



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
lov@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K

T +45 72 20 50 00  
E [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)  
[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

CVR 10172748

J.nr. 2022-1288  
31. marts 2022

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 2. februar 2022 stillet følgende spørgsmål nr. 181 (alm. del), som hermed besvares endeligt.

**Spørgsmål nr. 181:**

”Vil ministeren oplyse, hvordan lønmodtager og selvstændig defineres i de forskellige lovgivninger i relation til platformsarbejdere?”

**Svar:**

Jeg kan indledningsvis oplyse, at der ikke i lovgivningen på Beskæftigelsesministeriets område er en særlig definition af henholdsvis ”lønmodtager” og ”selvstændig” ved platformsarbejde. Det betyder, at de definitioner, der er almindeligt gældende på arbejdsmarkedet, også finder anvendelse i forhold til platformarbejdere.

En detaljeret beskrivelse af begreberne ”lønmodtager” og ”selvstændig” inden for de forskellige retsområder er omfattende, idet begreberne varierer på tværs af lovgivningen, ligesom begreberne i vidt omfang er fortolket både ved de fagretlige og ved de almindelige domstole. I forbindelse med det ekspertarbejde, som jeg har omtalt i svaret på spørgsmål 180, har Beskæftigelsesministeriet bl.a. anmodet eksperterne om at redegøre for lovgivning, retspraksis og myndighedernes anvendelse af lønmodtagerbegrebet inden for det arbejdsretlige område og tilstødende retsområder.

Jeg forventer, at ekspertrapporten er færdig i løbet af april måned, og jeg vil herefter oversende rapporten til Beskæftigelsesudvalget, så den kan indgå i den dialog, som vi allerede har om direktivforslaget og om platformsarbejde generelt. Udvalget vil i den forbindelse få eksperternes detaljerede kortlægning af lønmodtagerbegrebet. Jeg vil derfor i dette svar alene give en overordnet introduktion til lønmodtagerbegrebet i de arbejds- og ansættelsesretlige regler, i arbejdsmiljøloven og arbejdsskadesikringsloven og i de skatteretlige regler, som jeg vurderer som særligt relevante i denne sammenhæng.

Efter de *arbejds- og ansættelsesretlige regler* betragtes en person, der udfører arbejde, som enten lønmodtager eller selvstændigt erhvervsdrivende. Lønmodtagerbegrebet er ikke generelt defineret, og om et arbejdsforhold eller en tjensteaftale

skal betragtes som et lønmodtagerforhold, må derfor afgøres ud fra en konkret vurdering i relation til det regelsæt, der er tale om at anvende, fx ferieloven, ansættelsesbevisloven, den kollektive arbejdsret osv. Det skyldes bl.a., at formålet og beskyttelseshensynet bag regelsættene kan variere. En person kan være lønmodtager i relation til én lov, men ikke nødvendigvis være det i relation til en anden.

Inden for arbejds- og ansættelsesretten er det typisk anvendte lønmodtagerbegreb det, som findes i fx ferieloven og ansættelsesbevisloven: *"Enhver, der mod vederlag udfører personligt arbejde i tjenesteforhold."* Forståelsen af begrebet er udfoldet i praksis fra både det fagretlige system og ved de almindelige domstole, og praksis tegner nogle retningsgivende kriterier, som domstolene ofte anvender i deres vurdering af lønmodtagerstatus:

- Graden af instruktionsbeføjelse, herunder kontrol- og sanktionsbeføjelse
- Indretningen af det økonomiske mellemværende mellem parterne
- En eventuel pligt til at udføre arbejdet personligt
- Graden af tilknytning mellem parterne
- Den sociale opfattelse

Ud fra de nævnte kriterier foretages der en samlet vurdering ud fra de faktiske omstændigheder i den konkrete sag.

Om definitionerne i *arbejds miljøloven* og *arbejdsskadesikringsloven* har Arbejdstilsynet til brug for besvarelsen oplyst følgende:

*"Arbejds miljølovens normale gyldighedsområde er "arbejde, der udføres for en arbejdsgiver"*, og når Arbejdstilsynet skal afgøre, om der er tale om arbejde, der udføres for en arbejdsgiver, vurderes den konkrete situation ud fra følgende kriterier:

- Om pågældende har pligt til at stille sin personlige arbejdskraft til rådighed
- Om pågældende er undergivet instruktionsbeføjelse og kontrol i forbindelse med udførelsen af arbejdet
- Om der stilles arbejdsrum, maskiner, redskaber, materialer eller andre nødvendige hjælpemidler til rådighed for arbejdets udførelse
- Om "arbejdsgiveren" bærer risikoen for arbejdsresultatet

I særlige tvivlstilfælde lægges en vis vægt på, om den pågældende får vederlag for det udførte arbejde, men dette kan kun undtagelsesvist tillægges væsentlig betydning.

Det tillægges ikke væsentlig betydning, om det retlige grundlag for arbejdsforholdet skal søges i et traditionelt ansættelsesforhold eller hviler på et andet grundlag.

Kriterierne har afgørende betydning for vurderingen af, hvem der har beføjelserne til – og reel mulighed for – at drage omsorg for, at arbejdsopgaverne bliver tilrettelagt og udført forsvarligt.

Begrebet ”arbejde for en arbejdsgiver” fortolkes bredere end fx det ansættelsesretlige lønmodtagerbegreb, hvilket skyldes den samfundsmæssige interesse i at forhindre, at man kommer til skade, når man er på arbejde.

Efter arbejdsskadesikringsloven anses man som arbejdsgiver, hvis man i sin tjeneste beskæftiger personer, der udfører et arbejde, uanset om dette arbejde er lønnet, ulønnet, varigt, midlertidigt eller forbigående. Efter formålsparagraffen i arbejdsskadesikringsloven skal arbejdstagere sikres, når de ikke har kontrol med arbejdsprocessen, men tværtimod overlader denne kontrol over arbejdsprocessen til en arbejdsgiver. Det grundlæggende formål med loven har utvivlsomt haft betydning for, i hvilket omfang arbejdstager- og arbejdsgiverbegrebet er defineret, hvor det således ikke er arbejdstageren, men derimod arbejdsgiverens objektive ansvar og sikringspligt, som er i centrum for reglerne i arbejdsskadesikringsloven.

Praksis peger på, at det afgørende ved fastlæggelsen af, hvem der konkret er sikringspligtig arbejdsgiver, er følgende kriterier:

- Hvem der har instruktions- og tilsynsbeføjelser i et tjenesteforhold. Det er arbejdsgiveren, som har ret til at lede og fordele arbejdet.
- Hvem der drager nytte af arbejdet (at arbejdsgiveren har en økonomisk interesse i arbejdets udførelse)
- At der efter en vurdering af tjenestemodtagerens hele sociale og erhvervsmæssige stilling foreligger en sådan afhængighed af eller underordning under arbejdsgiveren, at det kan sidestilles hermed
- Vederlag (løn).

Det er Arbejdstilsynets vurdering, at instruktions-, tilsyns- og kontrolbeføjelser har afgørende betydning for klassificeringen af et forhold som et tjenesteforhold uanset den formelle klassificering.”

Jeg har til brug for besvarelsen af spørgsmålet endvidere indhentet et bidrag fra Skatteministeriet, som har oplyst følgende:

”Ved vurderingen af, hvorvidt der er tale om en lønmodtager, en honorarmodtager eller en selvstændigt erhvervsdrivende, tages der på skatteområdet udgangspunkt i en samlet vurdering af kontraktforholdet, og der vil således være tale om en konkret vurdering af den enkelte situation.

På samme måde som i andre sammenhænge vil der ved vurderingen blive taget udgangspunkt i lovforarbejder og praksis på området, bl.a. som beskrevet i Den Juridiske Vejledning. Herudover indeholder cirkulære nr. 129 af 4. juli 1994 om personskatteloven en længere række kriterier, som kan indgå i forbindelse med den konkrete vurdering af, om der er tale om lønmodtagerforhold, eller om den pågældende er selvstændigt erhvervsdrivende.

Det fremgår af cirkulæret, at som lønmodtager anses den, der modtager vederlag for personligt arbejde i et tjenesteforhold, mens selvstændig erhvervsvirksomhed er kendetegnet ved, at der for egen regning og risiko udøves en virksomhed af økonomisk karakter med det formål at opnå et overskud.

For personer, der modtager betaling i form af honorarer, vil det ligeledes bero på en konkret vurdering, om den pågældende konkret skattemæssigt må anses for at være lønmodtager, selvstændigt erhvervsdrivende, eller om den pågældende må anses som honorarmodtager.”

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard  
Beskæftigelsesminister