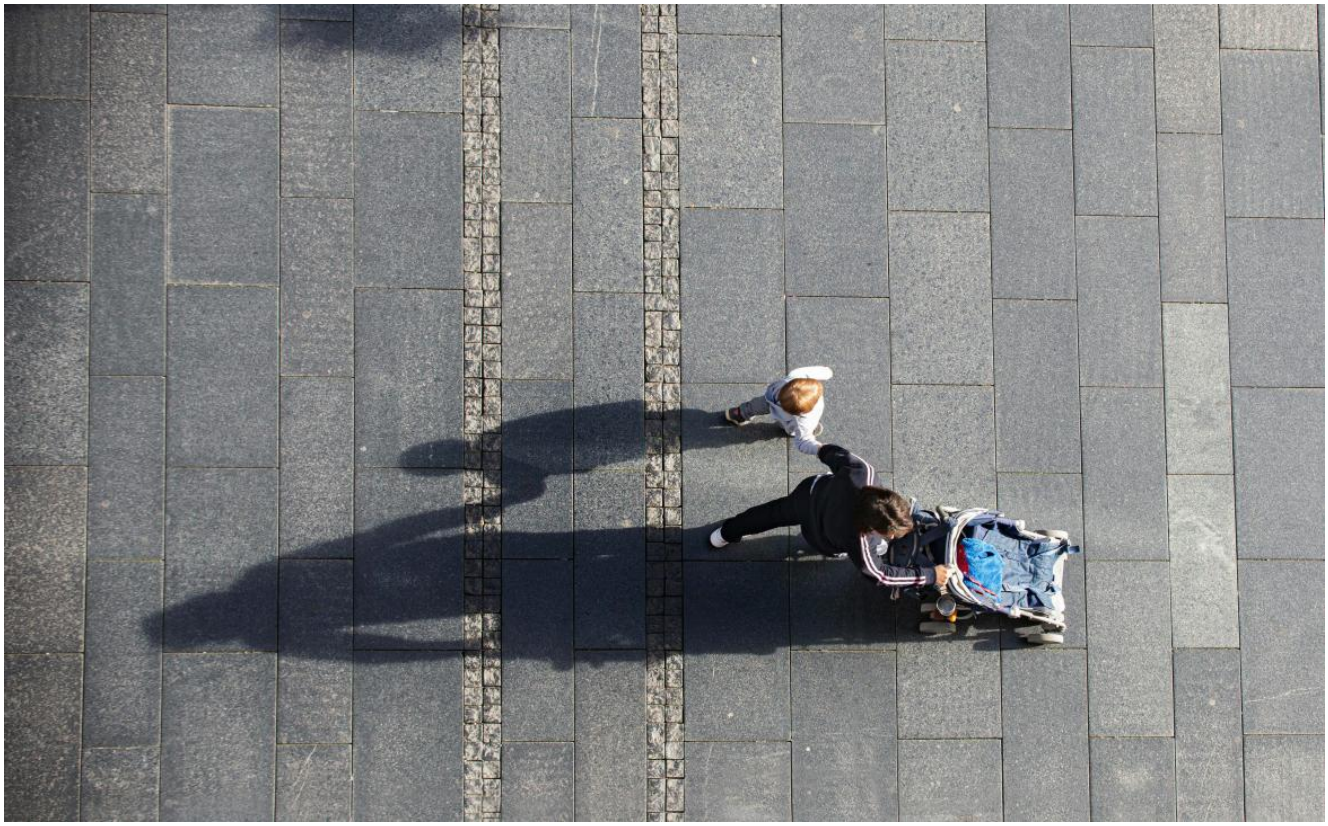
Højesteret: Forælder var ikke lønmodtager – kommunen frifundet i sag om arbejdstidsloven

En ny dom fra Højesteret tydeliggør, hvordan lønmodtagerbegrebet og arbejdstidsloven skal forstås. En far, der havde indgået aftale med Aarhus Kommune om pasning af sin autistiske søn mod betaling, blev ikke anset som lønmodtager. Kommunen blev derfor frifundet for krav om godtgørelse efter arbejdstidsloven.



Baggrund: Aftale om støtte til søn uden ansættelsesforhold

Sagen handlede om en far, der på grund af sin søns vanskeligheder indgik aftale med Aarhus Kommune om at yde støtte hjemme 30 timer om ugen. Efter 13 måneder, da sønnen flyttede hjemmefra igen, opsagde kommunen aftalen med faderen. Faderen mente, han havde krav på godtgørelse for kommunens overtrædelse af arbejdstidsloven, da han mente, at han reelt havde arbejdet mere end 48 timer ugentligt.

Kontraktens ordlyd var ikke afgørende

Faderen blev aflønnet med 200 kr. i timen, lønnen blev beskattet, og han blev i kontrakten omtalt som "medarbejder" og "ansat". Kommunen fastholdt dog, at der uanset ordlyden i aftalen, ikke var tale om et egentligt ansættelsesforhold, da faderen selv planlagde sin tid og ikke var underlagt instruktion eller kontrol fra kommunen.

Afgørende: Intet over- og underordnelsesforhold

Højesteret understregede, at vurderingen af lønmodtagerstatus beror på de faktiske forhold – ikke kontraktens ordvalg. For at være lønmodtager skal der eksistere et over- og underordnelsesforhold.

I den konkrete sag noterede landets øverste domstol at:

- faderen selv tilrettelagde sin arbejdstid
- der ikke var instruktioner, handleplaner eller løbende kontrol af faderen fra kommunen
- arbejdet blev udført selvstændigt inden for en bred ramme

Konklusion: Faderen var ikke lønmodtager og derfor ikke omfattet af arbejdstidsloven. Allerede derfor blev kommunen frifundet.

Ingen overtrædelse af 48-timers reglen

Selvom faderen ikke var lønmodtager, og derfor ikke havde et krav efter arbejdstidsloven, bemærkede Højesteret alligevel, at faderens tid skete på eget initiativ. Kommunen havde ikke krævet, at han arbejdede mere, og afvist sådanne ønsker. Så selv hvis faderen havde været lønmodtager, ville kommunen derfor ikke have overtrådt 48-timers reglen.

Dommen præciserer, at:

- det er de faktiske forhold – ikke kontraktens ordlyd – der er afgørende
- et over- og underordnelsesforhold er nødvendigt for lønmodtagerstatus
- arbejdstid ud over en aftalt ramme ikke udgør et brud på arbejdstidsloven, hvis det sker på medarbejderens eget initiativ

Foruden at give et almindeligt fortolkningsbidrag til lønmodtagerbegrebet, er dommen er særligt relevant i lyset af et øget fokus på arbejdstidsloven og de ændringer, der trådte i kraft i 2024. Desuden understreger dommen vigtigheden af, at man som arbejdsgiver skal have styr på sine medarbejderes vilkår fra begyndelsen af ansættelsen.

Spørgsmål? Kontakt vores eksperter

Har I behov for sparring om lønmodtagerbegrebet, arbejdstidsloven eller generel håndtering af jeres medarbejderforhold, står NJORDs specialister i arbejds- og ansættelsesret klar til at hjælpe.

CECILIE SLETSKOV-HJORTH
ADVOKAT, PARTNER

(+45) 40 95 95 84
CESH@NJORDLAW.COM

PETER KLINT
SENIORADVOKAT (L)

(+45) 28 77 28 59
PKL@NJORDLAW.COM