

# A- OG B-INDKOMST

## - ET TILBAGEVENDENDE PROBLEM INDEN FOR FILMPRODUKTION

Af Statsautoriseret revisor Kim Hersland.

### 1. Indledning

Det kan være vanskeligt at afgøre, om den, der arbejder for filmproducenten er lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende. Det er altid nødvendigt at tage stilling til det, da der gælder helt forskellige regler for de to forhold. Det kan medføre en betydelig økonomisk risiko for arbejdsgiveren at klassificere sine filmarbejdere forkert.

For filmproducenter (og andre arbejdsgivere) kan det i dag koste dyrt ikke at være opmærksomme på den lovgivning, der regulerer de ansattes forhold og som på en række punkter er blevet skærpet i de seneste år.

Det kan ofte være vanskeligt at afgøre, om der foreligger et almindeligt ansættelsesforhold eller om der er tale om et aftaleforhold med en selvstændig erhvervsdrivende. Parternes egen opfattelse har ingen betydning for ansættelsesforholdets karakter. I visse aftaleforhold kan der opstå tvivl om den, der engageres er at betragte som egentlig lønmodtager eller som erhvervsdrivende. Som eksempel kan nævnes en filmkomponist, der engageres til at levere en komposition eller andre enkeltstående arrangementer med udøvende musikere eller lignende kunstnere. I sådanne tilfælde er producenten ofte hvervgiver og den engagerede en selvstændig erhvervsdrivende.

Omvendt vil en runner, der hyres ind til en produktion altid være at betragte som ansat.

Producenten bør som tommelfingerregel gå ud fra, at når han eller hun har en konkret instruktionsbeføjelse over medarbejderen, skal denne juridisk set betragtes som lønmodtager, dvs. en almindelig filmarbejder.

Vi vil nedenfor i overordnede træk søge at gennemgå konsekvenserne inden for filmproduktion af de vigtigste regler inden for skatteretten (2), ansættelsesretten (3.1), forsikringsretten (3.2) og ferielovgivningen (3.3).

### 2. Skatteretten

I skatteretten skelnes der mellem 4 indkomstformer:

- \* A-indkomst, der er undergivet oplysningspligt, omfatter løn, gratiale, provision og andet vederlag, der er udbetalt for personligt arbejde i tjenesteforhold.
- \* B-indkomst, der også er undergivet oplysningspligt, udbetales for arbejde udenfor tjenesteforhold.
- \* Indkomst som selvstændig erhvervsdrivende, der udbetales for ydelser og leverancer fra en selvstændig erhvervsvirksomhed.
- \* Selskabsindkomst, der udbetales for ydelser og leverancer fra et selskab. Denne form for indkomst er ikke omfattet af behandlingen i nærværende artikel.

#### 2.1 Hovedreglen - A-indkomst

Når filmproducenten laver en aftale med sit produktionspersonale, skuespillere mv. er udgangspunktet, at der består et ansættelsesforhold mellem filmproducenten og den pågældende filmarbejder. Der er således tale om et tjenesteforhold.

Filmproducenten vil således være arbejdsgiver, der som modydelse for den ansattes personlige arbejdsindsats betaler en løn - et vederlag.

Enhver form for vederlag i penge (defineres bredt og gælder også eksempelvis gavekort og gavechecks) for personligt arbejde i tjenesteforhold er lønindkomst omfattet af kildeskattelovens regler om A-indkomst.

Det betyder, at filmproducenten - arbejdsgiveren - skal tilbageholde bidrag til arbejdsmarkedsfonde (AM-bidrag), ligesom der skal tilbageholdes A-skat. Der skal indeholdes AM-bidrag og A-skat, når indkomsten udbetales.

Uanset parternes aftale og samarbejdsform i øvrigt, skal der indeholdes AM-bidrag og A-skat, når der er tale om disse persongrupper, herunder instruktører, koreografer, scenografer, kostumedesignere o.lign.

## 2.2 B-indkomst

Det skal fremhæves, at det er det reelle indhold af aftalen, der skal undergå den skattemæssige bedømmelse, frem for det formelle.

Er der ikke mellem producent og filmarbejder indgået en aftale, der i skattemæssig henseende kan klassificeres som et ansættelsesforhold, skal indtægten indberettes - lønoplyses - som B-indkomst, såfremt afregning er sket uden moms.

Det skal understreges, at denne situation som altovervejende hovedregel ikke vil opstå i forbindelse med produktion af en film.

## 2.3 Honorar/vederlag til selvstændig erhvervsdrivende

Er man uden for de ovennævnte tilfælde vil der - dog yderst sjældent - kunne være situationer, hvor producenten indgår en aftale med en part, der ikke optræder som ansat, men som selvstændig erhvervsdrivende. Honorering foregår her efter faktura, og der afregnes moms.

Selvstændig erhvervsvirksomhed er normalt kendetegnet ved, at der for egen regning og risiko udøves en virksomhed. Endvidere er det en forudsætning at virksomheden udøves regelmæssigt og gennem en ikke helt kort periode.

Det vil i en række tilfælde være meget vanskeligt at afgøre, hvorvidt der reelt er tale om et ansættelsesforhold eller selvstændig erhvervsvirksomhed. I tvivlstilfælde skal afgørelsen træffes på grundlag af en konkret samlet vurdering, hvor en række faktorer skal indgå som elementer.

Følgende faktorer vil tale for, at der er tale om et tjenesteforhold:

- \* Producenten har en almindelig adgang til at fastsætte generelle eller konkrete instrukser for arbejdets udførelse, herunder tilsyn og kontrol.
- \* Indkomstmodtager arbejder udelukkende eller i overvejende grad for samme producent i den omhandlede periode.
- \* Der er indgået aftale om løbende arbejdsydelse.
- \* Producenten fastsætter arbejdstiden.
- \* Indkomstmodtageren har ret til opsigelsesvarsel.
- \* Honoraret er opgjort som i ansættelsesforhold (timeløn, ugeløn, månedsløn, akkord mv.).
- \* Honoraret udbetales løbende og periodisk.
- \* Producenten afholder alle udgifter vedrørende det udførte arbejde.
- \* Honoraret er i overvejende grad nettoindkomst for modtageren.
- \* Indkomstmodtager anses for lønmodtager i relation til anden lovgivning (ferieloven, arbejdsloshedsloven, funktionærloven, lov om arbejdsskadeforsikring og lov om arbejdsmiljø).

I modsætning hertil vil en række andre faktorer tale for, at der er tale om selvstændig erhvervsvirksomhed:

- \* Indkomstmodtageren tilrettelægger, leder, fordeler og fører tilsyn med arbejdet uden anden instruktionsbeføjelse fra producenten end den afgivne ordre.
  - \* Producenten har alene de forpligtelser, der følger af ordren, overfor indkomstmodtager.
  - \* Indkomstmodtageren er ikke på grundlag af ordren begrænset i sin adgang til samtidig at udføre arbejde for andre.
  - \* Indkomstmodtageren er økonomisk ansvarlig over for producenten for arbejdets udførelse eller denne påtager sig i øvrigt en selvstændig økonomisk risiko.
  - \* Indkomstmodtageren har ansat personale og er frit stillet med hensyn til anvendelse af personale og/eller fremmed assistance.
  - \* Honorering sker på grundlag af regning, og betaling sker først, når arbejdet er udført.
  - \* Indkomsten modtages fra en ubestemt kreds af hvervgivere.
  - \* Indkomsten afhænger af et eventuelt overskud.
- Indkomstmodtageren ejer de anvendte redskaber, driftsmidler, maskiner, teknisk udstyr mv.
- \* Indkomstmodtageren leverer helt eller delvist de materialer, der medgår til arbejdets udførelse.
  - \* Indkomstmodtageren har egne lokaler, hvorfra arbejdet helt eller delvist udføres.
  - \* Indkomstmodtageren tilkendegiver ved annoncering, skiltning eller lignende, at denne er fagkyndig og påtager sig arbejde af den bestemte art.
  - \* Indkomstmodtageren er momsregistreret, og ydelsen er faktureret med tillæg af moms.
  - \* Ansvar for en eventuel ulykke under arbejdets udførelse påhviler indkomstmodtageren.

Det skal fremhæves, at det forhold, at indkomstmodtageren tilrettelægger arbejdet selvstændigt, ikke behøver at betyde, at denne er erhvervsdrivende. Der kan f.eks. være tale om højt uddannet og erfarent personale.

Hvis der foreligger en ansættelseskontrakt vil man almindeligvis anse det for et lønmodtagerforhold

Omvendt kan den omstændighed, at der ikke foreligger en egentlig ansættelseskontrakt ikke tages som udtryk for, at man er selvstændig erhvervsdrivende. Vi skal her henlede opmærksomheden på kravet til skriftlighed vedrørende samme, jf. artiklens afsnit 3.1.

#### **2.4 Kan skattemyndighederne kritisere og ændre parternes bedømmelse?**

De enkelte skattemyndigheder (både de stedlige kompetente kommunale, regionale og statslige skatte- og afgiftsmyndigheder) er hver især berettigede til at tage stilling til, om den skattemæssige kvalificering som henholdsvis lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende er korrekt.

Vi skal atter fremhæve, at skattemyndighederne vil foretage bedømmelsen på grundlag af sagens faktiske forhold, ud fra de rene realiteter frem for formaliteter.

De kommunale skattemyndigheder er berettigede til at bedømme forholdet i forbindelse med den løbende skatteligning. Det vil i praksis sige, at de har mulighed for at ændre på forholdet indtil tre år og fire måneder efter udgangen af det omhandlede indkomstår.

Det er vigtigt at holde sig for øje, at selv om man tidligere eventuelt i forbindelse med en forskudsregistrering (fejlagtig) har opnået en A-skattefritagelse og status som selvstændig erhvervsdrivende, har det ingen betydning for den endelige bedømmelse heraf.

Arbejdsgiverkontrollen (told- og skatteregionerne) kan tillige foretage en selvstændig bedømmelse af forholdet. De er ikke begrænset af ligningsfristen i skattestyrelsesloven, men alene af de almindelige forældelsesregler.

Herefter kan Arbejdsgiverkontrollen i indtil 5 år efter, at det er kommet til regionens kundskab, rejse et pengekrav vedrørende de manglende indeholdte A-skatter, jf. 1908-lovens regler om forældelse.

Denne organisation indebærer, at det kun vil være muligt at opnå bindende forhåndstilsagn ved at anmode om en bindende forhåndsbesked hos Ligningsrådet.

Hvis man er i tvivl om, hvorvidt der kan opnås skattefritagelse eller ej, vil vi foreslå, at man indeholder A-skat af lønnen.

#### **2.5 Sanktioner for overtrædelse af kildeskatteloven**

En filmproducent vil som arbejdsgiver hæfte overfor Told & Skat for filmarbejderens eventuelle skyldige A-skat, hvis filmarbejderen ikke selv er i stand til at betale denne.

Herudover kan både en arbejdsgiver og en lønmodtager straffes efter kildeskatteloven, hvis de groft uagtsomt eller forsætligt undlader at afregne A-skatten.

Således kan en arbejdsgiver, der undlader at indeholde A-skat af løn, straffes med bøde efter kildeskattelovens § 74, stk. 1, nr. 1. Bøden for overtrædelsen fastsættes almindeligvis som 25% af den ikke-indeholdte A-skat. På grund af sin strafbare karakter, er en bøde pådraget under erhvervsudøvelse ikke fradragsberettiget.

Efter samme lovs § 75, stk. 1 sanktioneres en indkomstmottager, der lader sig udbetale A-indkomst vidende om, at der ikke er indeholdt A-skat af beløbet som påbudt. Også i dette tilfælde udmåles en bøde på 25% af den ikke-indeholdte A-skat, som den fremgår af indkomstmottagerens skattekort.

Er den manglende afregning sket med vilje for derved at unddrage det offentlige for skatteindtægter eller foreligger der i øvrigt skærpende omstændigheder, kan straffen stige til hæfte eller fængsel i op til 2 år for både arbejdsgiver og lønmodtager.

#### **2.6 Er der nogen fordele for producenten eller filmmedarbejderen ved, at vederlaget udbetales som B-indkomst eller på grundlag af en faktura frem for udbetaling som A-indkomst?**

Da der under alle omstændigheder vil være tale om fradragsberettigede driftsudgifter, gør det ingen forskel for producenten, hvorvidt beløbet udbetales som A-indkomst, B-indkomst eller honorar. Det vil med andre ord sige, at der ikke for producenten er noget incitament for at vælge den ene løsning frem for den anden.

For filmarbejderen vil udgangspunktet være, at beskatningen vil være den samme, uanset om der er tale om A- eller B-indkomst.

Derimod vil der kunne være en forskel, om beløbet kan anses for at være indkomst ved erhvervsvirksomhed contra A- eller B-indkomst. Det beror på, at de omkostninger, der er til at opretholde og erhverve indkomsten, for selvstændige erhvervsdrivende kan frages direkte i indkomsten, før der beregnes skat, mens der for lønmodtagere og i relation til B-

indkomst alene kan fragå et beløb som ligningsmæssigt fradrag. Det vil med andre ord sige, at fradragsværdien af de omkostninger, som filmarbejderen har haft til at erhverve, sikre og vedligeholde sin indkomst, vil være større i de situationer, hvor man har en samlet indkomst, der overstiger ca. kr. 240.000,-, og hvor der har været afholdt en række omkostninger af den pågældende filmmedarbejder for at opnå indkomsten.

Konklusionen vil generelt være, at der ikke for producenten er noget incitament i skattemæssig henseende til at vælge en given løsning frem for en anden, og at der for filmarbejderen alene vil være et incitament til det, hvis der er tale om, at den pågældende er selvstændig erhvervsdrivende.

## **3. Øvrige relevante love - ansættelsesretten og forsikringsretten**

### **3.1 Lov om ansættelsesbeviser**

Når et aftaleforhold mellem en producent og en filmarbejder kan karakteriseres som et arbejdsgiver/arbejdstagerforhold skal producenten være opmærksom på lov om arbejdsgivers pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, populært kaldet lov om ansættelsesbeviser, der trådte i kraft den 1. juli 1993. Loven er stadig oversat af mange arbejdsgivere.

Loven er baseret på et EU-direktiv og kan ikke fraviges. Den indfører en pligt for en arbejdsgiver til skriftligt overfor den ansatte at bekræfte de vilkår, der gælder for ansættelsesforholdet på 10 nærmere angivne områder.

Loven er generel, og har dermed betydning for hele arbejdsmarkedet, også filmbranchen. For at en medarbejder omfattes af loven, og derved har krav på et ansættelsesbevis, skal følgende betingelser være opfyldt:

personen skal være lønmodtager,  
ansættelsesforholdet skal vare mere end 1 måned og  
den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid skal overstige 8 timer.  
Loven fastsætter ingen aldersgrænse, hvilket betyder, at eksempelvis en runner på 16 år, som opfylder betingelserne, omfattes af loven.

I det følgende vil betingelserne samt lovens anvendelsesområde blive gennemgået kortfattet:

#### **3.1.1 Ad krav om lønmodtager**

Alle lønmodtagere er omfattet af loven. Afgørende er om der er tale om et tjenesteforhold. Lovens lønmodtagerbegreb svarer til lønmodtagerbegrebet i skattelovgivningen (jf. artiklens afsnit 2); eksempelvis svarer personer, hvis indkomst er skattepligtig som A-indkomst, til personkredsen omfattet af lov om ansættelsesbeviser.

En arbejdsgiver forpligtet til at indeholde A-skat i en medarbejders udbetalte løn skal derfor udarbejde et ansættelsesbevis for samme medarbejder. Modsat kan imidlertid ikke hævdes, at hvis arbejdsgiveren ikke er forpligtet til at indeholde A-skat af personens løn, er arbejdsgiveren heller ikke forpligtet til at give medarbejderen et ansættelsesbevis. Sammenligningen med skattelovgivningen tjener altså udelukkende som et parameter til at fastslå, hvornår en person er berettiget til et ansættelsesbevis og ikke omvendt, hvornår ansatte personer er skattepligtige. Som anført ovenfor i artiklens afsnit 2.3. kan der lægges vægt på, om arbejdsgiveren fører tilsyn med den ansatte og giver denne instrukser m.v. Lovens lønmodtagerbegreb er bredt og derfor omfatter mange mennesker. Er der tale om, at producenten ansætter udenlandske filmarbejdere, er der dog ikke krav om at producenten udarbejder et ansættelsesbevis på et andet sprog end dansk, dvs. et sprog som medarbejderen forstår. Dette blev fastslået af Østre Landsret i december 1998, hvor man statuerede at et ansættelsesbevis på dansk for en medarbejder, der ikke forstår dansk, ikke er en strafbar tilsidesættelse af arbejdsgiverens underretningspligt.

Endvidere er det altid en god idé, at man som arbejdsgiver sørger for, at medarbejderen kvitterer for modtagelsen af ansættelsesbeviset, da det i tilfælde af en retssag vil være arbejdsgiveren, der skal bevise, at han har udarbejdet og udleveret ansættelsesbeviset. Derfor blev en arbejdsgiver i en dom fra marts 1998, hvor en medarbejder hævdede aldrig at have modtaget et ansættelsesbevis, af Østre Landsret dømt til at betale en godtgørelse til medarbejderen, da arbejdsgiveren ikke havde sikret sig tilstrækkeligt bevis for udleveringen af ansættelsesbeviset.

#### **3.1.2 Ad krav om mindst 1 måned og mindst 8 timer**

Loven finder udelukkende anvendelse, når ansættelsesforholdet varer længere end 1 måned. Endvidere skal den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid være på mindst 8 timer. Derfor vil ansættelsesforhold, hvor der kun er en beskedent tilknytning til producenten, eller hvor varigheden af ansættelsesforholdet er kortere end lovens frister, falde udenfor lovens anvendelsesområde. Den ugentlige arbejdstid skal beregnes på en periode af 4 uger. Hvis arbejdstiden stiger gradvist, skal arbejdsgiveren udlevere ansættelsesbevis, når den gennemsnitlige arbejdstid i de sidste 4 uger

har rundet 8 timer eller mere. Dette betyder at producenten som arbejdsgiver efter loven er forpligtet til jævnligt at kontrollere sine lønmodtageres arbejdstid for ikke at overtræde sin oplysningspligt overfor sine ansatte.

### 3.1.3 Formelle krav til ansættelsesbeviset

Når det er fastslået, at arbejdsgiveren skal udarbejde et ansættelsesbevis, skal følgende 10 oplysninger ifølge loven forekomme på ansættelsesbeviset:

- \* Arbejdsgivers og lønmodtagers navn og adresse.
- \* Arbejdsstedets beliggenhed.
- \* Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori.
- \* Ansættelsesforholdets starttidspunkt.
- \* Ansættelsesforholdets forventede varighed, medmindre ansættelsen er tidsbestemt.
- \* Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie/løn under ferie.
- \* Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller regler herfor.
- \* Den gældende eller aftalte løn samt udbetalingsterminer, herunder evt. tillæg og andre dele indeholdt i lønnen, incl. pensionsbidrag for både arbejdsgiver og lønmodtager samt kost og logi.
- \* Daglig eller ugentlig arbejdstid.
- \* Hvilke kollektive overenskomster eller aftaler, der regulerer arbejdsforholdet.

### 3.1.4 Tidsfrist for udarbejdelse af ansættelsesbevis

Hvis ansættelsesforholdet er indgået før den 1. juli 1993 (dvs. før loven trådte i kraft) og fortsat består efter denne dato, kan lønmodtageren anmode om at få udleveret de oplysninger, som vedkommende eventuelt ikke er i besiddelse af. Senest 2 måneder efter at lønmodtageren beder om oplysningerne, skal arbejdsgiveren dokumentere disse skriftligt.

Hvis ansættelsesforholdet derimod er indgået efter den 1. juli 1993, skal arbejdsgiveren senest 1 måned efter ansættelsesforholdets begyndelse udlevere et ansættelsesbevis til lønmodtageren, der opfylder de ovenfor nævnte formelle krav.

### 3.1.5 Konsekvens af manglende ansættelsesbevis

Hvis producenten undlader at udfærdige en skriftlig ansættelseskontrakt for en filmarbejder, kan domstolene efter påstand fra filmarbejderen dømme arbejdsgiveren til at udrede en godtgørelse til medarbejderen. Godtgørelsen varierer fra 4 til 10 ugers løn afhængig af ansættelsesforholdets varighed og evt. udvist egen skyld fra lønmodtagerens side. I domstolspraksis har 8 ugers løn, uanset lønnens størrelse, i en række byretsdomme fungeret som generel målestok for fastsættelsen af godtgørelse. I en dom fra oktober 1997 har Højesteret udtalt, at det absolutte godtgørelsesminimum ved lovbrud som udgangspunkt bør fastsættes til kr. 10.000,-, hvis der er reel usikkerhed om de aftale løn- og arbejdsvilkår. Samtidig tildelte Østre Landsret en godtgørelse svarende til en månedsløn (kr. 15.000,-) for manglende underretning om ansættelsesvilkår.

Efterfølgende har en række byretter i løbet af 1998 tildelt godtgørelser i området kr. 10.000,-, mens landsretternes godtgørelsesniveau fortsat ligger lidt højere end kr. 10.000,-. I marts 1999 holdt Højesteret således sit niveau ved at tildele en godtgørelse på kr. 10.000,- for manglende ansættelsesbevis. Endvidere har Vestre Landsret i september 1998 tildelt en funktionær 8 ugers løn for et manglende ansættelsesbevis, altså en godtgørelse, der væsentligt overstiger kr. 10.000,-. I februar 1999 har Østre Landsret tildelt en godtgørelse på kr. 15.000,- for et manglende ansættelsesbevis.

Alt i alt kan konkluderes, at godtgørelsesniveauet således fortsat er højt. Det skal bemærkes, at godtgørelsen er skattefri indtægt for filmarbejderen. Endvidere er godtgørelsesbeløbet ikke fradragsberettiget for producenten.

Sidst skal nævnes, at Vestre Landsret i en afgørelse fra februar 1999 har fastslået princippet om, at når der er mulighed for at forfølge manglende rettidig aflevering af et ansættelsesbevis i det fagretlige system, kan lønmodtageren ikke søge godtgørelse ved de almindelige domstole. Dette har betydning for de filmproducenter, der er medlem af en arbejdsgiverforening såsom Foreningen af Danske Spillefilmsproducenter og/eller PRODUCENTERNE. Når en filmarbejder omfattes af en overenskomst ikke har fået udleveret et ansættelsesbevis (ofte kaldet "Filmkontrakt" eller "Normalkontrakt" i overenskomsterne), skal en mulig konflikt herom behandles efter de respektive overenskomsters regler for behandling af fagretlig strid. I sådanne tilfælde vil størrelsen af en eventuel godtgørelse derfor ikke skulle fastsættes ved domstolene, men derimod på lokale mæglingsskifter, ved voldgiftsinstitut eller lignende fagretligt forum.

## 3.2 Forsikringsretten

Efter lov om forsikring mod arbejdsskader er en arbejdsgiver forpligtet til at tegne en arbejdsskadeforsikring for de personer, som denne har ansat til varigt, midlertidigt eller forbigående arbejde i Danmark. Det er i denne forbindelse uden betydning, hvor lang tid ansættelsesforholdet varer. Forsikringen skal tegnes i et godkendt forsikringselskab.

Loven sonderer mellem såkaldte arbejdsskader (ulykker, løfteskader o.lign.) og erhvervssygdomme (lidelser forårsaget af særlige påvirkninger mv.) og omfatter begge disse grupper af skader.

Også i dette forhold er afgrænsningen af, om producentens aftalepart er lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende af afgørende betydning. Det er nemlig som udgangspunkt kun arbejdsgiverens lønmodtagere, der er beskyttet af loven. Selvstændige erhvervsdrivende er kun undtagelsesvis omfattet af lovens bestemmelser.

Værd at bemærke er, at producenten selv kun er omfattet af den lovpligtige arbejdsskadeforsikring, hvis producenten driver sin produktionsvirksomhed i selskabsform, dvs. som et aktie- eller anpartsselskab. For personligt ejede produktionsvirksomheder - der også skal tegne forsikringen - er det derfor kun de ansatte lønmodtagere, men ikke producenten selv, der er omfattet af forsikringen.

Selve lovtæksten indeholder ingen eller kun beskedne vejledninger om hvilke personer, der er beskyttet af loven. Af bemærkningerne til loven fremgår, at et lønmodtagerforhold i lovens forstand foreligger, når der mellem to personer indgås en samarbejdsaftale, hvorved der samtidig etableres et tjenesteforhold, således at arbejdsgiveren har en bestemmelsesret over medarbejderens arbejdskraft vedrørende tid, sted, art, omfang osv. Loven stiller derfor "kun" krav om et over-/underordningsforhold, altså anderledes end ved den skattemæssige vurdering af forholdet.

Endvidere kan visse retningslinier findes i domstolenes og den Sociale Ankestyrelses praksis. Fra den Sociale Ankestyrelses praksis kan nævnes, at styrelsen i en afgørelse er kommet frem til, at en udenlandsk kapelmester og dennes orkester under engagementer i diverse danske etableringer var omfattet af de pågældende virksomheders danske ulykkesforsikringer.

På baggrund af praksis på området kan det generelt konstateres, at også denne lov har et meget bredt lønmodtagerbegreb og dermed et bredt anvendelsesområde. Der kan forekomme tilfælde, hvor der eksempelvis ikke trækkes A-skat eller sker indberetning af B-indkomst til skattevæsenet, men hvor det alligevel vil være nødvendigt at tegne en forsikring mod arbejdsskader for ansatte, som producenten har i sin tjeneste. I relation til forsikring er det ligeledes ansættelsesaftalens reelle indhold, der er afgørende, frem for det formelle. Derfor dækker den lovpligtige forsikring også en almindelig lønmodtager, der fejlagtigt har fået udbetalt sin løn som B-indkomst.

Dog skal pointeres, at forsikringen udelukkende dækker producentens lønmodtagere, og derved ikke evt. selvstændige erhvervsdrivende, der medvirker på produktionen. Ej heller en anden trediemand, f.eks. et grønt bud, er omfattet af forsikringen. For sådanne udenforstående skal der tegnes en selvstændig forsikring mod skader påført trediemand, og en sådan forsikring er ikke lovpligtig at tegne. Mange producenter bliver derfor først opmærksomme på, at kun deres ansatte lønmodtagere er omfattet af den lovpligtige forsikring, når skaden er sket, og det er for sent at tegne en supplerende forsikring.

Konsekvenserne af ikke at have tegnet den lovpligtige forsikring er dels, at producenten pålægges en bøde og dels, at staten i tilfælde af en opstået arbejdsskade omfattet af lovens beskyttelsesregler har fuld tilbagesøgningsret mod producenten.

### **3.3 Af ferielovens § 1, stk. 1 fremgår, at medarbejdere i offentlig eller privat tjeneste har ret til ferie eller feriegodtgørelse efter ferielovens regler herom.**

For at være omfattet af loven, skal lønmodtageren stå i et tjenesteforhold til arbejdsgiveren, hvilket udelukker selvstændige erhvervsdrivende fra at være omfattet af ferieloven.

Også på dette område er det derfor afgørende om en filmmedarbejder skal klassificeres som selvstændig erhvervsdrivende eller som ansat i producentens tjeneste. Filmproduktion er et arbejdsområde, hvor beskæftigelsen for skuespillere m.fl. sjældent er kendetegnet ved, at der mellem filmproducenten og dennes medarbejdere eksisterer et sædvanligt over-/underordningsforhold og dermed et tjenesteforhold i traditionel forstand, men hvor medarbejderen ej heller kan defineres som en selvstændig erhvervsdrivende. Derfor giver filmproduktion ofte anledning til særlige afgrænsningsvanskeligheder.

Om der er tale om et normalt ansættelsesforhold beror på en helhedsvurdering af de konkrete beskæftigelsesforhold, jf. herom artiklens afsnit 2.3. Det primære kriterium i vurderingen er, om der består et over-/underordningsforhold, mens lønmodtagerens status i forhold til anden lovgivning alene tillægges sekundær betydning.

Administrativ praksis og domstolenes praksis kan yde vejledning i spørgsmålet om, hvorvidt producentens medarbejdere skal betragtes som lønmodtagere omfattet af ferieloven. Spørgsmålet om skuespilleres ret til feriegodtgørelse efter ferielovens regler i forbindelse med beskæftigelse for Danmarks Radio har været behandlet af Ferielovskontoret, der fortolker ferielovgivningen. I sagen om Danmarks Radio udtalte Ferielovskontoret den 19. februar 1987, at de senere års tendens til at udvide ferielovens lønmodtagerbegreb måtte indebære, at de pågældende skuespillere skulle anses for lønmodtagere omfattet af ferielovens regler. I en dom afsagt den 12. september 1986 af Østre Landsret, fandtes en scenograf og en sceneinstruktør endvidere omfattet af ferielovens lønmodtagerbegreb. Sidst har Ferielovskontoret i en udtalelse fra den 10. september 1999 udtalt, at to skuespillere var omfattet af ferieloven - og dermed berettigede til feriepenge - i forbindelse med et forholdsvist kortvarigt engagement hos en filmproducent. Også i ferieloven er lønmodtagerbegrebet derfor et vidtfavnende begreb.

Undlader en producent at betale feriegodtgørelse i overensstemmelse med ferielovens regler herom, straffes denne med bøde efter ferielovens § 27, idet ukendskab eller misforståelse af ferielovgivningen ikke en legitim undskyldning.

Afslutningsvis skal bemærkes, at det endvidere kan blive et større problem for en producent, hvis denne udbetaler løn til en medarbejder pr. faktura som B-indkomst, hvor feriepenge er indbefattet. Pålægges producenten senere at betale pengene tilbage, fordi der reelt var tale om A-indkomst, jf. ovenfor i artiklens afsnit 2, vil producenten, hvis filmarbejderen kræver det, være nødsaget til atter at betale beløbet til den ansatte.

## **4. Konklusion**

Den ovenfor gennemgåede lovgivning og praksis inden for ansættelsesretten og skatteretten leder til den konklusion, at det i relation til samtlige berørte love har stor betydning, hvordan producenten kategoriserer sine medarbejdere og agerer i forhold til disse.

Denne kategorisering af ansatte til en filmproduktion må bero på en konkret vurdering af karakteren af ansættelsesforholdet ud fra de enkelte loves lønmodtagerbegreb. Er man i tvivl, bør filmarbejderen betragtes som lønmodtager.