

2018

Aalborg Universitet

Niels Jernes Vej 6b

9220 Aalborg Øst

Direktørernes ansættelsesretlige problemstilling i forhold til det danske lønmodtagerbegreb

Kandidatspeciale – Jura

Stefanie Lynge Eriksen

Studienr. 20136140 |

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1 – Indledning	3
1.1 Indledende bemærkninger	3
1.1.1 Problemstilling.....	3
1.2 Problemformulering	4
1.3 Afgrænsning	4
Kapitel 2 – Metode	6
2.1 Metode	6
2.2 Struktur	9
Kapitel 3 – Det danske lønmodtagerbegreb	10
3.1 Direktørbegrebet	10
3.2 Lønmodtagerbegrebet efter funktionærloven	13
3.2.1 Den danske funktionærlov.....	13
3.2.2 Funktionærlovens personkreds	13
3.2.3 Kriterier for opnåelse af funktionærstatus.....	14
3.2.4 Forholdet til direktører	19
3.2.5 Delkonklusion.....	20
3.3 Ferieloven	22
3.3.1 Den danske ferielov.....	22
3.3.2 Den nuværende ferielovs personkreds	23
3.2.3 Den nye ferielovs personkreds.....	32
3.2.4 Delkonklusion.....	34
Kapitel 4 – Det EU-retlige lønmodtagerbegreb	37
4.1 Introduktion til EU-retten	37
4.2 Den Europæiske Unions grundlæggende ansættelsesretlige rettigheder	38
4.2.1 EU-Charteret om grundlæggende rettigheder.....	38
4.2.2 FN-konventionen om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder	38

4.2.3 Den Europæiske Søjle og Rådets direktiv om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i den Europæiske Union.....	39
4.2.4 Sammenfattende.....	40
4.3 Arbejdstagerbegrebet	41
4.4 Delkonklusion.....	43
Kapitel 5 – Sammenligning mellem det danske lønmodtagerbegreb og det EU-retlige lønmodtagerbegreb.....	45
5.1 Forskelle og ligheder mellem de to lønmodtagerbegreb.....	45
5.1.1 Retten til lige løn.....	46
5.1.2 Retten til ligebehandling.....	47
5.1.3 Retten til ikke at blive forskelsbehandlet	49
Kapitel 6 – Konklusion	51
Kapitel 7 – English abstract	54
Kapitel 8 – Litteraturliste.....	56

Kapitel 1

Indledning

1.1 Indledende bemærkninger

I Danmark opdeles den arbejdende del af befolkningen i to kategorier; arbejdstagere og arbejdsgivere. Den almene kendte forskel mellem de to kategorier er, at den ene udfører arbejde, som den anden har udbudt. Når man tale om den juridiske forskel er det dog knapt så enkelt, da de to begreber således lægger fjernt fra hinanden. En af de største forskelle må antages at ligge i de ansættelsesretlige beskyttelser, der alene tilkommer arbejdstagerne.

Beskyttelserne angår blandt andet standarder for arbejdstagernes arbejdsmiljø, herunder beskyttelse mod umenneskelige arbejdstider og mod forskelsbehandling. Derudover stilles der krav om, at arbejdstagerne har ret *til* daglig pause og årlig ferie, *til* beskyttelse mod uretfærdig afskedigelse, *til* godtgørelse ved fratrædelse og meget mere. Dette er således blot et lille udpluk af de ansættelsesretlige beskyttelser, der sikrer arbejdstagerne et godt, stabilt og værdigt arbejdsmiljø samt ansættelsesforhold.

Det giver derfor god mening, at de fleste ønsker at blive anset som arbejdstager. Tvisten forekommer ofte på baggrund af, at der i Danmark ikke eksisterer en egentlig begrebsdefinition af en arbejdstager. Dette kan til dels skyldes, at man i Danmark opererer med et lønmodtagerbegreb og ikke et egentligt arbejdstagerbegreb. Begrebet *lønmodtager* er almindeligvis kendt som en fællesbetegnelse for de arbejdstagere, der modtager løn – eller vederlag – for et stykke udført arbejde. Dette er dog ikke den nøjagtige juridiske definition af begrebet lønmodtager. Grundet den manglende definition synes det derfor op til de enkelte love at definere deres eget lønmodtagerbegreb. Dette kan således medføre situationer, hvor personer, der reelt set udfører et stykke arbejde, ikke kan anses for værende lønmodtagere. Denne situation ses ofte illustreret gennem retspraksis, herunder særligt i forhold til spørgsmålet om, hvorvidt direktører er omfattet som lønmodtager.

1.1.1 Problemstilling

Området for de ansættelsesretlige beskyttelser er reguleret ved lov, herunder blandt andet ved funktionærloven, ferieloven, lov om lønmodtagers garanti, konkursloven, sygedagpengeloven mv.

Funktionærloven og ferieloven er dog de eneste love, hvori der findes en direkte afgrænsning af lønmodtagerbegrebet. De øvrige love "læner" sig i stor stil op ad disse afgrænsninger, herunder særligt funktionærlovens afgrænsning af lønmodtagerbegrebet. Det er således interessant at undersøge, hvilke kriterier der opstilles for at være en "lønmodtager" og om disse stemmer overens med de EU-retlige regler på området. Herunder blandt andet i forhold til retten til lige og ens vilkår samt retten til ikke at blive forskelsbehandlet.

Der skal således foretages en undersøgelse af den gældende ret på området, herunder ved en nærmere gennemgang af kriterierne for opnåelse af lønmodtagerstatus efter henholdsvis funktionærloven og ferieloven. Herudover skal der foretages en nærmere undersøgelse af de EU-retlige regler på området, herunder blandt andet ligebehandlingsdirektivet, forskelsbehandlingsdirektiver, FN-konventionen for sociale, økonomiske og kulturelle rettigheder og EU-Charteret mv.

Dette projekt har således til formål at behandle *dels* det danske lønmodtagerbegreb, herunder ud fra hvilke kriterier dette bedømmes, *dels* direktørers ansættelsesretlige status, herunder hvorvidt direktører er omfattet af lønmodtagerbegrebet og *dels* det EU-retlige lønmodtagerbegreb, herunder ud fra hvilke kriterier dette bedømmes og om direktører er omfattet.

1.2 Problemformulering

På baggrund af overstående problemstilling kan følgende problemformulering formuleres:

Hvornår omfattes en direktør under henholdsvis det danske lønmodtagerbegreb og det EU-retlige lønmodtagerbegreb?

1.3 Afgrænsning

Denne fremstilling vil ikke behandle arbejdsgiveres ansættelsesretlige status, herunder hvilke rettigheder og beskyttelser selvstændige, iværksættere mv. har. Dette er begrundet i, at fremstillingen alene har fokus på arbejdstagersiden.

Sanktionerne for eventuel overtrædelse af de anvendte love samt sanktioner for krænkelse af arbejdstagernes ansættelsesretlige rettigheder og beskyttelser gennemgås heller ikke i projektet.

Baggrunden herfor er, at projektet alene vil undersøge, hvorvidt lønmodtagerbegrebet kan defineres og om direktørerne er omfattet heraf.

Projektet vil heller ikke indeholde en nærmere gennemgang af spørgsmålet om, hvorvidt det danske lønmodtagerbegreb er compliant med de EU-retlige regler på området. Der hentydes her til spørgsmålet om, hvorvidt det er i overensstemmelse med EU-retten, at der i Danmark gøres brug af et andet og eventuelt mere indskrænkende lønmodtagerbegreb. Projektet vil således alene behandle spørgsmålet om, hvornår en direktør er omfattet af det danske lønmodtagerbegreb og det EU-retlige arbejdstagerbegreb.

Kapitel 2

Metode

2.1 Metode

Til brug for behandling af projektets problemstilling, herunder også projektets problemformulering anvendes den retsdogmatiske metode. Den retsdogmatiske metode er en retsvidenskab, der knytter sig til forskerens beskrivelse og analyse af et bestemt område og bruges således til at udlede gældende ret.¹ Dette projekt vil således klarlægge den nuværende gældende ret på det ansættelsesretlige område vedrørende vurderingen af, hvornår en direktør falder under lønmodtagerbegrebet.

Den retsdogmatiske metode medfører analyse, beskrivelse, fortolkning og systematisering af anerkendte retskilder for at klarlægge den gældende ret. Dette vil således også være fremgangsmåden i dette projekt. Den retsdogmatiske metode bruger forskellige typer af retskilder, herunder bruges der lov og retspraksis i form af tidligere afsagte domme. Som fortolkningskilde til loven anvendes lovforarbejder, herunder bemærkninger til lovforslag. Der anvendes ligeledes betænkninger, vejledninger og rapporter i projektet. Den retsdogmatiske metode anerkender som udgangspunkt ikke juridisk faglitteratur som en retskilde, hvorfor dette projekt heller ikke gør det. Projektet vil dog – ligesom mange andre juridiske forfattere – anvende den juridisk faglitteratur som inspiration til at forstå, tolke og eventuelt diskutere den gældende ret.

Den primære retskilde der anvendes i dette projekt er lovgivning. Projektet tager udgangspunkt i blandt andet sygedagpengeloven, funktionærloven og ferieloven, der regulerer gældende ret på det ansættelsesretlige område. Baggrunden for anvendelsen af de overstående love er begrundet i, at de opstiller kriterier til lovens anvendelsesområde, herunder hvornår en arbejdstager er en lønmodtager. Udover anvendelsen af lovgivningen anvender projektet også forarbejderne til henholdsvis sygedagpengeloven, funktionærloven og ferieloven. Dette gøres for at undersøge *dels* hvilke hensyn, der ligger bag lovens bestemmelser, og *dels* hvad formålet oprindeligt har været med de relevante bestemmelser.

Til brug for behandling af projektets problemstilling, herunder projektets problemformulering anvendes der også retspraksis. Valget af retspraksis er foretaget med udgangspunkt i funktionærloven

¹ Carsten Munk-Hansen, "Retsvidenskabsteori", 1. udg., side 178, afsnit 1

og ferieloven samt disses lovforarbejder. Der er endvidere anvendt retspraksis afsagt på baggrund af andre love, heriblandt sygedagpengeloven og konkursloven. Formålet hermed er at få belyst kriterierne for at kunne opnå lønmodtagerstatus i Danmark på bedste måde således, at det afspejler gældende ret.

Der er også anvendt domme afsagt af Den Europæiske Domstol i forbindelse med undersøgelsen af det EU-retlige arbejdstagerbegreb. Der er her tale om domme, der bunder i blandt andet fortolker dele af ligebehandlingsdirektivet og forskelsbehandlingsdirektivet samt EU-charteret mv. De i projektet anvendte direktiver er inkorporeret i dansk ret, hvorfor de ligeledes er en del af den gældende danske ret. Eftersom der er tale om inkorporering og ikke ratificering betyder det, at EU-kilderne er retskilder, som de danske love skal tolkes i overensstemmelse med. Det må hertil gøres klart for læser, at der gennem projektet foretages en adskillelse af det danske lønmodtagerbegreb og det EU-retlige lønmodtagerbegreb. Denne opdeling skal ikke illustrere, at der er tale om to forskellige regelsæt. Det er hertil vigtigt at få pointeret, at det EU-retten skal opfattes som en del af det samlede og dermed en del af gældende ret for den danske arbejdstager. Projektet er dog bygget op med et selvstændig EU-retsafsnit, da EU-retten blot er en del af det beskyttede lovkompleks, der omgiver arbejdstageren. Det kan tilføjes, at der undervejs vil blive gjort opmærksom på de steder, hvor EU-retten har ført til implementering i dansk lovgivning.

Udover overstående retskilder anvendes der også gældende vejledninger og rapporter mv. i projektet. Der er blandt andet gjort brug af Beskæftigelsesministeriets vejledning om forskelsbehandling, der beskriver de administrative reguleringer, der udspringer af de pågældende bestemmelser omkring forskelsbehandling, herunder både forskelsbehandlingsloven og det bagvedliggende direktiv. Vejledningen er brugt i forbindelsen med forståelse af og afgrænsning af forskelsbehandlingsloven og forskelsbehandlingsdirektivets anvendelsesområder. Vejledninger benævnes ofte som alene at være af administrativ betydning, hvorfor de kun er bindende for den modtagende myndighed. Med dette kan det således diskuteres, hvilken retskildeværdi vejledninger egentlig har. Det må dog forudsættes, at idet vejledninger ikke er en retsregel og ikke har tilstrækkelig hjemme til at gribe ind i borgernes personlige forhold, har vejledninger en lav grad af retskildeværdi. Derudover er der også gjort brug af rapporter fra Kommissionen til Europa-Parlamentet og Rådet i forbindelse med ligestilling samt General Comments vedrørende FN-konventionen om sociale, økonomiske og kulturelle rettigheder, artikel 6-8. Sådanne rapporter kan dog heller ikke antages at have nogen videre

grad af retskildeværdi, idet disse alene er dannet på baggrund af forespørgsler eller kollektive undersøgelser. Det er derfor også grunden til, at de anvendte vejledninger og rapporter mv. alene bruges i projektet som inspiration til forståelse, tolkning og diskussion af de relevante og dertilhørende lovregler.

Projektet gør ligeledes brug af tidligere afsagte afgørelser fra det daværende Arbejdsministerie – det nuværende Arbejdstilsyn. Retskildeværdien af de tidligere afsagte domme kan dog diskuteres, *idet* Arbejdstilsynet netop er en administrativ myndighed, der har kompetence til at træffe afgørelser og *idet* tidligere afgørelser fra Arbejdstilsynet kan indbringes for domstolene i forhold til gyldighedsspørgsmålet. Det må da antages, at restkildeværdien er lav. Det er dog værd at bemærke, at de tidligere afsagte domme sikrer, at borgernes sager behandles ensartet i sammenlignelige tilfælde, hvorfor afgørelserne kan virke som en form for ”retsgaranti” for de enkelte borgere.

2.2 Struktur

Formålet med projektet er at undersøge, hvorvidt direktører er omfattet af henholdsvis det danske lønmodtagerbegrebet og det EU-retlige lønmodtager samt konsekvenserne heraf.

Forud for undersøgelsen er det relevant at få klarlagt det danske lønmodtagerbegreb. Dette gøres ved en gennemgang af lønmodtagerbegrebet efter de danske ansættelsesretlige love, herunder funktionærloven og ferieloven. Der tages udgangspunkt i en samlet analyse af både lov og praksis, da dette er med til at give et helhedsindtryk af den gældende ret på området. Dette bliver gjort i kapitel 3.

I kapitel 4 foretages der en gennemgang af det EU-retlige lønmodtagerbegreb. Dette gøres ved en gennemgang af de sekundære EU-retlige regler, herunder en gennemgang af reglerne om retten til beskæftigelse, retten til arbejde og retten til anstændige og ens arbejdsvilkår. Derudover vil der være en gennemgang af de EU-retlige regler om forskelsbehandling og ligebehandling inden for beskæftigelse. Formålet hermed er at få klarlagt, hvilke kriterier der opereres med inden for det EU-retlige lønmodtagerbegreb. Der tages også her udgangspunkt i en samlet analyse af både lov og praksis, da dette ligeledes er med til at give et helhedsindtryk af den EU-retlige gældende ret.

Afslutningsvis foretages der i projektets kapitel 5 en sammenligning af de to lønmodtagerbegreber, herunder med fokus på forskelle og ligheder. Sammenfatningen af sammenligningen anvendes til besvarelse af problemformuleringen, der findes i projektets konklusion i kapitel 6.

Kapitel 3

Det danske lønmodtagerbegreb

3.1 Direktørbegrebet

En direktør er en person, der indgår som en integreret del af et selskabs ledelse. Ansvarsområdet for en direktør er forskellig alt efter, hvilken form for selskabsledelse det pågældende selskab har. Det fremgår af selskabsloven², at der findes to metoder at føre selskabsledelse på. Den ene mulighed er med en bestyrelse, der varetager den overordnede og strategiske ledelse, og en direktion der varetager den daglige ledelse.³ Den anden mulighed er med en direktion, der varetager både den overordnede og strategiske ledelse samt den daglige ledelse under tilsyn af et tilsynsråd⁴. Ledelsesformerne gennemgås ikke yderligere, da det ikke er relevant for projektet.

Det fremgår af selskabslovens bestemmelser, at visse hovedopgaver alene tilgår direktionens ansvar. Er der således tale om et selskab, hvor der både er en bestyrelse og en direktion, er det direktionens hovedopgave at varetage den daglige ledelse af selskabet. Dette er dog med kravet om, at direktionen skal følge de retningslinjer og anvisninger, som bestyrelsen giver. Dispositioner af usædvanlig art eller af stor betydning omfatter som udgangspunkt ikke en af direktionens opgaver, medmindre der er givet særlig bemyndigelse hertil af bestyrelsen.⁵ Er der tale om et selskab, hvor der alene er en direktion, er det således direktionens hovedopgave at varetage såvel den overordnede og strategiske ledelse som den daglige ledelse. Derudover er det også direktionens opgave at sikre en forsvarlig organisation af selskabets virksomhed.⁶ Uanset selskabets ledelsesform vil det dog altid være direktionens hovedansvar at sikre, at selskabets bogføring sker på lovpligtig vis og at formueforvaltningen af selskabets midler foregår på en betryggende måde.⁷ Derudover er det ligeledes fælles for begge ledelsesformer, at direktionen har ansvaret for at sikre, at selskabets kapitalberedskab til enhver tid er forsvarligt, herunder at der er tilstrækkelig med midler til at kunne indfri selskabets forpligtelser.⁸ Herudover har direktionen også ansvaret for, at selskabets årlige

² Lovbekendtgørelse af 14. september 2015 nr. 1089 om aktie- og anpartsselskaber (*selskabsloven*)

³ Selskabslovens § 111, stk. 1, nr. 1

⁴ Selskabslovens § 111, stk. 1, nr. 2

⁵ Selskabslovens § 117, stk. 1

⁶ Selskabslovens § 117, stk. 2

⁷ Selskabslovens § 118, stk. 1

⁸ Selskabslovens § 118, stk. 2

økonomiske resultater opnås og at de regler som selskabet er underlagt bliver overholdt.⁹ Direktionen er således altid forpligtet til at vurdere den økonomiske situation og har altid ansvaret for, at selskabet bliver drevet på forsvarligvis. Dette illustrer således, at der er visse ansvarsområder og opgaver, hvor ansvaret alene tilfalder direktionen og direktionens medlemmer. Det kan derfor også siges, at disse ansvarsområder og opgaver kan bruges som indikationer på, hvad der tale i retningen af direktionsmedlem og dermed direktørstatus.

Direktørbegrebet er således baseret på den funktion, de kompetencer og ikke mindst de opgaver, der knytter sig til den pågældende stilling. Det kan derfor ikke siges at være stillingsbetegnelsen, der er afgørende for at opnå direktørstatus. I forbindelse med stillingsbetegnelsen ”*direktør*” kan der ofte medtages særbetegnelser, herunder *administrerende direktør*, *vice direktør*, *økonomidirektør* etc., men heller ikke disse betegnelser har en juridisk betydning for opnåelse af direktørstatus. Stillingsbetegnelsen og den eventuelle særbetegnelse afgøres som ofte ud fra det pågældende selskabs vedtægter, hvorfor en direktørs benævnelse heller ikke har nogen betydning i forhold til selskabslovens regler, da selskabslovens alene opererer med begreberne ”*direktør*” eller ”*direktion*”.¹⁰

Det har i mange år været en retstradition, at alle former for direktører ikke er omfattet af det danske ansættelsesretlige lønmodtagerbegreb. Det betyder dermed, at de ansættelses- og arbejdsvilkår, som direktørerne har, er vilkår som de enkelte direktører har forhandlet sig til og dermed er indskrevet i direktørkontrakten. Det betyder ligeledes, at såfremt en direktør ikke får forhandlet ordentlige ansættelses- og arbejdsvilkår kan han eller hun ikke falde tilbage på de ansættelsesretlige beskyttelser, der for eksempel alene gælder for lønmodtagere omfattet af det danske lønmodtagerbegreb. Af love, der indeholder særlige ansættelsesretlige beskyttelser og rettigheder for lønmodtagerne, kan nævnes funktionærloven, der blandt andet regulerer lønmodtagernes rettigheder og beskyttelser i forhold til usaglig opsigelse, opsigelsesvarsler, fratrædelsesgodtgørelser mv. Derudover kan nævnes ferieloven, der giver lønmodtagere ret til ferie, herunder også betalt ferie. Der kan endvidere nævnes love som sygedagpengeloven, der regulerer lønmodtagernes mulighed for at modtage sygedagpenge og

⁹ Jørgen Boe, Claus Juel Hansen & Jens Lund Mosbek: ”*Direktørkontrakten – Rettigheder * Pligter * Ansvar*”, 7. udgave, 2012, side 51

¹⁰ Jørgen Boe, Claus Juel Hansen & Jens Lund Mosbek: ”*Direktørkontrakten – Rettigheder * Pligter * Ansvar*”, 7. udgave, 2012, side 32

konkurslovens § 95, der regulerer lønmodtagernes mulighed for udbetaling af løn ved arbejdsgiverens konkurs.

Det er således forståeligt, at afgrænsningen af lønmodtagerbegrebet synes vigtig for de fleste arbejdstagere i Danmark, herunder også direktørerne, men selvom denne afgrænsning synes vigtig er det hverken en afgrænsning der er ligetil eller nem at afgøre. Østre Landsret forsøgte dog i 2004¹¹ at angive og opstille nogle generelle retningslinjer for, hvornår en direktør måtte anses som værende lønmodtager. Afgørelsen omhandlede ferielovens regler og retten udtalte i den forbindelse følgende: *”Afgørelse af om en direktør for et aktieselskab falder udenfor ferielovens regler, beror navnlig på, om han som lønmodtager indtager en tjenestestilling, hvor han præsterer en tjenesteydelse og er undergivet en overordnet instruktionsbeføjelse, eller om han har en selvstændig stilling med en sådan grad af ansvar og råderum, at der ikke foreligger en egentlig tjenestestilling. Endvidere skal der blandt andet lægges vægt på vederlagets karakter og sammensætning.¹²”* Østre Landsret mener dermed, at lønmodtagerstatus afhænger af, *hvorvidt* medarbejderen har indtaget en tjenestestilling, *hvorvidt* medarbejderen præsterer en tjenesteydelse, og *hvorvidt* medarbejderen er undergivet en instruktionsbeføjelse. Disse retningslinjer blev året efter gentaget i endnu en Østre Landsrets dom¹³. Retningslinjerne har være flittigt benyttet lige siden og det må da også antages, at det er disse retningslinjer, der danner grundlag for det danske lønmodtagerbegreb.

¹¹ UfR 2004.1708 Ø

¹² UfR 2004.1708 Ø, side 5

¹³ En reference til Østre Landsrets dom af 1. marts 2005 (B-542-02)

3.2 Lønmodtagerbegrebet efter funktionærloven

3.2.1 Den danske funktionærlov

Et af det daværende Indenrigsministerie nedsatte udvalg under Socialrådet, fremsatte i 1929 et forslag til ”Lov om Tjenestekontrakter for Privatfunktionærer”, der skulle tjene som funktionærloven.¹⁴ Loven blev vedtaget i 1938 og danner dermed grundlag for den funktionærlov vi kender i dag.¹⁵ Forslaget kom på baggrund af, at lønmodtagernes ansættelsesretlige beskyttelse lå i parternes egne aftalte ansættelsesvilkår eller i de kollektive overenskomster.¹⁶ Funktionærloven skulle således tjene som en lov, der regulerede visse former for ansættelsesretlige beskyttelser og rettigheder for lønmodtagerne. I den forbindelse blev det afgrænset i lovforslaget; funktionærbegrebet, og dermed lønmodtagerbegrebet, til alene at omfatte ”privatfunktionærer”. Privatfunktionærer var på daværende tidspunkt den gruppe af lønmodtagere, der arbejdede for en privat arbejdsgiver. Ved en ændring i 1948 udvidede man anvendelsesområdet for loven til også at skulle omfatte den gruppe af lønmodtagere, der var ansat i den offentlige sektor.¹⁷

De beskyttelser og rettigheder som funktionærloven sikrer i forbindelse med en lønmodtagers ansættelsesforhold er blandt andet retten til opsigelsesvarsel, retten til fratrædelsesgodtgørelse, retten til godtgørelse ved usaglig opsigelse, retten til løn under sygdom, retten til varsel m.m. Funktionærloven regulerer dog ikke løn, arbejdstid, pension, overarbejdsregler m.m., hvorfor man som lønmodtager må sikre sig passende vilkår i den forbindelse ved individuelle aftaler i ansættelseskontrakten. Funktionærloven skal ses som en lov, der opstiller en række minimumsrettigheder, som alt i alt skal sikre lønmodtagerne bedre ansættelsesretlige vilkår. Dette gøres blandt andet ved at loven er præceptiv, hvilket betyder at lovens bestemmelserne ikke må fraviges til ugunst for funktionæren.¹⁸

3.2.2 Funktionærlovens personkreds

I forbindelse med funktionærloven er det dog vigtigt at have i mente, at de minimumsrettigheder som loven sikrer alene er gældende for dem, der falder under funktionærlovens personkreds.

¹⁴ Lars Svenning Andersen m.fl.: ”Funktionærret”, 5. udgave, 2016, Side 35-36

¹⁵ Lovbekendtgørelse af 24. august 2017, nr. 1002 om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven)

¹⁶ Henrik Karl Nielsen: ”Funktionærloven“, 6. udgave, 2013, side 27

¹⁷ Henrik Karl Nielsen: ”Funktionærloven“, side 29

¹⁸ Henrik Karl Nielsen: ”Funktionærloven“, side 26

Funktionærlovens personkreds er bestemt ved lovens § 1, hvoraf det fremgår at en arbejdstager *skal* besidde et arbejde af en bestemt art, *skal* besidde et arbejde med en ugentlig arbejdstid på over 8 timer og *skal* være indtrådt i en tjenestestilling før den pågældende kan opnå funktionærstatus.¹⁹ Funktionærlovens § 1 indeholder endvidere regler om, at der er visse grupper af arbejdstagere, der opfylder kriterierne for at opnå funktionærstatus, men alligevel falder uden for lovens anvendelsesområde. Der kan hertil nævnes, som et eksempel, at tjenestemænd- eller aspiranter til tjenestemandstillinger falder uden for funktionærlovens regler.²⁰ Derudover kan det nævnes, at det i lovens § 1 nævnes, at funktionærloven finder anvendelse på tidsbegrænsede aftaler.²¹ Reglerne nævnt i funktionærlovens § 1, stk. 3 vil ikke danne genstand for yderligere gennemgang, da en stilling som direktør ikke er en tjenestemandstilling. Reglerne i funktionærlovens § 1, stk. 4 vil heller ikke være genstand for yderligere gennemgang, da det synes irrelevant for besvarelsen af problemformuleringen.

I det efterfølgende afsnit vil der ske en gennemgang af de tre oplistede hovedkrav for at opnå funktionærstatus. Gennemgangen vil primært være af kravet om *arbejdets art* og kravet om *tjenestestilling*. Der vil således ikke foreligge en gennemgang af kravet om en ugentlig arbejdstid på mere end 8 timer, da det forudsættes, at en direktør har en ugentlig arbejdstid på mere end 8 timer. Det findes derfor ikke relevant at gennemgå kravet om 8 timers ugentligt arbejde yderligere.

3.2.3 Kriterier for opnåelse af funktionærstatus

Arbejdets art

Funktionærlovens § 1 fastligger, at der ved en funktionær forstås følgende:

”Handels- og kontormedhjælpere, beskæftiget ved køb eller salg, ved kontorarbejde eller dermed ligestillet lagerekspektion. Personer, hvis arbejde består i teknisk eller klinisk bistandsydelse af ikke-håndværks- eller -fabriksmæssig art, og andre medhjælpere, som udfører et arbejde, der kan sidestilles hermed. Personer, hvis arbejde udelukkende eller i det væsentlige består i på arbejdsgiverens vegne at lede eller føre tilsyn med udførelsen af andres arbejde. Personer, hvis arbejde overvejende er af den under a) og b) angivne art.”²²”

¹⁹ Jf. funktionærlovens § 1, stk. 1 og stk. 2

²⁰ Jf. funktionærlovens § 1, stk. 3

²¹ Jf. funktionærlovens § 1, stk. 4

²² Jf. funktionærlovens § 1, stk. 1, litra a-d

Der er således tale om, at det kun er arbejdstagere med visse typer af beskæftigelse, der kan opnå funktionærstatus. Det er som typisk ikke dette krav, der danner grundlag for diskussion i forhold til vurdering af direktørstatus. En direktør vil som ofte være at anse som omfattet af et eller flere af de typer af erhverv, der kan medføre funktionærstatus. Det kan hertil tilføjes, at en direktørs stilling oftest omfatter handels- og kontorlignende arbejde samt at føre tilsyn med andres arbejde. I kraft af en direktørs arbejde må det således antages, at en direktør vil være omfattet af funktionærlovens personkreds, jf. hvert fald funktionærlovens § 1, stk. 1, litra a.

Hvorvidt en direktør kan falde under kategorien ”arbejdsledelse”, jf. funktionærlovens § 1, stk. 1, litra c er derimod grundlag for større diskussion, da der kan findes visse ligheder i de opgaver en arbejdsleder og en direktør har. Bestemmelsen adskiller sig fra de øvrige kategorier i § 1, idet arbejdet ikke kan sidestilles med andet arbejde, men derimod alene går på, at arbejdet består i på arbejdsgiverens vegne, at lede eller føre tilsyn.

Som bestemmelsen står udmøntet i funktionærloven synes der ikke at være megen forskel mellem en arbejdsleder og en direktør. Ved en nærmere gennemgang af den juridiske faglitteratur synes forfattere dog at være mere uenige. Der kan opstilles visse karakteristika for de arbejdstagere, der besidder en arbejdslederfunktion som den nævnt i funktionærloven. Det er således karakteristisk for en arbejdstager med arbejdslederfunktion, at denne har beføjelser til at lede arbejdet, herunder både ved igangsætning og ved fordeling af konkrete opgaver. En arbejdstager i en arbejdslederfunktion har typisk også beføjelse til at føre tilsyn og kontrol med andres udførte arbejde samt har beføjelser til af afskedige og ansætte medarbejdere. Til illustration kan der fra retspraksis nævnes UfR 1972.143 V. I den pågældende sag kom Vestre Landsret frem til at en medarbejder, der ved byggemøder blev betragtet som formand og som både havde bemyndigelse til at ansætte og afskedige medarbejdere samt deltog i lønforhandlinger med de øvrige medarbejdere, var omfattet af funktionærlovens bestemmelse om arbejdsledelse og dermed ikke var anset som direktør. En arbejdsleder er endvidere karakteriseret ved, at den pågældende udfører manuelt arbejde i begrænset omfang samt har mulighed for at være medlem af en arbejdsorganisation.²³ Fra praksis kan nævnes UfR 2000.19993 H, hvor to ansatte, hvoraf den ene var direktør, havde underskrevet og dermed var medlem af Foreningen af Arbejdsledere. Begge blev anset som arbejdsledere i virksomheden med status som betroede

²³ Lars Svenning Anders m.fl.: ”Funktionærret”, side 74

funktionærer. Det er endvidere værd at nævne UfR 2003.2561 VL, hvor et tillæg til en medarbejders ansættelseskontrakt, der henviste til Lederaftalen, havde betydning i forhold til medarbejderens funktionærstatus. Det betyder således, at såfremt optagelsen i en arbejdsorganisation accepteres i kraft af en funktionærs arbejde og i kraft af arbejdsorganisationens krav herom vil det tale for funktionærstatus som arbejdsleder.

Tjenestestilling

Udover kravet til arbejdets art og kravet til arbejdets tidsmæssige udstrækning for at opnå funktionærstatus, gælder kravet om tjenestestilling også. Det fremgår af funktionærlovens § 1, stk. 2, at en arbejdstager skal indtage en *tjenestestilling, således at han er undergivet arbejdsgiverens instruktioner*. Funktionærloven var ikke født med kravet om tjenestestilling, da kravet først blev indført ved en ændring af funktionærloven i 1948.²⁴ Kravet har siden hen været det krav, der har dannet grundlag for flest retlige tvister. En af grundene hertil er blandt andet at afgrænsningen af hvornår der foreligger en tjenestestilling efter funktionærlovens forstand, er en nær tilknytning til en afgrænsning af lønmodtagerbegrebet efter funktionærloven. Det betyder dermed, at afgrænsningen af hvornår der foreligger en tjenestestilling, er ligeså flyvsk som afgrænsningen af det danske lønmodtagerbegreb.

Vurderingen af, hvornår der foreligger en tjenestestilling hviler således på et skøn over forholdene ved den konkrete medarbejder. Som udgangspunkt synes der at være en generel forståelse om at det ikke er af afgørende betydning, hvorvidt den ansatte er underkastet retningslinjer, der er fastsat af arbejdsgiveren. Det synes ligeledes at være uden betydning om stillingen efter sin art er af en sådan beskaffenhed, at arbejdsgiveren som følge af sin ledelsesret kan gribe ind i enkeltstående tilfælde.²⁵ Det synes derimod at være af afgørende betydning, hvorvidt arbejdsgiveren har muligheden for at gribe ind i arbejdstagerens opgaver.²⁶ Derudover synes det også at være af afgørende betydning, hvorvidt arbejdstageren har pligt til at udføre det aftalte arbejde og om arbejdstageren regelmæssigt skal aflægge rapport til arbejdsgiveren. Det synes ligeledes at være af afgørende betydning, hvorvidt arbejdstageren selv skal udføre arbejdet eller om denne kan sætte andre i sit sted samt, hvorvidt arbejdstageren udfører arbejde i arbejdsgiverens navn eller i eget navn.²⁷ På den baggrund kan det

²⁴ Lars Svenning Anders m.fl.: "*Funktionærret*", side 82

²⁵ Henrik Karl Nielsen: "*Funktionærloven*", side 118

²⁶ Henrik Karl Nielsen: "*Funktionærloven*", side 118-119

²⁷ Lars Svenning Anders m.fl.: "*Funktionærret*", side 82-83

således siges, at der foretages en vurdering ud fra de faktiske omstændigheder, herunder navnlig om arbejdstageren udfører arbejde, der er af så selvstændig karakter, at arbejdstageren ikke længere synes at være underlagt en instruktionsbeføjelse fra arbejdsgiveren.²⁸

Vurderingen af arbejdets selvstændige karakter er ligeledes vigtig ved kategorien ”arbejdsledelse”. Det er således også af afgørende betydning ved vurderingen af denne arbejdsgruppe, at den pågældende medarbejders stilling ikke er af så selvstændig karakter, at der ikke længere er tale om en instruktionsbeføjelse og dermed heller ikke en tjenestestilling. Til illustration kan der fra retspraksis nævnes UfR 2003.3346 Ø, hvor Østre Landsret kom frem til, at en leder af en daghøjskole ikke kunne opnå funktionærstatus, da hendes stilling var af så selvstændig karakter, at der ikke var tale om en arbejdslederfunktion efter funktionærloven. Retten gjorde gældende, at lederen varetog både den formelle, men også den reelle daglige ledelse af højskolens drift, fordi hun udarbejdede kursusplaner, budgetter og virksomhedsplaner. Retten tillagde det stor betydning, at lederen under ansvar over for bestyrelsen havde det pædagogiske og administrative ansvar for højskolen. Konstellationen med lederen af daghøjskolen må her antages at minde mere om den konstellation man ser i et selskab, der har en bestyrelse, der varetager den overordnede og strategiske ledelse og en direktion, der varetager den daglige ledelse. Hvis man spørger forfattere, er det da også denne konstellation, der medvirker til, at en direktør ikke kan opnå funktionærstatus. Henrik Karl Nielsen udtalte således i 2013, at ”*direktører vil sædvanligvis falde helt uden for funktionærlovens område allerede fordi de referer direkte til arbejdsgiverens ejerkreds eller bestyrelse og dermed ikke er i en tjenestestilling...*”²⁹

Som overstående også illustrerer kan det således være svært at fastslå, til dels hvornår en medarbejder har en arbejdsledelsesfunktion og til dels hvornår denne medarbejder har indtaget en tjenestestilling. Som nævnt tidligere synes udgangspunktet for vurderingen at skulle bero på omstændighederne i de konkrete tilfælde, da afgrænsningen synes flyvsk. Med dette sagt synes der dog også at være en tendens til at holde fast i visse momenter, som således bruges i vurderingerne, herunder kan blandt andet nævnes de tidligere nævnte hovedopgaver, der er bestemt i selskabsloven. Der kan endvidere nævnes opgaver såsom rapportering til arbejdsgiver mv. Disse synes således at blive brugt som momenter eller ”milepæle” i vurderingen af, hvorvidt der foreligger en instruktionsbeføjelse og

²⁸ Lars Svenning Anders m.fl.: ”Funktionærret”, side 82-84

²⁹ Henrik Karl Nielsen: ”Funktionærloven“, side 115

dermed en tjenestestilling. En anden ting, der ligeledes synes at kunne bruges som moment eller milepæl i forbindelse med vurdering er ”formodningsreglen”.

Efter selskabslovens regler er det lovpligtigt at blandt andet direktionen skal anmeldes til Erhvervsstyrelsen. I den forbindelse er den såkaldte ”formodningsregel” opstået. Formodningsreglen går i det store hele ud på, at man som anmeldt direktør hos Erhvervsstyrelsen ikke kan anses som værende lønmodtager.³⁰ Reglen er udviklet gennem retspraksis, hvor der findes utallige af afgørelser, hvor anmeldelse hos Erhvervsstyrelsen har spillet en afgørende rolle. Fra retspraksis er det værd at nævne Østre Landsrets dom fra 2008³¹, hvor en administrerende direktør ikke kunne opnå funktionærstatus. Landsretten lagde ved sin afgørelse særlig stor vægt på, at direktøren var registreret hos Erhvervsstyrelsen som administrerende direktør og derudover var berettiget til at tegne selskabet. Det er endvidere værd at nævne den senere samme år afsagte Østre Landsrets dom³², hvor en medarbejder, der ellers var ansat i en direktørlignende stilling, ikke blev anset for at være direktør og dermed kunne opnå funktionærstatus. Retten lagde ved denne afgørelse vægt på, at medarbejderen ikke var anmeldt som direktør hos Erhvervsstyrelsen. Retten fandt det endvidere bevist, at medarbejderen var underlagt en instruktionsbeføjelse. Medarbejderen havde således indtaget en tjenestestilling, hvorfor medarbejderen kunne opnå funktionærstatus. Fra retspraksis er det endvidere værd at nævne den lidt ældre Østre Landsret afgørelse fra 1980³³, hvor en direktør, der havde afgivet hvervet som administrerende direktør det sidste år af sin ansættelse, ikke kunne opnå funktionærstatus. Det var også i denne domme en afgørende faktor, at medarbejderen var anmeldt som direktør hos Erhvervsstyrelsen. Landsretten udtalte, at idet medarbejderen ikke var afmeldt som direktør hos Erhvervsstyrelsen og således stadig var anmeldt direktør for selskabet, og idet medarbejderen frem til sin fratreden faktisk var fortsat i direktionen, kunne det ikke forsvares at medarbejderen havde indtaget en tjenestestilling.

Modsætningsvis har retspraksis vist, at formodningsreglen netop kun er baseret på en *formodning* og dermed ikke alene kan danne grundlag for manglende mulighed for opnåelse af funktionærstatus. Et eksempel herpå er Højesterets dom fra 1980³⁴. Højesteret kom ved afgørelsen frem til, at en anmeldt

³⁰ Lars Svenning Anders m.fl.: “*Funktionærret*”, 5. udg., side 84

³¹ Østre Landsrets dom af 23. januar 2008 (B-2699-04)

³² Østre Landsrets dom af 21. april 2008 (B-2281-07)

³³ UfR 1980.655 Ø

³⁴ UfR 1980.14 H

direktør reelt set havde indtaget en tjenestestilling, idet han blandt andet ikke havde selvstændig bemyndigelse til at handle på selskabets vegne. Der var derfor alene tale om proforma, da medarbejderens reelle stillingsindhold synes at minde mere om en stilling, der var underlagt en instruktionsbeføjelse. Et andet eksempel på, at formodningsregel ikke altid kan benyttes som ”rette pind”, må være den ældre Østre landsrets dom fra 1965³⁵, hvor Landsretten kom frem til, at en ikke-anmeldt direktør kunne opnå funktionærstatus og dermed var omfattet af funktionærloven. Højesteret kom dog frem til det modsatte resultat ved næsten samme vurdering i en afgørelse fra 1981³⁶. I denne afgørelse blev en ikke-anmeldt direktør anset for at have en så selvstændig stilling som leder af selskabet, at der ikke kunne tilkendes ham konkursprivilegium. Højesteret anførte som begrundelse hertil, at medarbejderen ikke kunne betegnes som lønmodtager efter hverken funktionærloven eller konkursloven. Det kan hertil nævnes, at vurderingen af lønmodtagerbegrebet efter konkursloven er samme vurdering som foretages efter funktionærloven.

Som overstående blandt andet illustrerer det kan der opstilles momenter som kan bruges i vurderingen af, hvorvidt der blandt andet foreligger en tjenestestilling. Det må dog bare antages, at disse momenter ikke er andet end momenter eller ”rette pinde”, der kan indgå i vurderingen, da det som nævnt tidligere bror på en konkret vurdering af de konkrete omstændigheder.

3.2.4 Forholdet til direktører

Funktionær loven har faktisk, som en af de få ansættelsesretlige love, taget stilling til, hvorvidt direktører er omfattet af lovens regler. Ved en nærmere gennemgang af forarbejderne til funktionærloven, herunder ved en gennemgang af Revision af Funktionærloven (1948) fremgår det, at det hele tiden har været tiltænkt, at direktører ikke skal være omfattet af funktionærloven. Det nedsatte udvalg til revision af funktionærloven har således udtalt: *”administrerende direktører i aktieselskaber, der efter deres selvstændige stilling må sidestilles med arbejdsgivere, og de repræsentanter, der som regel ... selv tilrettelægger ruter og kundebesøg ... og i øvrigt disponerer frit med hensyn til deres arbejde og følgelig nærmest er at sidestille med selvstændige forretningsdrivende.”* Udvalget mener dermed, at administrerende direktører må sidestilles med arbejdsgivere, hvorfor de ikke kan opnå funktionærstatus. Udvalget tilføjede hertil, at det var i

³⁵ UfR 1965.796 Ø

³⁶ UfR 1981.2 H

overensstemmelse med daværende retspraksis, hvorfor Udvalget alene sammenfattede allerede gældende ret.³⁷

Det er dog værd at bide mærke i, at der alene tages udgangspunkt i direktørens stillingsbetegnelse og dermed ikke direktørens reelle stillingsindhold. Dette synes dog at være anerledes efter nuværende retspraksis, hvor domstolen udviser en tendens til at vurderer hver enkelt sag på baggrund af en konkret vurdering af medarbejderens reelle stilling.

3.2.5 Delkonklusion

Funktionærlovens personkreds er afgrænset i lovens § 1. Funktionærlovens § 1 opstiller hertil tre hovedkrav, der hver især skal være opfyldt for at en medarbejder kan opnå funktionærstatus. Kravet om arbejdets tidsmæssige udstrækning giver ikke anledning til tvister i forhold til vurderingen af, hvorvidt en direktør er omfattet af funktionærlove. Derimod kan både kravet om arbejdets art og kravet om tjenestestilling give anledning til tvister og ikke mindst diskussion. Til illustration kan der nævnes problemstilling vedrørende arbejdsgruppen i funktionærlovens § 1, stk. 1, litra b, der på mange måder er en stilling, der minder om stillingen som direktør. En medarbejder, der besidder arbejdslederfunktionen er en medarbejder, der blandt andet fører tilsyn med andre medarbejders arbejde, kan afskedige og ansatte medarbejdere og kun i begrænset omfang udfører manuelt arbejde. Fra retspraksis nævnes afgørelsen UfR 1972.143 V. Afgørelsen synes at kunne illustrere den pågældende problemstilling ret godt, idet medarbejderen deltog på byggemøder som formand, idet medarbejderen havde bemyndigelse til af ansætte og afskedige medarbejdere og idet medarbejderen deltog i lønforhandlinger med de øvrige medarbejder, men alligevel var anset som funktionær, idet der bestod en instruktionsbeføjelse fra arbejdsgiveren. Medarbejderen kunne således alene foretage handlinger, som han var berettiget til efter aftale med arbejdsgiveren. Det må således antages, at denne instruktionsbeføjelse, som arbejdsgiveren har, er yders afgørende i vurderingen af, hvorvidt der kan opnås funktionærstatus. Dette synes dog også at give god mening i forhold til funktionærlovens krav om tjenestestilling, idet tjenestestilling beror på at der foreligger en instruktionsbeføjelse fra arbejdsgiveren.

³⁷ Forslag til lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (LFF1947-1948.77), bilag vedr. uddrag af betænkning afgivet af det af Arbejds- og socialministeriet nedsatte Udvalg om Revision af Funktionærloven, lovforslagets side 5.

Det kan dermed siges, at lønmodtagerbegrebet efter funktionærloven tager udgangspunkt i, *dels* arbejdets art, *dels* arbejdets tidsmæssige udstrækning, men vigtigst af alt tager det udgangspunkt i, hvorvidt der foreligger en tjenestestilling. Det synes dog også at være grundtanken bag indførelsen af kravet om tjenestestilling i 1948. På daværende tidspunkt var retspraksis således, at direktører ikke kunne opnå funktionærstatus, idet de kunne sidestilles med arbejdsgiveren, hvorfor der ikke kunne foreligge en instruktionsbeføjelse og dermed heller ikke en tjenestestilling. Selvom den daværende retspraksis tager udgangspunkt i medarbejderens stillingsbetegnelse som direktør, og dette ikke synes at være udgangspunktet for domstolene i dag, vil det ikke kunne antages at føre til anden konklusion end at direktører som udgangspunkt ikke er omfattet af funktionærloven. Med dette sagt er det dog værd at få pointeret, at der synes at forekomme situationer, hvor direktører alligevel kan opnå funktionærstatus, herunder blandt andet på baggrund af en vurdering af stillingens reelle indhold. Det må derfor siges at være af yderst afgørende betydning, hvorvidt medarbejderen eller direktøren har indtaget en tjenestestilling, herunder om der foreligger en instruktionsbeføjelse fra arbejdsgiveren.

3.3 Ferieloven

3.3.1 Den danske ferielov

Den danske ferielov blev vedtaget ved lov i 1938 og var dermed den første af sin slags, der regulerede lønmodtagernes ret til betalt ferie. Før vedtagelsen af ferieloven var det alene tjenestemandsansatte, der allerede ved tjenstemandsloven i 1919, havde ret til betalt ferie. Det betød således, at de øvrige lønmodtagere, før vedtagelsen af ferieloven, ikke havde andre rettigheder i forhold til ferie end den ugentlig fridag om søndagen.³⁸ Forslaget til lov om ferie kom i kølvandet på ILO-konvention nr. 52 fra 1936 om årlig ferie med løn, der gav enhver omfattet lønmodtager ret til årlig betalt ferie på mindst 6 arbejdsdage efter 1 års uafbrudt tjeneste.³⁹

Ferieloven har siden begyndelsen været genstand for mange ændringer, hvilket til dels skyldes de EU-retlige regler men til dels også de udfordringer det moderne arbejdsmarked står over for. Til trods for disse ændringer har de grundlæggende principper i ferielovens bestemmelse alligevel vedblevet og det må siges at de bliver ved med det. Et af de grundlæggende principper i ferieloven er princippet om, at enhver lønmodtager har krav på fri fra arbejdet og har krav på at modtage betaling under ferie.⁴⁰ En anden grundbrik efter ferielovens regler er optjeningsreglerne, herunder også reglerne om afholdes af ferie. Særligt de sidste principper har stort set været uændret siden ferielovens vedtagelse i 1938 – lige op til nu. Den danske regering har for nyligt fremsat forslag om ny ferielov, hvortil forslaget blev vedtaget med anvendelse fra år 2020. De væsentligste ændringer i den nye ferielov ses i forbindelse med optjeningsreglerne og ferieafholdelsesmetoderne, der således bliver helt anerkendte efter de nye regler. Hvilke ændringer den nye ferielov medfører samt øvrige spørgsmål relaterede hertil bliver ikke gennemgået yderligere i dette projekt, da det ikke findes relevant for besvarelsen af problemformulering.

Det findes dog relevant at foretage en gennemgang af den nye ferielovs personkreds, idet der tegner sig et billede af en udvidelse af personkredsen. De følgende afsnit vil således først indeholde en gennemgang den nuværende ferielovs personkreds efterfulgt af en gennemgang af den nye ferielovs personkreds. Sidste afsnit vil indeholde en sammenligning af henholdsvis personkredsen efter den nuværende ferielov og efter den nye ferielov, der således vil ende ud i en delkonklusion for afsnittet.

³⁸ Tina E. Thomsen & Jan V. Rasmussen: ”Ferieloven”, 1. udgave, Karnov Group Denmark A/S, 2013, side 43

³⁹ Tina E. Thomsen & Jan V. Rasmussen, ”Ferieloven”, side 43

⁴⁰ Tina E. Thomsen & Jan V. Rasmussen, ”Ferieloven”, side 44

3.3.2 Den nuværende ferielovs personkreds

Ferielovens lønmodtagerbegreb

Ferielovens § 1 indeholder en afgrænsning af, hvem der er omfattet af ferielovens regler. Det er således bestemt, at *”en lønmodtager har ret til ferie og feriegodtgørelse eller løn under ferie og ferietillæg efter denne lovs bestemmelser.”*⁴¹ Ferieloven indeholder dertil, som den eneste ansættelsesretlige lov i Danmark, en definition på lønmodtagerbegrebet. Det fremgår således af lovens § 1, at en lønmodtager er *”en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.”*⁴² Lønmodtagerbegrebet efter ferielovens forstand indskrænkes dog henholdsvis ved lovens § 1, stk. 3 og § 1, stk. 4. Af lovens § 1, stk. 3 fremgår det, at personer med afgørende indflydelse på den virksomhed, hvori de er ansat, i kan anses for lønmodtager. Af ferielovens § 1, stk. 4 fremgår det, at direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan fastsætte nærmere retningslinjer for, hvornår en person har afgørende indflydelse i den virksomhed, hvori den pågældende er ansat, hvis den pågældende eller dennes ægtefælle er indehaver af selskabets eller på anden måde har bestemmende indflydelse i selskabet. Med en sådan indsat bestemmelse burde det være lige til at finde ud af, hvorvidt direktører er omfattet af ferielovens lønmodtagerbegreb.

I forarbejderne til ferielovens § 1⁴³, står der, at

*”en lønmodtager er karakteriseret ved at være en person, som i kraft af en arbejdsaftale har pligt til personligt at udføre erhvervsmæssigt arbejde (yde en tjenesteydelse) efter arbejdsgiverens instruktion, for arbejdsgiverens regning og risiko, under arbejdsgiverens tilsyn og i arbejdsgiverens navn og som har krav på en modydelse for arbejdet (tjenesteydelsen) betalt af arbejdsgiveren – som hovedregel et vederlag, der sædvanligvis udmåles i forhold til den medgåede tid ... Vederlaget er typisk A-indkomst for den pågældende. Der skal med andre ord være tale om et over-/underordningsforhold eller en tjenestestilling.”*⁴⁴

Kort fortalt betyder det, at kriterierne for at opnå lønmodtagerstatus efter ferielovens lønmodtagerbegreb således er, at arbejdstageren *skal* være forpligtet til personligt at udføre erhvervsmæssigt arbejde, *skal* være undergivet arbejdsgiverens beføjelser og *skal* have vederlag for

⁴¹ Lovbekendtgørelse af 9. oktober 2015, nr. 1177 Ferielov, § 1, stk. 1

⁴² Jf. ferielovens § 1, stk. 2

⁴³ LFF 2012-03-21 nr. 114

⁴⁴ LFF 2012-03-21 nr. 114, kommentarer til § 1 nr. 2, side 1.

det udførte arbejde. Med dette mente kan det siges, at lønmodtagerbegrebet efter ferieloven i mange henseender minder om det lønmodtagerbegreb, der gøres brug af i funktionærloven.

Ligesom ved vurderingen af lønmodtagerstatus efter funktionærloven, skal vurderingen af lønmodtagerstatus efter ferieloven også tage udgangspunkt i de konkrete omstændigheder vedrørende den konkrete medarbejder. Der er dog ligeledes en række tilfælde, der gennem retspraksis synes at få have tillagt afgørende betydning for vurderingen. Det vil således være af afgørende betydning til fordel for opnåelse af lønmodtagerstatus, hvis blandet andet arbejdet udføres på arbejdsgiverens adresse og i dennes navn, hvis arbejdsgiveren betaler alle udgifter til materiale og redskaber, hvis arbejdsgiveren bærer risikoen eller hvis arbejdstageren skal følge arbejdsgiverens instruktioner. Modsætningsvis er der ligeledes en række tilfælde, der gennem retspraksis synes at have afgørende betydning til ulempe for opnåelse af lønmodtagerstatus, herunder navnlig hvis arbejdstageren bærer virksomhedens risiko eller afholder alle udgifter til materiale mv. Dette fremgår blandt andet også af forarbejderne til ferieloven⁴⁵, hvor det nedsatte udvalg udtalte følgende: ”*Det vil trække i retning af lønmodtagerstatus, at den pågældende ikke har del i virksomhedens risiko, udbytte eller kapital, at arbejdsgiveren afholder alle udgifter til materiale, arbejdsredskaber mv. og at der er aftalt en fast arbejdsdag inden for en bestemt referenceperiode.*”⁴⁶

Ved en gennemgang af forarbejderne til ferieloven synes der dog at tegne sig en tendens til, at der også findes visse momenter, der ingen betydning vil have i vurderingen af opnåelse af lønmodtagerstatus. Herunder kan det blandt andet nævnes, at det nedsatte udvalg i forarbejderne udtaler, at ”*det er uden betydning, om den pågældendes arbejdsforhold har en varighed af kun ganske få timer, eller om der er tale om et arbejdsforhold, der – både for så vidt angår den ugentlige arbejdstid, som varigheden af det samlede arbejdsforhold – svarer til der, der sædvanligvis karakteriseres som et tidsubestemt arbejdsforhold på fuld tid (almindeligt ansættelsesforhold).*”⁴⁷ Det fremgår endvidere af forarbejderne, at også lønnens størrelse er uden betydning for opnåelse af lønmodtagerstatus; ”*Størrelsen af den aftalte løn, og i hvilken form vederlaget ydes, er uden betydning. Det afgørende er, at vederlaget ydes for en arbejds- eller tjenesteydelse, som den ansatte har præsteret. Ligeledes har den pågældendes titel ingen betydning for vurderingen af, om en person*

⁴⁵ LFF 2012-03-21 nr. 114

⁴⁶ LFF 2012-03-21 nr. 114, kommentarer til § 1 nr. 2, side 1

⁴⁷ LFF 2012-03-21 nr. 114, kommentarer til § 1 nr. 2, side 1.

er lønmodtager.⁴⁸” Flere forfattere mener også, at både alder, uddannelse og stillingsbetegnelse er uden betydning for opnåelse af lønmodtagerstatus.⁴⁹ Der synes derfor at tegne sig et billede af, at der også ved vurderingen af lønmodtagerstatus efter ferieloven tages udgangspunkt i blandt andet medarbejderens reelle stillingsindhold.

Ferielovens kriterier for opnåelse af lønmodtagerstatus

For at være omfattet af lønmodtagerbegrebet efter ferielovens forstand skal medarbejderen udfører *erhvervsmæssigt arbejde mod vederlag* for en anden og efter den andens instruktioner (*tjenestestilling*). Kravet om ”erhvervsmæssigt arbejde” vil ikke danne grundlag for en nærmere gennemgang, da det forudsættes at direktører på baggrund af deres stillinger opfylder kravet om erhvervsmæssigt arbejde. I forhold til kravet om ”vederlag” kan det nævnes, at dette kan bruges som indikationer i vurderingen af lønmodtagerstatus. Af forarbejderne til ferieloven⁵⁰ fremgår det blandt andet, at lønmodtagerbegrebet endvidere er karakteriseres ved, at vederlaget typisk er A-indkomst. Det betyder således, at hvis der trækkes A-skat af det pågældende vederlag, taler det for lønmodtagerstatus. Bliver der trukket ATP-bidrag og AM-bidrag af vederlaget taler dette ligeledes for lønmodtagerstatus.⁵¹ Kravet om ”instruktionsbeføjelse” eller ”tjenestestilling” vil blive gennemgået yderligere i de efterfølgende afsnit.

En tjenestestilling er, som ofte nævnt før, karakteriseret ved at arbejdstageren på grund af et over-/underordningsforhold er undergivet arbejdsgiverens instruktionsbeføjelse.⁵² Hvad der helt præcist menes med instruktionsbeføjelsen kan ikke umiddelbart præciseres nærmere end den præcisering, der fremgår af forarbejderne til ferieloven⁵³: ”*Der behøver dog ikke nødvendigvis være tale om instruktionsbeføjelse i traditionel forstand. Det er almindeligt anerkendt, at arbejdsgiverens instruktionsbeføjelse kan bestå i at fastsætte rammer for arbejdets udførelse, hvorefter den ansatte udfører arbejdet eventuelt med løbende rapportering til arbejdsgiveren om, hvor arbejdsopgaven løses.*”⁵⁴ Det er således ikke længere en nødvendighed for at bibeholde instruktionsbeføjelsen, at arbejdsgiveren tilrettelægger arbejdstagerens hverdag med arbejdsopgaver, pauser mv. eller foretager

⁴⁸ LFF 2012-03-21 nr. 114, kommentarer til § 1 nr. 2, side 1

⁴⁹ Tina E. Thomsen & Jan V. Rasmussen: ”Ferieloven”, 1. udgave, Karnov Group Denmark A/S, 2013, side 117

⁵⁰ LFF 2012-03-21 nr. 114, kommentarer til § 1 nr. 2, side 1

⁵¹ Tina E. Thomsen & Jan V. Rasmussen, ”Ferieloven”, side 238

⁵² Tina E. Thomsen & Jan V. Rasmussen, ”Ferieloven”, side 118

⁵³ LFF 2012-03-21 nr. 114, kommentarer til § 1

⁵⁴ LFF 2012-03-21 nr. 114, kommentarer til § 1 nr. 2, side 1

kontroller eller tilsyn med arbejdstageren. Det kan således heller ikke længere siges at være en afgørende faktor, om arbejdsgiveren faktisk udøver den pågældende instruktionsbeføjelse. Det afgørende ved instruktionsbeføjelsen må derimod være, hvorvidt arbejdsgiveren reelt har muligheden for at udøve instruktionsbeføjelsen, herunder kunne afgive instruktioner og fører tilsyn. Til illustration kan nævnes Arbejdsministeriets afgørelse fra 1988⁵⁵, hvor en direktør for en enkeltmandsvirksomhed ikke kunne opnå lønmodtagerstatus efter ferieloven. Ministeriet lagde i den pågældende afgørelse vægt på, at udnævnelsen af den administrerende direktør blev skriftligt tilkendegivet over for firmaets forretningsforbindelse og personale samt at det af udnævnelsen fremgik, at direktøren havde det fulde ansvar for den daglige ledelse. Endvidere lagde Ministeriet vægt på, at indehaveren ikke blandede sig i driften af virksomheden. Afgørelsen synes således at illustrerer vigtigheden af instruktionsbeføjelsen og ikke mindst tjenestestilling. I den pågældende afgørelse blev medarbejderen anset for at have en stilling af så selvstændig karakter, at der ikke kunne foreligge en tjenestestilling. Det synes at være medarbejderens ansvar for den daglige drift, der er en af de helt afgørende faktorer, idet ansvaret medfører at arbejdsgiveren ikke længere har en instruktionsbeføjelse.

En tjenestestilling er ligeledes karakteriseret ved, at arbejdstageren har en arbejdsforpligtelse. Dette betyder, som det allerede lægger i ordene, at arbejdstageren har en pligt til at udfører de arbejdsrelaterede opgaver, som arbejdsgiver pålægger arbejdstageren. Det kan således siges, at arbejdsforpligtelsen er det kriterium ved tjenestestilling, som har den største praktiske betydning for lønmodtagerbegrebet. Som eksempel herpå kan nævnes Arbejdsministeriets afgørelse af 13. april 1989⁵⁶, hvor en beboer i en ejerforening efter aftalte skulle udføre arbejde som trappevasker og maler af trappeopgangene. Vederlaget for trappevask var fastsat til 225 kr. pr. mdr., mens vederlaget for malerarbejdet skulle fastsættes ud fra et gennemsnit af arbejdslønnen i nogle indhentede tilbud fra malerfirmaer. Arbejdsministeriet kom i afgørelsen frem til, at den pågældende beboer var lønmodtager i relation til arbejdet med trappevask, men ikke i forhold til malerarbejdet, da foreningen ikke førte tilsyn hermed eller afgav instruktioner mv. Arbejdsministeriet havde endvidere lagt til grund, at der i relation til trappevask i kontrakten var fastsat, hvad der indgik i arbejdet samt hvor ofte dette skulle udføres. Derudover var der aftalt et opsigelsesvarsel. Afgørelsen illustrerer således vigtigheden af, at der består en arbejdsforpligtelse. Som endnu et eksempel kan nævnes

⁵⁵ Arbejdsministeriets afgørelse af 13. januar 1988 i sag 1433-107 (Arbejdstilsynets sag 61.5-6209)

⁵⁶ Sag 1433-165 (Arbejdstilsynets sag 64.1-00736/89)

Arbejdsdirektoratets vejledende udtalelse af 25. oktober 2004⁵⁷, hvor direktoratet udtalte, at frivillige inden for et trossamfund var lønmodtagere i ferielovens forstand. Direktoratet havde lagt vægt på, at de frivillige modtog kost og logi svarende til 850 kr., at de arbejdede 35-40 timer om ugen og at de frivillige alene holdt ferie i 5 uger om året. Derudover var der en fast gruppe inden for trossamfundet, der organiserede hvordan arbejdet skulle udføres samt hvem, der skulle udføre hvilke opgaver.

Der er således tale om, at de afgørende faktorer i vurderingen af, hvorvidt en medarbejder har indtaget en tjenestestilling således er, om der består en instruktionsbeføjelse og en arbejdsforpligtelse.

Personer med afgørende indflydelse

Ferielovens § 1, stk. 3 bestemmer, at personer med afgørende indflydelse på den virksomhed, hvori de er ansat, ikke kan anses for at være lønmodtagere. Der er således tale om en afgrænsning af den øvre del af lønmodtagerbegrebet. Bestemmelsen er forholdsvis ny, idet den først blev indført i loven ved ferielovsændringen i 2012 og skal ses i lyset af reglerne i § 1, stk. 4. Ferielovens § 1, stk. 4 bestemmer, at direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan fastsætte nærmere retningslinjer for, hvornår en person har afgørende indflydelse i den virksomhed, hvori den pågældende er ansat, hvis den pågældende eller dennes ægtefælle er indehaver af selskabets eller på anden måde har bestemmende indflydelse i selskabet. Der er således tale om, at direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har muligheden for at komme med nærmere retningslinjer for afgrænsningen af lønmodtagerbegrebet. Dette blev gjort i 2014, hvor Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering således kom med en bekendtgørelse om afgrænsning af lønmodtagerbegrebet i ferielovens § 1, stk. 4⁵⁸.

Det fremgår af bekendtgørelsen, at:

”afgørende indflydelse foreligger, hvis den pågældende eller dennes ægtefælle er indehaver af 1) mindst 50 % af selskabskapitalen, 2) mindst 50 % af selskabskapitalens stemmeværdi, 3) en bestemmende andel af selskabets kapital, 4) en bestemmende andel af stemmerne i selskabet, eller 5)

⁵⁷ Arbejdsdirektoratets vejledende udtalelse af 25. oktober 2004 i sag 04-961.1-0008

⁵⁸ Bekendtgørelse af 25. november 2014, nr. 1238 om afgrænsning af lønmodtagerbegrebet i ferielovens § 1, stk. 4

mindst 10 % af selskabskapitalen eller 10 % af selskabskapitalens stemmевærdi, og pågældende tillige er medlem af selskabets bestyrelse eller direktion.⁵⁹”

Der er således tale om, at vurderingen af afgørende indflydelse skal foretages ud fra ejerandele og ikke mindst ud fra, hvem der har ejerandele eller er indehaver. Det betyder dermed, at en medarbejder, hvis ægtefælle er indehaver af virksomheden, hvori medarbejderen er ansat, alene på baggrund af ægtefællen ikke har mulighed for at opnå lønmodtagerstatus efter ferielovens regler. Tidligere retspraksis på området viser dog, at bedømmelsen for afgørende indflydelse har været foretaget ud fra andre momenter end ejerandele og indehavere, herunder navnlig på baggrund af vurderingen om instruktionsbeføjelse, herunder om der forelå en tjenestestilling. Dette synes dog også at stemme mere overens med de kritiserer, der skal være opfyldt for at være omfattet af lønmodtagerbegrebet efter ferielovens § 1, stk. 1 og stk. 2.

Lønmodtagerbegrebet efter ferielovens regler synes at blive splittet i to dele. Den ene del vedrørende muligheden for at være lønmodtager, såfremt medarbejderen udfører erhvervsmæssigt arbejde mod vederlag og under en andens instruktions. Den anden del synes at indskrænke begrebet ved, at afskærer medarbejder med afgørende indflydelse, herunder efter en vurdering af ejerandele i virksomheden, og ved at afskære medarbejder, hvis ægtefæller er indehavere, fra at være omfattet af ferieloven. Selvom lønmodtagerbegrebet efter ferielovens regler synes at kunne blive splittet i to må det dog stadig antages, at der ved vurderingen om personer har afgørende indflydelse ligeledes skal foretages en vurdering af de øvrige kriterier. Det må således forudsættes, at de førstnævnte kriterier er kriterierne, der er af yderst afgørende betydning for opnåelse af lønmodtagerstatus efter ferielovens regler.

Forholdet til direktører

Vurderingen af en direktørs mulighed for opnåelse af lønmodtagerstatus beror selvsagt på en konkret vurdering af de enkelte omstændigheder for den enkelte person. Men ligesom ved vurderingen efter funktionærloven, gøres der også ved vurderingen efter ferieloven brug af momenter, som taler i retningen af henholdsvis direktørstatus eller lønmodtagerstatus. Et moment der bruges flittigt i forhold til vurderingen af lønmodtagerstatus efter ferieloven er formodningsreglen. Der er således en hel del retspraksis der viser, at en direktørs anmeldelse hos Erhvervsstyrelsen er af afgørende

⁵⁹ Bekendtgørelse af 25. november 2014, nr. 1238, § 1, stk. 2

betydning for opnåelse af lønmodtagerstatus.⁶⁰ Men ligesom som mange andre formodningsregler findes der også eksempler på, at denne formodningsregel ikke altid holder stik. Til illustration kan nævnes en ældre Højesterets afgørelse fra 1984⁶¹, hvor en anmeldt direktør blev anset for omfattet af lønmodtagerbegrebet efter ferieloven. Højesteret lagde vægt på, at den anmeldte direktørs arbejde alene bestod i at skaffe tilbud på levering af varer til selskabets aktionærer og derudover inden bemyndigelse havde til ellers at foretage dispositioner på egen hånd på vegne af selskabet. Højesteret fandt derfor, at anmeldelse hos Erhvervsstyrelsen alene var ren proforma, da direktørens arbejdsopgaver og manglende bemyndigelse medførte at der forelå en instruktionsbeføjelse og dermed tjenestestilling. Samme resultat blev det, da Arbejdsministeriet i 1997⁶² blev forlagt næsten samme situation. Sagen omhandlede hvorvidt en anmeldt direktørs beføjelser var så indskrænket, at der ikke kunne siges at være tale om en stilling af selvstændig karakter. Ministeriet kom frem til, at direktøren var lønmodtager efter ferielovens forstand. Ministeriet havde lagt vægt på, at direktøren alene var ansat til at udfører de opgaver, som bestyrelsesformanden pålagde ham og at han alene havde opgaver vedrørende den daglige drift, hvis bestyrelsesformanden pålagde ham det. Hans stilling blev dermed anset for at være underlagt en instruktionsbeføjelse af så indskrænkende karakter, at der forelå en tjenestestilling. Det er ligeledes værd at nævne den ældre Østre landsrets dom fra 1965⁶³, hvor en anmeldt direktør blev anset for omfattet af ferielovens regler grundet indskrænkninger i bemyndigelsen. Landsretten lagde stort vægt på, at direktøren skulle have godkendelse fra hovedaktionæren til blandt andet at anskaffe inventar, hvis værdien oversteg 800 kr. Derudover lagde Retten vægt på, at hovedaktionærer løbende foretog kontrol af direktørens virksomhed samt regnskabsaflæggelse. Landsretten fandt det dermed bevist, at direktørens beføjelse var indskrænket så meget, at der alene var tale om et over-/underordningsforhold, hvorfor der forelå en tjenestestilling. På den baggrund kunne direktøren således anses for lønmodtager efter ferielovens forstand.

Overstående udsnit fra retspraksis er således med til at illustrerer, at anmeldelsen af en direktør hos Erhvervsstyrelsen er af afgørende betydning, men at direktørens reelle beføjelser og ansvar er af mindst ligeså – og hvis ikke større – afgørende betydning. På baggrund af udsnittet synes der således at tegne sig en tendens til, at jo flere beføjelser direktøren har og jo større ansvar direktøren har, jo

⁶⁰ Tina E. Thomsen & Jan V. Rasmussen: ”Ferieloven”, 1. udgave, Karnov Group Denmark A/S, 2013, side 145

⁶¹ UfR 1984.14 H

⁶² Arbejdsministeriets afgørelse af 8. oktober 1997 i sag 97-5237-361 (Arbejdstilsynets sag 61.4-00207/96)

⁶³ UfR 1965.796 Ø

mere taler det i retningen af direktørstatus. Omvendt kan det siges at jo mindre beføjelser direktøren har og jo mindre ansvar direktøren har, jo mere taler det i retningen af lønmodtagerstatus. Dette synes også at kunne illustreres med Østre Landsrets afgørelse fra 2004⁶⁴, hvor en salgsdirektør, der ikke var anmeldt som administrerende direktør hos Erhvervsstyrelsen ikke kunne anses for lønmodtager efter ferielovens forstand. Salgsdirektøren underskrev ikke årsregnskaber og var heller ikke tegningsberettiget, da disse beføjelser tilkom en regional sales director (RSD) i koncernens Europakontor. Salgsdirektøren var dog direkte chef for selskabets mest centrale og største afdeling samt tog sig af alle generelle spørgsmål og anliggende, der ikke henhørte til andre afdelinger. Retten lagde vægt på, at de begrænsninger, der var gjort i salgsdirektørens beføjelser og de regelmæssige og faste telefonsamtaler med RSD samt de hyppige besøg måtte ses som et særligt behov, som en multinational koncern kan have. Retten fandt dermed frem til, at der salgsdirektøren havde tilstrækkelig med beføjelser og ansvar til, at der ikke længere forelå et over-/underordningsforhold og dermed heller ikke en tjenestestilling. Retten udtalte i forlængelse her, at:

”afgørelsen af, om en direktør for et aktieselskab falder uden for ferielovens regler, navnlig beror på, om han som lønmodtager indtager en tjenestestilling, hvor han præsterer en tjenesteydelse og er undergivet en overordneds instruktionsbeføjelse, eller om han har en selvstændig stilling med en sådan grad af ansvar og råderum, at der ikke foreligger en egentlig tjenestestilling. Endvidere skal der blandt andet lægges vægt på vederlagets karakter og sammensætning.”⁶⁵

Arbejdsministeriets afgørelse fra 1995⁶⁶ synes ligeledes at kunne illustrere betydningen af en direktørs beføjelser. En ikke-anmeldt direktør blev ikke anset for lønmodtager efter ferielovens forstand, idet direktøren havde indtaget en meget overordnet og selvstændig stilling i selskabet ved blandt andet at være direktør for selskaber i hele Europa. Ministeriet lagde vægt på, at direktøren ved en senere anmeldelse hos Erhvervsstyrelsen havde samme beføjelser, som han havde haft inden anmeldelsen. Direktøren kunne således både tegne selskabet indadtil og udadtil, hvorfor der ikke kunne være tale om en instruktionsbeføjelse eller tjenestestilling.

Overstående illustrerer således, at direktørens beføjelser og ansvar har en yderst afgørende betydning. Det er dog værd at have i mente, at overstående praksis alene finder anvendelse på medarbejdere

⁶⁴ UfR 2004.1708 Ø

⁶⁵ UfR 2004.1708 Ø

⁶⁶ Arbejdsministeriets afgørelse af 14. juni 1995 i sag 61.4-00096/94

ansat i den private sektor. Praksissen vil dermed ikke kunne udstrækkes til også at glæde for tilsvarende direktører eller ledere ved offentlige eller støttede institutioner.⁶⁷ Dette synes at være begrundet i, at direktører eller ledere ved offentlige eller støttede institutioner, som ofte ikke har en egentlig økonomisk eller driftsmæssige interesse i selve virksomheder.⁶⁸ Til illustration kan nævnes Arbejdsministeriets afgørelse fra 1990⁶⁹, hvor en direktør for en kulturel, offentlig drevet institution blev anset for lønmodtager i forhold til ferieloven. Ministeriet lagde vægt på, at den daglige leder var undergivet institutionens tilsynsråd og at institutionens driftsbudget alene kunne godkendes af den pågældende ressortminister. Ministeriet fandt derfor, at lederen var underlagt en instruktionsbeføjelse og dermed havde indtaget en tjenestestilling. Anerledes var resultatet dog i Arbejdsministeriets afgørelse fra 1991⁷⁰, hvor en direktør for en forening kunne tegne institutionen sammen med formanden samt tegne institutionen i alle spørgsmål inden for den daglige drift og inden for godkendelse af budget, ligesom direktøren kunne afskedige og ansatte personale. Til trods for, at direktørens kompetencer mindede om de kompetencer en administrerende direktør tilkommer efter selskabsloven, fandt Ministeriet at direktøren i videre omfang end en administrerende direktør var underlagt instruktionsbeføjelse af bestyrelsen. Ministeriet lagde i den forbindelse vægt på, at institutionen alene var anlagt til varetagelse af offentlige interesser. Det synes dog mærkværdigt, at Ministeriet kan komme frem til, at direktøren, der reelt set har samme stilling, opgaver og ansvar som en administrerende direktør efter selskabsloven, kan identificeres med en lønmodtager efter ferieloven, når en administrerende direktør i samme situation ikke synes at kunne opnå lønmodtagerstatus efter ferieloven. Det samme gør sig gældende ved Arbejdsministeriets afgørelse fra 1992⁷¹, hvor en anmeldt direktør var omfattet af ferielovens lønmodtagerbegrebet. Direktøren var anmeldt hos Erhvervs- og Selskabsstyrelsen som medlem af direktionen og modtog derudover en relativ høj aflønning for sit arbejde. I nævnte afgørelse synes det da også mærkværdigt, at Ministeriet kan identificere en direktør med så selvstændig og overordnet stilling med en lønmodtager efter ferieloven. Det er dog tankevækkende, at en lignende situation med en privatansat direktør formentligt vil ende med det modsatte resultat.

⁶⁷ Karnovs note nr. 2

⁶⁸ Tina E. Thomsen & Jan V. Rasmussen: "Ferieloven", 1. udgave, Karnov Group Denmark A/S, 2013, side 161

⁶⁹ Arbejdsministeriets afgørelse af 29 juni 1990 i sag 1433-272 (Arbejdstilsynets sag 61.4-00100/89)

⁷⁰ Arbejdsministeriets afgørelse af 14 maj 1991 i sag 61.4-00154790

⁷¹ Arbejdsministeriets afgørelse af 3. januar 1999 i sag 1433-342 (Arbejdstilsynets sag 61.4-00161790)

Der er således tale om, at vurderingen ved offentligt ansatte direktører eller ledere er anderledes end den vurdering, der foretages ved privat ansatte direktører eller ledere. Hvorvidt denne vurdering burde være den samme vides ikke. Det synes dog både mærkværdigt og tankevækkende, at en direktør ansat i den offentlige sektor med samme kompetenceniveau, samme beføjelser, og samme selvstændige og ansvarsfulde opgaver som en direktør ansat i den private sektor, kan opnå lønmodtagerstatus, når den privatansatte direktør uden tvivl ikke vil kunne opnå lønmodtagerstatus.

3.2.3 Den nye ferielovs personkreds

Regeringen har, som tidligere nævnt, netop vedtaget en helt ny dansk ferielov. Den nye ferielov træder ikraft den 1. september 2020 og synes at gøre op med alt, hvad den nuværende ferielov indeholder. De største ændringer synes dog at være ændringen af beregningsmetoden for optjening af feriedage samt reglerne for afholdelse af ferie. Det er tidligere blevet pointeret, men det er værd at fremhæve igen, at den nye ferielov ikke gennemgås yderligere. Herunder menes der, at der ikke vil foreligge en gennemgang af blandt andet behovet for en nye ferielov, ændringerne den nye ferielov medfører eller konsekvenserne heraf. Der vil dog foreligge en gennemgå af den nye ferielovs personkreds, da dette synes at være ændret fra nuværende ferielov.

Ferielovsudvalget har ved bemærkningerne til den nye ferielov⁷² udvist bred enighed om, at lønmodtagerbegrebet fra den gældende ferielov videreføres således, at den gældende definition på en lønmodtager er den samme i den nye ferielov. Som udgangspunkt betyder det således, at en lønmodtager stadig vil blive karakteriseret som værende *en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold*. Med dette sagt, er det dog værd at pointere, at der alligevel synes at forekomme visse ændringer i vurderingen af lønmodtagerbegrebet efter den nye ferielov. Ferielovsudvalget pointerer i deres bemærkninger til lovforslaget, at ændringerne til lønmodtagerbegrebet skal ses i lyset af, at Danmark skal implementere de EU-retlige forpligtelser der findes i forhold til personer, der er omfattet af det EU-retlige arbejdstagerbegrebet.⁷³

Udvalget pointerer hertil, at EU-Domstolens praksis har fastslået, at det EU-retlige arbejdstagerbegreb ikke må fortolkes indskrænkende gennem national ret. Det EU-retlige arbejdstagerbegreb er et åbent men dog entydigt begreb, der fastslår, at enhver person, der udøver

⁷² LFF 2017-12-06 nr. 116

⁷³ LFF 2017-12-06 nr. 116, afsnit 2.1.2 Ferielovsudvalgets overvejelser

reel og faktisk beskæftigelse er arbejdstager efter EU-retten.⁷⁴ Dette betyder således, at en direkte afgrænsning over for personer, der udøver reel og faktisk beskæftigelse vil være i direkte konflikt med det EU-retlige arbejdstagerbegrebet. Ferielovsudvalget bemærker i den forbindelse i forslaget, at den nuværende ferielov afgrænser lønmodtagerbegreb på en indskrænkende måde, således en del af de personer, der udøver reel og faktisk beskæftigelse faktisk ikke kan være omfattet. Dette er i strid med gældende EU-ret og dette er således også grunde til, at personkredsen efter den nye ferielov bliver anderledes i forhold til den gældende ferielovs personkreds.

Den nuværende og gældende ferielov foretager, som tidligere afsnit illustrerer det, en afgrænsning af lønmodtagerbegrebet i lovens § 1, herunder en særlig afgrænsning i forhold til medarbejdere med ledende funktioner. Ferielovens § 1 skal fremadrettet erstattes af én bestemmelse, nemlig den nye ferielovs § 2. Den nye bestemmelse om ferielovens personkreds får følgende ordlyd: ”*Ret til ferie og feriebetaling efter denne lov tilkommer enhver, der mod vederlag udfører personligt arbejde i tjenesteforhold (lønmodtager), jf. dog §§42-45*”⁷⁵ Med denne bestemmelse synes man således at have ændret ferielovens lønmodtagerbegreb til at være næsten identisk med det EU-retlige arbejdstagerbegreb.

En nyere afgrænsningsmåde synes således at kunne åbne for, at også de øvrige medarbejdere, der ellers ikke kunne opnå lønmodtagerstatus efter ferieloven, nu muligvis har mulighed for at kunne blive omfattet af ferielovens lønmodtagerbegreb. Ferielovsudvalget henviser i den forbindelse til, at en afgrænsning af lønmodtagerbegrebet skal ses i lyset af det EU-retlige arbejdstagerbegreb, hvorfor EU-Domstolens praksis fremadrettet vil have en større indflydelse på, hvilke persongrupper, der er/kan være omfattet af den nye ferielovs lønmodtagerbegreb.⁷⁶ Ved en nærmere gennemgang af EU-Domstolens praksis synes der dog også at tegne sig en tendens til, at langt de fleste arbejdstagere, herunder uanset beskæftigelse, timeantal mv., er omfattet af det EU-retlige arbejdstagerbegreb.

I forhold til vurderingen af, hvorvidt direktører kan opnå lønmodtagerstatus efter den nye ferielov synes der ligeledes at tegne sig en tendens til, at muligheden foreligger. Til illustration kan nævnes EU-Domstolens afgørelse fra 2014⁷⁷, hvor Domstolen fandt den tyske nationale rets afgrænsning over

⁷⁴ Se bl.a. Domstolens dom C-14/09, præmis 19

⁷⁵ LFF 2017-12-06 nr. 116, kommentarer til § 2

⁷⁶ LFF 2017-12-06 nr. 116, afsnit 2.1.2 Ferielovsudvalgets overvejelser

⁷⁷ C-229/14

for arbejdstagerbegrebet for indskrænkende. Den pågældende afgørelse gik på, hvorvidt en ledende medarbejder af et tysk selskab kunne anses for at være en arbejdstager. Domstolen udtalte følgende ved sin afgørelse:

”På den baggrund må det konstateres, at selv hvis et sådant medlem af et kapital-selskabs styrelseskomité råder over et skøn i udøvelsen af sit hverv, som i tysk rets forstand bl.a. overstiger en arbejdstagers, hvis arbejdsgiver, som den nationale ret har bemærket, detaljeret kan fastsætte de opgaver, som arbejdstageren skal udføre, og måden, hvorpå disse skal udføres, befinder han sig ikke desto mindre i et underordningsforhold i forhold til dette selskab i henhold til den praksis, der er nævnt i denne doms præmis 38 og 39 (jf. i denne retning dom Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, præmis 49-51).⁷⁸”

Domstolen udtalte endvidere: *”Det er desuden ubestridt, at en direktør som den i hovedsagen omhandlede modtager et vederlag for sin virksomhed. Henset til det ovenfor anførte må det herefter konstateres, at et medlem af et kapital-selskabs styrelseskomité, som det i hovedsagen omhandlede medlem, skal anses for arbejdstager som omhandlet i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59 og derfor skal medregnes ved beregningen af de tærskler, som er fastsat deri.⁷⁹”* Afgørelsen illustrerer således, at Domstolen, udover at lægge vægt på et over-/underordningsforhold, ligeledes synes at lægge afgørende vægt på, hvorvidt medarbejderen modtager vederlag for det udførte arbejde.

Som afgørelsen også illustrer, synes det at kunne antages, at også direktører er omfattet af det EU-retlige arbejdstagerbegreb. Dette synes dermed at kunne åbne op for en tendens til at anerkende, at direktører også er lønmodtagere efter lønmodtagerbegrebet i den nye ferielov. Dette, hvis lønmodtagerbegrebet ses i lyset af det EU-retlige arbejdstagerbegreb, som det tegner sig til at skulle.

3.2.4 Delkonklusion

Ferielovens § 1 bestemmer lovens personkreds, hvortil det således er bestemt, at lovens regler alene finder anvendelse på en lønmodtager. Efter ferieloven karakteriseres en lønmodtager således ved at være en person, der har en arbejdsforpligtelse til at udfører erhvervsmæssigt arbejde efter en

⁷⁸ EU-Domstolens dom C-229/14, præmis 41

⁷⁹ EU-Domstolens dom C-229/14, præmis 42-43

arbejdsgivers instruktion og som har krav på vederlag for arbejdet.⁸⁰ Kravet om erhvervsmæssigt arbejde volder ikke problemer i forhold til vurderingen om, hvorvidt en direktør kan opnå lønmodtagerstatus, da det forudsættes at en direktør i kraft af sin stilling udfører erhvervsmæssigt arbejde. Kravet om vederlag synes heller ikke at skabe problemer. Kravet om ”arbejdsgiveres instruktion” volder derimod en hel del problemer i vurderingen af lønmodtagerstatus. Kravet udspringer af ferielovens krav om ”tjenestestilling”.

Tjenestestilling indeholder to ”underkav”, herunder at der forefindes en instruktionsbeføjelse og en arbejdsforpligtelse. Arbejdsforpligtelsen forudsættes at være opfyldt i kraft af direktørens stilling. Instruktionsbeføjelse er derimod mere svær at håndtere. Instruktionsbeføjelse synes at være det vigtigste element i vurderingen af opnåelse af lønmodtagerstatus. De nævnte domme i afsnittene ovenfor, herunder særligt Arbejdsministeriets afgørelse fra 1988⁸¹ synes ligeledes at illustrere dette. I Arbejdsministeriets afgørelse kom ministeriet frem til, at direktørens stilling var af så selvstændig karakter, at han ikke længere var underlagt en decideret instruktionsbeføjelse fra indehaveren. Ministeriet havde lagt afgørende vægt på, at direktøren havde det fulde ansvar for den daglige drift uden indblanding fra indehaveren. I den pågældende afgørelse faldt direktørens mulighed for opnåelse af lønmodtagerstatus således på, at indehaveren ikke længere havde en instruktionsbeføjelse over for direktøren, idet hans arbejdsopgaver medførte et ansvar, der påhvilede ham og ikke arbejdsgiveren.

Udover kravet om tjenestestilling afgrænser ferieloven lønmodtagerbegrebet til således ikke at kunne omfatte personer med afgørende indflydelse på den virksomhed, hvori de er ansat. Efter bekendtgørelsen fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering udstedt med hjemmel i ferielovens regler at afgører, falder medarbejdere med ejerandele i virksomheden altid uden for ferielovens regler. Sådanne medarbejdere vil som ofte være af stillingen ”direktør” eller anden lignende ledende medarbejder. Bestemmelsen synes kontroversiel, idet vurderingen for opnåelse af lønmodtagerstatus ikke afgøres ud fra kendte momenter som ”tjenestestilling” eller ”anmeldelse hos Erhvervsstyrelsen”, men derimod alene afgøres ud fra den procentvise ejerandel, som medarbejderen ejere.

⁸⁰ LFF 2012-03-21 nr. 114, kommentarer til § 1 nr. 2, side 1.

⁸¹ Arbejdsministeriets afgørelse af 13. januar 1988 i sag 1433-107 (Arbejdstilsynets sag 61.5-6209)

Med dette sagt er det værd at have i mente, at der fra den 1. september 2020 træder en ny ferielov i kraft. Den nye ferielov synes at gøre op med de fleste gamle regler, der er gældende efter den nuværende ferielov, herunder vigtigst synes den at komme med en helt ny afgrænsning af ferielovens lønmodtagerbegreb. Lønmodtagerbegrebet synes fremadrettet at skulle ses i lyset af det EU-retlige arbejdstagerbegreb, der absolut ikke må fortolkes indskrænkende. I den forbindelse er man fra Regeringens side af blevet opmærksomme på, at lønmodtagerbegrebet efter nuværende ferielov ikke kan anses for andet end i strid med EU-retten. Det EU-retlige arbejdstagerbegreb går på, at enhver person, der udøver reel og faktisk beskæftigelse, skal anses for arbejdstager i EU. Med en sådan åben og bred definition synes det at kunne strækkes så langt, at stort set de fleste personer, der har beskæftigelse, vil være omfattet som arbejdstager. I forhold til vurderingen af direktøren kan det siges, at også disse er omfattet af arbejdstagerbegrebet. Dette illustreres klart med EU-Domstolen afgørelse i C-229/14 fra 2014, hvor en direktør i et kapitalselskab i Tyskland blev fundet omfattet af det EU-retlige arbejdstagerbegreb.

Som konklusion på dette kan det således siges, at der er stærke formodninger for, at direktører som udgangspunkt ikke kan opnå lønmodtagerstatus efter den nuværende ferielov. Dette antages at være begrundet i den manglende instruktionsbeføjelse, herunder fordi direktører som ofte ikke rapporterer til arbejdsgiveren, men direkte til en bestyrelse eller et tilsyn. Det kan ligeledes antages at være begrundet i, at det ikke er muligt for direktører at indtage en tjenestestilling i kraft af deres stilling, da både deres arbejdsopgaver og ansvarsområde synes at være af selvstændig karakter. Modsætningsvis kan det således antages at være stærke formodninger for, at direktører netop godt kan opnå lønmodtagerstatus efter den nye ferielov. Dette er særligt begrundet i, at lønmodtagerbegrebet efter den nye ferielov skal ses og ikke mindst fortolkes i lyset af det EU-retlige arbejdstagerbegreb, herunder på baggrund af EU-Domstolens retspraksis, der efter hidtil praksis har anerkendt direktører som arbejdstagere efter arbejdstagerbegrebet.

Kapitel 4

Det EU-retlige lønmodtagerbegreb

4.1 Introduktion til EU-retten

En af grundtankerne med EU er blandt andet, at alle borgere har ret til et værdigt liv samt at blive behandlet lige og ens. Det er også med disse tanker at blandt andet Menneskerettighedskonventionen og EU-charteret m.fl. er opstået. Menneskerettighedskonventionen sikrer enhver rettighed til og omkring livet. Konventionen indeholder således forbud mod tortur, forbud mod slavearbejde og tvangsarbejde samt retten til livet m.fl. Menneskerettighedskonventionen vil ikke blive gennemgået nærmere i dette projekt, da der alene er tale om rettigheder til og omkring livet. Udover bestemmelsen omkring forbud mod slaveri og tvangsarbejde byder Menneskerettighedskonventionen ikke på yderligere bestemmelser, der regulerer ansættelsesretlige forhold. EU-Charteret om grundlæggende rettigheder indeholder derimod flere bestemmelser omkring de ansættelsesretlige rettigheder og beskyttelser, hvorfor disse gennemgås nærmere i næste afsnit. Udover EU-Charter vil der også ske en gennemgang af FN-konventionen om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder, Den Europæiske Søjle for Sociale Rettigheder og forslaget til direktiv om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i den Europæiske Union.

Indledningsvist er det nødvendigt at gøre opmærksom på, at der opereres med et EU-retligt lønmodtagerbegreb og et dansk lønmodtagerbegreb. Det må pointeres, at man ikke kan foretage en skildring mellem dansk ret og EU-ret, som var de to uafhængige systemer. EU-retten er en del af den danske ret, hvilket også illustreres ved, at der foretages implementeringer af diverse EU-direktiver, konventioner, forordninger mv. Det efterfølgende afsnit opererer dog alligevel med en skildring af henholdsvis det danske lønmodtagerbegreb og det EU-retlige lønmodtagerbegreb. Dette gøres således alene for at vise læseren, at der gøres brug af nogle andre momenter ved vurdering af lønmodtager i Danmark end hvad der nødvendigvis følger af det EU-retlige. Det er således alene for overskuelighedens skyld, at der foretages en skildring.

4.2 Den Europæiske Unions grundlæggende ansættelsesretlige rettigheder

4.2.1 EU-Charteret om grundlæggende rettigheder

EU-charter om grundlæggende rettigheder – herefter benævnt som ved forkortelsen EUC – skal ses som ét af de reelt tre retsgrundlag der findes, hvis formål er at beskytte grundrettigheder i EU.⁸² De øvrige retsgrundlag er henholdsvis den allerede nævnte Europæiske Menneskerettighedskonvention og de generelle principper i EU-retten.⁸³ EUC har ved sin artikel 15 sikret unionsborgerne erhvervsfrihed og retten til at arbejde. Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med Charters artikel 45 om fri bevægelighed og opholdsret. Grunden hertil findes ved en nærlæsning af EUC artikel 15, stk. 2, hvor retten til at søge beskæftigelse, arbejde mv. i alle medlemsstaterne er bestemt. Det kan således udledes, at EU-Charter sikrer enhver unionsborgere retten til at søge arbejde, retten til at få arbejde og ikke mindst retten til at både søge og få arbejde i andre medlemsstater end statsborgerstaten.

4.2.2 FN-konventionen om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder

EU-Charters artikel 15 synes at gå igen ved FN-konventionen om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder⁸⁴ – herefter benævnt Konventionen – artikel 6, hvoraf følgende fremgår: *“De i denne konvention deltagende stater anerkende retten til at arbejde, herunder ethvert menneskes ret til at kunne tjene til livets ophold ved beskæftigelse, som det selv frit vælger eller påtager sig, og vil træffe egnede foranstaltninger til at sikre denne ret.”*⁸⁵ Der er således tale om, at retten til at søge arbejde og skaffe sig selv beskæftigelse er anerkendt som en grundrettighed for alle unionsborgerne. Konventionens artikel 6 skal dog ses i tæt tilknytning med Konventionens artikel 7. Artikel 7 bestemmer, at ethvert menneske har ret til at nyde retfærdige og gunstige arbejdsvilkår. Herunder skal der i særdeleshed sikres ret til blandt andet rimeligt vederlag, forfremmelse på baggrund af kompetence mv. og *”... hvile, fritid og rimelig begrænsning af arbejdstiden samt regelmæssig ferie med løn, såvel som vederlag for sønehelligdage.”*⁸⁶ Særligt sidstnævnte synes relevant at tage fat i. Det fremgår af Komiteens eksamination i 2013, at Danmark har taget forbehold for netop citerede artikel 7, stk. 2, litra d, ved implementeringen. Hvorvidt forbeholdet stadig er gældende har ikke været muligt at finde frem til. Der synes dog at være en del foranstaltninger, der taler i retningen af, at

⁸² “EU’s Charter om Grundlæggende rettigheder med kommentarer af Jonas Christoffersen”, side 32

⁸³ “EU’s Charter om Grundlæggende rettigheder med kommentarer af Jonas Christoffersen”, side 33

⁸⁴ Bekendtgørelsen af 14. januar 1976, nr. 5 International konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder

⁸⁵ Bekendtgørelsen af 14. januar 1976, nr. 5 International konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder, art. 6, stk. 1

⁸⁶ Bekendtgørelsen af 14. januar 1976, nr. 5 International konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder, art. 7, stk. 2, litra D

forbeholdet alene var af midlertidig karakter.⁸⁷ Det kan hertil tilføjes, at Danmark efterfølgende har implementeret arbejdstidsdirektivet om rimelige arbejdstider og vedtaget en ny ferielov om retten til ferie med løn. Det må således antages, at Danmark på nuværende tidspunkt har implementeret bestemmelsen i artikel 7 og dermed sikrer de nævnte rettigheder.

4.2.3 Den Europæiske Søjle og Rådets direktiv om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i den Europæiske Union

De EU-ansættelsesretlige beskyttelser og rettigheder ændres og udvides hele tiden. Senest i rækken er Den Europæiske Søjle for Sociale Rettigheder⁸⁸ og forslag til Rådets direktiv om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i den Europæiske Union⁸⁹. Den Europæiske Søjle blev proklameret i Göteborg den 17. november 2017 af Europa-Parlamentet, Rådet for den Europæiske Union og Den Europæiske Kommission. Den Europæiske Søjle er bygget op omkring 20 grundværdier (søjler), der hver især bidrager til nye og bedre rettigheder for Unionens borgere. De 20 søjler er inddelt i tre overordnede kategorier, der således har til formål *at skabe* lige muligheder og adgang til arbejdsmarkedet, *at skabe* rimelige arbejdsvilkår og *at skabe* social beskyttelse og inklusion⁹⁰. Der er således her tale om rettigheder, der alene går på det ansættelses- og arbejdsretlige aspekt.

Udover den Europæiske Søjle er det også værd at nævne Rådets direktiv om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i den Europæiske Union. Rådet fremsatte i december 2017 et forslag til et nyt direktiv. Direktivet skal have til formål at sikre en mere ensformighed inden for det arbejds- og ansættelsesretlige område. Forslaget kommer på baggrund af, at arbejdsmarkedet udvikler sig i en retning af, at arbejdstagerne har mere og mere usikre ansættelses- og arbejdsforhold, herunder blandt andet på grund af at arbejdsgiverne forlanger mere og mere fleksibilitet fra arbejdstagerne.⁹¹ Direktivet vil derfor heller ikke alene rette sig mod de allerede bestemte og kendte ansættelsesformer, hvilket er tilfældet ved lignende direktiver. Direktivet vil derimod sikre at alle arbejdstagere, uanset

⁸⁷ Det kan hertil bemærkes, at Komiteen ved eksaminationen i 2013 anbefalede Danmark at trække forbeholdet tilbage, da det alene kunne fortolkes som værende et midlertidigt forbehold. Se Betænkning om inkorporering mv. inden for menneskeretsområdet, Betænkning nr. 1546, Kapitel 7, afsnit 3.3.2

⁸⁸ Den Europæiske Søjle for Sociale Rettigheder

⁸⁹ Forslag til Europa-Parlamentets og Rådet direktiv om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i den Europæiske Union

⁹⁰ Der henvises her til de tre kapitler i Den Europæiske Søjle for Sociale Rettigheder, der er navngivet hhv.: *kapitel I Lige muligheder og adgang til arbejdsmarkedet*, *Kapitel II Rimelige arbejdsvilkår*, og *Kapitel III Social beskyttelse og inklusion*

⁹¹ Forslag til direktiv om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union, side 1

ansættelsesformer, både nuværende og fremtidige ansættelsesformer, får en vis from af generel beskyttelse.⁹² Dette medfører således også, at direktivet kommer til at indeholde en lang række bestemmelser vedrørende blandt andet længden og vilkårene for prøvetid, krav om efteruddannelse, beskyttelse mod afskedigelse på baggrund af udøvelse af rettigheder m.fl. Det interessante ved direktivet er direktivets artikel 1 og 2, der indeholder direktivets personkreds. Efter artikel 1 bestemmes det, at direktivet finder anvendelse på alle arbejdstagere i Unionen, hvilket dog er med undtagelse af arbejdstagere, hvis ansættelsesforhold er på 8 timer eller derunder. Efter artikel 2 forekommer direktivet med definitioner på diverse begreber, herunder også en definition på arbejdstagerbegrebet efter direktivet. Definitionen på en arbejdstager er således *”en fysisk person, der i en vis periode præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger.”*⁹³ Ved en nærmere gennemgang af Rådets bemærkninger til forslaget fremgår det, at Rådet lægger op til at arbejdstagerbegrebet skal være identisk med det allerede eksisterende EU-retlige arbejdstagerbegreb.⁹⁴

Afslutningsvis skal det nævnes, at der udover de overstående regler også findes andre regler, der synes relevante at gennemgå. Det kan hertil tilføjes, at reglerne omkring retten til lige løn, retten til ligebehandling og retten til ikke at blive forskelsbehandlet bliver gennemgået i projektets kapitel 5, hvor det bruges til en sammenligning af henholdsvis det danske lønmodtagerbegreb og det EU-retlige arbejdstagerbegreb.

4.2.4 Sammenfattende

Det overstående afsnit illustrerer således, at der forekommer mange og ikke mindst vigtige og essentielle arbejds- og ansættelsesretlige rettigheder og beskyttelser, som EU synes at værne en stor del om. Det kan blandt andet ses ved, at flere af de nye regler tager deres udspring i de ældre og mere dybe rettigheder. Afsnittet synes dog også at illustrere en tendens til at gøre flere og flere vilkår til grundlæggende rettigheder. Dette kan til dels illustreres med de to nye regler på området; Den Europæiske Søjle og senest forslaget til Rådets direktiv om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union. Særligt direktivet illustrerer, at det som tidligere blev benævnt som særlige vilkår, nu skal eksistere som rettigheder. Det forekommer således interessant, at der synes en tendens til at give den arbejdende del større og bedre beskyttelser og rettigheder. Det mest

⁹² Forslag direktiv om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union, side 2

⁹³ Jf. Forslag til direktiv om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union, artikel 2, stk. 1

⁹⁴ Forslag direktiv om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union, side 12

interessante i den sammenhæng er nu en gang, hvilken arbejdende del af befolkningen, der kan nyde disse beskyttelser og rettigheder. Ved gennemgang af de overstående rettigheder synes der ikke at skulle skelnes mellem diverse personers stilling, herunder hvorvidt de er lønmodtagere eller direktører. Der stilles således alene krav om, at den pågældende skal være arbejdstager efter EU-retlig forstand. Hvorvidt dette arbejdstagerbegreb skal defineres kan ikke udledes af overstående afsnit, hvorfor det gøres til genstand for en yderligere gennemgang i det efterfølgende afsnit.

4.3 Arbejdstagerbegrebet

EU-Domstolen fastslog første gang ved Levin-sagen⁹⁵ og senere ved Lawrie-Blum-sagen⁹⁶, hvad der egentlig forudsatte en arbejdstager efter EU-ret. Det var særligt under Lawrie-Blum-sagen at Domstolen fik gjort klart, hvilke kriterier der skal være opfyldt for at opnå arbejdstagerstatus efter EU-retlig forstand. EU-Domstolen fastslog ved sin afgørelse at arbejdstagerbegrebet forudsætter, at der eksisterer et arbejdsforhold, herunder *at* arbejdstageren er i et afhængighedsforhold til arbejdsgiveren, *at* arbejdstageren faktisk præsterer en ydelse, og *at* arbejdstageren betales et vederlag for den pågældende ydelse.⁹⁷ Denne afgrænsning af arbejdstagerbegrebet er sidenhen gået igen ved flere afgørelser fra EU-Domstolen, herunder blandt andet ved Gérard Fenoll-sagen⁹⁸ fra 2013. Ved spørgsmålet om, hvorvidt Gérard Fenoll var arbejdstager henviste Domstolen blandt andet til sine egne afgørelser, herunder de allerede nævnte Levin-sagen og Lawrie-Blum-sagen og fandt dermed Gérard Fenoll som omfattet af det EU-retlige arbejdstagerbegreb. I forlængelse heraf udtalte Domstolen, at arbejdstagerbegrebet:

*”... skal defineres på grundlag af objektive kriterier, som karakteriserer de berørte personers rettigheder og pligter i arbejdsforholdet. Enhver person, der udøver en reel og faktisk beskæftigelse, bortset fra beskæftigelse af så ringe omfang, at den fremtræder som et rent marginalt supplement, skal således anses for »arbejdstager«. Kendetegnet ved et arbejdsforhold er, at en person i en vis periode præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger...”*⁹⁹

⁹⁵ *D. M. Levin, Amsterdam mod Statssekretæren, Justitsministeriet (C-53/81)*. Der er i afgørelse tale om, at Danmark og Holland gjorde det modsatte standpunkt gældende, hvortil de ikke fik medhold

⁹⁶ *Lawrie-Blum mod Land Baden-Württemberg (C-66/85)*

⁹⁷ Betingelserne fremgår af Lawrie-Blum-sagen, præmis 15

⁹⁸ *Gérard Fenoll mod Centre d'aide par le travail 'La Jouvène', Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon (C-316/13)*

⁹⁹ C-316/13, præmis 27

EU-Domstolen har senest ved Ruhrlandsklinik-sagen¹⁰⁰ måtte tage stilling til arbejdstagerbegrebet, hvortil der blev bedømt ud fra samme arbejdstagerbegrebet, som det der lægges til grund ved Gérard Fenoll-sagen, Lawrie-Blum-sagen og Levin-sagen.

Der tegner sig således en tendens til, at EU-Domstolen vil gøre brug af samme afgrænsning og definition af arbejdstagerbegrebet i stort set alle lignende sager. Tendensen må synes at være begrundet i EU's ønske om en større retssikkerhed for unionsborgerne, herunder blandt andet ved at sikre at sammenlignelige situationer i videst muligt omfang behandles ens. Dette kan dog også illustreres med Rådets seneste forslag til et nyt direktiv om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union. I forhold til direktivets personkreds fremgår det således af det fremsatte forslag: *"I denne artikel fastlægges kriterierne for at fastslå status som arbejdstager med henblik på det foreslåede direktiv. Disse kriterier er baseret på EU-Domstolens praksis, som den har været udformet siden sag C-66/85, Lawrie-Blum, senest bekræftet i sag C-216/15, Ruhrlandklinik."*¹⁰¹ På baggrund af dette har Rådet således også valgt en næsten identisk ordlyd for beskrivelsen af en arbejdstager, som den der gøres brug af i Gérard Fenoll. Definitionen på en arbejdstager efter direktivet er således: *"en fysisk person, der i en vis periode præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger."*¹⁰² Der kan derfor siges at være en stærk formodning for, at det EU-retlige arbejdstagerbegreb alene tager udgangspunkt i, hvorvidt der er tale om en person, der udfører et stykke arbejde som den pågældende får vederlag for.

Med denne afgrænsning in mente kan arbejdstagerbegrebet dog også synes at være af yderst bred karakter. I forhold til begrebets nedre grænse kan Steymann-dommen¹⁰³ blandt andet nævnes til illustration. Afgørelsen handler om en tysk statsborger (Steymann), der arbejdede i Holland for en religiøs sekt og udførte blikkenslagerarbejde samt husholdsarbejde. Den religiøse sekt drev egentlig erhvervsvirksomhed i form af blandt andet diskoteks drift og arbejdet Steymann udførte skete mod dækning af kost og logi mv. De hollandske myndigheder nægtede Steymann opholdstilladelse, idet de ikke mente, at han kunne karakteriseres som lønmodtager efter national ret. EU-Domstolen var dog ikke enig med de hollandske myndigheder, da Domstolen mente at Steymann var arbejdstager efter det EU-retlige arbejdstagerbegrebet. Domstolen anførte i forlængelse hertil, at det vederlag, der

¹⁰⁰ *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH mod Ruhrlandklinik gGmbH*, C-216/15

¹⁰¹ Forslag til direktiv om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union, side 12

¹⁰² Forslag til direktiv om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union, art. 2, nr. 1, litra a

¹⁰³ *Udo Steymann, Amsterdam, mod Staatssecretaris van Justitie*, sag C-196/87

kræves efter arbejdstagerbegrebet, ikke nødvendigvis behøver at være i form af udbetalt løn. Domstolen tilføjede hertil, at ordet ”vederlag” også dækker over andre former for ydelser end løn, idet det vigtigste ved vederlaget alene er, at det skal fremstå som en modydelse for det udførte arbejde. EU-Domstolen fandt derfor, at de ydelser fællesskabet betalte Steymann for det arbejde som han udførte, godt kunne og skulle ses som vederlag.¹⁰⁴ En anden afgørelse, der kan bruges til illustration af arbejdstagerbegrebets nedre grænse, er Trojani-sagen¹⁰⁵. Trojani var en fransk statsborger, der var bosat i Belgien. Trojani var ansat på et herberg for hjemløse og arbejdede i gennemsnit 30 timer om ugen. Trojani modtog logi samt lommepege som betaling for de forskellige opgaver, som han udførte i løbet af ugen. Trojani fik afslag på en ansøgning om en socialydelse med begrundelsen, at han ikke var belgisk statsborger og i øvrigt heller ikke kunne betragtes som arbejdstager. Trojani-sagen synes dog at være smule kontroversiel, idet den daværende EF-Domstolen (den nuværende EU-Domstol) sendte sagen retur til de nationale domstole med meddelelse om, at det var de nationale domstole, der skulle vurdere, hvorvidt Trojani (den franske statsborger) kunne få sociale ydelser i Belgien. EF-Domstolen anførte dog, at Trojanis opgaver normalvis var at betragte som henhørende under en arbejdstagers opgaver.

Arbejdstagerbegrebet øvre grænse er dog mere flyvsk end begrebets nedre grænse, da der skal foretages en vurdering af, hvornår arbejdet udføres efter anvisning fra en anden. Der foreligger afgørelser fra EU-Domstolen, hvor blandt andet direktører er omfattet af arbejdstagerbegrebet og i forhold hertil synes vurderingen dels at gå på, hvorvidt den pågældende egentlig er indehaver og dels hvorvidt den pågældende modtager vederlag eller ej. Der tænkes her særligt på EU-Domstolens afgørelse C-229/14.

4.4 Delkonklusion

EU opererer med forskellige arbejds- og ansættelsesretlige grundrettigheder, herunder retten til at arbejde, retten til at have værdige arbejdsvilkår og herunder retten til ferie, hvile mv. Det interessante i den forbindelse er således, at der ved disse grundrettigheder og de øvrige ansættelsesretlige beskyttelser, ikke opereres med forskellige persongrupper, som det for eksempel ses i Danmark. EU opererer alene med ét begreb, der synes at være det samme siden første definition i 1980’erne ved Levin-sagen og Lawrie-Blum-sagen. Det pågældende begreb er således det EU-retlige

¹⁰⁴ Udo Steymann, Amsterdam, mod Staatssecretaris van Justitie, sag C-196/87, præmis 12

¹⁰⁵ Michel Trojani Centre public d’aide sociale de Bruxelles (CPAS), sag C-456/02

arbejdstagerbegreb, der alene tager udgangspunkt i, hvorvidt den pågældende person udfører et stykke arbejde, som denne modtager vederlag for efter anvisning af en anden. I forhold til arbejdstagerbegrebet er der gennem praksis fundet en nedre grænse, der synes lige til, hvorimod begrebets øvre grænse synes at være til lidt mere besvær.

Den øvre grænse for arbejdstagerbegrebet er netop den grænse, der synes mest relevant for besvarelsen af projektets problemformulering. Ved en gennemgang af retspraksis synes der dog at være en tendens til, at det afgørende ved vurderingen er, hvorvidt der er tale om en fysisk person, hvorvidt personen reelt set er indehaver af virksomheden (arbejdspladsen) og hvorvidt personen modtager vederlag for det udførte arbejde. Til illustration kan der nævnes EU-Domstolens afgørelse C-229/14, hvor Domstolen kom frem til at en direktør af et tysk kapitalselskab var omfattet af det EU-retlige arbejdstagerbegreb. Med dette in mente kan det vel antages, at den øverste grænse for arbejdstagerbegrebet synes at gå ved indehavere. Dette er således begrundet i, at indehaveren ikke står til ansvar for andre end sig selv og heri ligger det også, at indehaveren ikke skal følge anvisning fra andre end sig selv. Derudover modtager indehaveren heller ikke vederlag for sit udførte stykke arbejde, idet indehaveren i stedet får del i udbyttet af virksomheden. Hvorvidt denne formodning er reel vides ikke mere konkret, men der synes dog at være en tendens efter EU-Domstolens praksis at dømme.

Kapitel 5

Sammenligning mellem det danske lønmodtagerbegreb og det EU-retlige lønmodtagerbegreb

5.1 Forskelle og ligheder mellem de to lønmodtagerbegreb

De overstående afsnit synes at illustrere, at der opereres med et dansk lønmodtagerbegreb, som synes indskrænkende i visse henseende. En klassisk lønmodtager efter almindelig dansk forståelse er en person, der er ansat under en arbejdsgiver, der er undergivet arbejdsgiverens instruktionsbeføjelse, og som dermed har indtaget en tjenestestilling. Denne definition synes at minde om det EU-retlige arbejdstagerbegreb, men forskellen ligger i den pågældende vurdering. Vurderingen vil som udgangspunkt altid bero på en konkret vurdering af de konkrete omstændigheder. Med dette sagt, er der dog alligevel visse momenter, der bruges som indikationer på henholdsvis lønmodtagerstatus eller direktørstatus. Et af disse momenter er blandt andet tommelfingerreglen, der synes at blive brugt meget af de danske domstole. Tommelfingerreglen er en formodningsregel om, at såfremt en direktør er anmeldt som direktør hos Erhvervsstyrelsen kan den pågældende ikke være lønmodtager. Selvom retspraksis viser at denne regel bruges flittigt, har de danske domstole dog valgt at mortificere den en smule. Det synes at være gået over til en vurdering af stillingens reelle og faktiske indhold. Dette har således resulteret i flere afgørelser fra de danske domstole, hvor tommelfingerreglen ikke er anvendelig. Et andet moment man synes at lægge stor vægt på i Danmark er vurderingen af direktørens arbejdsopgaver og ansvar. Er der således tale om en direktør, der forstår den daglige drift og herunder har det fulde ansvar, vil det absolut tale i retningen af direktørstatus.

Problemet med et sådan indskrænkende lønmodtagerbegreb er, at det ikke synes at stemme helt overens med det EU-retlige arbejdstagerbegreb. Efter EU-retten opereres der ikke med et lønmodtagerbegreb, som vurderes ud fra stilling eller betegnelse. Der opereres derimod med ét entydigt begreb, der synes at gå igen i alle relevante aspekter af EU. EU opererer således med et arbejdstagerbegreb, hvorefter en person er arbejdstager, hvis personen udfører reel og faktisk beskæftigelse efter anvisning fra en anden og personen modtager vederlag herfor. Et sådant begreb synes således at medføre, at langt flere persongrupper er omfattet som arbejdstagere end hvad det er muligt efter det danske lønmodtagerbegreb. Som de overstående afsnit illustrerer er det direktører der som udgangspunkt er omfattet af det EU-retlige arbejdstagerbegreb, hvorimod de efter det danske lønmodtagerbegreb som udgangspunkt ikke er omfattet. Der er synes derfor at være en indskrænkning

af lønmodtagerbegrebet efter dansk ret, som ikke helt synes at stemme overens med de EU-retlige regler. Spørgsmålet er i den forbindelse således, hvilken indflydelse det EU-retlige arbejdstagerbegreb har på det danske lønmodtagerbegreb og vigtigst af alt, om det overhovedet har nogen betydning.

Der vil således ske en gennemgang af bestemte retsområder, herunder retten til lige løn, retten til ligebehandling og retten til ikke at blive forskelsbehandlet, i det efterfølgende afsnit, hvortil det vil være muligt at udlede svaret på det stillede spørgsmål. Inden dette sker skal det nævnes, at strukturen i det efterfølgende afsnit er lavet med udgangspunkt i advokat Mette Klingsteds artikel fra 2018: ”*Smitter det EU-retlige lønmodtagerbegreb af på danske direktører?*”, der er udgivet i HR Jura Magasinet nr. 13/2018. Der er taget udgangspunkt i artiklens struktur, idet artiklen gennemgår de samme retsområder, der ligeledes er påtænkt gennemgået i dette projekt. Hertil kan det nævnes at de pågældende retsområder er de bedste til illustration af en eventuel forskel mellem det danske lønmodtagerbegreb og det EU-retlige arbejdstagerbegreb. Strukturen i artiklen bidrager ligeledes til en mere brugervenlig og overskuelig gennemgang. Projektet vil ikke uden videre kommentere artiklens brødtekst, herunder selve indholdet, da artiklen alene er brugt som inspiration til en overordnet struktur, der synes overskuelig for læseren.

5.1.1 Retten til lige løn

Efter Lissabonkontraktens artikel 157 skal enhver medlemsstat gennemføre princippet om lige løn for mænd og kvinder for samme arbejde og arbejde af samme værdi. I forhold til Lissabonkontrakten opereres der alene med et arbejdstagerbegreb, som EU-domstolen har fortolket i Allonby-sagen¹⁰⁶. Af dommen fremgår det således: ”*I denne bestemmelses forstand er en arbejdstager en person, der i en vis periode præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger (jf. vedrørende arbejdskraftens frie bevægelighed bl.a. dom af 3.7.1986, sag 66/85, Lawrie-Blum, Sml. s. 2121, præmis 17, og Martínez Sala-dommen, præmis 32).*”¹⁰⁷ Derudover synes Domstolen ved sin afgørelse ligeledes at have taget stilling til, at arbejdstagerbegrebet er et EU-retligt begreb, som skal fortolkes ens, uanset medlemsstat. EU-Domstolen udtaler således, at begrebet arbejdstager ikke kan ”*defineres ved henvisning til medlemsstaternes lovgivninger, men er et begreb af fællesskabsretlig*

¹⁰⁶ Debra Allon mod Accrington & Rossendale College mv., sag C-256/01

¹⁰⁷ C-256/01, præmis 67

rækkevidde. Desuden kan det ikke fortolkes restriktivt."¹⁰⁸ Ved sine referencer fra det første citat henviser Domstolen også til de tidligere afgørelser, der netop synes at have været af afgørende betydning for definitionen på det EU-retlige arbejdstagerbegreb.

Lissabonkontraktens artikel 157 er indarbejdet i dansk ret ved blandt andet ligelønsloven¹⁰⁹. Ligelønsloven indeholder ikke en konkret afgrænsning af lovens personkreds, men der bruges dog betegnelsen "lønmodtager" i visse af lovens bestemmelser, herunder særligt brugt i lovens §§2-6. Der fremgår ikke nogen yderligere præcisering af lønmodtagerbegrebet ved en nærmere gennemgang af forarbejderne til ligelønsloven¹¹⁰, hvorfor det må antages at en lønmodtager efter ligelønsloven skal forstås ud fra den traditionelle forståelse. Den traditionelle forståelse henviser til, at direktører ikke kan være lønmodtagere, hvorfor det må antages at en direktør heller ikke kan være lønmodtager efter ligelønsloven.

Som nævnt tidligere må dette antages at være i direkte uoverensstemmelse med EU-retten, da det EU-retlige arbejdstagerbegreb *dels* synes at have direktører omfattet som arbejdstagere og *dels* ikke må fortolkes indskrænkende eller restriktivt. Derudover afgjorde EU-Domstolen ved sin afgørelse i Allonby-sagen at en arbejdstager efter Lissabonkontraktens artikel 157, er en person der i en periode præsterer en ydelse mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger. Der henvises således til, at arbejdstagerbegrebet efter Lissabontraktaten er det EU-retlige arbejdstagerbegreb og som de overstående afsnit illustrer det, er også direktører omfattet af det EU-retlige arbejdstagerbegreb. Det må dermed kunne siges, at direktører er omfattet af Lissabontraktaten og idet Ligelønsloven udspringer af Lissabontraktaten, må det formodes at også direktører skal være omfattet af ligelønslovens i kraft af det EU-retlige arbejdstagerbegreb.

5.1.2 Retten til ligebehandling

Reglerne om ligebehandling følger af Rådets direktiv 76/207/EØF¹¹¹. Direktivet bærer principperne om at mænd og kvinder har lige adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse og

¹⁰⁸ C-256/01, præmis 66

¹⁰⁹ Lovbekendtgørelse nr. 899 af 5. september 2008 om lige løn til mænd og kvinder

¹¹⁰ Forslag til lov om lige løn til mænd og kvinder (LFF 1975-11-14, nr. 80)

¹¹¹ Også kalder "Ligebehandlingsdirektivet": Rådets direktiv af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (76/207/EØF)

arbejdsvilkår. Ligebehandling efter direktivet indebærer således, at der ikke må ske forskelsbehandling på baggrund af vedkommendes køn. Rådets direktiv blev implementeret i Danmark i 1989 ved ligebehandlingsloven¹¹², men har siden været genstand for flere ændringer. Til brug for forståelse af den nuværende lovgivning er det derfor værd at nævne, at Rådets direktiv 76/207/EØF, Rådets direktiv 86/378/EØF¹¹³, Rådets direktiv 75/117/EØF¹¹⁴ og Rådets direktiv 97/80/EF¹¹⁵ er samlet til ét direktiv, nemlig *Rådets direktiv 2006/54/EF*¹¹⁶. Det fremgår af Rådets direktiv 2006/54/EF, at formålet med omarbejdningen af de nævnte direktiver til *dels* var af hensyn til ønsket om at få samlet de vigtigste bestemmelser omkring ligebehandling på ét sted og til *dels* var af hensynet til indførelsen af nye elementer, som var en følge af EU-domstolens praksis.¹¹⁷

Det fremgår af det gamle Rådets direktiv 76/207/EØF, artikel 3, stk. 1, at ligebehandling på grund af køn fandt anvendelse i forhold til ”*alle niveauer i erhvervshierarkiet*”. Da direktivet ikke længere er gældende synes afgrænsningen irrelevant. Med dette sagt, synes afgrænsningen dog at gå en smule igen ved det nye direktiv 2006/54/EF. Af direktivets artikel 6 fremgår det således, at direktivets regler finder anvendelse på ”... *den erhvervsaktive del af befolkningen*...”. En nærmere gennemgang af artikel 6 viser, at *den erhvervsaktive del af befolkningen* blandt andet også omfatter selvstændige, og personer der søger arbejde. Der synes derfor at være tale om en yderst bred personkreds, hvortil det kunne antages at også direktører er omfattet.

Af ligebehandlingslovens § 2, stk. 1 fremgår det, at en arbejdsgiver skal behandle enhver ligeligt ved ansættelser, forflytninger og forfremmelser, herunder ligelig behandling uanset køn. Udover denne smalle afgrænsning byder hverken loven eller lovens forarbejder¹¹⁸ på en forklaring af, hvem der reelt set er omfattet af lovens personkreds. Ved en nærmere gennemgang af loven står det dog klart,

¹¹² Lovbekendtgørelse nr. 645 af 8. juni 2011

¹¹³ Rådets direktiv af 24. juli 1986 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger (86/378/EØF)

¹¹⁴ Rådets direktiv af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder (75/117/EØF)

¹¹⁵ Rådets direktiv af 15. december 1997 om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn (97/80/EF)

¹¹⁶ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv af 5. juni 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (2006/54/EF)

¹¹⁷ Rådets direktiv 2006/54/EF, præambel (1).

¹¹⁸ Forslag til ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. (LFF 1988-10-26, nr. 64)

at der gøres brug af betegnelsen ”lønmodtager”, herunder i flere essentielle bestemmelser¹¹⁹, men heller ikke lønmodtagerbegrebet efter ligebehandlingsloven er afgrænset eller defineret i loven eller lovens forarbejdere. Der må således igen være tale om, at lønmodtagerbegrebet skal forstås ud fra den traditionelle forståelse, hvorefter direktører ikke kan antages at være omfattet af ligebehandlingsloven. Ligebehandlingsloven fulgte det daværende Rådets direktiv 76/207/EØF, hvorfor det nu følger det gældende Rådets direktiv 2006/54/EF og som overstående illustrerer det, kan direktørerne antages at være omfattet af personkredsen for både det gamle og det nye direktiv. Dette må således efter en direktiv konform fortolkning ende i en formodning om, at direktører også skal være omfattet af ligebehandlingsloven, selvom de ikke normalvis ikke er omfattet af det danske lønmodtagerbegreb.

5.1.3 Retten til ikke at blive forskelsbehandlet

Reglerne for forskelsbehandling ligger tæt op ad reglerne for ligebehandling. Forskelsbehandlingsloven¹²⁰ blev vedtaget i 1996 på baggrund EU's ønske om at forbygge diskrimination og forskelsbehandling. Det fremgår af forskelsbehandlingslovens § 2, at *”En arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle en lønmodtager eller ansøger til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.”*¹²¹ Der er således anvendt begrebet ”lønmodtager” ved afgrænsningen af lovens personkreds, men igen mangler der en klar definition af, hvad der menes med lønmodtager. Ved nærmere gennemgang af bemærkningerne til forskelsbehandlingslovens ændringer i 2004 fremgår det ikke, hvorvidt lovens lønmodtagerbegreb er anderledes end den traditionelle forståelse. Dette må således betyde, at direktører som udgangspunkt ikke er omfattet af reglerne. Beskæftigelsesministeriet tilkendegav dog i 2005, at forskelsbehandlingslovens regler også måtte omfattet administrerende direktører. I en vejledning om forskelsbehandling udstedt af netop Beskæftigelsesministeriet¹²² blev det da også fastslået, at lønmodtagerbegrebet efter forskelsbehandlingsloven skal gælde for såvel den karakteristiske lønmodtager som for direktører. Der er således overensstemmelse mellem forskelsbehandlingslovens personkreds og forskelsbehandlingsdirektivets personkreds.

¹¹⁹ Der er blandt andet tale om § 8-9 vedr. barsel og graviditet og § 12 om lovens ufravigelighed mv.

¹²⁰ Lov nr. 1001 af 24. august 2017 – Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (*forskelsbehandlingsloven*)

¹²¹ Jf. forskelsbehandlingslovens § 2, stk. 1

¹²² Beskæftigelsesministeriets vejledning om forskelsbehandling af 6. januar 2006

Det betyder dermed, at direktører er omfattet af forskelsbehandlingslovens regler. For en god ordens skyld er det dog værd at nævne, at der før Beskæftigelsesministeriets vejledning i 2006 ikke kunne anses at være overensstemmelse mellem forskelsbehandlingsloven og det bagvedliggende direktiv. Af Rådets direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv¹²³ fremgår det nemlig, at direktivets regler er gældende ”... *uanset niveau i erhvervshierarkiet.*”¹²⁴ Med en så åben personkreds kan det ikke andet end antages, at også direktører er omfattet af forskelsbehandlingsdirektivet. Dette ville således få samme konsekvenser som de øvrige gennemgåede rettigheder, således at man ved en direktiv konform fortolkning vil nå frem til, at direktører også skal være omfattet af forskelsbehandlingsloven.

¹²³ Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv

¹²⁴ Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, artikel 3

Kapitel 6

Konklusion

Funktionærlovens lønmodtagerbegreb forudsætter opfyldelse af tre hovedkrav; *arbejdets art*, *arbejdets tidsmæssige udstrækning* og *tjenestestilling*. Det er alene kravet om *arbejdets art*, herunder kategorien arbejdsledelse og *tjenestestilling*, der er af afgørende betydning for vurderingen af en direktørs mulighed for opnåelse af lønmodtagerstatus. Der synes at være en tendens til, at en direktør ikke falder under kategorien arbejdsledelse, da arbejdsopgaverne og ansvarsområderne ikke kan sammenlignes. Dette er UfR 1972.143 V blandt andet et godt eksempel på. Vestre Landsret kom frem til, at den pågældende medarbejder var omfattet af funktionærloven som ledende medarbejder, idet der bestod en instruktionsbeføjelse fra arbejdsgiveren. Afgørelsen illustrerer, at skillelinjen mellem en arbejdsleder og en direktør, går ved *dels* instruktionsbeføjelsen og *dels* medarbejderens ansvar. Dette må da også antages at være gældende ved kravet om tjenestestilling, hvor særligt instruktionsbeføjelsen synes at være af afgørende karakter. Dette illustreres også klart gennem retspraksis. Netop gennem retspraksis synes der også at tegne sig en tendens til, at det netop er kravet om tjenestestilling som direktørerne egentlig falder på. Dette er henset til, at de i kraft af deres stilling har så selvstændige og ansvarsfulde opgaver, at der ikke kan bestå et tjenesteforhold efter funktionærlovens forstand.

Det samme synes at gøre sig gældende ved lønmodtagerbegrebet efter ferieloven. Ferielovens lønmodtagerbegreb forudsætter ligeledes opfyldelse af tre kriterier; *modtagelse af vederlag*, *personligt arbejde* og *tjenesteforhold*. Det er også her kravet om tjenesteforhold, der synes at have afgørende betydning for direktørers mulighed for opnåelse af lønmodtagerstatus. Dette illustreres blandt andet ved retspraksis, hvor der også her synes at tegne sig en tendens til, at direktører ikke kan være lønmodtagere grundet deres selvstændige stilling. Det særlige ved ferieloven er dog, at loven opstiller en negativ afgrænsning af lønmodtagerbegrebet over for personer med afgørende indflydelse på den virksomhed, hvori de arbejder. Dette kan give indtrykket af, at ikke engang ledende medarbejdere kan anses for lønmodtagere. Dette synes dog også at kunne illustreres ved den gældende retspraksis. Det må derfor antages, at heller ikke efter ferielovens lønmodtagerbegreb kan direktører anses som lønmodtagere.

Det kan således konkluderes, at direktører som udgangspunkt ikke er omfattet af lønmodtagerbegrebet efter hverken funktionærloven eller ferieloven. Som det også er nævnt i det indledende afsnit anses lønmodtagerbegrebet efter funktionærloven og ferieloven for at danne grundlaget for det almindelige danske lønmodtagebegreb. Med dette i mente kan det således også konkluderes, at direktører som udgangspunkt ikke er omfattet af det danske lønmodtagerbegreb. Der vil dog stadig kunne forekomme situationer, hvor direktører er omfattet af lønmodtagerbegrebet, hvis deres stilling synes af så uselvstændig karakter, at der kan bestå en tjenestestilling. Omvendt kan der også forekomme situationer, hvor ledende medarbejder ikke er omfattet af lønmodtagerbegrebet fordi, at deres stilling er af så selvstændig karakter, at der kan bestå en tjenestestilling. Det afgørende vil således altid være en konkret vurdering af stillingens reelle indhold, herunder graden af selvstændighed.

Dette synes dog ikke helt at stemme overens med det arbejdstagerbegreb, som EU gør brug af. Tværtimod tegner det i retning af, at direktører kan anses for værende arbejdstagere. Et godt eksempel til illustration er blandt andet Levin-sagen og Lawrie-Blum-sagen, hvor det for alvor blev penslet ud, at en arbejdstager omfatter stort set alle personer i beskæftigelse og som modtager vederlag. Et andet eksempel er Balkaya-sagen, hvor EU-Domstolen fandt, at en direktør måtte være omfattet af arbejdstagerbegrebet. Domstolen lagde vægt på, at direktøren modtog vederlag for det arbejde han udførte. Det EU-retlige arbejdstagerbegreb synes således ikke at sondre mellem personers betegnelse eller stilling, men tager derimod alene udgangspunkt i personens reelle og faktiske beskæftigelse. Dette må da også synes at stemme overens med de retsområder, hvortil arbejdstagerbegrebet benyttes mest. Dette er henset til de nævnte ansættelsesretlige grundrettigheder, hvor der som ofte bruges betegnelsen ”arbejdstager”. Med et indsnævret og restriktivt arbejdstagerbegreb ville grundrettighederne således ikke kunne være grundrettigheder, da det ikke ville tilkomme alle personer på det ansættelsesretlige område. Det kan således konkluderes, at en direktør som udgangspunkt er omfattet af det EU-retlige arbejdstagerbegreb, men Retspraksis på området er begrænset, hvorfor det ikke står klart om der kan forekomme situationer, hvor en direktør alligevel ikke er omfattet af arbejdstagerbegrebet. På nuværende tidspunkt synes det dog utænkeligt, at direktører ikke altid er omfattet af arbejdstagerbegrebet.

Henset til at der efter det EU-retlige arbejdstagerbegreb alene er krav om beskæftigelse og vederlag, og der efter det danske lønmodtagerbegreb er krav til både stillingens art, indhold og grad af

selvstændighed, må det således konkluderes, at der tale om to forskellige lønmodtagerbegreber. Dette må da også antages at have en særlig betydning *dels* fordi, at arbejdstagerbegrebet ikke må fortolkes indskrænkende og *dels* fordi, at det er i strid med Danmarks EU-retlige forpligtelser. Det må dog formodes, at Danmark er på vej i retningen af en mulig overensstemmelse, hvilket kan illustreres ved den nye ferielov. Ferieudvalgets udtalelse om, at lovens personkreds fremadrettet skal ses i lyset af det EU-retlige arbejdstagerbegreb, må således ses som en anerkendelse af, at den nuværende afgrænsning af ferielovens lønmodtagerbegreb har været for restriktivt og indskrænkende. Det kan ligeledes illustreres ved reglerne om ligebehandling, herunder også reglerne om forskelsbehandling. De nævnte nationale love benytter sig af betegnelsen ”lønmodtager” og henviser dermed til det almindelige lønmodtagerbegreb, hvorunder direktører som udgangspunkt ikke er omfattet. De bagvedliggende EU-retlige direktiver bruger derimod betegnelsen ”arbejdstager” og henviser her til det fælles EU-retlige arbejdstagerbegreb, hvorunder direktører som udgangspunkt er omfattet. Der er således tale om en særdeles indskrænkning af direktivernes personkreds, hvilket på ingen måder synes at kunne stemmer overens med EU-retten. Det må da også antages at være på denne baggrund, at Beskæftigelsesministeriet i 2005 udtalte, at også administrerende direktører var omfattet af forskelsbehandlingslovens lønmodtagerbegreb.

Overstående illustrerer således, at der allerede på nuværende tidspunkt er sket en ændring i forhold til det danske lønmodtagerbegreb, herunder set i forhold til, hvornår en direktør er omfattet. Hvorvidt der vil ske øvrige ændringer af diverse ansættelsesretlige loves personkredse vides ikke nærmere, men der synes dog at tegne sig en tendens til, at det danske lønmodtagerbegreb er for restriktivt og indskrænkende til at kunne være i overensstemmelse med EU-retten. Med disse ord kan det således antages, at det EU-retlige arbejdstagerbegreb synes at ”smitte af” på det danske lønmodtagerbegreb, herunder særligt i forhold til direktørers retsstilling. Det kan derfor endeligt konkluderes, at direktører som udgangspunkt ikke er omfattet af det danske lønmodtagerbegreb men modsætningsvis er omfattet af det EU-retlige arbejdstagerbegreb.

Kapitel 7

English abstract

In Denmark, a worker is typically known as an "employee". The Danish employees have certain protections and rights, which are not covered by the groups of workers who does not fulfill the requirements of being an employee in connection to the Danish concept. Despite the fact that Denmark operates with a so-known term as "employee", there is no clear conceptual definition of the term. It is also this lack of definition that often forms the basis of disagreements in the context of what the terms of an employee are. It does not seem to be the lower terms of the concept that creates problems, but rather the upper terms, hereby including the demarcation in relation to chief executive officers (CEOs). In that case it seems relevant to define when a CEO is considered an employee in relation to the Danish concept. Similarly, it seems relevant to define when a CEO is considered an employee after the European concept, as EU law is part of Danish law.

By reviewing the various Danish laws regarding employment law most laws seem to refer to the concept "employee" following either the Employee Act¹²⁵ or the Holiday Act¹²⁶. This seems to be justified on the grounds of these acts being the only national laws regarding employment law containing a proper definition of the concept. In spite of the fact that there are two different laws with two different purposes, there still seems to be a coherence within the two laws definition of the concept "employee". The assessment of when a CEO is covered by the concept under the Employers Act has to be seen in connection with the requirement of service position¹²⁷ since it has to be assumed that this is the only requirement relevant for a CEO. It seems to that the assessment of when a CEO is covered by the concept under the Holiday Act is the same as the assessment under the Employment Act. With a closer look at current law, current case law and current academic literature for both the Employment Act and the Holiday Act, there is a tendency for CEOs to basically not be included as an employee. The reason must be found in the CEOs profession, which is considered to be of such an independent nature that the requirement regarding service position cannot be fulfilled. However, there may still be cases where a CEO is to be seen as an employee because his or her profession lacks the

¹²⁵ Funktionærloven

¹²⁶ Ferieloven

¹²⁷ Tjenestestilling

essential independence. Conversely, there may also be cases where an employee is not covered by concept because of the high degree of autonomy of his or her profession

EU-law operates with a common concept of an employee within European employment law. A review of both previous and current jurisprudence from the European Court of Justice it seems to be assumed that the definition of the European concept “employee” is far better and more open than the Danish concept. Thus, there are also decisions in which CEOs are considered to be employees even though they were not covered by the national concept “employee”. The special feature of the European concept “employee” it seems to be a common concept that goes by in all employment related conventions, directives, regulations, etc. This also has a significance meaning in relation to restrictive Danish concept. Thus, when implementing various directives, including the Discrimination Act and the Equal Treatment Act, “the Danish term employee” is used, while the underlying directives use “the European term employee”. In such situations, the Danish concept must be presumed not to be in conformity with EU-law. It must also be assumed that in this case, the Danish implemented laws will have to follow the personnel of the act that applies to the underlying directives. This means that CEOs in any case will be a subject – or an employee – to such laws.

However, Denmark has recently adopted a new Holiday act which extends, inter alia, the personnel of the act. The holiday committee commented in connection with the draft that the scope of the act, including the concept of the employee, should be seen in the light of the European concept of an employee, hereby including the current case law. It can thus be concluded that a CEO is, in fact not, seen as an employee by the Danish concept. This because of the CEO’s independent profession. On the contrary, it can be concluded that a CEO is an employee by the European concept solely on the basis that a CEO has an actual employment and receives wage for the work done. It must also be concluded that the Danish concept “employee” is so restrictive that it cannot be in accordance with Denmark’s EU legal obligations. Denmark, however, seems to be aware of this based on especially the changes regarding the personnel of act of the new Holiday Act. If there is going to be changes to the personnel of act within the other employment laws is a question which cannot be answered now. However, there seems to be a tendency that at any rate the national laws in which EU basic employment rights are enshrined faces a change within the personnel of act.

Kapitel 8

Litteraturliste

Love

- Lov nr. 899 af 5. september 2008 – Lov om lige løn til mænd og kvinder
- Lov nr. 645 af 8. juni 2011 – Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv.
- Lov nr. 877 af 4. august 2011 – Lov om autorisation af sundhedspersoner og om sundhedsfaglig virksomhed
- Lov nr. 1089 af 14. september 2015 – Lov om aktie- og anpartsselskaber
- Lov nr. 1177 af 9. oktober 2015 – Lov om lov om ferie
- Lov nr. 1001 af 24. august 2017 – Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.
- Lov nr. 1002 af 24. august 2017 – Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer

Bekendtgørelser

- Bekendtgørelse nr. 1238 af 25. november 2014 – Bekendtgørelse om afgrænsning af lønmodtagerbegrebet i ferielovens § 1, stk. 4

Afgørelser

- UfR 1958.130 V
- UfR 1965.796 Ø
- UfR 1972.143 V
- UfR 1980.14 H
- UfR 1980.655 Ø
- UfR 1981.2 H
- UfR 1984.14 H
- UfR 2000.1993 H
- UfR 2003.2561 V
- UfR 2003.3346 Ø
- UfR 2004.1708 Ø

- Østre Landsrets dom af 1. marts 2005 (B-542-02)
- Østre Landsrets dom af 23. januar 2008 (B-2699-04)
- Østre Landsrets dom af 21. april 2008 (B-2281-07)
- Sø- og Handelsrettens dom afsagt den 22. december 2009 (*sag F-4-05*)

EU-retlige retspraksis

- Sag C-53/81 (*D. M. LEVIN, Amsterdam mod Statssekretæren, Justitsministeriet*)
- Sag C-66/85 (*Lawrie-Blum mod Land Baden-Württemberg*)
- Sag C-196/87 (*Udo Steymann, Amsterdam, mod Staatssecretaris van Justitie*)
- Sag C-85/96 (*María Martínez Sala mod Freistaat Bayern*)
- Sag C-256/01 (*Debra Allon mod Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, der driver virksomhed under navnet Protocol Professional, tidligere Education Lecturing Services, Secretary of State for Education and Employment*)
- Sag C-456/02 (*Michel Trojani Centre public d'aide sociale de Bruxelles (CPAS)*)
- Sag C-14/09 (*Hava Genc mod Land Berlin*)
- Sag C-316/13 (*Gérard Fenoll mod Centre d'aide par le travail 'La Jouvène', Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon*)
- Sag C-229/14 (*Ender Balkaya mod Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*)
- Sag C-216/15 (*Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH mod Ruhrlandklinik gGmbH*)

Internationale regler

- ILO-konvention nr. 52 (1936) om årlig ferie med løn
- ILO-konvention nr. 132 (1970) om betalt ferie

- Rådets direktiv af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder (75/117/EØF)
- FN-konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder (*Bekendtgørelse af 14. januar 1976, nr. 5*)
- Rådets direktiv af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (76/207/EØF)
- Rådets direktiv af 24. juli 1986 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger (86/378/EØF)
- Rådets direktiv af 15. december 1997 om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn (97/80/EF)
- Rådets direktiv af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (200/78/EF)
- Den Europæiske Unions Charter om Grundlæggende Rettigheder (2000)¹²⁸
- Europa-Parlamentets og Rådets direktiv af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (2003/88/EF)
- Europa-Parlamentets og Rådets direktiv af 5. juni 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (2006/54/EF)
- Lissabon-traktaten (2007)¹²⁹
- Den Europæiske Søjle for Sociale Rettigheder (2017)¹³⁰

Administrative afgørelser

- Arbejdsministeriets afgørelse af 13. januar 1988 i sag 1433-107 (*Arbejdstilsynets sag 61.5-6209*)
- Arbejdsministeriets afgørelse af 13. april 1989, sag 1433-165 (*Arbejdstilsynets sag 64.1-00736/89*)

¹²⁸ Kan findes på følgende link: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_da.pdf

¹²⁹ Kan findes på følgende link: http://www.eu.dk/~media/files/eu/ld_euo_lissabon_16.ashx

¹³⁰ Kan findes på følgende link: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ce37482a-d0ca-11e7-a7df-01aa75ed71a1/language-en>

- Arbejdsministeriets afgørelse af 29 juni 1990 i sag 1433-272 (*Arbejdstilsynets sag 61.4-00100/89*)
- Arbejdsministeriets afgørelse af 14 maj, 1991 i sag 61.4-00154790
- Arbejdsministeriets afgørelse af 3. januar 1999 i sag 1433-342 (*Arbejdstilsynets sag 61.4-00161790*)
- Arbejdsministeriets afgørelse af 14. juni 1995 i sag 61.4-00096/94
- Arbejdsministeriets afgørelse af 8. oktober 1997 i sag 97-5237-361 (*Arbejdstilsynets sag 61.4-00207/96*)
- Arbejdsdirektoratets vejledende udtalelse af 25. oktober 2004 (*sag 04-961.1-0008*)

Lovforslag

- Forslag til lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (*LFF 1947-1948.77*)
- Forslag til lov om lige løn til mænd og kvinder (*LFF 1975-11-14, nr. 80*)
- Forslag til ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. (*LFF 1988-10-26, nr. 64*)
- Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (*2004/0084(COD)*)
- Forslag til ændring af lov om ferie og lov om et indkomstregister mv. (*LFF 2012-03-2, nr. 114*)
- Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (*2017/0355(COD)*)

Betænkninger

- Betænkning om funktionærlovens §§ 1,8 og 10 (*betænkning nr. 513/1968*)
- Betænkning om inkorporering mv. inden for menneskeretsområdet (*Betænkning nr. 1546/2014*)

Vejledninger

- Beskæftigelsesministeriets vejledning om forskelsbehandling af 6. januar 2006

General comments (EU)

- Economic and Social Council’s General comment no. 18: “*The Right to work – Article 6 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*”, Adopted on 24th November 2005
- Economic and Social Council’s General comment no. 23: “*The right to just and favourable conditions of work – Article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*”, Adopted on 27th April 2016

Rapporter

- Rapport fra Kommissionen til Europa-Parlamentet og Rådet af 17. januar 2014: ”*Fælles beretning om anvendelse af Rådets direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse (”direktivet om racelighed”) og af Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (”direktivet om beskæftigelseslighed”)*”

Juridisk faglitteratur

- Jørgen Boe, Claus Juel Hansen & Jens Lund Mosbek: ”*Direktørkontrakten – Rettigheder * Pligter * Ansvar*”, 7. udgave, Karnov Group Denmark A/S, 2012
- Henrik Karl Nielsen: ”*Funktionærloven*“, 6. udgave, Karnov Group Denmark A/S, 2013
- Tina E. Thomsen & Jan V. Rasmussen: ”*Ferieloven*”, 1. udgave, Karnov Group Denmark A/S, 2013
- ”*EU’s Charter om Grundlæggende rettigheder med kommentarer af Jonas Christoffersen*”, 1. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2014
- Carsten Munk-Hansen: ”*Retsvidenskabsteori*”, 1. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2014
- Lars Svenning Andersen m.fl.: ”*Funktionærret*”, 5. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2016
- Ruth Nielsen: ”*Lov om forbud mod forskelsbehandling*”, 1. udgave, Karnov Group Denmark A/S, 2017
- Advokat Mette Klingsted: ”*Smitter det EU-retlige lønmodtagerbegreb af på danske direktører?*”, udgivet i HR Jura Magasinet, nr. 13/2018, side 27-35