

Atypiske arbeidstakere etter EU-retten

Status for digitale plattformarbeidere, tilkallingsvikarer og frilansere etter arbeidsvilkårsdirektivet og betydningen for norsk rett

*Presentasjon av masteravhandling for
Arbeidsrettsgruppens høstseminar 15.09.2022*



Foto: Brett Jordan, Unsplash

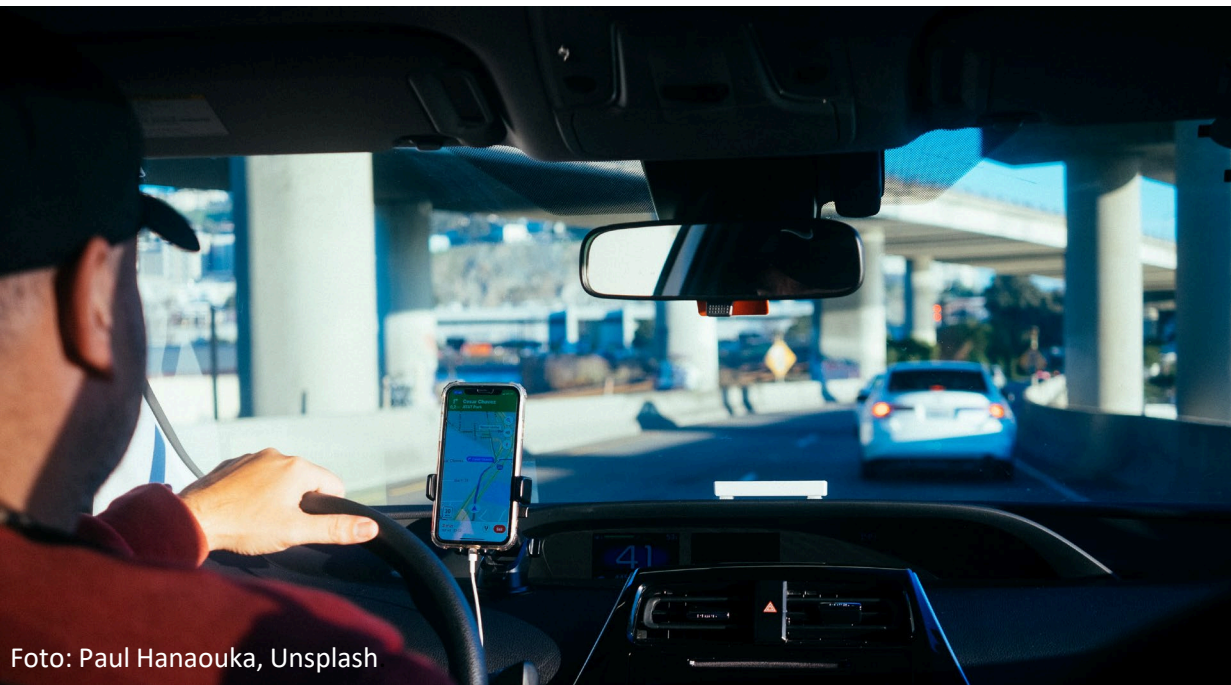


Foto: Paul Hanaouka, Unsplash



Foto: Marvin Meyer, Unsplash

Atypiske arbeidsformer – ikke alle er arbeidstakere

- Ulike arbeidsformer som har det til felles at de på ulikt vis adskiller seg fra standard arbeid, fast ansettelse i heltidsstilling.
- EU-rettspraksis anerkjenner i dag midlertidige, deltidsansatte, tilkallingsvikarer, sesongarbeidere og lærlinger som arbeidstakere
- Rettslig usikkerhet rundt særlig digitale plattformarbeidere, frilansere og såkalte avhengige selvstendig oppdragstakere. Disse befinner seg gjerne i gråsonen av arbeidstakerbegrepet.

Presentasjonens tre deler:

- 1) Rammene det EU-rettslige arbeidstakerbegrepet setter
- 2) Nærmere om kriterier for atypiske arbeidstakere etter direktivet
- 3) Betydningen for norsk rett

EUs arbeidsvilkårsdirektiv (EU) 2019/1152:

- nye obligatoriske informasjonskrav ved alle arbeidsforhold (artikkel 4)
- informasjonskrav etter forutsigbare og uforutsigbare arbeidsmønstre (artikkel 4.2 l) og m) i-iii)
- en rekke nye minimumsrettigheter

Direktivet etablerer nye minimumsrettigheter som:

- prøvetid på maksimalt 6 måneder, ved kortere kontrakter i et «rimelig forhold» (artikkel 8)
- adgang til parallelle arbeidsforhold (artikkel 9)
- tiltak mot misbruk av tilkallingskontrakter (artikkel 11)
- rett til å be om overgang til mer fast arbeid (artikkel 12)

Nytt grep om arbeidstakerbegrepet i direktivet:

Artikkel 1.2:

*«This Directive lays down minimum rights that apply to every worker in the Union who has an employment relationship as defined by the law, collective agreements or practice in the force in each Member State **with consideration to the case-law of the Court of Justice**»*

På dansk: «**under hensyntagen til Domstolens retspraksis.**»

Utviklingen av det EU-rettslige begrepet

- EU-domstolen i større grad enn tidligere villig til å sette nasjonale arbeidstakerbegreper til side

(Case C-216/15 Ruhrlandklinik og Case C-229/14 Balkaya)

- Svært begrenset adgang til nasjonale unntak

(Case C-393/10 O'Brien og Case C-658/18 UX)

Fortalen viser til EU-domstolens retspraksis:

Fortalens 8. merknad:

«In its case law, the Court of Justice of the European (Court of Justice) has established criteria for determining the status of worker(5). The Interpretation of the Court of Justice of those criteria **should be taken into account in the implementation of this Directive**. Provided that the fulfill those criteria, domestic workers, on-demand workers, intermittent workers, voucher based-workers, platform workers, trainees and apprentices could fall within the scope of this Directive. Genuinly self-employed persons should not fall within the scope of this Direkte since they do not fulfill those criteria.»

Dansk tekst: «Domstolens fortolkning af disse kriterier **bør tages i betragtning ved gennemførelsen af dette direktiv**.»

Atypiske arbeidsformer med arbeidstakerstatus:

- *midlertidige (Directive 1999/70/EC, Case C-658/18 UX)*
- *deltidsarbeidende (Directive 97/81/EC, Case C-393/10 O'Brien)*
- *sporadiske kontrakter og sesongarbeidere (Case C-428 Isère)*
- *tilkallingsvikarer (Case C-357/89 Raulin)*

- *domstolen reklassifiserer fra selvstendig oppdragstakere til arbeidstakere dersom realiteten i saken tilsier det (Case C-232/09 Danosa, C-256/01 Allonby, C-413/13 FNV Kunsten)*

Kriterier for arbeidstaker etter EU-retten:

- Arbeidstaker kan ha en viss grad av selvstendighet i arbeidet (Case C-232/09 *Danosa* og C-256/01 *Allonby*)
- Arbeidsgiver har adgang til å utøve sanksjoner (Case C-270/13 *Haralambidis*)
- Det er arbeidsgiver som i all hovedsak bestemmer organiseringen av arbeidet (Case C-256/01 *Allonby*)
- Arbeidstaker må være en integrert del av selskapet (Case C-3/87 *Agegate* og Case C-413/13 *FNV Kunsten*)
- Deler ikke oppdragsgivers økonomiske risiko (Case C-22/98 *Becu* og C-413/13 *FNV Kunsten*)

Ved arbeidsforhold **forutsigbare** arbeidsmønstre skal arbeidsgiver opplyse om:

(artikkel 4.2 I)

- hva som er normal arbeidsdag og standard uke
- hva slags ordninger som finnes for overtid
- eventuelle skift og turnus

Ved **uforutsigbare** arbeidsmønstre skal arbeidsgiver opplyse om:

- arbeidsmønsteret vil komme til å variere, antall garanterte timer og betaling for overtid ut over dette (artikkel 4.2 m) i)
- referansetimer og dager for når arbeidstakeren kan forvente å pålegges arbeidsoppdrag (4.2 m) ii)
- en varslingsfrist for hvor sent arbeidsgiver kan ta kontakt for slike oppdrag (4.2 m) iii)

Kjennetegn ved arbeidsforhold med uforutsigbare arbeidsmønstre:

- kan ha flere arbeidsgivere (artikkel 4.2 m) ii og artikkel 9)
- en betinget rett til å avslå arbeidsoppdrag (artikkel 4.2 m) iii)
- selvstendighet i arbeidet innenfor visse tidsrammer (artikkel 4.2 m) i og ii)
- et arbeidsmønster som i all hovedsak er fastsatt av arbeidsgiver (artikkel 2 c)
- nok å være indirekte styrt av arbeidsgiver gjennom klienters forespørsler (artikkel 4.2 m) og fortalens 30. betraktning)

Betydningen for norsk rett I:

- Innføring av et nytt skille etter type arbeidsmønster i arbeidsmiljøloven
- En lavere terskel for hvem som er arbeidstaker
- En klarere avgrensning av hvem som ikke er arbeidstaker

Betydningen for norsk rett II:

- Behov for revisjon av den norske momentlisten som taler for arbeidstaker
- Nytt forslag til arbeidstakerdefinisjon lagt fram av Fougner-utvalget
- En egen presumsjonsregel for gråsonetilfeller