omfattet af en overenskomst.

Det andet forhold er, at der inden for EU-reguleringen anvendes forskellige arbejdsgiver- og arbejdstagerbegreber, hvilket har betydning for national regulering, herunder de forskellige danske love. I visse EU-direktiver henvises til nationale definitioner, mens EU-Domstolen vedrørende arbejdstidsdirektivet har fastslået, at arbejdstagerbegrebet skal anvendes på baggrund af EU-Domstolens egen praksis herom.

Dette EU-retlige arbejdstagerbegreb (og dermed også arbejdsgiverbegrebet, jf. ovenfor) er lidt videre end efter dansk ret, idet det fx kan nævnes, at administrerende direktører efter det EU-retlige arbejdstagerbegreb generelt anses for arbejdstagere, mens dette sjældent er tilfældet efter rent dansk ansættelsesretlig praksis.

Det ansættelsesretlige arbejdsgiverbegreb

Det er ikke almindeligt, at dansk ansættelsesretlig lovgivning indeholder en definition af, hvad der forstås ved ”arbejdsgiver”, mens en definition af, hvad der forstås ved ”lønmodtager”, jævnligt forekommer. I fx ansættelsesbevisloven og ferieloven defineres en lønmodtager som en person, ”der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold”.

Der er efter denne definition tre elementer, som alle skal være til stede, for at der er tale om et ansættelsesforhold. Der skal være en form for *betaling*, og ulønnet eller ”frivilligt” arbejde falder således udenfor. Arbejdet skal udføres af *den pågældende selv*, og der kan ikke bare sendes en anden person i stedet. Og arbejdet foregår under *instruktion og kontrol*, og udføres altså ikke efter den pågældendes eget for-godtbefindende.

Mens ovenstående definition af ”lønmodtager” er bredt anvendelig inden for ansættelsesretten, kan den konkrete brug af definitionen variere i forhold til de forskellige ansættelsesretlige love. Ferieloven udgør en implementering af arbejdstidsdirektivets artikel 7, og definitionen af ”lønmodtager” må således anvendes i lyset af det arbejdstagerbegreb, der er udviklet gennem EU-Domstolens praksis, jf. det ovenfor anførte, mens ansættelsesbevislovens lønmodtagerbegreb er rent nationalt og således en smule snævrere.

Arbejdsgivers pligt til at betale feriepenge følger af ferieloven, og denne lovs arbejdstagerbegreb er således udgangspunktet for feriepengeforpligtelsen.

Det skal herudover understreges, at afgørelsen af, om der består et ansættelsesforhold – altså et forhold mellem en lønmodtager på den ene side og en arbejdsgiver på den anden side – vil bero på en konkret vurdering i lyset af den enkelte lov. I den vurdering vil andre elementer, fx hvem der sørger for de nødvendige arbejdsredskaber og bærer den økonomiske risiko i forbindelse med arbejdet, supplerende kunne indgå. Det skal tillige nævnes, at der kan være særlige former for arbejde, såsom vikararbejde, hvis særlige karakter kan influere på vurderingen.

I forhold til løn under sygdom og barsel er dette i høj grad overenskomstbestemt, men funktionærloven indeholder også bestemmelser herom. Funktionærer er en særlig kategori af lønmodtagere, der opfylder betingelserne i funktionærlovens § 1. Disse betingelser omhandler arbejdets art, og herudover skal der arbejdes mere end 8 timer om ugen i gennemsnit og pågældende skal indtage en tjenestestilling.

Det er ikke ualmindeligt, at lønmodtagere, som ikke efter loven er funktionærer, ved aftale tillægges rettigheder som en funktionær. Sådanne lønmodtagere får herved en aftalebaseret ret til fx løn under sygdom.

Arbejds miljøansvar

Arbejds miljøloven gælder for alt arbejde, der udføres for en arbejdsgiver.

Spørgsmålet om, hvorvidt der er tale om arbejde for en arbejdsgiver, afgøres altid ud fra en konkret vurdering på baggrund af nedenstående kriterier:

- Har den, der udfører arbejdet, pligt til at stille sin arbejdskraft til rådighed?
- Er pågældende undergivet instruktion og kontrol?
- Bliver der stillet arbejdsrum, redskaber osv. til rådighed for den pågældende?
- Er der en anden, der bærer risikoen for det arbejdsresultat, som den pågældende frembringer?
- I særlige tvivlstilfælde kan der også lægges en vis vægt på, om der udbetales løn til den pågældende.

Arbejdsgiverforsikring

Efter arbejdsskadesikringsloven anses man som arbejdsgiver, hvis man i sin tjeneste beskæftiger personer her i landet, uanset om det er lønnet, ulønnet, varigt, midlertidigt eller forbigående. Dette gælder ligeledes, hvis man i sin tjeneste beskæftiger personer, der arbejder på et dansk skib.

Arbejdsgiveren er ansvarlig for skader på ansatte, hvis skaden er forårsaget af arbejdet eller de forhold, arbejdet foregår under, selvom arbejdsgiveren er uden skyld i skadens indtræden. Der foreligger således et objektivt ansvar for arbejdsgiveren.

Afsluttende bemærkninger

Hermed er der redegjort for arbejdsgiverbegrebet i lovgivningen under Beskæftigelsesministeriets ressort. Der vil kunne optræde andre arbejdsgiverbegreber i lovgivning under andre ministeriers ressort.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard