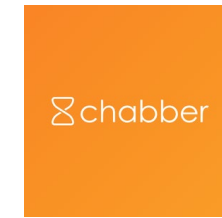


PLATFORMSARBEJDE OG LØNMODTAGERBEGREBET I DANSK ARBEJDSOG ANSÆTTELSESRET

PLATFORMSARBEJDE I DK



Platformsarbejde:

- Omfang målt til 1-2% af arbejdsmarkedet i 2017 og 2019.
 - Ingen nyere målinger
 - Stort mørketal i målinger – foregår gennem Danmarks statistik og e-boks.
- Primært som supplerende indtægt
 - Statistisk insignifikante tal for mere end halvtidsbeskæftigelse
 - Ingen brændende platform
- Demografi
 - Mest udbredt i byerne
 - Alle aldersgrupper
 - En del midlertidigt i Danmark på working-holiday-visum
 - Ingen indikatorer på, at det er 'en vej ind på arbejdsmarkedet'

PLATFORMARBEJDE I DKUDFORDRINGER I ARBEJDS/ANSÆTTELSESRETTEN

Arbejds- og ansættelsesretlige udfordringer vedrørende status:

Uklar status for platformsarbejdere påvirker anvendelse af ansættelsesretlige love

- Arbejdsmiljø, ferie med løn, job-sikkerhed, ligebehandling, sygedagpenge, mv.

Uklar status påvirker anvendelse af kollektiv forhandling og kamhandlinger

- Formodning for status som selvstændig ved kontrakt med underleverandør, også for enkeltpersoner.

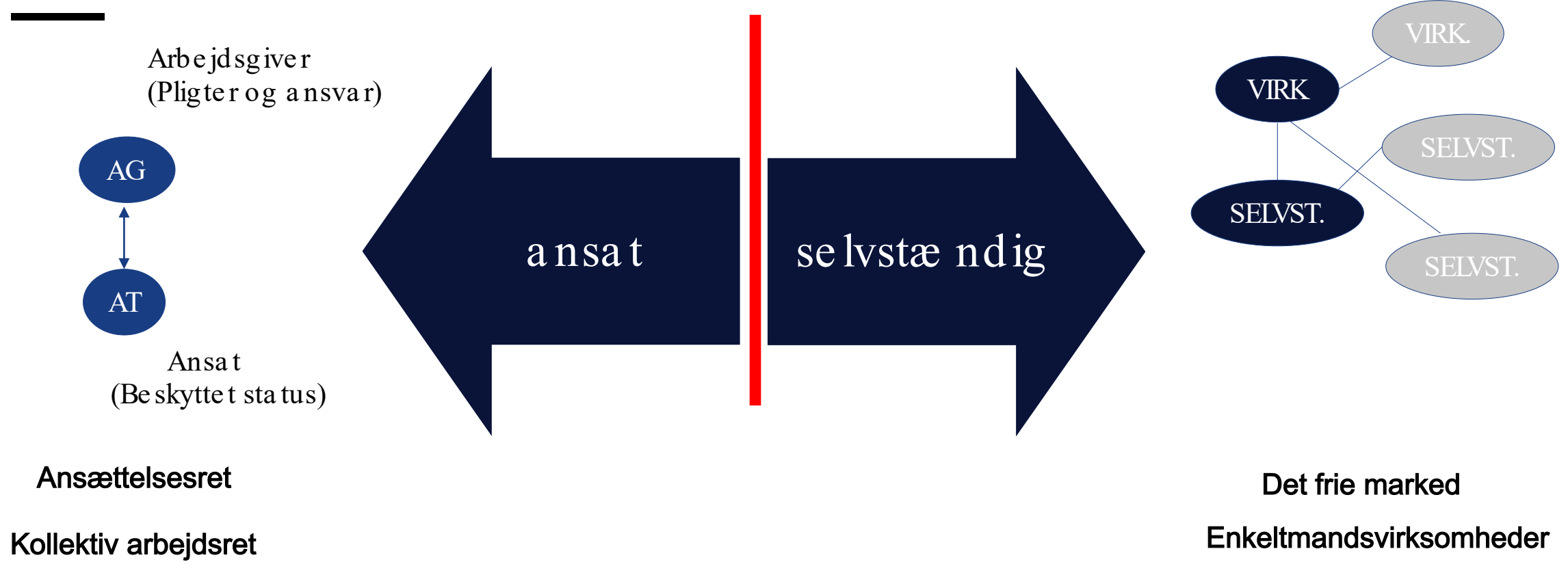
Manglende adgang til platformsarbejdere, mindre effektiv rolle for arbejdsmarkedsparterne.

- Meget få platformsarbejdere er organiserede. Meget få platformsvirksomheder er medlem af arbejdsgiverorganisationer – identificerer sig som tech-virksomheder.

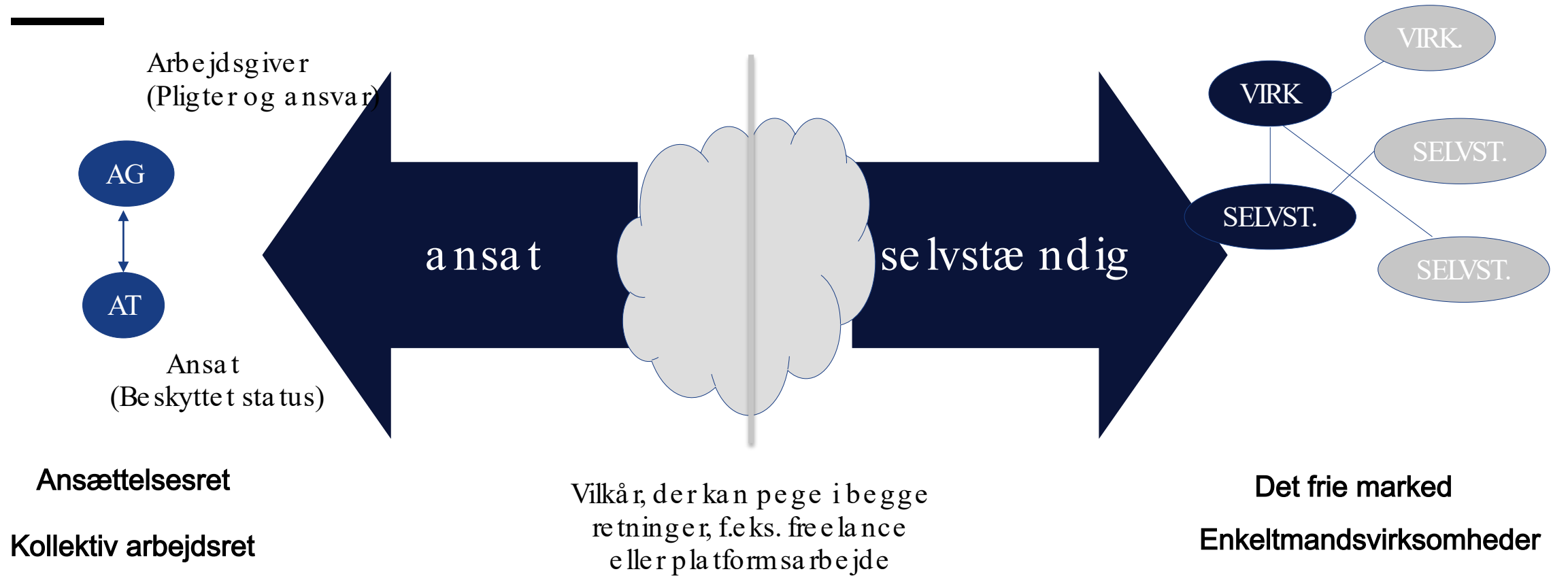
Et falsk narrativom, at fleksibilitet kun er muligt for selvstændige

- Det fremherskende ønske er fleksibilitet.
- Forkert omvendt logik at gøre fleksibilitet afhængigt af status som selvstændig

STATUS SOM ANSAT ELLER SELVSTÆNDIG



STATUS SOM ANSAT ELLER SELVSTÆNDIG



1. STATUS SOM ANSAT ELLER SELVSTÆNDIG

Lønmodtager/arbejdstager -begrebet i dansk arbejds- og ansættelsesret:

- Heterogent: Ikke en fast definition, eller et tværgående begreb
- Ved tvivl: domstolsprøvelse.
- Dynamisk: Sag-til-sag fortolkning ud fra de konkrete omstændigheder
- Kendte kriterier for vurderingen (udviklet over tid, inspiration bl.a. fra skat)

Kan være uforudsigeligt

MEN

Prioritering af kriterierne varierer

Vægtning af de konkrete omstændigheder varierer.

Vægtningsregler fra praksis, hælder mod status som selvstændig

1. STATUS SOM ANSAT ELLER SELVSTÆNDIG

Lønmodtager/arbejdstager -begrebet i dansk arbejds- og ansættelsesret:

- Heterogent: Ikke en fast definition, eller et tværgående begreb
- Ved tvivl: domstolsprøvelse.
- Dynamisk: Sag-til-sag fortolkning ud fra de konkrete omstændigheder
- Kendte kriterier for vurderingen (udviklet over tid, inspiration bl.a. fra skat)

Kan være særligt uforudsigeligt for nye beskæftigelsesformer, f.eks. platformarbejde

MEN

Prioritering af kriterierne varierer

Vægtning af de konkrete omstændigheder varierer.

Vægtningsregler fra praksis, hælder mod status som selvstændig



Kilde: Hannes Patchwork

1. STATUS SOM ANSAT ELLER SELVSTÆNDIG

Sag-til-sag prøvelse: standpunkts-risikoen ligger hos tjenesteudbyderen.

- Partens egen betegnelse er udgangspunktet, anden status skal bevises.
- *Residual-status* den aftalte status (for platformsarbejde: selvstændig).

En formodningsregel for status som selvstændig i aftaler med underleverandører :

- FV 2020.0516: **Der skal normalt meget til at løfte bevisbyrden, når den arbejdsudførende har indrettet sig som selvstændig** ved at lade sig CVR-registrere og fakturere med moms samt selvangive sig som selvstændig i skattemæssig henseende”

Lille formodningsregel for status som lønmodtager i Ferieloven 2018:

- ..en konkret vurdering ... Det stemmebedst overens med lovens betydning, at en **lønmodtagerstatus kun mistes**, når der er grundlag for at status som selvstændighed i udførelsen af arbejde for en anden. Afgørende er, om den pågældende er reelt selvstændig.

- ved atypisk beskæftigelse
- konkret vurdering
- endnu ikke retligt prøvet

ARBEJDSMARKEDSPARTNERE



Arbejdsmarkedspartnerne : Vil gerne have kollektive aftaler med platformsvirksomheder

- Usædvanligt forhandlingsmønster for Danmark. Manglende succes.
- Kun aftaler med venligtsindede danske platformsvirksomheder
- Ingen brug af kollektive kampmidler (strejke, blokade, sympatistrejke)



2018 Hilfr.dk – rengøring i private hjem (status og rettigheder som ansat, mulighed for opt-out) 

2018 Voocali.dk - tolke til private og offentlige virksomheder (tog ikke stilling til status)

2020: Konkurrencestyrelsen vurderede, at Hilfr-aftalen var en aftale for virksomheder. Også de overenskomstdækkede platformsarbejdere var 'virksomheder'. Voocali-aftalen og Hilfr-aftalen justeret efterfølgende. Lagde en stærk dæmper på forhandlingsmiljøet.



2021 Overenskomst for madudbringning (**just-eat** har tiltrådt den).

DOMSTOLENE STATUS FOR PLATFORMSARBEJDERE

- **INGEN afgørelser**
- Ingen afgørelser fra ordinære domstole om status efter f.eks. ferieloven, forskelsbehandlingsloven.
- Ingen afgørelser fra fagretlige domstole (arbejdsretten, faglig voldgift) om status i forhold til lovligheden af kollektive kampmidler, anvendelse som rådet for eksisterende overenskomster

ADMINISTRATIV PRAKSISSTATUS FOR PLATFORMSARBEJDE

2020: Konkurrenceankenævnet vedr. Hilfr.dk.

- Alle personer tilknyttet Hilfr.dk – både SuperHilfrs (dækket af overenskomst) og FreelanceHilfrs (selvstændige) – blev anset for at være virksomheder.
- Komparatoren er ‘typisk’ lønmodtager. F.eks. at arbejdet ikke blev fysisk kontrolleret.

2022: Skatteankenævnet vedr. status for Wolt -bud (anket, opretholdt i juli 2023):

- Et Wolt-bud (journalist under covers som bud) blev vurderet som arbejdstager
- Wolt er som arbejdsgiver pligtig at tilbageholde og indbetale A-skat
- Komparatoren er om det ligger ‘udenfor det sædvanlige’.

2023: Arbejdsmarkedets Erhvervssikring vedr. status for Wolt (anket af Wolt)

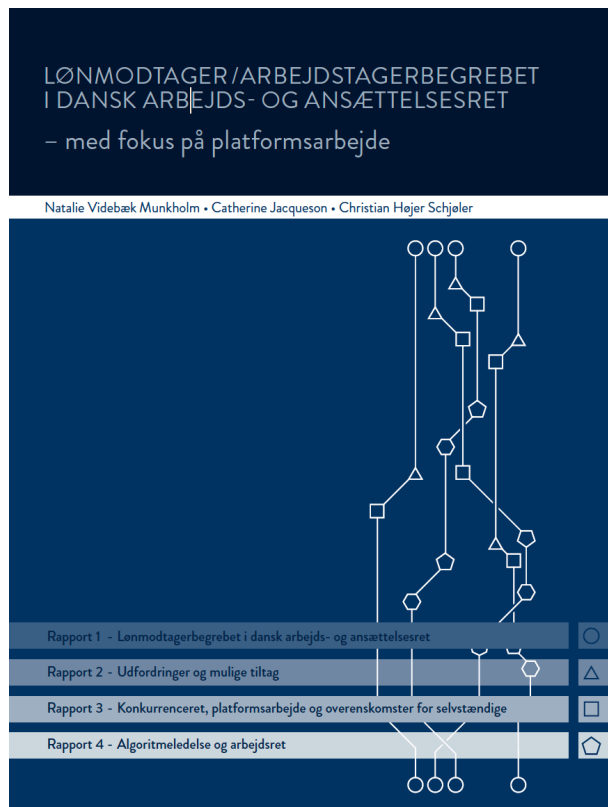
- Wolt er arbejdsgiver og skal forsikre budene mod arbejdsskader.
- Erstatningsansvar med tilbagevirkende kraft for alle tilskadekomne bude.

SKATS VURDERINGSMETODE

2022: Skatteankeævnets vurderingstemaer vedrørende Wolt

- **Wolt har vidtrækkende instruktionsbeføjelse** overfor kureren, der ikke kun udgør en ramme for udøvelsen af arbejdet. Det er Wolt, der bestemmer, hvorvidt en opgave er udført korrekt.
 - Arbejdet udføres efter meget detaljerede beskrivelser
 - Wolt-kureren kan ikke selv vælge, hvordan man vil håndtere en situation
- **I realiteten er frihedsgraden meget begrænset**, uanset ordlyden i kontrakten om at kureren udfører arbejdet efter egne metoder og med eget udstyr
 - Friheden til at vælge opgaver og arbejdstid er begrænset til, at kureren kan afslå en tilbudt opgave.
 - Denne frihed kan **sammenlignes med den, som løst ansatte har**, hvor en arbejdstager kan vælge hvornår arbejdet skal udføres, idet kun udførte opgaver aflønnes. Det betyder også, at indtægten for kureren kan kategoriseres som honorar-baseret indkomst.
- Arbejdet udført for Wolt svarer ikke til at løse en individuel opgave, men har karakter af **en løbende relation**
- **Den økonomiske risiko for kureren er begrænset og adskiller sig ikke fra mange ansattes.** Kureren er ansvarlig for eget udstyr, såsom mobiltelefon og cykel. Dette kunne også forekomme i en gennemsnitlig husholdning, og udgør ikke en udgift eller økonomisk risiko udover det sædvanlige i et ansættelsesforhold.

LOVGIVERNE



Regeringen bestilte i 2021 en udredning af status og forskellige veje frem. Et grundlag til brug for det videre politiske arbejde.

2022: Rapport: En teknisk juridisk analyse af fire emner. Arbejdstagerbegrebet i dansk ret

1) Diskussion af 3 scenarier:

- Dansk generel formodningsregel for alt arbejde
- Opdatering af den generelle definition af arbejdstagerbegrebet i DK
- Afvente markedet og/eller tiltag fra EU (formodningsregel for platformsarbejde, retningslinjer fra EU Konkurrence)

2) Kollektivarbejdsret og konkurrenceret

3) Algoritmedelse

Link: <https://bm.dk/media/20545/loenmodtager-arbejdstagerbegrebet-i-dansk-arbejds-og-ansættelsesret-med-fokus-pa-platformsarbejde.pdf>

GENEREL NATIONAL FORMODNINGSREGE

Gælder for alle – ikke begrænset til ‘digitale arbejdsplatforme’. Kan motivere til at man indretter sig mere tydeligt fra starten.

Antallet af kontrakter i ‘gråzonen’ reduceres, man reducerer sag-til-sag vurderinger

Standpunktsrisikoen flyttes – stemmer med et beskyttelsesformål

Bevisbyrde regel – stemmer med hvem, der har adgang til dokumentationen

MEN

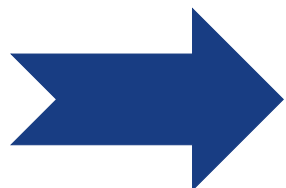
Processuel risiko for fejlklassificering af ret selvstændige, tærsklen skal være passende høj

Potentielt sammenstød med bevisbyrde reglen i kollektivarbejdsretlig praksis

Henviser stadig til ‘selvstændig virksomhed’, dvs. en sag-til-sag vurdering ud fra konkrete omstændigheder

Forskellige scenarier for hvordan formodningsreglen aktiveres

TVÆRGÅENDE OPDATERET BEGREB



Adresserer den underliggende udfordring: kompleksitet og uensartethed

Giver mere forudsigelig domstolsprøvelse fra sag til sag: Ensretter vægningen af kriterierne, ensretter vægningen af de konkrete omstændigheder

Giver parterne mere klar retning – ret og pligt efter ansættelseslovgivningen, og ret til kollektiv forhandling. Kan motivere til fra starten at indrette sig mere gennemskueligt.

Mere gennemskueligt også for andre retsområder, f.eks. konkurrenceret.

Kan kombineres med formodningsregel og platformsdirektivet

Men:

- Indskrænker råderummet for domstolenes fortolkningsaktiviteter
- Principielt et indgreb i parternes forhandlingsfrihed

DANSK FORMODNINGSREGEL ?

Regeringen har valgt *ikke* at sætte hastigheden op med tiltag, der skaber mere retning: formodningsregler (særlov eller generelt), opdatering af definitionen, samt supplerende retningsgivende bemærkninger.

Regulering er fortsat overladt til *markedet* og til *domstols/administrative afgørelser* og *afventer EU*.



FORSLAG TIL DIREKTIV OM PLATFORMSARBEJDE

Arbejdstagerstatus

Artikel 3, stk. 1:

...passende procedurer til at kontrollere og sikre korrekt fastlæggelse af beskæftigelsesstatus ~~med~~ foreligger et ansættelsesforhold **som defineret i medlemsstaternes** gældende lovgivning, kollektive overenskomster eller gældende praksis **under hensyntagen til Domstolens praksis**

Artikel 3, stk. 2 (præambelbetragtning 20-21):

..base res primært på fakta vedrørende **den faktiske udførelse** af arbejdet ...hensyn til brugen af **algoritmer** i forbindelse med tilrettelæggelse af platformsarbejdet ..**uanset** hvordan forholdet klassificeres i en eventuel **kontraktmæssig aftale** 



'ARBEJDSTAGER'ARTIKEL 3

Præambel betragtning 20:

Domstolen har i sin praksis (note 12) fastsat kriterier for fastlæggelse af status som **arbejdstager**. Domstolens fortolkning af disse kriterier bør tages i betragtning ved gennemførelsen af dette direktiv.

Betegnelsen "**falske selvstændige**" anvendes om personer, der erklæres at være selvstændige, selv om de opfylder de kriterier, som karakteriserer et ansættelsesforhold, for at undgå bestemte retlige eller skattemæssige forpligtelser

Note 12: Henvisning til EU-domstolens praksis

Nationalt begreb (effet utile princippet)

Sag C-216/15 *Ruhrlandklinik*
(vikardirektivet)

Ikke henvisning til nationalt begreb (uniformt begreb på EU -niveau)

Sag 66/85 *Lawrie Blum* (TEUF artikel 56)
Sag C-428/09 *Unions Syndicale Solidaires Iserle* (arbejdstidsdirektivet)
Sag C-413/13 *FNV Kunster* (TEUF artikel 101)
Sag C-229/14 *Balkaya* (kollektive afskedigelser direktivet)
Sag C-658/18 *UX* (arbejdstidsdirektivet)
Sag C-692/19 *Yodel* (arbejdstidsdirektivet)



'FORMODNINGSREGLER' ARTIKEL 4

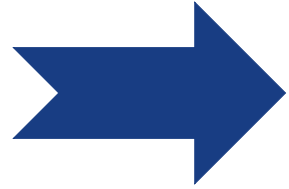
Artikel 4, stk. 1: Hvis den digitale arbejdsplatform **'kontrollerer'** udførelsen af arbejdet, **formodes** kontraktforholdet at være et ansættelsesforhold

Artikel 4, stk. 2: Ved kontrol, jf. stk. 1, forstås at **mindst 2 ud af følgende 5 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 arbejdsudførelse **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**.



FORMODNINGSREGLLEN FRA EU



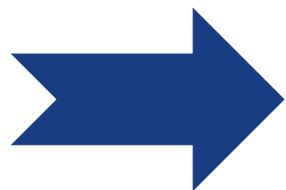
- **Formodningsregler:** En **genvej** til en bestemt status, når fakta er ukendte eller peger i forskellige retninger.
 - kan afkræftes, jf. artikel 5.
- **Giver platformsarbejdere med uklar status** rettigheder som arbejdstager. Så EU-retten kan få den virkning den er tiltænkt, også for platformsarbejdere.
- En vis tærskel for aktivering (2 ud af 5 kriterier)
- Kriterier baseret kun på 'kontrol' – ikke en helhedsvurdering af alle kriterier
- Men stadig lidt **uklart hvordan** formodningen aktiveres og af hvem (medlemsstaterne skal etablere 'passende procedurer..')



'MULIGHED FOR AT AFKRÆFTE'

Artikel 5: ... **parterne** har mulighed for at afkræfte den retlige formodning.

- Hvis den digitale arbejdsplatform gør gældende, at forholdet ikke er et ansættelsesforhold, påhviler bevisbyrden denne.
- Hvis den person, der udfører arbejdet, gør gældende, at forholdet ikke er et ansættelsesforhold, skal den digitale arbejdsplatform bistå med relevante oplysninger.



- **Bevisbyrderegler:** lægger bevisbyrden hos den, der har adgang til beviserne. Ofte for at styrke anvendelsen af beskyttelsesregler
- **Standpunktsrisiko + bevisbyrde** flyttes til platformsvirksomheden.
- 'at forholdet ikke er et ansættelsesforhold' = **det hybride begreb**. Præciseret, at der ikke kan lægges vægt på kontraktens indhold, og at aftalte friheder skal efterprøves.
- **Ikke retningslinjer i øvrigt** for vurderingen, dvs. man ender i **den traditionelle afvejning**

FORMODNINGSREGEL FRA EU

En formodningsregel for lønmodtagerstatus for platformsarbejdere vil være nyt

- Ingen eksisterende formodningsregel i dansk arbejds- og ansættelsesret (lille formodningsregel i 2018 Ferieloven, modsat formodningsregel vedr. underleverandører)
- En bekymring, at 2/5 formularen i direktivet (3/7 mv.) vil kunne inkludere selvstændige

En formodningsregel vil være *velkommen* til afklaring af status for alle aktører

- Meget handler om uklarhed for både fagforeninger, konkurrencemyndigheder, platformsvirksomheder, og platformsarbejdere i kanten af arbejdsmarkedet
- Afklaring i forhold til kollektivarbejdsret er central

En formodningsregel fra EU for platformsarbejdere gælder *ansættelsesret*

- Har ikke indflydelse på status efter andre regelsæt, f.eks. konkurrenceret
- **DK konkurrencemyndigheder** mener *ikke*, at retningslinjerne fra EU tilføjer noget nyt til dansk praksis/prøvelsestemaer vedrørende platformsarbejde

FORMODNINGSREGEL FRA EU

Store spørgsmål til afklaring – hos EU-lovgiverne, hos nationale lovgivere eller efterfølgende i retspraksis:

- *Hvem skal fastsætte status ?*
- *Hvad der skal til for at aktivereformodningsreglen (hvordan forstås kriterierne) ?*
 - Beslægtet med delt bevisbyrde ?
- *Hvad der skal til for at tilbageviseformodningen ?*
 - Prøvelsen vender tilbage til den nuværende (uklare) nationale begreb efter arbejds- og ansættelsesretten
 - Vil den nuværende tilgang –inkl. at lægge vægt på kontraktens betegnelse – påvirke vurderingen ?
 - Vil administrativ praksis, særligt fra skat, have afsmittende effekt på vurderingen efter arbejds- og ansættelsesretten ?

OM PLATFORMSARBEJDE I DANMARK

2018: Nordic Journal of Commercial Law: [Platform work and the Danish model – legal perspectives.](#)

2020: Nordic Future of Work: [The future of Nordic labour law](#)

2021: Social Law 4.0 (Nomos Library): [Chapter 7](#)

2021: Juristen 2021, nr 5-6: [Platformsarbejde \[SEP\] – selvstændig kontra ansat i komparativt perspektiv.](#)

2022: Danish Ministry of Employment: [Arbejdstagerbegrebet i dansk arbejds- og ansættelsesret med fokus på platformsarbejde](#)

2023: Zeitschrift für Vergleichende Rechtswissenschaft 4/2023: [Collective Agreements regarding the Working Conditions for Solo-Self-Employed Persons - Denmark](#)

2023: The Cambridge Handbook of Technological Disruption in Labour and Employment Law (Cambridge University Press 2023): [Technological developments and industrial relations in Denmark](#)



JURIDISK INSTITUT
AARHUS UNIVERSITET