

Rett til kollektive forhandlinger
for oppdragstakere.
Menneskerettslige perspektiver

Professor Tarjei Bekkedal, UiO

Tilnærminger til vern av arbeidstakere

1. Norge: formålsorientert helhetsvurdering. Uttømmer verneformålet.
2. EU-retten: «Binær» eller «kategoriserende» tilnærming. Balanserer sosiale hensyn og markedshensyn.
3. EMK: Beskytter «enhver», men gir bare spesifikke rettigheter. Slår inn i EU-retten.

EU-rettens «binære» tilnærming

- Hva er den «binære» sontringen og hvor kommer den fra?
- Hvorfor er den under press?
- Hvordan vil EU-retten håndtere dette presset?

1. Hva er den binære sondringen og hvor kommer den fra?



Sir Francis i C-67/96 *Albany*

- Avsnitt 177: **Two potentially conflicting sets of rules** are relevant. On the one hand there are the aforesaid rules encouraging the conclusion of collective agreements. Those rules clearly start from the assumption that collective agreements between management and labour are in principle legal. There is, on the other hand, Article 85. According to Article 85(1) certain categories of agreements are prohibited.
- Ref: **Tariffunntak**. Det er jo unntak **fra noe**.

Tariffunntaket ifølge Jacobs

- Avsnitt 186: the proposed antitrust immunity for collective agreements between management and labour should **not be without limitations**.
- Avsnitt 193: it is necessary to **delimit the scope of the collective bargaining immunity**, so that the immunity extends only to those agreements for which **it is truly justified**. It will not be easy to find a criterion which draws the line in the right place and also provides the requisite legal certainty. I would tentatively suggest as a possible criterion that the collective agreement must be one which deals with core subjects of collective bargaining such as wages and working conditions and which does not directly affect third parties or markets. The test should be whether the agreement merely modifies or establishes rights and obligations ***within the labour relationship between employers and employees***

essens

- sondrer skarpt mellom arbeidstaker og selvstendig
- balanserer vernehensyn og markedshensyn
- begge deler er like viktig. Derfor er riktig kategorisering viktig

2. Hvordan utfordres den binære sondringen?



Forutsetningene for den binære sondringen utfordres

- **Konkurranseretten.** EU-domstolen i *Albany*, avsnitt 60, kanskje mer åpen: «agreements concluded in the context of collective negotiations between **management and labour** in pursuit of such objectives must, by virtue of their nature and purpose, be regarded as falling outside the scope of Article 85(1) of the Treaty”. (Det går ikke jeg inn på.)
- **Menneskerettighetene.** Jacobs, avsnitt 133: ”Does the Community legal order really contain such a fundamental right [til kollektive forhandlinger]? That is a seminal question since if there is such a right, any impairment of the substance of the right, even in the public interest, might be unlawful.”

EMK artikkel 11 – hva er beskyttet?

- *Demir and Baykara* 34503/97 [2008]

Avsnitt 154: “the right to bargain collectively with the employer has, in principle, become one of the essential elements of the “right to form and to join trade unions for the protection of one’s interests”

Avsnitt 150: legger stor vekt på EUs Charter artikkel 28:

“Workers and employers, or their respective organisations, have, in accordance with Union law and national laws and practices, the right to negotiate and conclude collective agreements at the appropriate levels and, in cases of conflicts of interest, to take collective action to defend their interests, including strike action.”

EMK artikkel 11 – hvem er beskyttet?

- 1. **Everyone** has the right to freedom of peaceful assembly and to freedom of association with others, including the right to form and to join trade unions **for the protection of his interests**.
- «**everyone**» i vår sammenheng: «any occupational group»
- To sentrale avgjørelser: *Păstorul cel Bun* (storkammer) 2330/09 [2013] og *Romanian Farmers* 46551/06 [2015]
- min mening: Omfatter helt sikkert selvstendige

EMK artikkel 11 – er vernet absolutt?

- Nei – unntak i 11.2. «nødvendig i et demokratisk samfunn». Stor skjønnsmargin.
- *Păstorul cel Bun avsnitt 133*: “In view of the sensitive character of the social and political issues involved in achieving a proper balance between the respective interests of labour and management, and given the high degree of divergence between the domestic systems in this field, the Contracting States enjoy a wide margin of appreciation **as to how trade-union freedom and protection of the occupational interests of union members may be secured.**”

3. Veien videre



Tre scenarier innenfor EU-retten

1. EU-domstolen kan bruke handlingsrommet under EMK artikkel 11.2. Opprettholde den binære sondringen.
2. Mer nyansert konkurranserettslig analyse. Anerkjenner den binære sondringen, men griper ikke inn om ikke konkurransen skades.
3. Menneskerettighetene respekteres gjennom å gi spesifikke rettigheter til alle fysiske personer, men uten å omklassifisere – slik at den binære sondringen kan opprettholdes.

Endret arbeidstakerdefinisjon og arbeidstakerpresumsjon opp mot forslaget til plattformdirektiv

Professor Tarjei Bekkedal, Senter for europarett, UiO

ny definisjon fra 1. januar 2024

Med arbeidstaker menes i denne lov enhver som utfører arbeid for og underordnet en annen. Ved avgjørelsen skal det blant annet legges vekt på om vedkommende løpende stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon, og om vedkommende er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll. **Det skal legges til grunn at det foreligger et arbeidstakerforhold med mindre oppdragsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold.**

problemstillinger

- er «presumsjonsregelen» en presumsjonsregel eller en *regel*?
- er den en materiell regel eller en bevisregel (eller noe helt annet)?
- hvordan vil den fungere i praksis?
- vil den kunne tjene til å gjennomføre plattformdirektivets presumsjonsregel?

svarene

- er «presumsjonsregelen» en *presumsjonsregel* eller en *regel*?

Svar: en regel

- er den en materiell regel eller en bevisregel (eller noe helt annet)?

Svar: begge deler + noe helt annet. En slags formålsbestemmelse

- hvordan vil den fungere i praksis?

Svar: helt fint! utvider arbeidstakerbegrepet

- vil den kunne tjene til å gjennomføre plattformdirektivets forslag til presumsjonsregel om direktivet vedtas?

Svar: nei

opplegg

1. forslaget til presumsjonsregel i plattformdirektivet
2. presumsjonsregelen i norsk rett
3. spørsmål fremover

1. [forslaget til plattformdirektiv](#)



tilnærming

- skal gjelde både arbeidstakere og oppdragstakere

Husk tre tilnærminger:

1. norsk: formålsorientert/vid/holistisk/endimensjonal/verneorientert
2. EU: binær/kategoriserende/balansering av hensyn
3. EMK: konkrete rettigheter til «enhver»

Plattformdirektivet kombinerer (2) og (3)

forslaget til presumsjonsregel

- at **mindst to** af følgende betingelser er opfyldt:
- a) at aflønningsniveauet fastsættes, eller at der fastlægges øvre grænser herfor i praksis
- b) at det kræves, at den person, der udfører platformsarbejde, overholder specifikke regler med hensyn til udseende, adfærd over for modtageren af tjenesten eller udførelse af arbejdet
- c) at arbejdets udførelse overvåges, eller at kvaliteten af arbejdsresultatet kontrolleres ad elektronisk vej
- d) at friheden til at tilrettelægge arbejdet i praksis begrænses, navnlig friheden til at vælge arbejdstid eller fraværsperioder, til at acceptere eller afvise opgaver eller til at benytte underleverandører eller stedfortrædere
- e) at muligheden for at etablere en kundebase eller udføre arbejde for tredjemand i praksis begrænses.

er en *presumsjonsregel*

- Kommisjonen: 2 av 5 momenter. Rådets forhandlingsposisjon 3 av 7 momenter.
- rebuttable/kan tilbakevises. Tilbakevises med arbeidstakerdefinisjonen
- bevis om «irrelevante» ting provoserer frem bevis om relevante ting. Påvirker ikke selve bevisvurderingen.

skal fremme riktig kategorisering

- kan fort vise seg å fremme et nøytralt eller snevert arbeidstakerbegrep:
 1. Direktivet selv: Gir vern av oppdragstakere uten å innlemme i arbeidstakerdefinisjonen.
 2. Lawrie Blum: «objektive kriterier»
 3. Yodel:
 - *kunne* bruke undersjåfører
 - *kunne* si nei til oppdrag
 - *kunne* ta oppdrag for andre, også konkurrenter
 - tid og sted for oppfyllelse var ikke styrt av oppdragsgiver, men av «oppdragets natur»

Et viktig spørsmål er hvor konkret og individuell («subjektiv») vurderingen skal være

2. Norsk rett



tilnærming

- Med arbeidstaker menes i denne lov enhver som utfører arbeid for og underordnet en annen. Ved avgjørelsen skal det blant annet legges vekt på om vedkommende løpende stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon, og om vedkommende er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll. Det skal legges til grunn at det foreligger et arbeidstakerforhold med mindre oppdragsgiver gjør det **overveiende sannsynlig** at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold.
- inngår i den materielle definisjonen.
- ikke «rebuttable»
- bevisregel eller materiell regel?

Fougner-utvalget: Materiell regel

- følger av plasseringen i tredje setning
- Sier «at man i tvilstilfeller må konkludere med arbeidstakerstatus»

Utvider (s.250):

«Fordi det for visse personer eller visse grupper kan være uklart om man er arbeidstaker eller oppdragstaker i dag, utelukker ikke flertallet at forslaget i praksis vil kunne innebære at flere får arbeidstakerstatus. Som nevnt kan dette for eksempel gjelde personer som utfører arbeid innen den digitale plattformøkonomien, men også for andre oppdragstakere i gråsonen med uklar status.»

Prop L 14 (2022–2023)

- uklart om utkastet til Fougner-utvalgets flertall var ment som «en bevisbyrderregel eller en materiell presumpsjonsregel som griper inn i arbeidstakerbegrepet.»
- *bevisregel* som både innebærer «et skjerpet beviskrav for arbeidstakerklassifiseringen etter arbeidsmiljøloven § 1-8, og at dette beviskravet pålegges oppdragsgiver.»

bare bevisregel?

- side 31: «må foreligge klar sannsynlighetsovervekt for at personen er oppdragstaker. Alminnelig sannsynlighetsovervekt er ikke tilstrekkelig for å innfri dette beviskravet. Dersom oppdragsgiver ikke innfrir det skjerpede beviskravet, vil oppdragstaker bli klassifisert som arbeidstaker.»
- «Regelen vil også kunne gi de som befinner seg i en gråsoner motivasjon til å utfordre sin rettsstilling ved at den reelt sett vil kunne gjøre det lettere å nå frem i domstolen. Departementet utelukker ikke at endringene i praksis kan innebære at flere får arbeidstakerstatus.»

fremstår som en bred formålsbestemmelse

- «Det skal legges til grunn at det foreligger et arbeidstakerforhold med mindre oppdragsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold.»
- som i Rt. 2013 s 354 (*Avlaster I*):

Avsnitt 39: «Der det er tvil skal det altså skje en skjønnsmessig helhetsvurdering med utgangspunkt i de opplistede momentene. Det er lovgivers intensjon at de som har behov for vernet i arbeidsmiljøloven, ferieloven mv., blir vernet. Arbeidstakerbegrepet skal derfor gis en **vid tolkning**.»

Avsnitt 49: «Som nevnt er det et uttalt formål at arbeidstakerbegrepet skal fortolkes slik at de som trenger lovens vern, skal få det.»

konklusjoner

- er «presumjonsregelen» en presumsjonsregel eller en regel?
 - **Svar:** en regel
- er den en materiell regel eller en bevisregel (eller noe helt annet)?
 - **Svar:** begge deler + noe helt annet. En slags formålsbestemmelse
- hvordan vil den fungere i praksis?
 - **Svar:** helt fint fordi den er forenlig med norsk tradisjon. Utvider arbeidstakerbegrepet
- vil den kunne tjene til å gjennomføre plattformdirektivets forslag til presumsjonsregel om direktivet vedtas?
 - **Svar:** nei. Den er uttrykk for en annen tilnærming og et potensielt videre arbeidstakerbegrep enn i EU-retten.

3. spørsmål fremover



brytninger

- fundamentalt spørsmål: skal vurderingen være subjektiv (konkret situasjon) eller objektiv (bygge på avtalen)
- henger nært sammen med tidspunkt (ex ante / ex post)
- norsk velferdsstat versus mer markedsorientert tilnærming

Rett til kollektive forhandlinger
for oppdragstakere.
Menneskerettslige perspektiver

Professor Tarjei Bekkedal, UiO

Tilnærminger til vern av arbeidstakere

1. Norge: formålsorientert helhetsvurdering. Uttømmer verneformålet.
2. EU-retten: «Binær» eller «kategoriserende» tilnærming. Balanserer sosiale hensyn og markedshensyn.
3. EMK: Beskytter «enhver», men gir bare spesifikke rettigheter. Slår inn i EU-retten.

EU-rettens «binære» tilnærming

- Hva er den «binære» sontringen og hvor kommer den fra?
- Hvorfor er den under press?
- Hvordan vil EU-retten håndtere dette presset?

1. Hva er den binære sondringen og hvor kommer den fra?

Sir Francis i C-67/96 *Albany*

- Avsnitt 177: **Two potentially conflicting sets of rules** are relevant. On the one hand there are the aforesaid rules encouraging the conclusion of collective agreements. Those rules clearly start from the assumption that collective agreements between management and labour are in principle legal. There is, on the other hand, Article 85. According to Article 85(1) certain categories of agreements are prohibited.
- Ref: **Tariffunntak**. Det er jo unntak **fra noe**.

Tariffunntaket ifølge Jacobs

- Avsnitt 186: the proposed antitrust immunity for collective agreements between management and labour should **not be without limitations**.
- Avsnitt 193: it is necessary to **delimit the scope of the collective bargaining immunity**, so that the immunity extends only to those agreements for which **it is truly justified**. It will not be easy to find a criterion which draws the line in the right place and also provides the requisite legal certainty. I would tentatively suggest as a possible criterion that the collective agreement must be one which deals with core subjects of collective bargaining such as wages and working conditions and which does not directly affect third parties or markets. The test should be whether the agreement merely modifies or establishes rights and obligations ***within the labour relationship between employers and employees***

essens

- sondrer skarpt mellom arbeidstaker og selvstendig
- balanserer vernehensyn og markedshensyn
- begge deler er like viktig. Derfor er riktig kategorisering viktig

2. Hvordan utfordres den binære sondringen?

Forutsetningene for den binære sondringen utfordres

- **Konkurranseretten.** EU-domstolen i *Albany*, avsnitt 60, kanskje mer åpen: «agreements concluded in the context of collective negotiations between **management and labour** in pursuit of such objectives must, by virtue of their nature and purpose, be regarded as falling outside the scope of Article 85(1) of the Treaty”. (Det går ikke jeg inn på.)
- **Menneskerettighetene.** Jacobs, avsnitt 133: ”Does the Community legal order really contain such a fundamental right [til kollektive forhandlinger]? That is a seminal question since if there is such a right, any impairment of the substance of the right, even in the public interest, might be unlawful.”

EMK artikkel 11 – hva er beskyttet?

- *Demir and Baykara* 34503/97 [2008]

Avsnitt 154: “the right to bargain collectively with the employer has, in principle, become one of the essential elements of the “right to form and to join trade unions for the protection of one’s interests”

Avsnitt 150: legger stor vekt på EUs Charter artikkel 28:

“Workers and employers, or their respective organisations, have, in accordance with Union law and national laws and practices, the right to negotiate and conclude collective agreements at the appropriate levels and, in cases of conflicts of interest, to take collective action to defend their interests, including strike action.”

EMK artikkel 11 – hvem er beskyttet?

- 1. **Everyone** has the right to freedom of peaceful assembly and to freedom of association with others, including the right to form and to join trade unions **for the protection of his interests**.
- «**everyone**» i vår sammenheng: «any occupational group»
- To sentrale avgjørelser: *Păstorul cel Bun* (storkammer) 2330/09 [2013] og *Romanian Farmers* 46551/06 [2015]
- min mening: Omfatter helt sikkert selvstendige

EMK artikkel 11 – er vernet absolutt?

- Nei – unntak i 11.2. «nødvendig i et demokratisk samfunn». Stor skjønnsmargin.
- *Păstorul cel Bun avsnitt 133*: “In view of the sensitive character of the social and political issues involved in achieving a proper balance between the respective interests of labour and management, and given the high degree of divergence between the domestic systems in this field, the Contracting States enjoy a wide margin of appreciation **as to how trade-union freedom and protection of the occupational interests of union members may be secured.**”

3. Veien videre

Tre scenarier innenfor EU-retten

1. EU-domstolen kan bruke handlingsrommet under EMK artikkel 11.2. Opprettholde den binære sondringen.
2. Mer nyansert konkurranserettslig analyse. Anerkjenner den binære sondringen, men griper ikke inn om ikke konkurransen skades.
3. Menneskerettighetene respekteres gjennom å gi spesifikke rettigheter til alle fysiske personer, men uten å omklassifisere – slik at den binære sondringen kan opprettholdes.

Endret arbeidstakerdefinisjon og arbeidstakerpresumsjon opp mot forslaget til plattformdirektiv

Professor Tarjei Bekkedal, Senter for europarett, UiO

ny definisjon fra 1. januar 2024

Med arbeidstaker menes i denne lov enhver som utfører arbeid for og underordnet en annen. Ved avgjørelsen skal det blant annet legges vekt på om vedkommende løpende stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon, og om vedkommende er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll. **Det skal legges til grunn at det foreligger et arbeidstakerforhold med mindre oppdragsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold.**

problemstillinger

- er «presumsjonsregelen» en presumsjonsregel eller en *regel*?
- er den en materiell regel eller en bevisregel (eller noe helt annet)?
- hvordan vil den fungere i praksis?
- vil den kunne tjene til å gjennomføre plattformdirektivets presumsjonsregel?

svarene

- er «presumsjonsregelen» en *presumsjonsregel* eller en *regel*?

Svar: en regel

- er den en materiell regel eller en bevisregel (eller noe helt annet)?

Svar: begge deler + noe helt annet. En slags formålsbestemmelse

- hvordan vil den fungere i praksis?

Svar: helt fint! utvider arbeidstakerbegrepet

- vil den kunne tjene til å gjennomføre plattformdirektivets forslag til presumsjonsregel om direktivet vedtas?

Svar: nei

opplegg

1. forslaget til presumsjonsregel i plattformdirektivet
2. presumsjonsregelen i norsk rett
3. spørsmål fremover

1. forslaget til plattformdirektiv

tilnærming

- skal gjelde både arbeidstakere og oppdragstakere

Husk tre tilnærminger:

1. norsk: formålsorientert/vid/holistisk/endimensjonal/verneorientert
2. EU: binær/kategoriserende/balansering av hensyn
3. EMK: konkrete rettigheter til «enhver»

Plattformdirektivet kombinerer (2) og (3)

forslaget til presumsjonsregel

- at **mindst to** af følgende betingelser er opfyldt:
- a) at aflønningsniveauet fastsættes, eller at der fastlægges øvre grænser herfor i praksis
- b) at det kræves, at den person, der udfører platformsarbejde, overholder specifikke regler med hensyn til udseende, adfærd over for modtageren af tjenesten eller udførelse af arbejdet
- c) at arbejdets udførelse overvåges, eller at kvaliteten af arbejdsresultatet kontrolleres ad elektronisk vej
- d) at friheden til at tilrettelægge arbejdet i praksis begrænses, navnlig friheden til at vælge arbejdstid eller fraværsperioder, til at acceptere eller afvise opgaver eller til at benytte underleverandører eller stedfortrædere
- e) at muligheden for at etablere en kundebase eller udføre arbejde for tredjemand i praksis begrænses.

er en *presumsjonsregel*

- Kommisjonen: 2 av 5 momenter. Rådets forhandlingsposisjon 3 av 7 momenter.
- rebuttable/kan tilbakevises. Tilbakevises med arbeidstakerdefinisjonen
- bevis om «irrelevante» ting provoserer frem bevis om relevante ting. Påvirker ikke selve bevisvurderingen.

skal fremme riktig kategorisering

- kan fort vise seg å fremme et nøytralt eller snevert arbeidstakerbegrep:
 1. Direktivet selv: Gir vern av oppdragstakere uten å innlemme i arbeidstakerdefinisjonen.
 2. Lawrie Blum: «objektive kriterier»
 3. Yodel:
 - *kunne* bruke undersjåfører
 - *kunne* si nei til oppdrag
 - *kunne* ta oppdrag for andre, også konkurrenter
 - tid og sted for oppfyllelse var ikke styrt av oppdragsgiver, men av «oppdragets natur»

Et viktig spørsmål er hvor konkret og individuell («subjektiv») vurderingen skal være

2. Norsk rett

tilnærming

- Med arbeidstaker menes i denne lov enhver som utfører arbeid for og underordnet en annen. Ved avgjørelsen skal det blant annet legges vekt på om vedkommende løpende stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon, og om vedkommende er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll. Det skal legges til grunn at det foreligger et arbeidstakerforhold med mindre oppdragsgiver gjør det **overveiende sannsynlig** at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold.
- inngår i den materielle definisjonen.
- ikke «rebuttable»
- bevisregel eller materiell regel?

Fougner-utvalget: Materiell regel

- følger av plasseringen i tredje setning
- Sier «at man i tvilstilfeller må konkludere med arbeidstakerstatus»

Utvider (s.250):

«Fordi det for visse personer eller visse grupper kan være uklart om man er arbeidstaker eller oppdragstaker i dag, utelukker ikke flertallet at forslaget i praksis vil kunne innebære at flere får arbeidstakerstatus. Som nevnt kan dette for eksempel gjelde personer som utfører arbeid innen den digitale plattformøkonomien, men også for andre oppdragstakere i gråsonen med uklar status.»

Prop L 14 (2022–2023)

- uklart om utkastet til Fougner-utvalgets flertall var ment som «en bevisbyrderregel eller en materiell presumpsjonsregel som griper inn i arbeidstakerbegrepet.»
- *bevisregel* som både innebærer «et skjerpet beviskrav for arbeidstakerklassifiseringen etter arbeidsmiljøloven § 1-8, og at dette beviskravet pålegges oppdragsgiver.»

bare bevisregel?

- side 31: «må foreligge klar sannsynlighetsovervekt for at personen er oppdragstaker. Alminnelig sannsynlighetsovervekt er ikke tilstrekkelig for å innfri dette beviskravet. Dersom oppdragsgiver ikke innfrir det skjerpede beviskravet, vil oppdragstaker bli klassifisert som arbeidstaker.»
- «Regelen vil også kunne gi de som befinner seg i en gråsoner motivasjon til å utfordre sin rettsstilling ved at den reelt sett vil kunne gjøre det lettere å nå frem i domstolen. Departementet utelukker ikke at endringene i praksis kan innebære at flere får arbeidstakerstatus.»

fremstår som en bred formålsbestemmelse

- «Det skal legges til grunn at det foreligger et arbeidstakerforhold med mindre oppdragsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold.»
- som i Rt. 2013 s 354 (*Avlaster I*):

Avsnitt 39: «Der det er tvil skal det altså skje en skjønnsmessig helhetsvurdering med utgangspunkt i de opplistede momentene. Det er lovgivers intensjon at de som har behov for vernet i arbeidsmiljøloven, ferieloven mv., blir vernet. Arbeidstakerbegrepet skal derfor gis en **vid tolkning**.»

Avsnitt 49: «Som nevnt er det et uttalt formål at arbeidstakerbegrepet skal fortolkes slik at de som trenger lovens vern, skal få det.»

konklusjoner

- er «presumjonsregelen» en presumsjonsregel eller en regel?
 - **Svar:** en regel
- er den en materiell regel eller en bevisregel (eller noe helt annet)?
 - **Svar:** begge deler + noe helt annet. En slags formålsbestemmelse
- hvordan vil den fungere i praksis?
 - **Svar:** helt fint fordi den er forenlig med norsk tradisjon. Utvider arbeidstakerbegrepet
- vil den kunne tjene til å gjennomføre plattformdirektivets forslag til presumsjonsregel om direktivet vedtas?
 - **Svar:** nei. Den er uttrykk for en annen tilnærming og et potensielt videre arbeidstakerbegrep enn i EU-retten.

3. spørsmål fremover

brytninger

- fundamentalt spørsmål: skal vurderingen være subjektiv (konkret situasjon) eller objektiv (bygge på avtalen)
- henger nært sammen med tidspunkt (ex ante / ex post)
- norsk velferdsstat versus mer markedsorientert tilnærming