



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Hans Andersen (V)
Hans.Andersen@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

J.nr. 2021 - 3156
21. april 2021

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 19. april 2021 stillet følgende spørgsmål nr. 364 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Hans Andersen (V).

Spørgsmål nr. 364:

” Vil ministeren i skematisk form redegøre for, hvem der har ansvaret for velfærdsgoder, som løn under sygdom, pension, feriepenge, løn under barsel i hver af de oplyste forretningsmodeller i IT-Brancheforeningens henvendelse til Beskæftigelsesudvalget, jf. BEU alm. del - bilag 258?”

Svar:

De goder, som spørgeren omtaler, kan betegnes som klassiske lønmodtagerrettigheder, og er primært reguleret i de kollektive overenskomster, men også til dels i den ansættelsesretlige lovgivning. Om man har ret til sådanne goder, afhænger af, om man i det konkrete arbejdsforhold kan anses som lønmodtager, og om man er omfattet af en kollektiv overenskomst, der giver ret til fx løn under sygdom, arbejdsmarkedspension m.v.

Generelt kan jeg oplyse, at lønmodtagerbegrebet traditionelt formuleres sådan, at en lønmodtager er en person, der modtager vederlag for personligt udført arbejde i et tjenesteforhold. Lønmodtagerbegrebet er dog ikke generelt defineret i dansk lovgivning, og om et arbejdsforhold eller tjenesteaftale skal betragtes som et lønmodtagerforhold afgøres derfor ud fra en konkret vurdering i relation til det regelsæt, der er tale om at anvende, fx ferieloven, ansættelsesbevisloven, arbejdsmiljøloven osv. Det skyldes bl.a., at formålet og beskyttelseshensynet bag regelsættene kan variere, og betyder, at en person kan være lønmodtager i relation til én lov, men ikke nødvendigvis vil være det i relation til en anden.

Hvis ikke der er tale om et lønmodtagerforhold, betragtes relationen som et kontraktforhold, hvor det, der er aftalt parterne imellem, afgør parternes pligter og rettigheder over for hinanden. Det er i den forbindelse vigtigt at bemærke, at parterne ikke fx kan aftale i en kontrakt, at den, der udfører arbejdet, skal betragtes som selvstændig, hvis de faktiske omstændigheder peger på det modsatte.

En placering af ansvaret for de omtalte goder i de pågældende forretningsmodeller kræver et indblik i den nærmere tilrettelæggelse af arbejdet i de konkrete virksomheder, som hverken jeg eller Beskæftigelsesministeriet er i besiddelse af. Vurderingen af relationen vil i sidste ende skulle foretages af enten Arbejdsretten eller de almindelige domstole.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard
Beskæftigelsesminister