

## NOTAT



Sagsnr. 2009-0012303

### Notat om begrebet "lønmodtager" og "selvstændig virksomhed" samt håndhævelse af udstationeringsloven

---

#### *1. Vedr. afgrænsningen af begrebet "lønmodtager" og "selvstændig virksomhed"*

En person anses som lønmodtager, hvis personen modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.

En person anses for at drive selvstændig virksomhed, når personen for egen regning og risiko udøver virksomhed med det formål at tjene penge og opnå et overskud.

Afgrænsningen af begrebet "lønmodtager" og "selvstændig virksomhed" har betydning i forhold til anvendelsen af en lang række love. Afgrænsningen er fx relevant, når myndighederne skal vurdere, om en person er ansat som lønmodtager her i landet, er udstationeret som lønmodtager, eller udøver selvstændig virksomhed her i landet.

Der kan i praksis være tilfælde, hvor det er vanskeligt at afgøre, om modtageren af et vederlag er i et tjenesteforhold til hvervgiveren eller er selvstændig erhvervsdrivende. I tvivlstilfælde må afgørelsen ske på grundlag af en konkret og samlet bedømmelse af forholdet mellem den, der udfører arbejdet og den, for hvem arbejdet udføres, hvor en række elementer og karakteristika vil indgå i bedømmelsen.

Nedenfor er nævnt en række kriterier for, om et arbejdsforhold må anses for at være et lønmodtagerforhold eller selvstændig virksomhed.

Forhold, som taler for, at der er tale om et lønmodtagerforhold:

- Der er af andre fastsat generelle eller konkrete instrukser for, hvordan arbejdet skal udføres,
- Der bliver ført kontrol og tilsyn med arbejdet.
- Man udfører kun ét bestemt arbejde for én bestemt kunde.
- Arbejdstiden er fastlagt af andre.
- Man har en (eventuelt tidsbegrænset) kontrakt om løbende arbejde.
- Man har kun indtægt fra én enkelt kunde.
- Man har krav på at blive opsagt med et vist varsel.
- Man får en fast sum for hver time, uge eller måned, der arbejdes, eller aflønnes på akkord.
- Vederlaget udbetales periodisk
- Indtægten er overvejende nettoindtægt, dvs. at der ikke er udgifter til indkøb mv. af f.eks. materialer.
- Andre afholder de udgifter, der er forbundet med arbejdet.

Forhold, som taler for, at der er tale om selvstændig virksomhed:

- Man tilrettelægger, leder, fordeler og fører selv tilsyn med arbejdet og uden anden instruktion fra andre end den der evt. følger af den afgivne ordre.
- Man har indtægt fra mere end én kunde.
- Man arbejder for flere på én gang.
- Man får vederlag efter regning, og vederlaget ydes først, når arbejdet er udført som aftalt og eventuelle mangler er afhjulpet.
- Man kan selv ansætte personale.
- Man er selv ansvarlig for det arbejde, der udføres, og løber selv en økonomisk risiko.
- Man har kun indkomst, hvis der kan opnås overskud ved arbejdet.
- Man arbejder i eller fra egne lokaler og betaler selv udgiften til dem.
- Man ejer selv det værktøj og de redskaber og maskiner, der bruges til arbejdet, og leverer selv materiale til arbejdet.
- Man bærer ansvaret for en eventuel ulykke på arbejdspladsen.
- Man bestemmer selv sin arbejdstid.
- Man er moms- eller lønsumsafgiftregistreret.
- Man har eventuelt en særlig autorisation, bevilling eller tilladelse til det arbejde, man udfører.
- Kundens forpligtelse over for virksomheden er begrænset til det enkelte ordreforhold.

Den omstændighed, at indkomstmottageren i et vist omfang selv afholder driftsudgifter, fx til håndværktøj eller andre mindre driftsudgifter, udelukker ikke, at der kan foreligge et tjenesteforhold, og at personen dermed kan være udstationeret lønmottager.

## *2. Håndhævelse af udstationeringsloven m.v.*

Efter udstationeringsdirektivet skal virksomheder, der udsender medarbejdere til et andet EU-land i forbindelse med levering af en tjenesteydelse, overholde visse regler om arbejdsvilkår i værtslandet. Det gælder med hensyn til arbejdstid, betalt ferie, arbejdsmiljø, ligebehandling af mænd og kvinder samt andre bestemmelser vedr. ikke-forskelsbehandling og beskyttelse af kvinder i forbindelse med graviditet og barsel.

Udstationeringsdirektivet er i Danmark gennemført ved lov om udstationering af lønmottagere, hvorefter blandt andet arbejdsmiljøloven, ligebehandlingsloven, forskelsbehandlingsloven og arbejdstidsloven finder anvendelse, når en virksomhed udstationerer lønmottagere til Danmark.

Direktivet giver medlemsstaten mulighed for at kræve, at den udstationerede lønmottager får en løn svarende til mindstelønnen i værtslandet, hvis der i værtslandet er en lovfastsat mindsteløn eller kollektive aftaler, som finder generel anvendelse. Denne mulighed er ikke udnyttet i den danske gennemførelseslovgivning, da der hverken er lovgivet om mindsteløn i Danmark eller findes kollektive aftaler, der finder generel anvendelse.

Lønforhold er i Danmark reguleret gennem kollektive overenskomster indgået mellem arbejdsmarkedets parter eller ved individuel aftale mellem en lønmottager og

en arbejdsgiver. Det er op til aftaleparterne at sikre og håndhæve, at de aftalte vilkår overholdes og at påtale, hvis vilkårene ikke overholdes.

Det er arbejdsmarkedets parter, der overvåger, om der betales en rimelig løn på det danske arbejdsmarked. Hvis en arbejdsgiver ikke har indgået overenskomst, vil en fagforening kunne iværksætte konflikt for at opnå overenskomst med arbejdsgiveren. Som opfølgning på EF-domstolens afgørelse i den såkaldte Laval-sag blev udstationeringsloven ændret i december 2008, således at der blev indsat en bestemmelse i loven om adgangen til at anvende kollektive kampskridt overfor udenlandske tjenesteydere.

Hvis en ansat ikke får de løn- og arbejdsvilkår, som er aftalt, vil det være op til den ansatte – evt. via sin fagforening – at rejse sagen over for arbejdsgiveren evt. ved at anlægge sag ved de alm. domstole. Hvis arbejdsgiveren har indgået en overenskomst, som ikke overholdes, vil det være op til den faglige organisation at indbringe sagen for arbejdsretten med påstand om overenskomstbrud og med krav om efterbetaling.

Muligheden for at føre tilsyn med, om udstationeringslovens bestemmelser overholdes, ligger indenfor rammerne af de forskellige bestemmelser og love, som udstationeringsloven henviser til. Udenlandske lønmodtagere sikres således de samme rettigheder som danske lønmodtagere på disse loves områder. Tilsvarende påhviler der udenlandske arbejdsgivere de samme forpligtelser som danske arbejdsgivere.

Generelt er det sådan, at danske myndigheder ikke fører tilsyn med, om en arbejdsgiver overholder lovgivningen på det ansættelsesretlige område i forhold til sine ansatte og heller ikke bistår en lønmodtager med at gøre krav gældende og føre en sag overfor en arbejdsgiver.

Det er det samme system og de samme principper, som også gælder for udenlandske lønmodtagere. Udstationeringsdirektivet forpligter eller berettiger ikke medlemslandene til at oprette offentlige organer eller at indføre nye tilsynsregler alene rettet mod udenlandske virksomheder. Derimod har udstationerede lønmodtagere samme adgang som lønmodtagere i Danmark til at indbringe spørgsmål og klager til de administrative nævn, som behandler sager vedr. lovgivningen på de respektive områder.

I modsætning til en række EU-lande har Danmark ikke tradition for at have arbejdsinspektører med generelle beføjelser til sikring af løn- og arbejdsvilkår.

En undtagelse herfra er dog på arbejdsmiljøområdet, hvor Arbejdstilsynet har hjemmel til at føre tilsyn med, at alle der udfører arbejder i Danmark er sikret et ordentligt og sikkert arbejdsmiljø i henhold til arbejdsmiljølovgivningen.

Derudover er der på en række andre lovområder hjemmel til, at myndigheder som fx SKAT og Arbejdsdirektoratet kan føre tilsyn om fx skatte- og afgiftslovgivningen overholdes.

Arbejdstilsynet fører tilsyn med udenlandske virksomheder på samme måde som med de danske, idet arbejdsmiljølovgivningen gælder alle, der arbejder i Danmark. Det er velkendt, at der kan være særlige problemer med arbejdsmiljøet i nogle udenlandske virksomheder, og derfor er Arbejdstilsynet meget opmærksomme på de udenlandske virksomheder. Der er nogle særlige udfordringer i at føre tilsyn med de udenlandske virksomheder, hvorfor Arbejdstilsynet har særlige retningslinjer for, hvordan tilsynet med udenlandske virksomheder forberedes og gennemføres bedst muligt. Desuden er der oversat relevant materiale og etableret en tolkeordning, som skal gøre tilsynet enklere for både de tilsynsførende og virksomhederne.

Den største udfordring for Arbejdstilsynet er imidlertid at lokalisere de udenlandske virksomheder, idet de ofte kun er i Danmark i en kort periode, ofte arbejder flere steder og flytter sig fra sted til sted rundt om i landet.

Med en ændring af udstationeringsloven i 2008 blev registeret over udenlandske tjenesteydere (RUT-registeret) etableret og der blev dermed indført en anmeldelsespligt for udenlandske tjenesteydere. Registret indeholder oplysninger om udenlandske virksomheder, som udstationerer medarbejdere, og anvendes af Arbejdstilsynet, SKAT og politiet i forbindelse med myndighedskontrol. Endvidere har arbejdsmarkedets parter adgang til registrets oplysninger om de udenlandske virksomheder, der aktuelt har opgaver i Danmark.

I aftalen af 4. december 2008 mellem regeringen og Venstre, Konservative, Socialdemokraterne, Socialistisk Folkeparti og Det Radikale Venstre om ophævelse af overgangsregler for arbejdstagere fra Rumænien og Bulgarien er der aftalt forskellige initiativer, som skal styrke indsatsen for ordnede forhold på det danske arbejdsmarked i lyset af den frie bevægelighed for arbejdstagere og tjenesteydere. Det gælder i forhold til at sikre en effektiv udbredelse og anvendelse af RUT-registeret. Bl.a. er følgende initiativer iværksat med henblik på at sikre en effektiv udbredelse og anvendelse registret:

- der afsættes de fornødne midler til en effektiv markedsføring af registret på relevante sprog,
- der vil blive informeret elektronisk om RUT på kvikskranken, der ventes oprettet i medfør af lov om tjenesteydelser i det indre marked,
- der etableres et tæt samarbejde mellem relevante myndigheder for at sikre effektiv kontrol af, om udenlandske virksomheder er registreret i RUT,
- SKAT's og Arbejdstilsynets kontrolaktioner vil også omfatte kontrol af udenlandske virksomheders RUT-registrering,
- manglende registrering i RUT straffes med bøde. Hertil kommer de gældende sanktioner, hvis der tillige er tale om overtrædelse af fx momsregler eller arbejdsmiljøregler,

SKAT har i løbet af 2009 haft en række indsatsområder og gennemført en række kontrolaktioner med fokus på udenlandsk arbejdskraft. Desuden har Arbejdstilsynet og SKAT i løbet af 2009 gennemført fælles kontrolaktioner med fokus på udenlandsk arbejdskraft.