

DEN ARBEJDSRETLIGE KLASSIFICERING AF DIGITALT PLATFORMSARBEJDE: DISRUPTION AF ARBEJDSRETS PARADIGMET?

THE LABOUR LAW CLASSIFICATION OF DIGITAL PLATFORM WORK:
DISRUPTION OF THE LABOUR LAW PARADIGM?

*Kandidatafhandling ved Copenhagen Business School i
cand.merc.(jur.) erhvervsjura og erhvervsøkonomi*

Af Viktoria Engelbreth Allerslev Kristensen, 102465.

Afleveringsdato: 15/09-2020

Anslag: 181.971

Sider: 79,99 normalsider/ 70 fysiske sider

Vejledere:

Camilla Kampmann (juridisk)

Lasse Holt (økonomisk)



ABSTRACT

With the growth of digitalization new employment models have emerged, but alongside their benefits to society, they pose new legal challenges, specifically regarding the workers employment status and the coverage of labour law.

This thesis examines to what extent digital labour platforms and their platform workers are covered by Danish labour law, and whether this is the most efficient for society when viewed from a risk-perspective. To illustrate and specify this situation, this thesis makes use of a case-company, Wolt.

The legal analysis seeks to examine the need for labour law and when a relationship is covered by this. The determining factor is a question of whether the worker is an employee, and if not, the relationship is as a main rule, not covered by the Danish labour law, as the worker is an independent contractor. There is no universal definition of an employee, however five practical criteria can be deduced from legislation and literature and are deemed fit to determine employment status. These criteria are thus applied to the case of the thesis. They show that though some criteria give evidence of possible employment-like status, others point in the opposite direction and neither seem to fit the digital labour work correctly. Thus, the employment status is ambiguous. This ambiguity is rooted in the freedom and unattachment of the relationship, as well as the subordination of the platform and the obligation of workers to perform personally.

The economic analysis seeks to deduce the consequences for the societal welfare, if the relationship between the digital labour platform and its platform workers, are covered by Danish labour law. The analysis uses examples of allocation of income risk, which seems to be a main aim of labour law. Principal-agent theory and risk theory is applied in order to deduce and understand the underlying mechanisms in the relationships and deduce the internal consequences of applying labour regulation and hereby ultimately deduce the new contractual equilibrium and the consequences for the societal welfare. It is found, that both classifications (with and without labour law) result in equilibria that can be improved. Additionally, it is found that some aspects of labour law are beneficial while others are harmful to the equilibria.

Finally, the integrated analysis concludes that it would be more efficient for society to create a third classification, with a specially modified set of rules, containing some but not all labour law and perhaps some new rules, specifically made for this third group. Suggestion on how the legislator should approach this new third group are offered, both in relation to existing national law, as well as the EU context it has to abide by.

Thus, it is found, that a new paradigm on how to view contracts would be more efficient and would better accommodate work offered through a digital labour platform. As such, it would be possible to reach their full potential, without this paradigm necessarily damaging existing forms.

INDHOLDSFORTEGNELSE

ABSTRACT	1
KAPITEL 1 – DEN ANALYTISKE RAMME	4
1.1 Indledning.....	4
1.2 Problemformulering	6
1.3 Synsvinkel og Casebeskrivelse	6
1.4 Afgrænsning	8
1.4.1 Juridisk afgrænsning.....	8
1.4.2 Økonomisk afgrænsning.....	9
1.5 Metodeafsnit	9
1.5.1 Juridisk metode	9
1.5.2 Økonomisk metode	14
1.5.3 Integreret metode	16
1.6 Struktur	18
KAPITEL 2 – DEN JURIDISKE ANALYSE	19
2.1 Indledning.....	19
2.2 Sondringen mellem selvstændigt erhvervsdrivende og lønmodtagere.....	19
2.3 Det nationale lønmodtagerbegreb	21
2.3.1 Indledning.....	21
2.3.2 Dansk regulering.....	22
2.3.3 Litteraturens udledning sammenholdt med retspraksis	23
2.3.4 Sammenhængen med EU-retten.....	26
2.3.5 Sammenfatning	29
2.4 Vurdering af casevirksomheden.....	30
2.4.1 Dispositionsretten	30
2.4.2 Økonomisk mellemværende	32
2.4.3 Pligten til at udføre arbejdet personligt	33
2.4.4 Tilknytningen til virksomheden	33
2.4.5 Den sociale vurdering	34
2.4.6 Sammenfatning	35
2.5 Juridisk delkonklusion.....	36
KAPITEL 3 – DEN ØKONOMISKE ANALYSE.....	38
3.1 Indledning.....	38
3.2 Indkomstrisiko	38
3.3 Samfundsmæssig velfærd	39
3.4 Principal-agent teori	40
3.4.1 Principal-agent teorien	40
3.4.2 Asymmetrisk information.....	41
3.4.3 Afhandlingens principal-agent forhold.....	42
3.5 Risikoprofiler	44
3.5.1 Risiko	44
3.5.2 Risikoaversion.....	44
3.5.3 Risikoneutralitet	46
3.5.4 Risikoperversitet.....	47
3.5.5 Parternes risikoprofiler.....	48

3.6 Allokering af indkomstrisiko	49
3.6.1 Nuværende tilstand.....	49
3.6.2 Påvirkning af arbejdsretlig placering af indkomstrisiko	52
3.7 Delkonklusion	56
 KAPITEL 4 – DEN INTEGREREDE ANALYSE.....	 57
4.1 Indledning.....	57
4.2 Efficiens	57
4.2.1 Pareto-optimalitet	57
4.2.2 Kaldor-Hicks.....	58
4.2.3 Den efficiente arbejdsretlige klassificering	58
4.3 Optimerende retligt tiltag	60
4.3.1 Coase	60
4.3.2 Pigou	60
4.3.3 Udformningen af gældende ret.....	61
4.3.4 Sammenhængen med EU	63
4.4 Perspektivering og undgåelse af misbrug.....	66
4.5 Delkonklusion	67
 KAPITEL 5 – KONKLUSION	 69
 LITTERATURLISTE.....	 71
Bøger	71
Akademiske artikler.....	72
Forskningsnotater, meddelelser og rapporter	73
Digitale henvisninger	74
Retskilder	77
Regulering	77
Retspraksis	78
 BILAG:	 80
Bilag 1 – Evaluering efter madlevering.....	80
Bilag 2 – Trustpilot anmeldelser	82

KAPITEL 1 – DEN ANALYTISKE RAMME

1.1 Indledning

Den digitale udvikling er i fortsat stor vækst og har i takt hermed skabt grobund for nye, innovative forretningsmodeller, både i Danmark og på det internationale marked. En af disse nytilkomne forretningsmodeller er digitale platforme, som blandt andet har reformeret udlejningsbrancher, serviceydelser, transport, m.fl.¹ De digitale platforme er i hastig vækst.² Statistikker viser, at 1 ud af 5 danskere deltager i deleøkonomiske aktiviteter, samt at 1,5% af den danske arbejdsstyrke (svarende til ca. 42.000 danskere) har prøvet at arbejde igennem en platform.³

Danmark har særligt inden for madudbringning- og fastfoodbranchen i den senere tid set en stigning i konkurrerende platforme, herunder Wolt, Just-Eat, DeliverIt m.fl., hvis forretningsmodellers centrale indhold består i at udbringe mad for – og undertiden gennem – platformens brugere.⁴ Sådanne platforme, hvor der udbydes serviceydelser, kaldes arbejdsplatforme, til forskel for platforme, som beskæftiger sig med udlejning, som kaldes kapitalplatforme.⁵

Med sig bringer disse nye forretningsmodeller en række samfundsgavnige fordele, da de hurtigt og effektivt matcher den voksende efterspørgsel med fleksible tjenester, og herigennem skabes nye muligheder for erhvervslivet og brugere.⁶ Deres innovative tilgang til erhverv udnytter således et øget behov for fleksible ydelser, gennem hidtil uudnyttede ressourcer. Herved skabes en større samlet vækst for samfundet gennem nye jobmuligheder og indtægtsmuligheder, udover traditionelle lineære arbejdsforhold, da individet får mulighed for at arbejde på mere fleksible forhold, hvorigennem der opstår en mulighed for at være økonomisk aktiv i tilfælde, hvor mere traditionelle ansættelsesforhold ikke er egnede eller mulige.

Denne innovative måde at anskue en forretning på, som arbejdsplatformene anvender, bringer dog også en række udfordringer for eksisterende ret og retlige rammer, fastsat ud fra hensyn relevante for traditionelle virksomheder og forretningsmodeller. Hyppigt omdiskuteret er de arbejdsretlige udfordringer, der opstår i relationen mellem platform og platformsarbejder, når platformsarbejderen antages til udførelsen af en serviceydelse udbudt gennem en platform, idet platformsarbejderne i praksis ofte befinder sig i en gråzone mellem ansat og selvstændig.⁷ For, hvornår vil en person, som udbyder sin arbejdskraft gennem en digital platform, betragtes som ansat fremfor selvstændig således, at forholdet omfattes af de arbejdsretlige regler? Hvem er egentlig i bekræftende fald at anse for rette arbejdsgiver? Og er den nuværende måde at klassificere og regulere forholdet på, altså sondringen mellem de to klassificeringer "ansat" og "selvstændigt

¹ COM (2016) 356 final s. 2f

² Disruptionsudvalget (2019) s. 43

³ Ibid.

⁴ Hejlskov (2020)

⁵ Kristiansen & Andersen (2017) s. 13ff

⁶ Disruptionsudvalget (2019) s. 43

⁷ Sørensen (2016)

erhvervsdrivende”, egentlig egnet til at rumme disse nye forretningsmodeller uden at skade deres fordele for samfundet?

I hvilket omfang relationen er underlagt ufravigelige arbejdsretlige regler, har stor betydning for hvilke rettigheder og pligter, der pålægges forholdet og har herigennem store økonomiske betydninger for både samarbejdet⁸ og samfundet⁹. Ved besvarelsen af de spørgsmål, der rejses ved digitale platformes relation til eksisterende retlige rammer, bør samfundet, herunder særligt lovgiver, derfor også benytte lejligheden til at evaluere de nuværende arbejdsretlige klassificeringers tilstrækkelighed, samt mindske usikkerhed og fejlbrug af regler, for at sikre deres virkning.

Arbejdsplatformes arbejdsretlige klassificering er således et område præget af tvivlsspørgsmål og usikkerhed for både platform, platformsbrugere, samt platformsarbejdere. Det er derfor et område, som skal klarlægges nærmere, og som muligvis tillige nødvendiggør nye juridiske tiltag. I takt med platformens omtalte vækst, er det således også et område, som er højaktuelt og snarest kræver behandling.

Afhandlingen har til formål at klarlægge den juridiske retsstilling på området med hensyn til gældende rets arbejdsretlige klassificering af platformsarbejdere som hhv. lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende, samt en nærmere undersøgelse af, hvorvidt gældende ret, ud fra en økonomisk betragtning, er den mest efficiente måde at imødegå og regulere forholdet mellem digitale platforme og deres platformsarbejdere, eller hvorvidt lovgiver bør overveje optimerende tiltag, f.eks. en ny klassificering med dertilhørende nøje udvalgt ”light-udgave” af de arbejdsretlige regler.

Til illustration og behandling af det arbejdsretlige klassifikationsspørgsmål i platformsøkonomien, tager afhandlingen afsæt i case-virksomheden Wolt og dens bude, Wolt Courier Partners, som gældende ret og teori holdes op imod.

⁸ F.eks. estimeres det, at udgifter kan stige med 30% ved antagelsen af en ansat fremfor en selvstændig, blandt andet som følge af merudgifter til ATP, Feriepenge m.v., se hertil Hasselbalch online, afsnit III

⁹ COM (2016) 365 final, s. 14

1.2 Problemformulering

Med udgangspunkt i en konkret case, i hvilket omfang omfattes digitale arbejdsplatforme og deres platformsarbejdere af national arbejdsretlig regulering, og hvorvidt er dette ud fra en risikomæssig betragtning det mest samfundsmæssige efficiente?

Afhandlingens overordnede problemstilling søges besvaret gennem følgende problemstillinger;

Juridisk problemstilling:

- *I hvilket omfang udgør den nuværende samarbejdsform mellem Wolt og Wolt Courier Partners et ansættelsesforhold i henhold til national ret, set ud fra et arbejdsretligt perspektiv?*

Økonomisk problemstilling:

- *Hvordan påvirkes den samfundsmæssige velfærd som følge af arbejdsretlig placering af indkomstrisiko mellem Wolt og Wolt Courier Partners?*

Integreret problemstilling:

- *Hvad er den, for samfundet, mest økonomisk hensigtsmæssige og efficiente arbejdsretlige klassificering af digitalt platformsarbejde, som Wolt, og hvordan bør gældende ret for lignende digitale platforme udformes som følge heraf?*

1.3 Synsvinkel og Casebeskrivelse

Afhandlingens problemstilling belyses fra en samfundssynsvinkel. Baggrunden herfor er, at afhandlingen har til formål at give samfundet, særligt lovgiver, et indblik i og et oplæg til at afgøre, hvordan vi arbejdsretligt bør klassificere platformsarbejde således, at lovgivningsmæssige gråzoner ikke udnyttes til omgåelse af regulering, som er fastlagt til beskyttelse af samfundets interesser.

Det er vigtigt at bemærke, at der ikke sker et skift i selve afhandlingens synsvinkel, blot fordi analyserne delvist inddrager de enkelte aktørers egne synsvinkler, da løsningen af problemstillingerne fortsat løses ud fra en samfundssynsvinkel. Eksempelvis er en økonomisk analyse af en eller flere aktørers best response til en given situation, et anerkendt middel, og ofte en nødvendighed, til besvarelsen af et mere overordnet spørgsmål om påvirkningen af en ligevægt og samfundspåvirkningen.¹⁰

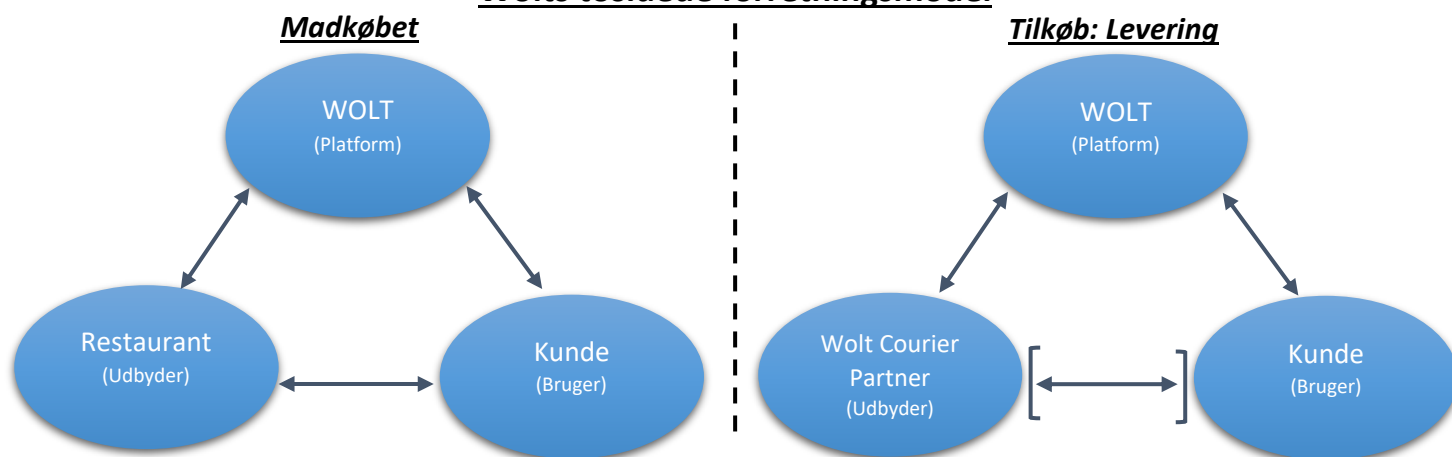
Ligeledes er den overordnede synsvinkel ved den juridiske analyse en samfundssynsvinkel, da det er i samfundets og lovgivers interesse at afdække foreneligheden mellem de nye forretningsmodeller og nuværende retlige rammer. Herunder hvorvidt de ifalder en lovgivningsmæssig gråzone, der udnyttes til omgåelse af bestemmelser, som ellers er fastlagt til beskyttelse af samfundets interesser, hvorpå der i så fald eksisterer en uhensigtsmæssighed i dansk ret, som skal udbedres i den integrerede analyse. Således fastholdes samfundssynsvinklen hele afhandlingen igennem.

¹⁰ Riis (1999), s. 1153

Til illustration og nærmere behandling af afhandlingens problemformuleringer, anvendes en konkret case-virksomhed for at konkretisere de spørgsmål og løsningsforslag, som opstår i forbindelse hermed.

Afhandlingen undersøger case-virksomheden Wolt, idet denne forretningsmodel er bredt anvendt af flere i madudbringningsbranchen, herunder Just-Eat, Hungry og DeliverIt.¹¹ Flere har dog valgt at ansætte deres bude som lønmodtagere fremfor at anse dem som selvstændige erhvervsdrivende, som det er tilfældet med Wolt.¹² Endvidere er det relevant at bemærke, at Wolt ofte fremhæves som en af de digitale platforme, hvis platformsarbejdere ifalder en gråzone mellem lønmodtager og selvstændigt erhvervsdrivende.¹³ Denne forretningsmodel findes således at være repræsentativ for et område af digitale arbejdsplatforme, som er præget af klassifikationsspørgsmålet, og dermed er det særligt interessant og relevant at efterprøve afhandlingens problemformulering på.

Wolts tosidede forretningsmodel



Figur 1.1 – Wolts tosidede forretningsmodel (egen tilvirkning)

Som det fremgår af ovenstående case-figur, benytter Wolt en tosidet forretningsmodel, hvor kunden ved bestilling kan vælge mellem blot at bestille mad og afhente selv eller vælge at tilkøbe en tjenesteydelse i form af levering af den købte mad. Pilene illustrerer de kontraktmæssige relationer. "[↔]" mellem Wolt Courier Partner og Kunden illustrerer, at der ikke foreligger en selvstændig kontrakt mellem disse, da Wolt optræder som sælger af ydelsen og har påtaget sig ansvaret herfor.¹⁴

Da der er tale om et tilkøb, som i øvrigt er uafhængig af restaurantens tilbud og ydelser, er der tale om to separate kontrakter. Relevant for nærværende afhandling, er den del, som beskæftiger sig med madudbringningen gennem Wolts bude, Wolt Courier Partners, da det er denne relation, som giver anledning til uenighed og tvivl om, hvorvidt relationen arbejdsretligt er at anse for et ansættelsesforhold, idet forholdet indeholder elementer fra begge klassificeringer.

¹¹ Tænk (2020)

¹² Ibid.

¹³ Se hertil som eksempel Meyer (2020), Arbejderen (2020) samt Schneider og Schulz (2019)

¹⁴ Wolt (2020): "Brugervilkår", pkt. 3.1, 3.2, 3.3 og 7.1.

1.4 Afgrænsning

Nærværende afhandling behandler udelukkende den arbejdsretlige behandling og klassificering af kontraktrelationen mellem digitale platforme og platformsarbejdere, hvorfor der afgrænses fra øvrige retsområder, hvor en sådan klassificering ligeledes kan have betydning, f.eks. det skatteretlige område.

Det forhold, at nærværende afhandling behandler gældende ret og teori i relation til Wolt som casevirksomhed, til belysning af de problematikker og løsninger der kan opstå i kontraktrelationen mellem platform og platformsarbejder, medfører naturlige begrænsninger for afhandlings omfang. Afhandlingen har således ikke til formål at løse klassifikationsproblematikken og reguleringsproblematikken for platformsarbejdere i deres helhed, men snarere yde et oplæg og et bidrag i debatten om den arbejdsretlige klassificering af platformsarbejdere. Hertil bør bemærkes, at afhandlingens resultater og konklusioner ikke (ukritisk) kan udstrækkes til at være endegyldige som naturlig følge af, at øvrige platformes forretningsmodeller kan afvige på forskellige væsentlige parametre. Dog kan afhandlingens resultater og konklusioner naturligvis anvendes som struktur-eksempel på en vurdering af klassifikationsspørgsmålet for lignende platformes forretningsmodeller, hvis de enkelte analyser blot foretages på baggrund af den omtalte forretningsmodel.

Endvidere bør det bemærkes, at når der i afhandlingen henvises til Wolt, forstås udelukkende den del af platformen, som udbringer madleverancer. Afhandlingen afgrænses således fra øvrige koncepter, som Wolt tilbyder, herunder som madbestillingsplatform, hvor kunden selv afhenter maden.

1.4.1 Juridisk afgrænsning

Centralt for afhandlingen er klassifikationsproblematikken, hvorved forstås spørgsmålet om platformsarbejders arbejdsretlige status(klassificering), hvorfor øvrige arbejdsretlige problematikker ikke behandles indgående, herunder hvordan de skal tilpasses hvert enkelt underemne i arbejdsretten, da dette går videre end, hvad der naturligt kan rummes inden for afhandlingens omfang.

Som naturlig følge af, at afhandlingen alene har til formål at undersøge og behandle det centrale klassifikationsspørgsmål ved digitalt platformsarbejde, afgrænses fra behandling af samtlig regulering, som behandler lønmodtager-, arbejdstagerbegrebet, o.lign, da fokus vil være på udledningen af det overordnede begreb og dets centrale elementer, hvorfor kun særlig arbejdsretlig regulering, som nærmere og konkret behandler begrebet og dets centrale elementer inddrages. En sådan afgrænsning er forenelig med og generelt accepteret i dansk forskningsmæssig litteratur, ved behandling af de centrale elementer, som danner rammen om den korrekte arbejdsretlige klassifikation.¹⁵

Slutteligt afgrænses for den nærmere sanktionering af overtrædelse af de arbejdsretlige regler og principper.

¹⁵ Hasselbalch online, afsnit III

1.4.2 Økonomisk afgrænsning

Ved allokeringen af indkomstrisiko, inddrages et uddrag af væsentlige, overordnede eksempler på den arbejdsretlige indkomstrisiko, udledt på baggrund af den juridiske analyse. Disse findes at være centrale udtryk for allokering af indkomstrisiko i et ansættelsesforhold,¹⁶ og er fremhævet flere steder, som de arbejdsretlige følgere der bør tilkomme platformsarbejdere.¹⁷ Disse findes derfor egnet til give et vejledende billede af, hvordan arbejdsretten påvirker den samfundsmæssige velfærd fra udgangspunktet med den frie kontrakt i forbindelse med platformsarbejde. Derfor findes en positiv afgrænsning til disse berettiget og relevant.

1.5 Metodeafsnit

Nærværende speciale er opdelt i tre selvstændige analyser, som behandles teoretisk og metodisk forskelligt, hvorfor de er tildelt selvstændige metodeafsnit nedenfor.

1.5.1 Juridisk metode

1.5.1.1 Retsdogmatisk metode

Den problemstilling, som behandles i nærværende analyse, er et retsdogmatisk problem, dvs. en kortlægning af gældende ret, *de lege lata*.¹⁸ I analysen anvendes således den retsdogmatiske metode for at finde frem til gældende ret vedrørende digitale platformes arbejdsretlige klassificering. Metoden har til formål at finde frem til gældende ret ved at systematisere, beskrive og fortolke autoritative retskilder, og gennemgå disse i en fastlagt, struktureret fremgangsmåde, som skal anvendes ved enhver juridisk problemstilling, der behandles ud fra den retsdogmatiske metode, for at opnå et gyldigt og validt resultat.¹⁹

Afhandlingen finder ikke formelt gældende ret om den nuværende klassificering af kontraktrelationen mellem Wolt og Wolt Courier Partners, da spørgsmålet endnu ikke er afklaret ved domstolene, som i dansk ret har kompetencen til endegyldigt at fastlægge reglers præcise indhold i den konkrete og faktiske problemstilling.²⁰ Afhandlingen er derfor et udtryk for egen analyse og vurdering af *de lege lata*, gennem anvendelse af den juridiske metode, som så i teorien peger mod et teoretisk gyldigt og validt resultat, som formentlig kunne fremføres for en domstol og herpå bekræftes.

¹⁶ Hasselbalch Online, afsnit III samt nedenfor afsnit 2.2.

¹⁷ Se f.eks. Tænk (2020), dog er princippet om den udvidet loyalitetspligt ifm. bibeskæftigelse ikke fremhævet i denne dialog, men er en uundgåelig følge, som er væsentlig at forholde sig til for en nuanceret analyse.

¹⁸ Tvarnø & Nielsen (2017), s. 30

¹⁹ Tvarnø & Nielsen (2017), s. 29 samt s. 33ff

²⁰ Tvarnø & Nielsen (2017), s. 60

1.5.1.2 Retskildelæren

Retskildelæren er læren om juridisk bindende kilder, som overordnet kan inddeles i følgende fire hovedgrupper; i) regulering, ii) retspraksis, iii) retssædvaner og iv) forholdets natur.²¹

Tidligere fremherskede en opfattelse af, at retskilder var inddelt i et retskildehierarki, hvor regulering ansås som en primær retskilde og de øvrige blot som subsidiære retskilder, som kunne supplere og nuancere det resultat, som kunne udledes af reguleringen.²² En sådan opfattelse er i dag forladt, hvormed der i dag som altovervejende hovedregel ikke hersker nogen *rangorden* mellem de fire retskildegrupper, der i almindelighed anses for ligestillede.²³ Dog hersker der, som følge af den retsdogmatiske metode, en bestemt *rækkefølge*, hvorved forstås at retskilderne skal gennemgås i en bestemt rækkefølge, som kronologisk følger den, de er nævnt i.²⁴ Det er derfor vigtigt at gennemgå alle relevante retskilder, for at afgøre gældende ret.

Nedenfor gennemgås de retskilder, som afhandlingen benytter.

1.5.1.3 Regulering

Ifølge Alf Ross, skal begrebet ”regulering” forstås som lovgivning i vid forstand, og som i dag ikke blot angår national ret, men tillige folkeret og EU-ret.²⁵ I regulering findes retskilder som love og bekendtgørelser.

Modsat tilfældet mellem de fire grupper af retskilder, findes der internt i retskildegruppen regulering et internt hierarki, herunder *lex superior princippet*, hvorefter en trindhøjere norm går forud for en trinlavere norm.²⁶

Regulering anvendes i afhandlingen, til nærmere afdækning af den retlige kvalifikation af, hvad der forstås ved en lønmodtager efter gældende dansk ret. Selvom flere arbejdsretlige love angiver, at de gælder for lønmodtagere, benytter nærværende afhandling hertil ansættelsesbevisloven²⁷ og ferielovens²⁸ definitioner heraf.²⁹ Udvælgelsen af netop disse legaldefinitioner er taget med baggrund i, at de er blandt de eneste love som nærmere behandler, hvad de forstår ved lønmodtagerbegrebet.

Ovenstående er legaldefinitioner, idet de beskriver, hvad der forstås ved definitionen.³⁰ Legaldefinitioner er ofte undergivet præciserende fortolkning.³¹ Ved en nærmere analyse af, hvad der forstås ved ovenstående legaldefinitioner, inddrages således navnlig bestemmelsernes forarbejder.

²¹ Blume (2016) s. 21 samt Tvarnø & Nielsen (2017) s. 56

²² Blume (2016), s. 194

²³ Tvarnø & Nielsen (2017), s. 33, s. 56, s. 178 og Blume (2016) s. 194

²⁴ Tvarnø & Denta (2015) s. 37 og 50 samt Tvarnø & Nielsen s. 33f

²⁵ Tvarnø & Nielsen (2017), s. 48

²⁶ Se hertil om *lex superior princippet*, Tvarnø & Denta (2015) s. 37

²⁷ LBKG nr. 240 af 17. marts 2010

²⁸ LOV nr. 60 af 30. januar 2018

²⁹ Tvarnø & Nielsen (2017) s. 253

³⁰ Blume (2016), s. 165

³¹ Blume (2016), s. 300

Desuden inddrages kort ligebehandlingslovens § 2³², forskelsbehandlingslovens § 2³³, DL-3-19-2³⁴ samt erstatningsansvarslovens § 19, stk. 3 og § 23³⁵, som eksempler på arbejdsrettens allokeringer af indkomstrisiko.

1.5.1.4 Retspraksis

Ved retspraksis som retskilde forstås de regler, der kan udledes af foregående afgørelser af samme, eller tilsvarende, spørgsmål.³⁶ En afgørelse siges at have præjudikatværdi, når domstolens afgørelse kan blive lagt til grund ved fremtidige afgørelser, hvorefter afgørelsen kan være retsskabende og udgøre en relevant retskilde. Domstolene har et indbyrdes hierarki, hvorefter domme afsagt af Højesteret normalt anses for at have større præjudikatværdi end de afsagt af landsretten, og ligeledes anses landsretsdomme for at have større værdi end byretsdomme.³⁷

Herudover kan det have betydning for vægtningen af præjudikatværdien, hvorvidt dommen er afsagt med dissens, da dissens kan give et usikkert billede af retstilstanden og dermed forringe værdien i større eller mindre grad.³⁸ Ligeledes kan dommens alder have betydning, da dommens betydning kan reduceres som følge af samfundsmæssige forhold, eller den bagvedliggende retsforskrift ændres. Modsat kan dommen også have fastslået et vigtigt forhold, som fortsat gør den aktuel.³⁹

Afhandlingens spørgsmål, om hvorvidt kontraktrelationen mellem Wolt og Wolt Courier Partners udgør et ansættelsesforhold efter dansk ret, har ikke i skrivende stund (september 2020) været prøvet ved en dansk domstol. Ej heller, foreligger afgørelser, som beskæftiger sig med lønmodtagerbegrebet i henhold til anden digital platform. Dog forefindes domme, der behandler situationer ved andre atypiske ansættelsesformer, som inddrages i afhandlingen for at illustrere nærmere, hvordan de danske domstole behandler, hvorvidt pågældende er omfattet af det danske lønmodtagerbegreb.

Derfor inddrages dom U.2015.197 V, som fandt, at en freelance tolk ikke udgjorde lønmodtager i ferielovens forstand. Den findes særligt relevant, da det er en af de nyeste domme på området, samt det faktum at hans arbejde bestod af småjobs i mindre skala og med en dertilhørende frihed, som er sammenlignelig med Wolt Courier Partners.

Dom U.1991.786 Ø, hvorefter en salgschauffør ej heller ansås for lønmodtager efter ferielovens regler, findes ligeledes relevant, idet chaufførens vilkår er sammenlignelige med Wolt Courier Partners, herunder anvendelse af eget køretøj.

³² LBK nr 645 af 08/06/2011

³³ LBK nr 1001 af 24/08/2017

³⁴ LOV nr 11000 af 15/04/1683

³⁵ LBK nr 1070 af 24/08/2018

³⁶ Tvarnø & Nielsen (2017), s. 141

³⁷ Blume (2016), s. 246

³⁸ Tvarnø & Nielsen (2017), s. 147 samt Blume (2016), s. 246f.

³⁹ Blume (2016), s. 247f.

Afgørelserne viser de momenter, domstolene tillægger vægt ved en vurdering af arbejdsretlige klassificering, samt hvordan tilknytningsbehovet spiller ind.

1.5.1.5 *Forholdets natur*

Som eksempler på følgere af arbejdsrettens allokeringer af indkomstrisikoen, inddrages den udvidet loyalitetspligt i ansættelsesforholdet, hvorefter lønmodtageren ikke må påtage sig konkurrerende bibeskæftigelse, uden arbejdsgivers samtykke.⁴⁰ Retskilden udgør en almindelige retsgrundsætning, som tilhører retskildegruppen forholdets natur, og dermed udgør en bindende regel, som ikke er nedskrevet.⁴¹

1.5.1.6 *Fortolkningsbidrag*

Foruden ovenstående retskilder, inddrages juridisk litteratur. På trods af, at juridisk litteratur formelt set ikke udgør eller anerkendes som en retskilde, inddrages den alligevel som fortolkningsbidrag, idet juridisk forskning og litteratur ofte har en normskabende funktion,⁴² da den gør meget ud af at inddrage samtlige relevante, anerkendte retskilder ved fastlæggelsen af gældende ret.⁴³

Særligt inddrages den bredt respekterede autoritet inden for arbejdsretten, Ole Hasselbalch, og hans vejledende momenter ved vurderingen af, hvorvidt en arbejder skal klassificeres som en lønmodtager. Disse momenter sammenholdes naturligvis med analysens retskilder i øvrigt for at sikre deres pålidelighed. Herudover anvendes Hasselbalch til at udlede overordnede konsekvenser ved arbejdsretlig særregulering, som anvendes som eksempler for indkomstrisikoallokering.

Endvidere inddrages rapporter, som illustration af de problematikker og elementer der tidligere har været vendt, ved drøftelse af en tredje gruppe.

1.5.1.7 *EU – retligt samspil*

En betydelig andel af den danske, arbejdsretlige regulering er en gennemførsel af EU-retsakter.⁴⁴ Ved fastlæggelsen af det nationale lønmodtagerbegreb, er det derfor nødvendigt at inddrage den bagvedliggende EU-rets påvirkning, dels for at opnå forståelse for eventuelle friheder og grænsedragninger, det nationale begreb er underlagt, og dels så det sikres, at vurderingen fortolkes i overensstemmelse med EU-retten.

Dette skyldes, at der er pligt til EU-konform fortolkning, hvilket blandt andet er fastlåst ved von Colson sagen.⁴⁵ Såfremt EU-konform fortolkning ikke er mulig, har direkte anvendelig EU-ret forrang for national ret hvilket blandt andet er fastslået i Costa/ENEL sagen⁴⁶, og som i praksis betyder, at den nationale retsakt er uvirksom, og ikke skal anvendes.

⁴⁰ Hasselbalch (2019), s. 505ff

⁴¹ Tvarnø & Denta (2015), s. 50

⁴² Blume (2016), s. 188 og Tvarnø & Nielsen (2017), s. 166

⁴³ Blume (2016), s. 175

⁴⁴ Hasselbalch (2018), s. 21ff

⁴⁵ Sag 14/83, Von Colson mod Land Nordrhein-Westfalen

⁴⁶ Sag 6/64, Costa mod Enel

Gennemførslen af EU-retlige baggrund på det arbejdsretlige område har ikke været gnidningsfri, da Danmark benytter sig af den danske model, hvorefter regulering af ansættelsesvilkår finder sted mellem arbejdsmarkedets parter.⁴⁷ Da overenskomsterne ikke dækker hele det private arbejdsmarked, tilkommer deres dækning og beskyttelse ej heller samtlige lønmodtagere. Da en sådan gennemførsel af EU-retten således ikke er almen gyldig, har EU-domstolen ved flere lejligheder fundet den utilstrækkelig.⁴⁸

Ovenstående har resulteret i, at Danmark, som oftest efter høring af arbejdsmarkedets hovedorganisationer, vedtager subsidiære love, som kan fraviges ved kollektive overenskomster.⁴⁹

1.5.1.7.1 *Regulering*

Som det er tilfældet med dansk regulering findes også blandt disse et internt hierarki, hvor sekundærret kun kan vedtages med hjemmel i primærretten og er ugyldig hvis den strider mod EU's traktatgrundlag eller anden primærret.⁵⁰

Da EU's primær- og sekundærretlig regulering kun i meget begrænset omfang forholder sig til lønmodtagerbegrebet, og dens generelle rammer og primært skal søges udledt af retspraksis⁵¹ behandles ikke sådan regulering enkeltvist.

Dog inddrages henholdsvis EU-rettens subsidiaritetsprincip fastsat i Traktat om den Europæiske Union (TEU) art. 5, stk. 1 og stk. 3, samt proportionalitetsprincip, fastsat i TEU art. 5, stk. 1 og stk. 4, til forklaring af medlemsstaternes frihed i forbindelse med den endelig afgrænsning af lønmodtagerbegrebet. Subsidiaritetsprincippet, bestemmer at beslutninger skal træffes så tæt på borgerne som muligt. Proportionalitetsprincippet bestemmer, at indholdet og formen af EU's handlinger ikke må gå videre end nødvendigt for at nå målet. De EU-retlige principper tilhører primærretten, og har således høj retskildeværdi.⁵²

Herudover inddrages Arbejdsvilkårsdirektivet⁵³, som udtryk for EU's stillingtagen og hensigter med digitale platformsarbejdere. Direktivet er endnu ikke implementeret i dansk ret, da fristen herfor er 1. august 2022, men er fortsat egnet til dens formål i denne afhandling, om at udgøre et udtryk for EU's stillingtagen og hensigter med digitale platformsarbejdere. Direktivet har hjemmel i Traktaten for den Europæiske Unions Funktionsmåde (TEUF) artikel 154 og 288, og er en minimumsharmonisering, idet de indfører mindstestandarder jf. Arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1(2).

⁴⁷ Nielsen (2018), s. 12

⁴⁸ Nielsen (2018), s. 12ff

⁴⁹ Nielsen (2016), s. 69

⁵⁰ Neergaard & Nielsen (2016), s. 149

⁵¹ Hasselbalch (2018), s. 24

⁵² Neergaard & Nielsen (2016), s. 125f

⁵³ Direktiv 2019/1152/EU

1.5.1.7.2 Retspraksis

EU-domstolen har ej heller på nuværende tidspunkt taget endegyldigt stilling til det arbejdsretlige klassifikationsspørgsmål i henhold til Wolt eller øvrige platforme, men har haft muligheden ved følgende to domme, som derfor inddrages.

Således inddrages Uber-dommen⁵⁴, som på trods af, at spørgsmålet angik hvorvidt Uber udgjorde transportvirksomhed og således ikke den arbejdsretlige klassificering, udtalte generaladvokaten sig alligevel kort herom, hvorimod EU-domstolen helt forbigik spørgsmålet.

Endvidere inddrages Yodel-dommen⁵⁵, hvor domstolene tilbageviste den endelige afgørelse af, hvorvidt en platformsarbejder (et bud) udgjorde en lønmodtager efter EU-retten, til de nationale domstole, men alligevel benyttede lejligheden til samtidigt at udtale sig om, hvad der skal tillægges vægt i vurderingen heraf.

Således anvendes disse domme til forståelsen af det EU-retlige lønmodtagerbegreb, som det danske lønmodtagerbegreb i vidt omfang er en gennemførsel af.

1.5.2 Økonomisk metode

Afhandlingens økonomiske analyse vil undersøge, hvordan den samfundsmæssige velfærd påvirkes af den arbejdsretlige placering af indkomstrisikoen mellem Wolt og Wolt Courier Partners.

Ved besvarelsen af denne problemformulering anvendes den deduktive metode, hvori der tages afsæt i eksisterende, generel teori til at forklare og analysere specifikke samfundsbetydninger af de forskellige, hypotetisk opstillede risikofordelinger, for herpå at føre bort fra den generelle teori, altså deducere sig, henimod en konkret konklusion af, hvilken påvirkning det vil have for den samfundsmæssige velfærd.⁵⁶

1.5.2.1 Ny-institutionel teori

Analysens anvendte teorier og modeller belyses ud fra den ny-institutionelle teori for nærmere at forstå de underliggende incitamenter inter-partes.

Inden for den ny-institutionelle teori forklares økonomiske fænomener ud fra transaktionen som analyseniveau, og aktørerne som analyseenheder.⁵⁷ Lakatos anfører, at teoremet kan opdeles i henholdsvis invariable forudsætninger, som ikke må ændres, og således er generelt gældende for samtlige teorier anskuet gennem denne teori, af Lakatos kaldet den hårde kerne, samt i henholdsvis variable forudsætninger, som modsatvist gerne må ændres og modificeres, af Lakatos kaldet beskyttelsesbæltet eller situationsantagelser.⁵⁸

⁵⁴ Sag C-434/15, Asociación Profesional Elite Taxi mod Uber Systems Spain

⁵⁵ Sag C-692/19, B mod Yodel Delivery Network Ltd

⁵⁶ Knudsen (1994), s. 58

⁵⁷ Knudsen (1997), s. 208

⁵⁸ Knudsen (1997), s. 53

Teoriens invariable forudsætninger om aktørernes begrænsede rationalitet, opportunistiske adfærd⁵⁹ samt situationsantagelsen om imperfekt og asymmetrisk information adskiller sig fra øvrige teorier, herunder særligt den neoklassiske teori, hvorefter aktørerne anses for fuldkommen rationelle med fuldkommen information.

Ved begrænset rationalitet forstås, at aktørerne, som udgangspunkt, er fuldt ud rationelle, men at denne rationalitet begrænses af i) begrænset, upålidelig information om mulige alternativer og disses konsekvenser, ii) menneskets begrænsede mentale kapacitet til at evaluere og behandle tilgængelig information samt iii) en begrænset mængde tid til rådighed, ved beslutningstagning.⁶⁰

I samarbejdet mellem afhandlingens aktører eksisterer begrænset rationalitet hos aktørerne, da de ikke har al information tilgængelig, skal træffe beslutninger inden for et begrænset tidsrum samt er mentalt begrænsede til at behandle den tilgængelige information. Endvidere er forholdet ligeledes præget af asymmetrisk og imperfekt information, hvor parterne vil maksimere deres egen interesse. Derfor findes den ny-institutionelle ramme således bedst egnet til at give den mest virkelighedsnære analyse og konklusion, da den samtidigt muliggør, at der kan foretages analyse af interne adfærdsmekanismer.

1.5.2.2 *Principal-Agent Teorien*

Principal-agent teorien, kan forklare og analysere de problematikker og løsninger, som opstår i et forhold, hvor en aktør (principal) antager en anden aktør (agent) til at udføre en opgave i overensstemmelse med principalens interesser.⁶¹

Sådanne problematikker hidrører ofte fra en interessekonflikt mellem principalen og agenten, som vanskeliggøres yderligere af, at der ofte foreligger asymmetrisk information mellem parterne, hvorefter det kan være udfordrende for principalen at sikre, at agenten handler i overensstemmelse med principalens interesser. Derfor inddrages teorien om asymmetrisk information, herunder teorien om adverse selection og moral hazard, samt teorierne om signalling, screening og incitamentsteorien, som anvendes til løsning af de problematikker, der opstår i forbindelse med adverse selection og moral hazard.⁶²

I nærværende analyse inddrages, som incitamentsværktøj, endvidere risikoteorien. Navnlig teorien om forskellige risikoprofiler samt teorien om nærmeste til at bære risikoen.

Således anvendes principal-agent teorien til at afdække, hvordan placeringen af indkomstrisikoen, i relationen mellem Wolt og Wolt Courier Partner, påvirker parternes underliggende incitamenter, og hvordan parterne i denne forbindelse vil maksimere deres egen nytte, for herpå sammenfattende at kommentere på

⁵⁹ Knudsen (1997), s. 213

⁶⁰ Ibid.

⁶¹ Knudsen (1997), s. 164f

⁶² Knudsen (1997), s. 165ff

konsekvenserne for den samfundsmæssige velfærd. Analysen anvender de overordnede eksempler på arbejdsrettens placering af indkomstrisiko, som kan udledes af den juridiske analyse.

Da teorien om asymmetrisk information inddrages, samt at aktørerne heraf er begrænset rationelle og opportunistiske, findes analysens brug af principal-agent teorien forenelig med den ny-institutionelle teori.

Ved forklaringen af den samfundsmæssige velfærd, og forretningsmodellens ressourcebrug, inddrages Joseph Schumpeters teori om creative destruction, hvorefter innovation anses for en hensynsløs mekanisme, som danner nye markeder, eller effektiviserer hidtidige, og som i den forbindelse kan destruere eksisterende markeder helt eller delvist.⁶³

I analysen inddrages resultater fra tidligere afhandlinger, vedrørende konsekvenserne af planlægningen af et principalansvar på en arbejdsplatform, da disse afhandlinger benytter de samme ovenstående teoretiske rammer og forudsætninger, som denne afhandling, hvorfor deres fund kan inddrages i analysen, under en kritisk betragtning om foreneligheden med denne afhandlings case.

1.5.3 Integreret metode

Som beskrevet ovenfor, er der samfundsmæssigt et behov for nærmere stillingtagen til, hvordan arbejdsplatforme arbejdsretligt skal klassificeres, herunder med henblik på hvorvidt nugældende regulering er egnet til at sikre den mest samfundsefficiente arbejdsretlige klassificering.

Derfor udarbejdes heri en objektiv analyse, for at finde frem til et efficient forslag til gældende ret herom. Denne foretages på baggrund af de to forudgående analyser om henholdsvis kortlægning af gældende ret på området og dens begrænsninger, samt henholdsvis samfundseffekterne af indkomstrisikoens placering.

I den integrerede analyse anvendes derfor den retspolitiske metode, som beskæftiger sig med, hvordan en given retsstilling bør være, og således, hvordan reguleringen bør udformes som følge heraf, *de lege ferenda*.⁶⁴ Denne metode adskiller sig således fra den retsdogmatiske metode anvendt i den juridiske analyse, som beskæftiger sig med kortlægningen af gældende ret.

Til vurderingen af efficiens, anvendes teorierne om Pareto-optimalitet og Kaldor-Hicks efficiens. Hvor Pareto-optimalitet beskriver den situation, hvor ingen parter kan stilles bedre uden en anden part stilles værre,⁶⁵ beskriver Kaldor-Hicks-efficiensen den situation, hvor den samlede gevinst maksimeres, således at en situation er Kaldor-Hicks efficient, hvis blot gevinsten ved de aktører, som stilles bedre, overstiger tabet af de aktører, som stilles værre.⁶⁶ Da samfundet består af den aggregerede velfærd og gevinst af samtlige

⁶³ Schumpeter (2003), s. 83ff

⁶⁴ Tvarnø & Nielsen (2017), s. 445f

⁶⁵ Eide & Stavang (2008), s. 34 samt s. 109

⁶⁶ Riis (1999), s. 1156

aktører, vurderes ud fra Kaldor-Hicks efficiensen, idet samfundet rent økonomisk bør sigte efter størst mulig samlet gevinst.

Lovgiver bør altid overveje nødvendigheden af retlig indgriben. En overregulering kan resultere i regeltræthed og kan være unødvendig omkostningstung for samfundet. På den anden side, fører underregulering til juridiske huller og gråzoner, som kan udnyttes til skade for samfundets interesser. Ved vurdering om hvordan gældende ret bør udformes, inddrages derfor teorierne om Coase og Pigou til en drøftelse af behovet for regulering. Coase argumenterer for, at under nærmere angivne antagelser med veldefinerede ejendomsrettigheder og ingen transaktionsomkostninger vil parterne gennem forhandling opnå en Pareto-optimal tilstand, hvorfor der ikke er behov for indblanding fra lovgivers side.⁶⁷ Modsat mener Pigou, at man ved rammebetingelser i lovgivning vil kunne opnå en efficient retsstilling.⁶⁸

På baggrund af ovenstående, gives et forslag til, hvordan gældende ret kan udformes for at sikre større efficiens end nuværende udgangspunkt. Til denne inddrages inspiration, i form af afgørelser fra de medlemsstater, som har taget indgående stilling hertil. Sådanne afgørelser, om end de ikke har virkning for dansk ret, kan dels tjene til inspiration om håndtering af problematikken inden for EU-rettens rammer, men findes også relevante for at spore en tendens, som danske domstole bør være opmærksom på i relation til at holde et ensartet EU. Der inddrages kun medlemsstaternes mest centrale afgørelser.

Således inddrages den spanske "Glovo-sag",⁶⁹ som ændrede retstilstanden fra at Glovo-bude lig Wolt-bude tidligere fandtes at udgøre selvstændige, til fremadrettet at have lønmodtagerstatus. Samme skifte skete ved de franske domstole efter "Take Eat Easy-sagen"⁷⁰, som derfor ligeledes inddrages.

I forlængelse heraf inddrages den italienske "Foodora-sagen"⁷¹, som fandt, at Foodora bude udgjorde selvstændigt erhvervsdrivende efter italiensk ret, men grundet en særlov alligevel var omfattet af arbejdsretlig regulering.

Slutteligt inddrages Storbritanniens to domme, "Citysprint-dommen"⁷², som fandt, at Citysprint bude udgjorde "Workers", som er en særlig mellemklassificering i britisk ret med en "light"-udgave af lønmodtagerrettigheder. Modsætningsvist fandtes i "Deliveroo-dommen"⁷³, at Deliveroo-budene ikke fandtes at være "Workers" med begrundelse i, at de ikke var forpligtet til at udføre arbejdet personligt.

Afslutningsvist videreføres principal-agent teorien fra den økonomiske analyse, samt Schumpeter, i en forklaring på, hvordan lovgiver kan undgå uhensigtsmæssig brug af klassifikationerne.

⁶⁷ Eide & Stavang (2008), s. 135ff

⁶⁸ Eide & Stavang (2008), s. 573

⁶⁹ TSJM, appel nr.588/19, Don Lorenzo mod Glovo App 23, SL

⁷⁰ Cour de Cassation, kendelse nr. 1737, B mod Take Eat Easy

⁷¹ Corte di Cassazione, kendelse nr. 11629, AA mod Digital Services XXXVI Italy s.r.l.

⁷² Employment Tribunal of London, Dewhurst mod Citysprint UK Ltd

⁷³ Hight Court of Justice, IWGB v. RooFoods Limited T/A Deliveroo

1.6 Struktur

Afhandlingen er inddelt i følgende 5 kapitler.

Kapitel 1 har til formål at præsentere afhandlingens emne og problemstilling, samt at give læseren et indblik i den analytiske ramme for behandlingen heraf. Således præsenteres den synsvinkel, problemet søges løst ud fra den metode, specialet anvender samt den afgrænsning, som danner ydre ramme om specialets omfang.

I **kapitel 2** præsenteres den juridiske analyse. Her undersøges indledende den centrale forskel mellem en arbejdskontrakt, altså en kontrakt underlagt de arbejdsretlige regler, og en fri kontrakt. Herefter udledes, hvad der forstås ved det nationale lønmodtagerbegreb, herunder dens relation til det EU-retlige lønmodtagerbegreb. Endeligt foretages en analyse af, i hvilket omfang casens samarbejdsform udgør et ansættelsesforhold i henhold til gældende, national ret.

I afhandlingens **kapitel 3** besvares den økonomiske problemstilling. Her anvendes principal-agentteorien og dertilhørende risikoteori i en analyse af den samfundsmæssige velfærd når forholdet ikke er underlagt arbejdsretlige regler for allokering af indkomstrisiko. Herpå foretages en analyse af påvirkningen på den samfundsmæssige velfærd såfremt forholdet underlægges sådanne regler.

Med baggrund i analyserne fra kapitel 2 og kapitel 3, foretages i afhandlings **kapitel 4** en analyse af hvad for samfundet, er den mest efficiente arbejdsretlige klassificering af digitale arbejdsplatforme, som Wolt, og hvordan gældende ret for lignende digitale platforme bør udformes som følge heraf. Indledningsvist deduceres den efficiente klassificering. Hernæst inddrages Coase og Pigou til en drøftelse af behovet for regulering, hvorefter det analyseres hvordan gældende ret kan udformes for bedst at imødekomme efficiensen.

Afslutningsvist besvares afhandlingens overordnede problemformulering i **kapitel 5**, ved en samlet konklusion på baggrund af analyserne i kapitel 2-4.

KAPITEL 2 – DEN JURIDISKE ANALYSE

2.1 Indledning

Nærværende kapitel har til formål at undersøge, i hvilket omfang den nuværende samarbejdsform mellem Wolt og Wolt Courier Partners udgør et ansættelsesforhold i henhold til national ret, set ud fra et arbejdsretligt perspektiv.

Indledningsvist klarlægges baggrunden for sontringen mellem, hvorvidt kontraktens arbejder udgør en selvstændigt erhvervsdrivende eller en lønmodtager, når det skal afgøres, hvorvidt en kontrakt udgør et ansættelsesforhold i henhold til dansk ret (afsnit 2.2). Hernæst analyseres, hvad der efter national ret forstås ved en lønmodtager, og hvordan en sådan vurdering skal foretages (afsnit 2.3). Heri inddrages, foruden nationale retskilder, EU-rettens påvirkning herpå (afsnit 2.3.4). Afslutningsvist diskuteres det, i hvilket omfang, der kan statueres et egentlig ansættelsesforhold mellem Wolt og Wolt Courier Partners (afsnit 2.4).

2.2 Sontringen mellem selvstændigt erhvervsdrivende og lønmodtagere

Til antagelsen af en arbejdsopgave, som den pågældende enten ikke selv kan eller vil udføre, kan hvergiver enten antage en selvstændig erhvervsdrivende til udførelsen af arbejdsopgaven, hvorved der består en fri kontrakt, eller ansætte én til at udføre arbejdet, hvorved der herefter består et ansættelsesforhold.⁷⁴ På nuværende tidspunkt findes inden for den danske arbejdsret ingen mellemgruppering, og forholdet udgør således enten en fri kontrakt eller et ansættelsesforhold.

Valget træffes oftest ud fra en betragtning af hvergivers behov for kontrol over udførelsen af arbejdsopgaven samt tilknytningsbehov, som oplæringsbehov, fundamentaliteten for virksomhedens forretningsmodel og omfanget af arbejdsopgaven (tidsmæssigt og kontinuitetsmæssigt).⁷⁵

Arbejdskontrakter udgør gensidigt bebyrdende skyldforhold, hvori lønmodtageren forpligter sig til at levere personligt arbejde, i en nærmere beskrevet stilling og periode, og arbejdsgiveren forpligter sig til at betale en modydelse i form af et vederlag, ofte løn.⁷⁶ Forholdet udgør derfor som udgangspunkt et almindeligt kontraktforhold⁷⁷, hvorefter parternes aftale er afgørende ved mangler heri og skal forholdes efter almindelige obligationsretlige regler om udfyldelse og fortolkning.⁷⁸

Det er dog relevant at bemærke, at såfremt der er tale om et reelt ansættelsesforhold, består en skævhed i styrkeforholdet, som følge af arbejdsgiverens ledelsesret og lønmodtagerens pligt til at præstere arbejdsydelsen herunder.⁷⁹ Dette bevirker oftest at øvrig, sideløbende beskæftigelse vanskeliggøres, hvorfor lønmodtageren får afhængighedsforhold til arbejdsgiveren i forbindelse med indkomstgrundlag, hvorimod

⁷⁴ Hasselbalch (2019), s. 28

⁷⁵ Hasselbalch online, afsnit XXIV

⁷⁶ Kristiansen (2016), s. 19

⁷⁷ Gomard & Iversen (2016) s. 23

⁷⁸ Gomard & Iversen (2011), s. 22

⁷⁹ Kristiansen (2016), s. 19

et tilsvarende afhængighedsforhold, som udgangspunkt, ikke består hos arbejdsgiveren, der som regel kan sprede dennes risiko for indkomst i en portefølje af arbejdere.

Netop dette er medvirkende til, at arbejdsretlige kontrakter, foruden de bagvedliggende obligationsretlige regler, omfattes af arbejdsretlig specialregulering, vedtaget ud fra hensyn til begge parter, herunder særligt behovet for beskyttelsen af arbejdstagerens løbende indkomst, men samtidigt også under hensyn til, at arbejdsgiveren kan disponere fleksibelt over en løbende arbejdsydelse uden at skulle ændre kontrakten.⁸⁰

Denne specialregulering består af en lang række (beskyttelsespræceptive) regler, som typisk ikke kan fraviges til ugunst for lønmodtageren. Fælles for mange af reglerne er, at de sikrer lønmodtagerens indkomstgrundlag ved at allokere noget af risikoen for indkomst over på arbejdsgiver.

Heri ligger først og fremmest lovfæstede regler som kan resultere i meromkostninger på op til 30%, herunder f.eks. ferielovens ret til ferie og betalt ferie, indskrænkninger i arbejdsgivers antagelses- og afskedigelsesret som følge af forbud mod (usaglig) forskelsbehandling begrundet i køn, race, religion m.v. efter ligebehandlingslovens § 2⁸¹ og forskelsbehandlingslovens § 2⁸², samt principalansvaret, hvor arbejdsgiver hæfter for arbejderens ikke abnorme erstatningsansvar, sket som led i tjenesten efter DL-3-19-2⁸³ med mulighed for regres ved grov uagtsomhed, fortsat eller efter en rimelighedsbetragtning i medfør af erstatningsansvarslovens § 19, stk. 3 og § 23⁸⁴.⁸⁵

Endvidere kan forekomme regler i overenskomster, såfremt arbejdsgiveren har tiltrådt denne, enten selvstændigt eller gennem medlemskab hos en arbejdsgiverforening.⁸⁶ Heri vedtages særligt mindstelønninger, eller krav om betaling for rådighedstid i stedet for – eller i tillæg til – en akkord/præstationsafhængig løn for at beskytte lønmodtageren i situationer, hvor arbejdsopgaver ikke er bestemt på forhånd, men opstår og skal løses løbende,⁸⁷ f.eks., hvor en lønmodtager skal stå til rådighed, men kun får aflønning efter løste opgaver, som de ikke har indflydelse på.

I bytte herfor, findes tiltag for at sikre arbejdsgiveren en arbejdsydelse, herunder arbejdsgiverens ledelsesret og en forpligtelse for lønmodtageren, til at sikre arbejdsgiverens indkomstgrundlag, herunder en pligt til at efterkomme arbejdsgiverens instruktioner samt en videregående loyalitetspligt, end der gælder ved selvstændige, som f.eks. medfører, at lønmodtageren ikke uden forudgående tilladelse må tage bibeskæftigelse i en konkurrerende virksomhed.⁸⁸

⁸⁰ Hasselbalch online, afsnit III og afsnit XXIV

⁸¹ LBK nr 645 af 08/06/2011

⁸² LBK nr 1001 af 24/08/2017

⁸³ LOV nr 11000 af 15/04/1683

⁸⁴ LBK nr 1070 af 24/08/2018

⁸⁵ Hasselbalch online, afsnit III og afsnit XXIV

⁸⁶ Ibid.

⁸⁷ Kristiansen (2016), s. 23.

⁸⁸ Hasselbalch (2019), s. 499ff og s. 505ff

Findes derimod, at parternes kontraktuelle forhold ikke udgør et ansættelsesforhold, hverken formelt eller reelt, udgør forholdet modsætningsvist en fri kontrakt med en selvstændigt erhvervsdrivende, hvorfor forholdet dermed ikke er underlagt arbejdsrettens særlige rettigheder og pligter, men derimod den noget friere almindelige obligationsret. Det er derfor væsentligt at foretage denne sondring for samarbejdets retlige rammer.

Det afgørende for, hvorvidt den arbejdsretlige regulering finder anvendelse, er ikke den formelle betegnelse herfor, men de reelle og faktiske omstændigheder ved kontraktforholdet.⁸⁹

Det reelle arbejdsforhold i platformsøkonomien har ofte lighedstegn og elementer fra både den frie kontrakt og arbejdstagerforholdet, og befinder sig derfor i en gråzone, der ikke klart lader sig klassificere.

Selvom kontrakten mellem Wolt og Wolt Courier Partner formelt anser arbejderne for "(kurér)partnere", og således formelt klassificerer arbejderne som selvstændige,⁹⁰ er en sådan aftale dog uden betydning for afgørelsen af, hvorvidt de arbejdsretlige regler finder anvendelse, såfremt forholdet reelt set udgør et ansættelsesforhold.

2.3 Det nationale lønmodtagerbegreb

2.3.1 Indledning

I dansk ret findes ikke én almengyldig definition på lønmodtager, hvorfor en arbejder godt kan udgøre en lønmodtager efter reglerne i én lov, men ikke en anden, selvom der dog findes et centralt fælles indhold.⁹¹ Spørgsmålet belyses derfor ud fra de forskellige lønmodtagerbegreber, som findes på tværs af danske, arbejdsretlige retsakter.

Kun få love tager nærmere stilling til, hvad der konkret skal forstås ved lønmodtager, herunder ansættelsesbevisloven og ferieloven, hvorfor disse definitioner behandles i det følgende.⁹² I forlængelse heraf, belyses det, hvordan litteraturen udleder en samlet vurdering af det danske lønmodtagerbegrebs centrale indhold på baggrund af disse love, deres forarbejder, samt den betydelige mængde retspraksis, der knytter sig hertil. Som validering af litteraturens påstand og belysning af momenternes anvendelse i praksis, inddrages to domme herom.

Afslutningsvist vil lønmodtagerbegrebet blive vurderet ud fra den EU-retlige kontekst, som det skal indgå i, for at sikre en konform forståelse af begrebet.

⁸⁹ Hasselbalch online, afsnit III

⁹⁰ Wolt (2020): "Til presse"

⁹¹ Hasselbalch (2019), s. 30f

⁹² Abrahamson & Hove (2004)

2.3.2 Dansk regulering

2.3.2.1 Ansættelsesbevisloven

Efter ansættelsesbevisloven § 1, stk. 1,⁹³ finder loven anvendelse på alle lønmodtagere, hvis ansættelsesforhold har en varighed på mere end 1 måned, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer.

Loven er en af de få love, som forholder sig til, hvad der skal forstås ved en lønmodtager. Således følger det af lovens § 1, stk. 2, at *“som lønmodtager forstås personer, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold”*.

Denne definition er ifølge implementeringslovens forarbejder indsat for at gøre op med enhver tvivl om, at samtlige lønmodtagere er omfattet af lovens anvendelsesområde, idet det danske lønmodtagerbegreb hverken er almenyldigt lovfæstet eller defineret i dansk ret. Denne definition menes at ramme kernen i de lønmodtagerbegreber, der ellers arbejdes med i dansk ret.⁹⁴

Herudover fremhæves det, at om end det vil være nyttigt med en generel og håndterbar definition af lønmodtagerbegrebet inden for det arbejdsretlige område, må det anerkendes, at en sådan generel fastlæggelse på nuværende tidspunkt vil være uhensigtsmæssig, da retsområdet er i udvikling med stadigt nyttilkomne ansættelsesformer, hvorved det risikeres at udelukke eventuelle lønmodtagere, som optræder atypisk.⁹⁵ Endvidere kan visse love behøve et snævrere personelt anvendelsesområde end andre.

Hvad der nærmere skal forstås herved, fremgår blandt andet af svaret til spørgsmål 11 under lovforslagets behandling i Folketinget, som nævner følgende momenter, der kan tillægges vægt:⁹⁶ i) om lønmodtageren udfører arbejdet efter arbejdsgivers anvisninger og regning, ii) om han kan lade andre udføre arbejdet i hans sted, iii) om vederlaget beregnes som i et tjenesteforhold, iv) om arbejdstiden fastsættes af arbejdsgiveren og v) hvorvidt den pågældende anses for at være i et tjenesteforhold i relation til kildeskatteloven og ferieloven, selvom dette alene ikke er afgørende.

2.3.2.2 Ferieloven

Ferieloven⁹⁷ er ligeledes et af de få regelsæt, som forholder sig nærmere til lønmodtagerbegrebet, hvorefter det fremgår af § 2, stk. 1, at loven finder anvendelse på *“enhver, der mod vederlag udfører personligt arbejde i tjenesteforhold (lønmodtager)”*. Ordlyden er således i grove træk enslydende med den, for ansættelsesbevisloven ovenfor.

⁹³ LBKG nr. 240 af 17. marts 2010

⁹⁴ FT 1992-93, tillæg A, s. 6324ff

⁹⁵ Ibid., fremhæves også 7 år senere ved ferielovens forarbejder, FT 1999-2000, tillæg A, s. 4927

⁹⁶ Folketinget (bilag 14, 15/4-93 (løbenr. 9910-1), spm. 11)

⁹⁷ LOV nr. 60 af 30/01/2018

Ferieloven har for nyligt gennemgået en gennemgribende ændring, og trådte endeligt i kraft 1. september 2020. Ved den nugældende ferielovs forarbejder, understreges det, at dets lønmodtagerbegreb tager afsæt i tidligere loves og er således en videreførelse heraf.⁹⁸

Som det var tilfældet ved ansættelsesbevisloven, gives ved ferielovens forarbejder også en nærmere redegørelse for, hvilke momenter, der er relevante ved lovens lønmodtagervurdering, men de understreger samtidigt, at afgørelsen heraf dog altid vil bero på en helhedsvurdering.⁹⁹

Ved vurderingen heraf, kan det tillægges vægt, i) at en lønmodtager grundet sin arbejdsaftale vil have pligt til at udføre erhvervsmæssigt arbejde efter arbejdsgiverens instruktioner, ii) at arbejdet foretages for arbejdsgiverens regning og risiko, iii) at arbejdet udføres under arbejdsgiverens tilsyn og i arbejdsgiverens navn og iv), at pågældende har krav på modydelse for sit arbejde, som hovedregel et vederlag udmålt i forhold til den medgåede tid.¹⁰⁰

Modsat ansættelsesbevisloven, findes i ferielovens ingen nedre grænse for, hvornår lønmodtageren omfattes af ferielovens regler. Dette skyldes en anbefaling fra Ferielovsudvalget 2018 om at se bort fra den EU-retspraksis, som forelå på området, og som netop satte en sådan grænse, hvilket der naturligvis var adgang til i det bagvedliggende direktiv.¹⁰¹

2.3.3 Litteraturens udledning sammenholdt med retspraksis

Det følger ved gennemgangen af ovenstående, at det konkrete indhold af lønmodtagerbegrebet, kun i begrænset omfang, er fastlagt i regulering, hvorfor det endelige indhold snarere skal søges klarlagt og udledt af den praksis, som knytter sig hertil.

Litteraturen har på baggrund af denne betydelige mængde praksis, sammenholdt med reguleringen, opstillet nogle vejledende momenter, som har til formål at klarlægge, hvilke betragtninger, der efter gældende ret, *generelt* anses for egnet til udledning af, om der i en konkret situation er tale om et lønmodtagerforhold. Disse er udledt, med baggrund i et homogent centrum af lønmodtagerbegrebet, med rum til variation efter den konkrete regel og situation.¹⁰² Det er således vigtigt at bemærke, at en endelig vurdering, skal foretages med udgangspunkt i den konkrete regel og situation, med inddragelse af de retskilder og fortolkningsbidrag, relevant for denne.

⁹⁸ FT 2017-18, Folketingstidende A, s. 38

⁹⁹ FT 1999-2000, tillæg A s. 4928f

¹⁰⁰ FT 1999-2000, tillæg A, s. 4929

¹⁰¹ FT 2017-18, Folketingstidende A, s. 38

¹⁰² Hasselbalch online, afsnit III

Ole Hasselbalch har i denne forbindelse opstillet og udledt fem vejledende, ikke-udtømmende momenter som er udledt af den danske lovgivning med dertilhørende forarbejder og retspraksis,¹⁰³ som hyppigt henvises til, ved anden litterær behandling.¹⁰⁴

Det er væsentligt at understrege, at betydningen af de enkelte momenter kan variere i den konkrete situation, samt at ingen af momenterne i sig selv er udslagsgivende, men har til formål at give et billede på, hvilke betragtninger, der efter gældende ret, anses for egnet til udledning af, hvorvidt en given person, i den konkrete situation, anses for værende lønmodtager.¹⁰⁵

2.3.3.1 Dispositionsretten

Det argumenteres for, at der er tale om et lønmodtagerforhold, jo højere graden af arbejdsgiverens dispositionsret i det løbende kontraktforhold er, hvorved forstås retten til løbende at bestemme arbejdsudførelsen og rammerne herom, og de hermed forbundne momenter, som instruktion, kontrol og sanktion heraf.¹⁰⁶

2.3.3.2 Økonomisk mellemværende

Ved drøftelsen af momentet om det økonomiske mellemværende, sættes navnlig fokus på vederlagets udmåling og art. Her er det væsentligt at bemærke, at det er karakteristisk for mellemværendet ved lønmodtagerforholdet, at tjenesteyderen ikke opnår "driftsherregavinst" og omvendt ej heller principielt, bærer risikoen for, om arbejdet lykkes.¹⁰⁷ Derimod modtager pågældende et fast, periodisk vederlag for medgået tid, eller tilvejebragt resultat, herunder timeløn, ugeløn eller månedsløn, selvom der naturligvis i visse tilfælde kan indgå andre aflønningsordninger.

Som vederlag indgår både den godtgørelse, som pågældende oppebærer for hvervets bestridelse, men ligeledes det faktum, at der ofte stilles driftsmateriel til rådighed fra arbejdsgiveren ved lønmodtagerforhold, hvorimod en selvstændig erhvervsdrivende selv skal bekoste sådanne og indestå for moms.¹⁰⁸

2.3.4.3 Pligten til at udføre arbejdet personligt

At pågældende er underlagt en pligt til at udføre arbejdet personligt, og derved ikke har adgang til at lade en anden udføre arbejdet for sig, taler tillige for, at der er tale om et lønmodtagerforhold.¹⁰⁹ Dette skal ses i sammenhæng med, at det ved et lønmodtagerforhold ofte er selve arbejdsydelsen, der er central for kontrakten, hvorimod det ved selvstændigt erhvervsdrivende ofte er arbejdsresultatet, hvorfor der derfor i højere grad vil være frihed til at lade andre udføre arbejdsopgaven, hvis blot resultatet er tilfredsstillende.

¹⁰³ Ibid.

¹⁰⁴ Se hertil f.eks. Rapport om den 3. gruppe (2000), bilag 1

¹⁰⁵ Hasselbalch (2019), s. 34

¹⁰⁶ Hasselbalch online, afsnit III

¹⁰⁷ Ibid.

¹⁰⁸ Ibid.

¹⁰⁹ Ibid.

2.3.3.4 *Tilknytningen til virksomheden*

Endvidere indgår pågældendes tilknytning til arbejdsgiveren, herunder i relation til arbejdets varighed og intensitet, altså hvorvidt der er tale om mere end blot et bijob, eller at der ikke kan bestrides anden arbejde ved siden af pågældende beskæftigelse,¹¹⁰ samt hvorvidt arbejdet udføres på selve virksomheden.

2.3.3.5 *Den sociale vurdering*

Slutteligt kan den "sociale" vurdering af forholdet have betydning for lønmodtagervurderingen, hvor der foretages en vurdering af, hvorvidt arbejder, som følge af sin sociale og erhvervsmæssige stilling, må sidestilles med en lønmodtager.¹¹¹ Dette krav er ikke at genfinde i hverken de vejledende momenter, der er udstukket for de ovenstående reguleringer, men stammer fra administrativ praksis, hvor der kan lægges vægt på indre grunde i forholdet i modsætning til kontraktens ydre kendetegn.¹¹²

2.3.3.6 *Retspraksis*

Der er ikke på nuværende tidspunkt taget stilling til ovenstående momenter konkrete anvendelse og betydning i henhold til digital platformsarbejderes klassificering som lønmodtager. Selvom de digitale platforme har været genstand for retlig behandling i forbindelse med Uber-plattformens brug af chauffører, bestod tvisten i, hvorvidt de havde udført erhvervsmæssig personbefordring uden påkrævede tilladelser m.v. efter taxikørselsloven og færdselsloven, og således indgik spørgsmålet om lønmodtagerstatus ikke som element heri.

Derfor inddrages i de følgende to afgørelser, som illustrerer og bekræfter, hvordan ovenstående momenter anvendes i praksis ved afgørelsen af andre kontraktuelle relationer, som ligeledes har befundet sig i gråzonen mellem lønmodtager og selvstændig.

Dom U.2015.197 V angik spørgsmålet om, hvorvidt en freelance tolk, A, var selvstændig eller lønmodtager i hans arbejde for Dansk Flygtningehjælp således, at han havde ret til feriegodtgørelse. I samme periode udførte A arbejde for andre hvervgivere, både som selvstændig og lønmodtager, og var momsregistreret med eget CVR-nummer.

A havde mulighed for at sige nej til opgaver, var ikke garanteret et bestemt antal opgaver eller timer, og havde selv tilrettelagt arbejdet, endda uden mødepligt, hvis blot rammerne for opgaven tillod det.

A fandtes at udgøre selvstændig erhvervsdrivende, både i Aarhus Byret og tillige af Vestre Landsrets flertal, hvorfor Dansk Flygtningehjælp frifandtes. Retten lagde både vægt på arbejdsgivers dispositionsret, ordningen af det økonomiske mellemværende, substitutionsadgangen (A havde ikke adgang til at lade en anden udføre opgaverne i hans sted), tilknytning til virksomheden i form af bijob, samt den sociale vurdering.

¹¹⁰ Ibid.

¹¹¹ Ibid.

¹¹² Hasselbalch (1979), s. 109

Dansk Flygtningehjælp havde ikke haft instruktionsbeføjelse over for A eller haft indflydelse på A's arbejdsopgaver og ej heller ført kontrol hermed. Således indgik alle ovenstående momenter, og dommen bekræfter således deres relevans i henhold til atypisk, små-jobs baseret arbejde.

Momenterne kan ligeledes ses anvendt ved U.1991.786 Ø, hvorefter en salgschauffør ikke fandtes at udgøre lønmodtager i ferielovens forstand, som følge af at han ikke modtog fast grundløn, men provisionsløn efter en aftalt rute, som blev udført ved anvendelse af eget køretøj for egen regning og risiko. Dette kan rummes inde for momentet om det økonomiske mellemværende.

Endvidere lagde Landsretten vægt på, at chaufføren i øvrigt selv tilrettelagde arbejdet inden for den aftalte rute, herunder med adgang til at afstå ruten, samt adgang til at ansætte og lønne medhjælpere. Disse elementer er udtryk for, at han ikke var underlagt en betydelig dispositionsret, havde en mindre tilknytning til virksomheden og således ikke var underlagt en pligt til personlig udførelse. Slutteligt tillagdes det også vægt, at han var fundet selvstændigt erhvervsdrivende i andre socialloves forstand, som kan anses for et udtryk for momentet om den sociale vurdering.

Af ovenstående domme, kan ses, at momenterne indgår i et samlet helhedsindtryk. Desuden er det væsentligt at bemærke, at et fravær af mødepligt samt en udpræget ret til selv at tilrettelægge arbejdstiden og sikre indkomstgrundlag på anden vis, tillagdes vægt. Dette bekræfter således helhedsindtrykket om, at særreglerne ved lønmodtagerforhold navnlig er for at beskytte indkomstgrundlag.

Således findes, at til trods for mangel på almengyldig definition af, hvornår en arbejder udgør en lønmodtager efter dansk ret, så kan Hasselbalchs fem momenter udledt gennem danske retsakter, anses for vejledende og retvisende for en vurdering efter dets centrale indhold. Det vil dog altid være en helhedsvurdering af de reelle forhold ved relationen. I det følgende vil det undersøges, hvorvidt disse momenter er forenelige med den EU-retlige kontekst, som begrebet indgår i.

2.3.4 Sammenhængen med EU-retten

En betydelig andel af den danske, arbejdsretlige regulering er en gennemførsel af EU-retten, hvorfor det nationale lønmodtagerbegreb ligeledes i et bredt omfang er en gennemførsel af EU-rettens lønmodtagerbegreb.¹¹³ Således indgår det danske lønmodtagerbegreb i en EU-retlig kontekst, hvis indflydelse ligeledes skal afdækkes, så dennes regler ikke kompromitteres.

¹¹³ Hasselbalch (2018), s. 21

2.3.4.1 *Det EU-retlige Lønmodtagerbegreb*

Det EU-retlige lønmodtagerbegreb er et autonomt EU-retligt begreb, som ikke entydigt er defineret i EU-retsakterne.¹¹⁴ Den endelige fastlæggelse heraf bestemmes ud fra det konkrete regelsæt og situation, som problemstillingen søges klarlagt ud fra.¹¹⁵

Den EU-retlige primærret, som direkte beskæftiger sig med arbejdstageres rettigheder, forholder sig kun i et begrænset omfang til, hvem der omfattes heraf, og en tilsvarende tendens ses inden for EU-rettens sekundærret, primært bestående af direktiver.¹¹⁶

En sådan tilbageholdenhed om en nærmere stillingtagen og entydig definition skal formentlig findes i, som Jens Kristiansen anfører, at de EU-arbejdsretlige direktiver har haft til formål at regulere og tilsikre specifikke arbejdsvilkår, og ikke at skabe en systematisk harmonisering af det arbejdsretlige område.¹¹⁷

Denne opfattelse understøttes af EU-rettens subsidiaritetsprincip, hvorefter beslutninger skal træffes så tæt på borgerne som muligt, set i sammenhæng med proportionalitetsprincip, hvorefter indholdet og formen af EU's handlinger ikke må gå videre end nødvendigt for at nå målet, hvilket medfører, at EU skal foretrække minimumsharmonisering i det omfang, det er muligt.¹¹⁸

Derfor ses også en tendens til, at der i de arbejdsretlige direktiver er udvist tilbageholdenhed med at konkretisere og harmonisere ét almenyldigt lønmodtagerbegreb. Således overlades det oftest til medlemsstatens nationale ret at fastlægge, hvornår der konkret foreligger et ansættelsesforhold efter det pågældende direktiv inden for de rammer, der indrømmes efter EU's retsakter og direktivet i øvrigt.¹¹⁹

Det skal dog bemærkes, at denne endelige afgrænsning ikke er ubegrænset fri. Øvrig primærretlig regulering sætter en naturlig ydre grænse for, hvad der er foreneligt med EU-retten, særligt i forbindelse med reglerne om fri bevægelighed og om konkurrence, idet en national fastsættelse af lønmodtagerbegrebet på et EU-retligt område ikke må kompromittere disse friheder, og således skal tages under hensyn til disse.¹²⁰

Herudover skal det stemme overens med de overordnede rammer, som EU-domstolen har udtalt sig om generelt, gør sig gældende ved lønmodtagerbegrebet på et EU-retligt område¹²¹. Således er det EU-retlige lønmodtagerbegreb ligeledes, som det er tilfældet for det danske lønmodtagerbegreb, i højere grad udviklet i retspraksis end ved regulering.

¹¹⁴ Schjøler (2017), s. 5

¹¹⁵ Hasselbalch (2018), s. 24

¹¹⁶ Hasselbalch (2018), s. 22ff

¹¹⁷ Kristiansen (2016), s. 93

¹¹⁸ Neergaard & Nielsen (2016), s. 131

¹¹⁹ Hasselbalchs (2018), s. 23

¹²⁰ Hasselbalchs (2018), s. 22

¹²¹ Hasselbalchs (2018), s.22f

2.3.4.2 Retspraksis om EU's lønmodtagerbegreb ved digitale platforme

Selvom spørgsmålet om den arbejdsretlige status, og klassificering i forbindelse med arbejdsplatforme, har været genstand for megen diskussion de seneste år,¹²² så har EU domstolene endnu ikke forholdt sig endegyldigt hertil, selvom de har haft muligheden ved følgende to sager.

EU-domstolen havde første gang muligheden ved sag C-434/15, Elite Taxa mod Uber Spanien,¹²³ hvor Domstolen blev forelagt et præjudicielt spørgsmål om, hvorvidt Uber skulle anses for transportvirksomhed eller en elektronisk formidlingsydelse/informationssamfundsydelse. Sagen omhandlede således ikke spørgsmålet om chaufførernes arbejdsretlige klassificering.

Generaladvokaten Maciej Szpunar, udtalte alligevel i sit forslag til afgørelse, at Uber førte en indirekte kontrol, bl.a. ved fastsættelsen af pris, som kan sidestilles med formelle ordrer givet af en arbejdsgiver til dennes ansatte samt kontrol heraf, men at en endelig vurdering af den arbejdsretlige status var en principiel afgørelse for EU-domstolene.¹²⁴ EU-domstolene var enige i, at Uber udøvede indirekte kontrol, men forbigik i øvrigt spørgsmålet om den arbejdsretlige klassificering.

Endvidere havde EU-domstolen igen muligheden ved den nyligt forelagte sag C-692/19, B mod Yodel Delivery Network, Ltd (herefter "Yodel-dommen").¹²⁵ Her blev Domstolen forelagt et præjudicielt spørgsmål om, hvorvidt et bud for pakkeudbringningsplatformen Yodel, som anvender en forretningsmodel med anvendelse af bude lignende Wolts,¹²⁶ skal anses for lønmodtager i henhold til Arbejdstidsdirektivets¹²⁷ regler. Denne sag omhandlede således netop den arbejdsretlige klassificeringsproblematik.

Det præjudicielle spørgsmål blev dog henvist tilbage til de nationale domstole, da EU-domstolen benyttede sig af at træffe afgørelse ved begrundet kendelse. Baggrunden herfor var, at domstolen mente, at der forelå tilstrækkelig retspraksis til besvarelsen heraf.

Domstolen udtalte, at det skulle bemærkes at Arbejdstidsdirektivets bestemmelser ikke definerer "arbejdstager", men at der foreligger EU-retlige domme herom, som skal respekteres, og fremhævede herved det essentielle særpræg ved et ansættelsesforhold, at der er tale om en person, som i en vis periode udfører arbejde mod vederlag for en anden, og at arbejdet sker efter dennes anvisninger, og vurderingen heraf er op til nationale domstole af fastslå.¹²⁸ En sådan udtalelse harmonerer fint med Hasselbalchs momenter, særligt dispositionsret, økonomisk mellemværende og den sociale vurdering.

¹²² COM (2016), s. 2

¹²³ Sag C-434/15, Asociación Profesional Elite Taxi mod Uber Systems Spain, SL

¹²⁴ Szpunar (2017)

¹²⁵ Sag C-692/19, B mod Yodel Delivery Network Ltd

¹²⁶ Yodel (2020): "Drivers: Self-Employed Drivers"

¹²⁷ Direktiv 2003/88/EF

¹²⁸ C-692/19, Yodel-dommen, præmis 27, 29 og 44

På trods af afvisningen om nærmere behandling, fremhævede EU-domstolen dog i forlængelse heraf nogle af de momenter, som den anser for væsentlige ved fastlæggelsen af lønmodtagerstatus, herunder frihed til at vælge typen af arbejde, de arbejdsopgaver pågældende vil udføre, måden hvorpå opgaven udføres, placering af arbejdstid og sted, samt friheden til at antage egne under-ansatte til at udføre arbejdsopgaverne for sig.¹²⁹ Således kan også Hasselbalchs øvrige to momenter om pligt til personlig udførelse og tilknytning anses for relevante og i overensstemmelse med EU-retten.

Domstolen noterede, at B umiddelbart synes at have en stor frihed i forhold til nævnte momenter, og at hans uafhængighed ikke forekom fiktiv, og det ikke så ud til, at B havde et over-underordnelsesforhold med betydelig ledelsesret med Yodel. Dette antydede, at han ikke havde lønmodtagerstatus, men at den endelige vurdering var op til den nationale domstol.¹³⁰

Således er sagen brugbar som en opdatering på, hvad der, efter EU-rettens opfattelse, forstås ved et lønmodtagerforhold, samt som klarlæggelse af de væsentlige momenter, som de nationale domstole skal inddrage ved afgørelsen af klassifikationsspørgsmålet, særligt for de, beskæftiget ved arbejdsplatforme. Desuden findes ovenstående udtalelse at være i overensstemmelse med Hasselbalchs fem momenter.

Tidligere har EU-domstolen fastslået, at det er en forudsætning, at arbejdet er en "faktisk og reel" beskæftigelse, som ikke blot kan karakteriseres som et "rent marginalt supplement".¹³¹ Der kan dog spores en tendens til, at dette tillægges tiltagende mindre betydning, f.eks. ved Arbejdsvilkårsdirektivet¹³², som ikke giver mulighed for en nedre grænse ved uforudsigelige kontrakter og kun meget begrænset ved øvrige. Endvidere er det væsentligt at bemærke, at dette moment ej heller blev fremhævet ved Yodel-dommen.

Selvom der således ikke foreligger eksakt harmoni mellem det nationale og EU-retlige lønmodtagerbegreb, findes det godtgjort, at Hasselbalchs fem momenter fortsat kan anses for egnede til vurderingen af, hvorvidt en platformsarbejder udgør en lønmodtager efter det nationale lønmodtagerbegreb, da det centrale indhold ved det nationale lønmodtagerbegreb således tillige findes at være i overensstemmelse med dens EU-retlige baggrundsret.

2.3.5 Sammenfatning

Af ovenstående fremgår det, at der foreligger en bred og ikke let definerbar definition af, hvornår en arbejder udgør en lønmodtager. Selvom afgrænsningerne heraf ikke er identiske, synes der alligevel at eksistere et centralt indhold med en vis enighed om de momenter, som kan tillægges vægt ved en vurdering heraf.

¹²⁹ C-692/19, Yodel-dommen, præmis 23 og 32

¹³⁰ C-692/19, Yodel-dommen, præmis 43

¹³¹ Sag 53/81, D.M. Levin, Amsterdam mod Statssekretæren, Justitsministeriet, hvorefter Levin fik medhold i, at han var omfattet af arbejdstagerbegrebet i art. 45 TEUF, til trods for at Levins indkomst end de estimerede, nødvendige leveomkostninger.

¹³² Direktiv 2019/1152/EU

Sådanne momenter har Hasselbalch sammenfattet til følgende i) dispositionsretten, ii) det økonomiske mellemværende, iii) pligten til at udføre arbejdet personligt, iv) tilknytning til virksomhed og v) den sociale vurdering.

Vægtningen af de enkelte momenter varierer efter den konkrete situation, og ingen af momenterne er i sig selv udslagsgivende og er ej heller udtømmende. Det er ovenfor godtgjort, hvordan netop disse momenter rammer kernen i, hvordan det danske lønmodtagerbegreb skal fortolkes i praksis og findes foreneligt med den bagvedliggende EU-ret, som kan udledes af nyere EU-retlig praksis.

Dermed findes Hasselbalchs fem momenter illustrative og egnede til en retvisende vurdering af, hvorvidt en arbejder anses for lønmodtager, hvorfor denne systematik vil blive anvendt i nedenstående analyse.

2.4 Vurdering af casevirksomheden

Ovenfor, er redegjort for de retlige momenter, der indgår i vurderingen af, hvad der skal forstås ved en lønmodtager, hvorfor de anvendes i vurderingen af, hvorvidt platformsarbejdere, i en virksomhedsstruktur som Wolt, kan anses for at udgøre lønmodtagere eller selvstændigt erhvervsdrivende.

Det er vigtigt at påpege, at den endelige afgørelse om, hvorvidt de forskellige arbejdsretlige love finder anvendelse på forholdet, skal afgøres konkret ud fra hver lov og dertilhørende jus. Det er dog ikke analysens, eller afhandlingens, mål at undersøge, om de i enhver henseende kan anses for lønmodtagere, men mere overordnet at undersøge, hvorvidt det kan anses for et ansættelsesforhold i en sådan grad, at der er formodning for at arbejdsretlige love og principper finder anvendelse.

2.4.1 Dispositionsretten

Det skal vurderes, hvorvidt Wolt har en dispositionsret over budene samt graden heraf. Ved dispositionsretten forstås retten til løbende at bestemme arbejdsudførelsen og rammerne herom, samt hermed forbundne momenter som instruktion, kontrol og sanktion.¹³³

Rammerne for udførelsen

Wolt koncipierer ensidigt kontrakten, som buddet skal acceptere, hvis de ønsker at blive Wolt Courier Partner,¹³⁴ hvorfor Wolt i et vist omfang sætter de ydre rammer for arbejdet.

Når buddet først er tilknyttet Wolt-appen som Wolt Courier Partner, råder de selv over, hvornår de vil tilbyde deres arbejdskraft via platformen. Buddet kan vælge mellem to ordninger, hvorefter de enten har sat sig fast på en udbudt vagt i en bestemt tidsramme, for nærværende kaldet en "planlagt vagt", eller ved at logge på, når de ønsker at udbyde arbejdskraften.¹³⁵ De kan til enhver tid beslutte sig for at logge af appen igen ved at sætte et sluttidspunkt eller slutte efter en given levering.¹³⁶ Således kan budene ensidigt disponere over

¹³³ Se afsnit 2.3.3.1

¹³⁴ Thai (2020)

¹³⁵ Moltke & Mirzaei-Fard (2020)

¹³⁶ Thai (2020)

planlægning af egen arbejdstid. Der er ikke grundlag for at mistænke, at en sådan frihed er fiktiv. Dette forhold mindsker således arbejdsgivers samlede dispositionsret over forholdet.

Vælges en planlagt vagt, så er de forpligtet til at møde til den planlagte tid og modtager ellers straf og advarsler ved forsinkelser.¹³⁷

Når buddet er tilgængeligt via appen, tildeler Wolt via en algoritme ensidigt opgaver til budene, på baggrund af hvilket bud, der "mest effektivt" kan fuldende den givne opgave.¹³⁸ Budene kan ikke afvise en opgave, når den først er blevet dem tildelt.¹³⁹ Buddet har typisk ej heller mulighed for at se endelig leveringsadresse, før de har afhentet maden ved restauranten.¹⁴⁰ Således disponerer Wolt ensidigt over leveringsopgaverne og fordeler dermed arbejdet. Denne fordelingsret begrænses dog af, at den kun gælder, såfremt buddet er tilgængeligt på appen, hvorfor noget af retten hertil tilkommer buddet selv.

Instruktion

Wolt giver ikke en daglig instruktionsbeføjelse, som det ses i mere konventionelle ansættelsesforhold. Dette skal ses i sammenhæng med, at selve arbejdets karakter, ensartede og identiske leveringsopgaver af kortere varighed, ikke kan udføres på så forskellige måder, at det nødvendiggør samme instruktion. Wolt er principielt blot interesseret i, at buddet udfører ordren til tiden, og at der sker korrekt levering, dvs. at buddet ikke indtager maden undervejs, eller at maden går tabt eller forringes på anden vis. Endvidere er Wolt naturligvis interesseret i "ordentlig og redelig" opførsel fra buddet, så kunderne vil ønske at anvende tjenesten igen.

Derfor bliver budene under screeningsprocessens introaften instrueret i, hvordan de korrekt anbringer mad i taskerne, hygiejnehåndtering, hvordan de skal tilgå en vagt, herunder hvornår og hvordan de skal kontakte Wolts servicecenter ved problemer som forsinkelse, manglende varer, utilfredse kunder m.v., samt Wolts standarder til personlig fremtræden.¹⁴¹

Disse forhold fremgår tillige af Wolts online guide-side, hvor der også indgår øvrige oplysninger, som hyppigt stillede spørgsmål, samt instrukser i, hvordan buddet skal opføre sig, herunder hvad der betragtes som uhensigtsmæssig adfærd.¹⁴² Følges disse instrukser ikke, og får Wolt informationer herom ved nogen af nedenstående kontrolværktøjer, modtager buddet straf og advarsler.¹⁴³

Begrænsningen i hvilket transportmiddel, som anses for acceptabelt for udførelsen, herunder enten cykel, scooter eller bil¹⁴⁴ kan også anses som en vis form for instruktionsudøvelse.

Således består en vis instruktionsbeføjelse.

¹³⁷ Moltke & Mirzaei-Fard (2020)

¹³⁸ Espholm (2018)

¹³⁹ Moltke & Mirzaei-Fard (2020), Schmidt & Junker (2020)

¹⁴⁰ Schmidt og Junker (2020)

¹⁴¹ Thai (2020) og Espholm (2018)

¹⁴² Wolt (2020): "Wolt Courier Partner Guide"

¹⁴³ Schmidt & Junker (2020)

¹⁴⁴ Wolt (2020): "Wolt Courier Partner Guide"

Kontrol

Wolt har adgang til at føre kontrol med buddets arbejdsresultat, både i form af hvorvidt opgaven er nået frem og leveringsresultatet, herunder om maden er af korrekt kvalitet og kvantitet, men også buddets attitude. Dette skyldes, at kunden har adgang til at evaluere buddet efterfølgende direkte via appens evalueringssystem,¹⁴⁵ gennem chat-funktionen i appen, eller ved brug af andre medier, f.eks. Trustpilot.dk, Facebook m.v. Endvidere fungerer den løbende rapportering- og godkendelsesmekanisme på Partner appen, under en levering, tillige som en kontrolmekanisme.¹⁴⁶

Desuden anvender appen et geotrackingssystem, som jf. EU-domstolens udtalelser i forbindelse med Uber-dommen kan anses for indirekte kontrol. Dette trackingsystem muliggør også, at kunden kan følge med i, hvor langt deres ordre er.

En sammenfatning af ovenstående beskriver således, at Wolt har en ret til at lede og fordele arbejde, når et bud er tilgængelig på platformen, men at dette ikke kan anses som et ultimativt udtryk for dispositionsretten, da dens indgriben i arbejderens egenbestemmelse begrænses betydeligt af, at den er betinget af, at buddet selv ønsker at være tilgængelig og ensidigt tilrettelægger egen arbejdstid.

Således findes både argumenter for et lønmodtagerforhold, men også for det modsatte, og momentet kan derfor ikke tillægges afgørende vægt da buddet selv har en dispositionsret over arbejdets tidsmæssige tilrettelæggelse, hvilket kan ses i de ovenstående to danske domme, tillægges en vis vægt.

2.4.2 Økonomisk mellemværende

Wolt fastsætter ensidigt prisen. Udgangspunktet er, at budene bliver betalt pr. levering. De modtager 45 kr. for en levering inden for 1,5 km., og 10 kr. i tillæg pr. påbegyndt 500 meter.¹⁴⁷ Herudover er der bonus-ordninger, herunder såkaldte "bundles".¹⁴⁸ Dette udgangspunkt fraviges, hvis buddet arbejder på en planlagt vagt, hvor buddet er sikret en minimumssats på 120 kr. i timen, som danner nedre grænse for udbetalingen, hvis ikke buddets modtagne leveringer i sig selv overstiger satsen.¹⁴⁹

Udbetalingerne sker to gange månedligt.¹⁵⁰ Buddet skal selv indberette indkomsten til Skat, men Wolt forsøger at afhjælpe dette ved at fremhæve beløbet på vederlagsudbetalingen.¹⁵¹

Således opnås ved begge ordninger en form for driftsherregevinst, mens det er tydeligt, at det ved den normale ordning, udenom den planlagte vagt, er buddet, som bærer risikoen for opgavetilgangen.

Wolt har påtaget sig økonomisk ansvar over for kunden, f.eks. ved godtgørelse eller "tokens" (rabatordninger) for leveringen,¹⁵² samt ved en ulykkesforsikring¹⁵³. Såfremt buddet ikke modregnes herfor, taler dette for, at buddet ikke har den fulde risiko. Forelæggelsen af et principalansvar lig det, som ses ved

¹⁴⁵ Se bilag 1

¹⁴⁶ TV2 Lorry (2019), Thai (2000)

¹⁴⁷ Moltke & Mirzaei-Fard (2020), Thai (2020)

¹⁴⁸ Thai (2020)

¹⁴⁹ Moltke & Mirzaei-Fard (2020)

¹⁵⁰ Wolt (2020): "Wolt Courier Partner Guide"

¹⁵¹ Wolt (2020): "til Presse"

¹⁵² Wolt (2020): "Brugervilkår" pkt. 3.3. samt bilag 2

¹⁵³ Junker & Schmidt (2020)

ansættelsesforholdet, må dog afvises, da Wolts ulykkesforsikring næppe kan gøre udtryk for, at Wolt påtager sig det fulde principalansvar også uden for kontrakt (delikt), f.eks. når buddet forårsager skade på opgangsdøre eller medtrafikanter. Forsikringsaftalen er endvidere bedømt af eksperter til at være uklar og mangelfuld.¹⁵⁴ Derfor bærer buddet en betydelig andel af indkomstrisikoen i arbejdet.

Wolt stiller enkelte driftsmateriel til rådighed, herunder varme-/køletasker, samt overtøj og t-shirts.¹⁵⁵ Herudover, skal buddet selv anskaffe og vedligeholde transportmiddel og smartphone til brug for leveringen, som anvendes for egen regning og risiko.¹⁵⁶ Dermed skal buddet selv stå for en stor del af det nødvendige driftsmateriel. Udl levering af tøj anses ikke for en nødvendighed for udførelsen, men snarere reklame og i Wolts interesse. Derfor findes dette element, vedrørende driftsmateriel, at tale imod et lønmodtagerforhold.

Sammenfattende findes dette moment at tale imod lønmodtagerforhold, om end i mindre grad ved de planlagte vagter.

2.4.3 Pligten til at udføre arbejdet personligt

Pligten til personligt at udføre arbejdet er et væsentligt element i vurderingen af, hvorvidt vedkommende kan anses for værende en lønmodtager, hvilket fremgår af diskussionen ovenfor.

Det fremgår ikke af diverse kilder, hvorvidt der foreligger en sådan pligt. Dog må dette udledes af det faktum, at det er en forudsætning for optagelse som bud, at vedkommende har gennemgået en længere udredning og godkendelsesproces, hvorfor det kun er denne, som reelt set er Wolt Courier Partner og har adgang til at bruge Wolts platform i dette øjemed. Desuden er det netop det enkelte buds adgang til appen, der anvendes.

Selvom hvervet tillige kan udføres gennem et CVR-nummer, er selve optaget og appens anvendelse fortsat tilknyttet den enkelte Wolt Courier Partner, hvorfor det må antages, at der foreligger en pligt til at udføre arbejdet personligt. Således taler dette moment i retning mod, at der foreligger et lønmodtagerforhold.

2.4.4 Tilknytningen til virksomheden

Buddet bestemmer ensidigt, hvornår og hvor ofte vedkommende ønsker at tilbyde sin tjeneste, og har bred adgang til at træffe og ændre denne beslutning med øjeblikkelig effekt. Ifølge Wolt er den gennemsnitlige arbejdstid 12,5 timer ugentligt.¹⁵⁷

Således er der i langt de fleste tilfælde mulighed for at have anden beskæftigelse ved siden af, og Wolt opfordrer til, at hvervet som Wolt Courier Partner skal fungere som "tillæg" til en anden indkomstordning, og det ikke er meningen, at man skal arbejde fuldtid for dem.¹⁵⁸ Således er der principielt ikke en afgørende økonomisk tilknytning og indkomstmæssig afhængighed for budene. Situationen kan dog faktisk være en anden ved visse bude, som er afhængig af deres indkomst fra Wolt, f.eks. hvis de ikke kan få anden

¹⁵⁴ Ibid.

¹⁵⁵ Thai (2020)

¹⁵⁶ Moltke & Mirzaei-Fard (2020)

¹⁵⁷ Wolt Blog (2019)

¹⁵⁸ Wolt (2020): "Til presse"

beskæftigelse eller understøttelse.¹⁵⁹ Selv inddeler Wolt uofficielt deres bude i følgende to grupperinger, de, som fuldfører over 100 leveringer om ugen, og de, som arbejder deltid.¹⁶⁰

Dog kan forhold, som det at køre rundt med Wolts logo, at være en del af de fællesskaber, der bl.a. findes herom på de sociale medier m.v., skabe et tilhørsforhold. Dette tilhørsforhold har dog ikke afgørende betydning for tilknytningsmomentet.

Således findes det, at Wolts model og ordning principielt er af en sådan karakter, at der ikke består en tilknytning, hvorfor dette moment peger i retningen af, at der ikke foreligger et lønmodtagerforhold. Der kan dog, som nævnt, i enkelte tilfælde foreligge en sådan tilknytning og økonomisk afhængighed ved det enkelte bud, at det vil pege mod et lønmodtagerforhold. Sådanne bude vil ofte også være de, som søger de faste, planlagte vagter for at sikre deres indkomst.

2.4.5 Den sociale vurdering

Som nævnt, beror momentet om den sociale vurdering på, hvorvidt arbejderen kan sidestilles med en almindelig lønmodtager. En sådan vurdering vanskeliggøres dog særligt af den manglende konsensus om, hvad der skal forstås ved en lønmodtager i dag.¹⁶¹

Der må ved vurderingen tages højde for ikke blot, hvad der tidligere *har* udgjort en lønmodtager, men ligeledes hvad der *for fremtiden* vil udgøre en lønmodtager, samt hvornår der synes at foreligge en sådan skæveling i styrkeforholdet, at arbejderen skal beskyttes af de arbejdsretligere regler.

Det er et område, der er i forandring. Sammenlignes med andre platforme, som har faste ansatte, er forskellen dog hermed, at disse har en større tilknytning til virksomheden, idet de i højere grad tilmeldes planlagte vagter med mødepligt, og platformen i bytte herfor, forpligtes til at udbetale løn.¹⁶²

Sammenlignes derimod med andre, mere specialerede platforme som Upwork¹⁶³, hvor der anvendes den pågældendes uddannelse og hovederhverv, så er Wolts bude underlagt betydeligt mere dispositionsbeføjelse i deres arbejde for platformen. Et typisk bud har i sit hverv ofte en kombination af begge vagttyper.¹⁶⁴

Henset til momenterne ovenfor, er det svært at afgøre, hvorvidt de er at sammenligne med en almindelig lønmodtager, og momentet giver således ikke et entydigt svar.

¹⁵⁹ Se hertil Moltke & Mirzaei-Fard (2020), hvor udenlandske arbejdere udtaler at dette er deres vej ind på det danske arbejdsmarked, og at de er afhængig af Wolt-indkomsten

¹⁶⁰ Wolt (2020): "Wolt Courier Partner Guide"

¹⁶¹ Hasselbalch Online, afsnit III

¹⁶² Tænk (2020)

¹⁶³ En digital platform, som matcher brugere med højspecialiseret arbejdskraft på forskelligartede digitale opgaver, Upwork (2020): "How it Works"

¹⁶⁴ Thai (2020)

2.4.6 Sammenfatning

Ovenstående belyser, hvordan forholdet mellem Wolt og Wolt Courier Partner er en kompleks konstellation, hvor der foreligger elementer, som tilsiger, at der foreligger et lønmodtagerforhold, men også elementer, som peger i modsatte retning. Det er således svært at give et entydigt svar på, hvorvidt forholdet udgør et lønmodtagerforhold og skal underlægges arbejdsretten, da budene ikke har den ultimative frihed, som tilkommer de selvstændigt erhvervsdrivende, men ej heller er underlagt en lige så indgriben dispositionsret og økonomisk afhængighed, som ses ved traditionelle lønmodtagere.

Når buddet er online, er det i en vis grad undergivet instruktioner og kontrol vedrørende arbejdets udførelse, med dertilhørende sanktioner. Dette taler for et lønmodtagerforhold. I modsætning hertil er buddets selvstændige valg om tilrettelæggelse af arbejdstid. Fraværet af Wolts adgang til at råde over denne arbejdsindsats taler imod lønmodtagerstatus.

Adgangen til at bestemme vederlagets størrelse, Wolts antagelse af ansvar for opfyldelse og oprettelse af ulykkesforsikring, samt Wolts rådighedsstillen af visse driftsmateriel taler for lønmodtagerstatus. Modsat taler ordningen om provisionsaflønningen, hvorefter budene kan opnå driftherregenvinst og samtidigt bærer en stor del af indkomstrisikoen, samt at der skal anvendes eget transportmiddel og smartphone, i en mere overvejende grad, for, at der ikke foreligger lønmodtagerstatus. For de tilfælde, hvor der antages planlagte vagter, flyttes en betydelig del af indkomstrisikoen over på Wolt, hvorfor der ved disse vagter formentlig foreligger en ordning, der taler for lønmodtagerstatus.

At arbejdet skal udføres personligt, taler for lønmodtagerstatus.

For de tilfælde, hvor Wolt anvendes i en sådan intensitet, at det udgør buddets hovedindtægtskilde, er der tale om en tilknytning, som peger mod lønmodtagerstatus. Modsnævningsvist synes det at tale imod, for de tilfælde, hvor platformen kun anvendes som tillæg og et bijob, hvilket platformen opfordrer til.

De planlagte vagter synes at være sammenlignelige med de almindelige lønmodtagere, som eksisterer på øvrige madudbringningsplatforme, hvorimod friheden til øjeblikkeligt at stå til rådighed, eller hoppe af rådigheden, taler imod. Den overvejende dispositionsret, som tilkommer Wolt, når buddet endelig er online, er dog mere sammenlignelig med et lønmodtagerforhold, end det er for et selvstændigt.

Således må det sammenfattes, at den endelige afgørelse heraf, for nuværende må bero på en konkret vurdering, hvorefter tilknytningselementet og fralæggelsen af indkomstrisikoen ved de planlagte vagter må være den afgørende sontring budene imellem. Ved de bude, som anvender tjenesten, som deres hovedindkomstgrundlag, må som følge af ovenstående formentlig bekræftes lønmodtagerstatus. Den endelige vurdering heraf tilkommer dog, som nævnt, de danske domstole i henhold til det konkrete regelsæt, som problemstillingen søges løst ud fra.

2.5 Juridisk delkonklusion

Baggrunden for sondringen, mellem hvorvidt kontraktrelationen udgør et ansættelsesforhold eller ej, skyldes, at de i bekræftende fald underlægges arbejdsretlig specialregulering i tillæg til den bagvedliggende almindelige obligationsret. Dette er væsentligt for parterne, da arbejdsretlig regulering pålægger parterne et ekstra sæt rettigheder og pligter, som har til formål at beskytte lønmodtageren som den svage part, særligt ved at sikre dennes indkomstgrundlag på forskellig vis, herunder principalansvar, diskriminationsforbud m.v., men med en modsvarende ydelse til at varetage arbejdsgiverens interesse i højere grad end normalt, f.eks. ved ikke at antage konkurrerende bibeskæftigelse uden arbejdsgiverens samtykke.

Afgørelsen heraf beror på en vurdering af, hvorvidt arbejderen udgør en lønmodtager i relation til dennes kontraktpart, hvervgiveren. Findes dette ikke at være tilfældet, så udgør arbejderen en selvstændig erhvervsdrivende i arbejdsretlig forstand, hvorfor specialreguleringen ikke finder anvendelse.

Det blev derfor belyst, hvad der forstås ved det danske lønmodtagerbegreb. Hertil fandtes, at begrebet ikke er almenyldigt defineret i dansk ret og skal fortolkes i henhold til den konkrete regulering, som tvisten omhandler. Kun et fåtal af dansk regulering, primært ansættelsesbevisloven og ferieloven, tager stilling til hvad der forstås ved lønmodtagerbegrebet i henhold til deres personelle anvendelsesområde, hvorfor begrebet således snarere skal søges klarlagt ud fra den dertil knyttede retspraksis.

Dog fandtes lønmodtagerbegrebet at have et centralt indhold. Dette centrale indhold kan, med baggrund i regulering og retspraksis, sammenfattes i nogle vejledende, ikke-udtømmende momenter, som ikke enkeltvis er udslagsgivende, men egnede til at give et billede på, hvad domstolene tillægger betydning ved afgørelsen heraf. Her fandtes Hasselbalchs følgende fem momenter at give et, på nuværende tidspunkt, retvisende billede heraf.

Således tillægges følgende momenter vægt: i) dispositionsretten, ii) det økonomiske mellemværende, iii) pligten til at udføre arbejdet personligt, iv) tilknytning til virksomhed og v) den sociale vurdering.

Da det danske lønmodtagerbegreb i en ikke-ubetydelig grad er en gennemførsel af det EU-retlige lønmodtagerbegreb, skal det fortolkes i overensstemmelse hermed. Her fandtes det, at Hasselbalchs momenter tillige stemte overens med de udtalelser, som EU-domstolen for nyligt har gjort sig i forbindelse med Yodel-sagen.

Derfor fandtes Hasselbalchs fem momenter egnede til vurderingen af, i hvilket omfang Wolt Courier Partner udgør lønmodtagere i relation til deres kontrakt med Wolt, hvorefter der i så fald består et ansættelsesforhold. Den endelige vurdering heraf skal dog afgøres i henhold til det konkrete regelsæt, men konklusionen synes egnet til at give et indblik i, hvorvidt der således vil være formodning for, at samtlige regler i udgangspunktet vil finde anvendelse.

Ved en vurdering af kontraktrelationen mellem Wolt Courier Partner og Wolt, i henhold til disse momenter, synes elementer som en vis dispositionsret når buddet endelig anvender platformen, en mulig og delvis antagelse af ansvar for udførelsen, ulykkesforsikring samt pligten til personlig udførelse af budene, at tale for lønmodtagerstatus. Derimod synes elementer som den ikke fiktive frihed til ensidigt at fastsætte og planlægge arbejdstiden, endda i vidt omfang med øjeblikkelig tilpasning, mulighed for driftherregevinst, buddets pålæggelse af indkomstrisikoen, anskaffelse og vedligeholdelse af driftsmateriel, samt den ofte mindre tilknytning at tale imod.

Der kan således ikke give et entydigt, klart svar, men det kan udtales, at for de, som benytter platformen som hovedindkomstkilde, består en tilknytning og dispositionsret i en sådan grad, at de formentlig udgør lønmodtagere.

Det må dermed konkluderes, at samarbejdsformen i et vist omfang udgør et ansættelsesforhold efter dansk arbejdsret, men hvorvidt dette er tilstrækkeligt til at omfattes af de arbejdsretlige regler kan ikke besvares endegyldigt, og må bero på en vurdering af det konkrete buds benyttelse af platformen, hvilket kan resultere i usikkerhed da buddets benyttelse er dynamisk.

KAPITEL 3 – DEN ØKONOMISKE ANALYSE

3.1 Indledning

Nærværende kapitel har til formål at undersøge afhandlingens økonomiske problemstilling om, hvordan den samfundsmæssige velfærd påvirkes som følge af arbejdsretlig placering af indkomstrisiko mellem Wolt og Wolt Courier Partners.

Den juridiske analyse fandt, at arbejdsrettens særreguleringer i vidt omfang har til formål at allokere hele - eller betydelige dele af – indkomstrisikoen over på arbejdsgiveren i bytte for arbejdsgiverens tilknytnings- og ledelsesbehov, og kunne ikke entydigt afgøre hvorvidt platformsarbejde, som Wolt, udgør et ansættelsesforhold som skal underlægges disse regler.

I dette kapitel stilles spørgsmålstegn ved de samfundsmæssige effekter af, at platformsarbejde, som Wolt, underlægges en sådan tvungen risikoallokering, som ved lønmodtagerklassifikationen, kontra samfundseffekterne af, at parterne klassificeres som selvstændige og fortsætter deres nuværende form. Den tvungne risikoallokering tager afsæt i udvalgte udtryk for allokeringen af indkomstrisikoen, som tillige blev fremhævet i den juridiske analyses gennemgang heraf.¹⁶⁵ Til at vurdere dette anvendes principal-agentteoriens værktøjer samt risiko-teori.

Indledningsvist redegøres for, hvad der for nærværende afhandling nærmere forstås ved ”indkomstrisikoen” samt dens relevans (afsnit 3.2). Herefter introduceres hvordan ændringer i den samfundsmæssige velfærd måles, hvortil der inddrages Schumpeters teori om creative destruction (afsnit 3.3.). Herpå præsenteres Principal-Agentteorien, herunder teorien om asymmetrisk information, som værktøj til at beskrive de interne mekanismer i kontraktrelationen, som kan føre til forskellige ligevægte af kontrakten (afsnit 3.4). Dette suppleres med risiko-teorien, herunder analyse af parternes risikoprofiler, for et nærmere indblik i, hvorfor aktørernes incitamenter og handlinger kan ændres som følge af en ændring i risiko (afsnit 3.5.) Endeligt foretages en analyse af de samfundsmæssige konsekvenser af, hvis indkomstrisikoen placeres som ved en fri kontrakt (afsnit 3.6.1) kontra som ved et lønmodtagerforhold (afsnit 3.6.2). Afslutningsvist sammenfattes ovenstående, og der konkluderes på afhandlingens økonomiske problemstilling (afsnit 3.7).

3.2 Indkomstrisiko

Begrebet ”indkomstrisiko” i arbejdsretlig sammenhæng er (endnu) ikke et etableret begreb. Nærværende afhandling finder det dog nødvendigt med en anvendelse af et sådant begreb, som nærmere beskriver *den risiko, en aktør påtager sig for sin indkomstsikkerhed i det pågældende hverv/kontraktrelation*.

Heri ligger både en risiko for, at der er indkomsttilgang, altså at der er arbejdsopgaver til løsning mod vederlag samt risikoen for, at opgaven lykkes.

Det findes redegjort for gennem den juridiske analyse, at indkomstrisikoen er et egnet udtryk for den tankegang, der ligger bag regulering af et arbejdsmæssigt kontraktforhold, uagtet dets klassificering, og at den skal ses i sammenhæng og som respons på hvervsgivers tilknytnings-, afhængigheds- og kontrolbehov.

¹⁶⁵ Se afsnit 2.2.

3.3 Samfundsmæssig velfærd

Samfundsmæssig velfærd beskæftiger sig med fordelingen og udnyttelsen af tilgængelige ressourcer, ud fra en betragtning om, at ressourcerne skal udnyttes bedst muligt, og allokeres derhen, hvor de tillægges den største værdi.¹⁶⁶ En handling, f.eks. indførelsen af en retsregel, ændrer de økonomiske aktørers incitamenter, som så igen påvirker deres adfærd, hvorpå dette leder til en konsekvens for den samfundsmæssige velfærd.¹⁶⁷

I nærværende afhandling belyses dette ud fra betragtningen om, hvordan kontraktforholdet aktiverer og udnytter ressourcerne, "tilgængelig arbejdskraft" og "leveringsefterspørgslen", under de forskellige arbejdsretlige allokeringer af indkomstrisikoen. Ved "tilgængelig arbejdskraft" forstås de personer, som er villige til at udbyde deres arbejdskraft via en digital platform, f.eks. Wolt Courier Partners, og ved "leveringsefterspørgsel" forstås de, som ønsker at få den mad, de har købt gennem Wolt, leveret, altså kundernes betalingsvillighed.

Wolt og lignende platformes forretning er interessant at belyse, da de i vidt omfang trækker på arbejdskraft, som ikke tidligere har haft alternative udnyttelser, og derfor har fungeret som uudnyttede ressourcer.

Et eksempel herpå er arbejdere, som har en dynamisk og uforudsigelig arbejdsvillighed, der kan udnyttes ved den fleksible løsning ved Wolt, men ikke ville blive udnyttet ved traditionelle ansættelsesformer, fordi arbejderen skal igennem en længere optagelses- og/eller planlægningsproces, samt tilknytningskrav, som er uforeneligt med arbejdsvillighedens dynamiske natur og nytte.¹⁶⁸ Et andet eksempel kan være personer, som ikke har lige så let en adgang til det danske arbejdsmarked.¹⁶⁹

Denne ressource anvendes til at udnytte endnu en hidtil uudnyttet ressource hos kunderne: villigheden til at betale ekstra for at få maden leveret, fremfor selv at afhente. Dette var før platformene kun sjældent en mulighed.¹⁷⁰

Joseph Schumpeters teori om creative destruction beskriver teknologisk udvikling som en hensynsløs mekanisme, hvor ny teknologi muliggør konkurrence gennem innovation, hvormed der skabes nye markeder eller effektivisering af hidtidige metoder, som kan destruere eksisterende markeder helt eller delvist.¹⁷¹ Selvom destruktionsmomentet kortsigtet kan synes ødelæggende og inefficiant, skabes der på længere sigt økonomisk vækst gennem effektivisering af hidtidige metoder.¹⁷²

Dette ses ved, at innovative forretningsmodeller, herunder digitale platforme som Wolt, udnytter den teknologiske udvikling til at skabe et marked for ikke optimalt udnyttet arbejdskraft og betalingsvillighed for en sådan arbejdskraft. Da netop Wolts forretningsmodel baserer sig på ressourcer, som ikke har været udnyttet ved andre markeder, er dens destruktionsmoment ikke markant.

¹⁶⁶ Eide & Stavang (2008), s. 95 samt Riis (1999), s. 1155.

¹⁶⁷ Riis (1999), s. 1153

¹⁶⁸ Madsen & Ilsøe (2018), s. 10, eks. kronisk syge eller studerende

¹⁶⁹ Ibid, s. 10

¹⁷⁰ Tænk (2020)

¹⁷¹ Schumpeter (2003), s. 83ff

¹⁷² Ibid.

Andre platforme udnytter tidligere anvendte ressourcer, f.eks. Upwork, som anvender høj-specialiseret arbejdskraft, der handler inden for deres erhverv og allokerer noget af den arbejdsressource, som de ellers ville have tilbudt gennem traditionelle løsninger som selvstændig eller ansat, samt ressourcen om specifik opgaveløsning fra en modpart, som ellers vil have udbudt opgaven til traditionelle virksomheder med den følge, at konkurrencen blev mindre og ligevægten inefficent.

Sådanne platformes effektivisering vil formentlig skabe en større destruktion for hidtidige markeder, men som det følger af Schumpeters teori, er destruktionen et nødvendigt onde for en senere optimering.¹⁷³

3.4 Principal-agent teori

3.4.1 Principal-agent teorien

Principal-Agent teori beskæftiger sig med over-/underordningsforhold, typisk mellem to parter, og illustrerer, hvordan principalen kan optimere kontrakten således, at agenten handler i overensstemmelse med principalens interesser.¹⁷⁴ Teorien har sit udgangspunkt i situationer, hvor en aktør (principal), antager en anden aktør (agent) til at udføre en specifik opgave for ham.

Forholdet reguleres af en kontrakt, udfærdiget af principalen, som agenten typisk kun kan vælge om vedkommende vil acceptere eller ej. Såfremt agenten vælger at acceptere, så vælger agenten herefter det indsatsniveau, som maksimerer hans egen nytte.¹⁷⁵ Det skal her bemærkes, at agentens indsats- og resultatopfyldelse, udover dennes aktive valg om indsatsniveau, tillige kan afhænge og påvirkes af eksternaliteter, som agenten *ikke* har indflydelse på.¹⁷⁶

Adfærdsantagelserne i denne teori er, at agenten er begrænset rationel samt er opportunistisk,¹⁷⁷ hvilket indebærer, at agenten stræber efter at maksimere egeninteresse i en sådan grad, at vedkommende ikke er tilbageholdende over for at anvende amorale midler, som uærlighed, løgne, svig, forræderi m.v. Således kan der opstå problemer i de tilfælde, hvor der foreligger modstridende interesser, som yderligere vanskeliggøres af, hvis der tillige foreligger asymmetrisk information.

Principalen vil dermed indrette kontrakten således, at der sikres optimal adfærd fra agentens side, både med henblik på at indrette kontrakten således at rette type agent vil acceptere,¹⁷⁸ men også med henblik på at sikre, at den pågældende agents interesser ved kontraktopfyldelsen stemmer overens med principalens.¹⁷⁹

¹⁷³ Ibid.

¹⁷⁴ Dutta (1999), s. 295f

¹⁷⁵ Hendrikse (2003), s. 95

¹⁷⁶ Ibid.

¹⁷⁷ Hendrikse (2003) s. 93f

¹⁷⁸ Se om adverse selection afsnit 3.4.2.1

¹⁷⁹ Se afsnit 3.4.2.2.

3.4.2 Asymmetrisk information

Som nævnt ovenfor, opstår – eller forstærkes – udfordringerne i et principal-agent forhold, når der foreligger asymmetrisk information. Asymmetrisk information opstår, når parterne ikke besidder eller ikke har adgang til den samme information, oftest når agenten besidder overlegen information over principalen.¹⁸⁰ Det er derfor relevant at betragte parternes informationssæt ved anvendelsen af principal-agent teorien.

Asymmetrisk information leder til enten adverse selection (hvis den knytter sig til information relevant ex ante kontraktindgåelsen) eller moral hazard (hvis den knytter sig til information relevant ex post kontraktindgåelsen). Denne opdeling er vigtig for at forstå, hvilke mekanismer, der er egnet til løsningen heraf.

3.4.2.1 *Adverse selection*

Adverse selection, omhandler den situation, hvor der foreligger asymmetrisk information forud for kontraktindgåelsen om den anden parts *karakteristika*.¹⁸¹ Typisk opstår problemer ved denne ex ante usikkerhed i de tilfælde, hvor det er principalen, som ikke besidder fuld information over agentens karakteristika, herunder agentens arbejdsmoral, evner m.v.¹⁸² og således ikke kan skelne ønskværdige, ”gode” agenter fra mindre optimale, ugunstige, ”dårlige” agenter i en udvælgelsesfase.

Det skal understreges, at den asymmetriske information naturligvis også kan opstå modsatvist, hvor principalen har overlegen information om virksomheden eller arbejdets karakteristika, f.eks. arbejdsmiljø, som denne tilbageholder for agenten, hvor agenten ikke kan skelne ”gode jobs” fra ”dårlige jobs”.

Problematikken vedrørende adverse selection kan imødekommes eller nedbringes ved brug af mekanismerne ved screening og signalling, som begge har til formål at afdække hele, eller dele af, den manglende information. Ved screeningsprocessen, handler den uinformede part først, ved at udsætte modparten for en øvrig prøvelse, f.eks. ved at indkalde til en jobsamtale med spørgsmål og prøver.¹⁸³ Ved signalling, handler den informerede part først, og hans valg sender et signal til modparten om det karakteristika, som ønskes afdækket.¹⁸⁴

3.4.2.2 *Moral Hazard*

Moral hazard angår den situation, hvor den ene aktør ex post kontraktindgåelsen, anvender overlegen information til at foretage skjulte handlinger, der optimerer aktørens egen nytte på bekostning af den anden aktør.¹⁸⁵ Problemet knytter sig dermed til skjulte handlinger, som den anden aktør ikke har mulighed for at observere. Typisk vil problemet opstå i situationer, hvor agenten besidder overlegen information om egne handlinger og adfærd, men kan naturligvis også opstå modsatvist.¹⁸⁶

¹⁸⁰ Hendrikse (2003), s. 94

¹⁸¹ Dutta (1999), s. 395

¹⁸² Hendrikse (2003), s. 161

¹⁸³ Hendrikse (2003), s. 182

¹⁸⁴ Hendrikse (2003), s. 178

¹⁸⁵ Hendrikse (2003), s. 106

¹⁸⁶ Dutta (1999), s. 293ff

Sådanne problematikker kan afhjælpes, eller forhindres, ved brug af incitamentsstrukturer og/eller nedbringelse af informationsasymmetrien. Således kan principalen forsøge at afsløre og nedbringe den skjulte information, f.eks. ved brug af monitorering, som dog kan være omkostningsfuld.¹⁸⁷ Endvidere kan principalen ændre agentens nytte og pay-off ved at indsætte incitamenter i kontrakten, der inducerer optimal adfærd, f.eks. ved tildelingen af risiko gennem præstationsafhængig aflønning.¹⁸⁸

En sådan ordning kan udtrykkes ved følgende formel, hvorefter præstationsafhængig aflønning, β , tilknyttes resultatet, z , enten helt eller delvist i tillæg til en fast andel af lønnen, α , hvor W udgør den samlede løn:¹⁸⁹

$$W = \alpha + \beta z$$

Præstationsafhængig aflønning pålægger ofte dele af risikoen for profitten på agenten i et forsøg på at sammenstemme hans interesse i at løfte principalens profit. Agentens villighed til at påtage sig denne risiko har indvirkning på hvor stor en risikopræmie, der skal tillægges lønnen. Jo højere en risikopræmie principalen skal give, jo mindre profit til ham selv.¹⁹⁰

Et afgørende element ved anvendelse af præstationsafhængig løn er således balancen mellem omkostninger til en risikopræmie og den incitamentsskabende effekt, udtrykt ved *incentive intensity principle* (*incitamentsintensitets princippet*).¹⁹¹

Ved den incitamentsbaserede effekt af incitaments-intensitets princippet indgår elementer, som graden af den merværdi som incitamentet vil skabe, $P'(e)$, og graden af den meromkostning, denne ekstra indsatsgrad, vil medføre $C''(e)$. Ved udgifter til risikopræmien indgår agentens risikoaversion, r , samt graden af usikkerheden vedrørende de ydre omstændigheder for resultatet, V .¹⁹²

$$\beta = \frac{P'(e)}{1 + r * V * C''(e)}$$

En høj grad af $C''(e)$, r eller V taler for en mindre grad af den præstationsafhængige del af lønnen, hvorimod en høj grad af $P'(e)$ tilsiger det modsatte. Sammenhængen kan således forklares ved ovenstående formel¹⁹³

3.4.3 Afhandlingens principal-agent forhold

Den transaktion, der som nævnt, er relevant for nærværende afhandling, er selve leveringen af mad. Ved denne transaktion indgår Wolt, Wolt Courier partner, og kunden. Herudover indgår, til dels, også en relation til lovgiver, som sætter de overordnede rammer, som forholdet kan udøves indenfor.

¹⁸⁷ Hendrikse (2003), s. 106

¹⁸⁸ Dutta (1999), s. 297

¹⁸⁹ Hendrikse (2003), s. 119

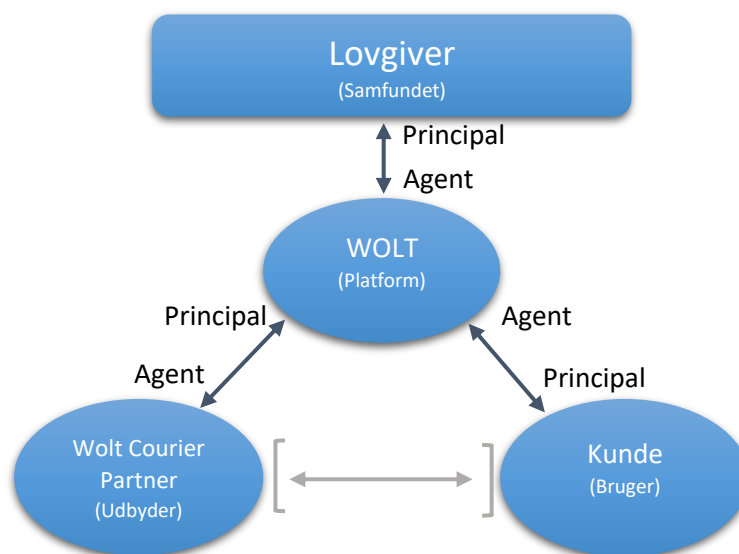
¹⁹⁰ Hendrikse (2003), s. 116ff

¹⁹¹ Milgrom & Roberts (1992), s. 186f

¹⁹² Se mere herom afsnit 4.5

¹⁹³ Hendrikse (2003), s. 120ff

I en Principal-Agent teoretisk kontekst, kan transaktionen illustreres ved figur 3.1.



Figur 3.1 – Principal-Agent forhold i levering-transaktionen (Egen tilvirkning)

Som det fremgår ovenfor, består et principal-agent forhold mellem kunden og Wolt, idet kunden, som principal, antager Wolt, som agent, til at udføre arbejdsopgaven 'levering' for sig. Wolt indtræder i buddets forpligtelse om korrekt opfyldelse overfor kunden¹⁹⁴ mod en ret til at vælge, hvilket bud leveringsopgaven skal fordeles til. Der foreligger derfor ingen kontraktuel relation mellem udbyder og bruger om arbejdet, hvorfor denne relation ikke er nærmere interessant for afhandlingen. Da kundens kontrakt med Wolt udgør forretningsgrundlaget for samarbejdet, idet deres efterspørgsel på leveringer er altafgørende for, at der er arbejde via platformen, inddrages dog hvorvidt placering af indkomstrisikoen mellem Wolt og Wolt Courier Partner påvirker kundernes efterspørgsel på leveringer.

Herudover, består et principal-agent forhold mellem Wolt og Wolt Courier Partner, idet Wolt Courier Partneren vil være antaget som agent af principalen Wolt, til udførelse af den leveringsopgave, som Wolt får ordre om fra kunden.

Foruden de nævnte forhold, eksisterer også et Principal-Agent forhold mellem lovgiver (principal) og Wolt (agent), da lovgiver reguleringsmæssigt sætter de rammer, svarende til en kontrakt, som Wolt kan maksimere deres nytte (profit) inden for. Dette forhold berøres således indirekte ved at kortlægge Wolts respons på de forskellige allokeringer af risiko og påvirkningen heraf for samfundet, altså lovgiver. Da Wolt Courier Partners ofte afslører om Wolt overholder reglerne, ved at gå til pressen hvis de ikke gør¹⁹⁵, findes informationsasymmetrien lav, hvorfor det i bredt omfang kan antages at de som udgangspunkt overholder reglerne, hvis reglernes indhold blot er tydeligt nok for Wolt Courier Partners at forstå.

¹⁹⁴ Wolt (2020): "Brugervilkår" pkt. 1, 3.1, 3.2,3.3, 7.1, 7.3

¹⁹⁵ Se f.eks. Moltke & Mirzaei-Fard (2020)

3.5 Risikoprofiler

3.5.1 Risiko

Indgåelsen af en kontrakt vil altid være forbundet med en vis risiko, da en part ikke kan være sikker på, at deres modpart opfylder sine forpligtelser korrekt efter aftalen. Hvilken part, som er bedst egnet til at bære risikoen i kontrakten, afhænger i betydeligt omfang af deres risikoprofiler, altså hvilken villighed de har for at bære risiko.¹⁹⁶ Selvom en aktør i praksis sjældent vil tilhøre en risikoprofil i dens fulde teoretiske omfang, findes teorien og dens bidrag alligevel at være så virkelighedsnær, at den kan bidrage til at forklare den optimale risikoallokering.

Som det fremgår nedenfor, er det ikke uden betydning, hvordan risikoen allokeres. Som udgangspunkt bør den placeres ved den part, som er mest villig eller egnet til at bære den – eventuelt mod compensation.¹⁹⁷ Dette udgangspunkt fraviges dog ofte ved incitamentsordninger. En risikoallokering kan enten ske automatisk, ved aftale parterne imellem, eller ved lov.¹⁹⁸

Nedenfor gennemgås forskellige risikoprofiler, hvorefter der foretages en vurdering af aktørerne, Wolt og Wolt Courier Partners, risikoprofiler.

3.5.2 Risikoaversion

Risikoaversion defineres af Stephen Shavell, som "*a term of art, describing an attitude of dislike of pure financial risk*",¹⁹⁹ og er således et udtryk for en modvilje for at påtage sig finansiel risiko.

Følgende eksempel anvendes til at illustrere de forskellige risikoprofiler. En agent får valget mellem to ordninger, enten at modtage 50 kr. med sikkerhed, eller indgå i et spil, hvor vedkommende med 50% får 100 kr. og med 50% sandsynlighed får 0 kr.²⁰⁰ Det forventede afkast ved begge ordninger er den samme, men hvilken agenten vælger, skyldes dennes risikoprofil.

Risikoaversion beskrives ved en konkav nyttefunktion, idet marginalnyttens af øvrig indkomst er degressiv, da muligheden for tab har større effekt på den marginale nytte end gevinst.²⁰¹ En årsag hertil kan findes i, at en aktør er afhængig af dette ene vederlag for sit indkomstgrundlag, hvorfor et eventuelt tab vil få større konsekvenser end samme enhed ekstra vederlag, da tabet ikke kan opvejes af anden indtægtsmuligheder.²⁰²

¹⁹⁶ Østergaard (2014), s. 143

¹⁹⁷ Sykes (1988), s. 566ff

¹⁹⁸ Sykes (1988), s. 566

¹⁹⁹ Shavell (2002), kapitel 5, s. 1

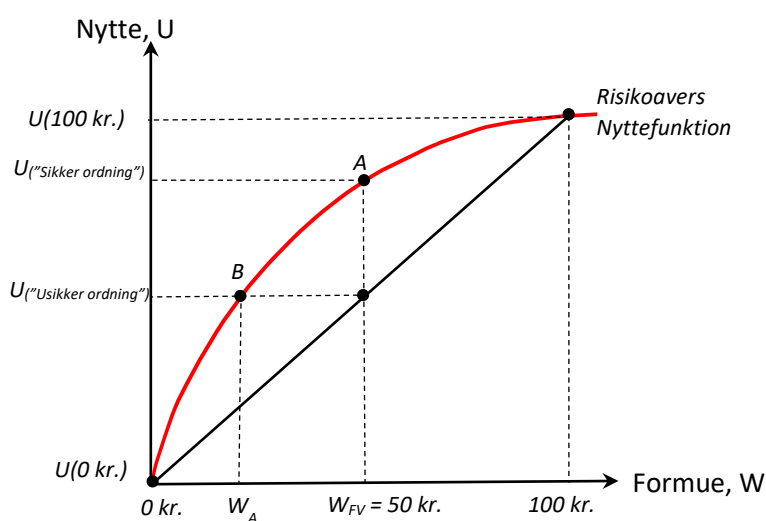
²⁰⁰ Eksempel med inspiration fra Hendrikse (2003), s. 107

²⁰¹ Hendrikse (2003), s. 119

²⁰² Hendrikse (2003), s. 106ff

En anden årsag hertil er forskellen i parternes økonomiske formåen. Et tab vil være mere byrdefuldt for en privatperson, som typisk har en mindre formue, end en virksomhed, hvor et tab af samme størrelse, vil gøre et langt mindre indhug i formuen.²⁰³

Ved graf 3.1 er risikovilligheden illustreret ved rød kurve, og den lineære funktion mellem de to udfald, 0 kr. 100 kr., illustrerer kombinationen af disse udfald, hvoraf den forventede værdi af både den usikre og sikre ordning er illustreret ved $W_{FV} = 50$ kr. Punkt A og B udgør aktørens ligevægt for henholdsvis den sikre ordning (A) og den usikre ordning (B), mellem den forventede nytte, U , som ordningen giver aktøren og den numeriske værdi, aktøren vurderer ordningen til, W_A . Dette gør sig også gældende for de to følgende grafer.



Graf 3.1 – Illustration af risikoaversion og risikopræmier²⁰⁴

Det ses således, hvordan den risikoaverse aktør får markant mindre nytte af den usikre ordning, hvorfor den værdimæssigt er mindre værd for ham. Er aktøren påtvunget den usikre ordning, er han villig til at betale en risikoneutral aktør en risikopræmie på *op til* $W_{FV} - W_A$ for at få ham til at bære risikoen i stedet. Her vil skabes merværdi i kontrakten, da begge parter vil opleve en nyttestigning.

Er aktøren omvendt lovet den sikre ordning, og medkontrahenten ønsker at overdrage ham risikoen ved den usikre ordning, skal han omvendt have en risikopræmie på *mindst* $W_{FV} - W_A$. Dette vil som udgangspunkt lede til et værditab, idet han vil være nødsaget til at overføre en kompensation, som har mere værdi for ham, end modtageren.

Jo mere konkav nyttefunktionen er, jo mere risikoavers og dermed en større præmie.

²⁰³ Shavell (2002), kapitel 5, s. 2

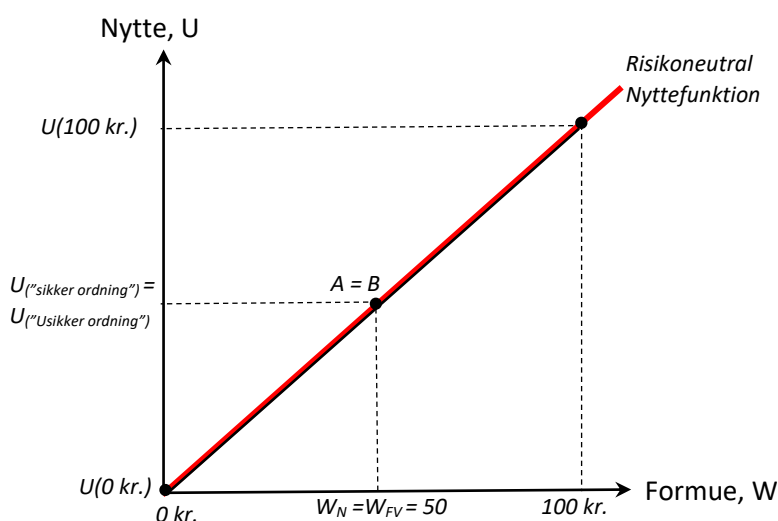
²⁰⁴ Egen tilvirkning med udgangspunkt i Hendrikse (2003), s. 154

Det skal bemærkes, at der ofte vil foreligge tilfælde, hvor der ligger andre overvejelser bag at lade en risikoavers agent bære risikoen i forholdet med en risikoneutral agent i et forsøg på at optimere en kontrakt. Sådanne foreligger ved incitamentsordninger, som den førnævnte præstationsløn. I et sådant tilfælde, bør incitaments-intensitets princippet tages i betragtning.

3.5.3 Risikoneutralitet

Risikoneutralitet beskriver den situation, hvor en aktør ikke tillægger risiko en positiv eller negativ egenskab, men derimod opfatter den som en objektiv sandsynlighed.²⁰⁵ Shavell anfører, at større virksomheder, med betydelig økonomisk formåen, ofte vil være risikoneutral som følge heraf.²⁰⁶

Principalen vil ofte anses for risikoneutral, som følge af, at vedkommende som regel har øvrige projekter og agenter og således mulighed for at sprede sin risiko, gennem øvrige virksomhedens aktører og projekter.²⁰⁷ Tabet har derved blot en mindre betydning i den risikoneutral aktørs samlede profit, hvorfor risikoen betragtes som en objektiv sandsynlighed, som er taget højde for gennem risikospredning.



Graf 3.2 – Illustration af risikoneutralitet og risikopræmier²⁰⁸

Risikoneutralitet beskrives ved en tiltagende lineær funktion, idet marginalnyttens af øvrig indkomst er proportional med den forventede nytte, og tab har samme påvirkning som gevinst. Dette ses i graf 3.2 ved, at værdien, W_N , sættes lig den forventede værdi, W_{FV} .

En risikopræmie er således ikke nødvendig for at påtage sig risikoen, og aktøren vil miste på at skulle kompensere en risikoavers person for at påtage sig risiko.

²⁰⁵ Dutta (1999), s. 443

²⁰⁶ Shavell (2002), s. 1f

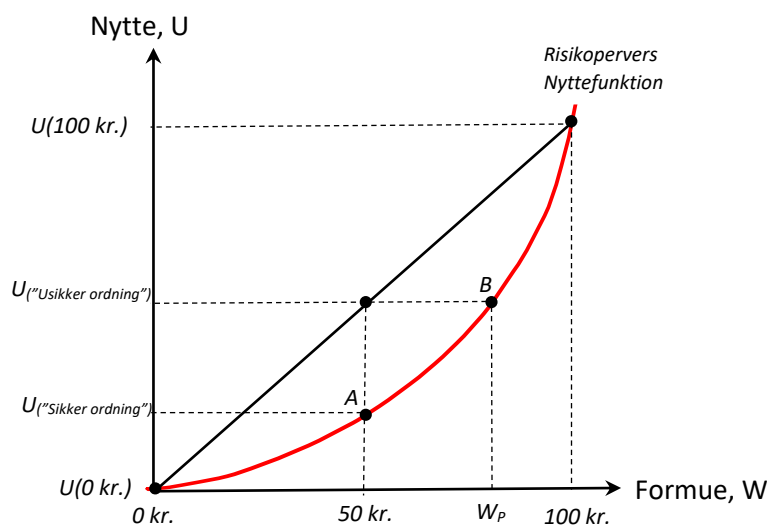
²⁰⁷ Hendrikse (2003), s. 106

²⁰⁸ Egen tilvirkning med udgangspunkt i Hendrikse (2003), s. 154

3.5.4 Risikoperversitet

Risikoperversitet er modsætningen til risikoaversionen, hvorfor begrebet anvendes om aktører, som er risikovillige eller såkaldte "risk-lovers".²⁰⁹

Et eksempel på risikoperversitet er individer, som er villige til at købe lotto-kuponer eller gamble, selv i scenarier, hvor sandsynligheden for at vinde en gevinst er markant lille og risikoen for, at det investerede beløb går tabt, således er stor.



Graf 3.3 – Illustration af risikoperversitet og risikopræmier²¹⁰

Risikoperversitet kan, modsat risikoaversionen, beskrives ved en konveks nyttefunktion, idet marginalnyttens af øvrig indkomst er progressiv.²¹¹

Som det ses i graf 3.3, vil aktører opleve større nytte ved den usikre ordning, end ved den sikre ordning, og dermed værdiansætte den usikre ordning til W_p , altså højere end den forventede værdi, W_{FV} . Aktøren vil derfor principielt være villig til at betale en mindre risikovillig medkontrahent en risikopræmie for at få lov at bære risikoen, hvilket vil skabe merværdi i samarbejdet.

Er en agent risikopervers, og principalen risikoneutral, vil det derfor være optimalt med en præstationsafhængig løn her, da den både skaber incitament og ej heller bekoster principalen en risikopræmie.

²⁰⁹ Dutta (1999), s. 444

²¹⁰ Egen tilvirkning med udgangspunkt i Hendrikse (2003), s. 154

²¹¹ Hendrikse (2003), s. 119

3.5.5 Parternes risikoprofiler

Som nævnt, påvirkes aktørens risikoaversion dels af dennes økonomiske formåen, men også særligt af afhængigheden af det enkelte projekt i agentens samlede portefølje af indkomstmuligheder, altså indkomstrisikoen derved. Herudover har graden af manglende kontrol over den omkringliggende usikkerhed, som påvirker resultatet, indflydelse herpå. Udgangspunktet er derfor, at en agent er mere risikoavers end principalen.

3.5.5.1 *Wolt Courier Partners*

Den arbejdskraft, som udnytter sine ressourcer gennem en arbejdsplatform, kan inddeles i tre grupper. Den ene gruppe er de, som er eneafhængige af platformen som indtægtskilde, og helst foretrækker de planlagte vagter, f.eks. den udenlandske arbejdskraft eller den udvekslingsstuderende.²¹² Den anden gruppering er de, som ikke er eneafhængige af platformen som indtægtskilde, og som anvender begge vagter.

Den tredje gruppe er de, som ikke er eneafhængige af platformen som indtægtskilde, men som værdsætter frihedsmomentet højt og derfor primært er interesseret i den fleksible ordning. Den tredje gruppe er f.eks. kronisk syge som ikke kender morgendagens tilstand på forhånd, eller unge mennesker med et i forvejen foranderligt liv, hvorefter deres alternative nytte til arbejdet hurtigt kan overstige nytten ved arbejdet.²¹³

Ifølge Wolts egne rapporter oplever kun 4,1% af budene, at Wolt er deres eneste mulighed for at tjene penge, og det gennemsnitlige Wolt bud er mellem 21 og 26 år gammel og kører 12,5 timer om ugen.²¹⁴ Ifølge Beskæftigelsesministeriet, arbejder 75% af platformsarbejdere under 8 timer og 13% mellem 9 og 15 timer,²¹⁵ hvilket således stemmer overens med Wolts egne data og påstanden om, at størstedelen kan sikre deres indkomst ad anden vej, f.eks. anden beskæftigelse eller understøttelse.

Den gruppe, som er eneafhængig af Wolt, som indkomstkilde er risikoaverse, da de ikke ønsker usikkerheden. Den gruppe, som ikke er eneafhængig af Wolt som indkomstkilde, men som foretrækker en blanding af sikre og usikre vagter, er fortsat risikoaverse, om end en smule mindre end de som er eneafhængige.

Den gruppe, som slutteligt primært tillægger Wolts fleksible ordning værdi, og ikke er eneafhængige af Wolt for deres indkomstgrundlag, kan det diskuteres, om disse er risikoneutrale, eller måske endda risikoperverse. Da deres økonomiske formåen er mindre end ved Wolts, må det antages, at de er en vis form for risikoaverse relativt til Wolt.

3.5.5.2 *Wolt*

En principal vil ofte være risikoneutral, som følge af hans økonomiske formåen og mulighed for risikospredning.²¹⁶ Wolt har mange agenter, og de har som regel altid et overudbud af bude til rådighed. Dette, sammenholdt med deres relativt overlegne økonomiske formåen i forhold til det enkelte bud, må tale for, at de vil være risikoneutrale over for den enkelte levering, da de kan sprede deres risiko.

²¹² Moltke & Mirzaei-Fard (2020)

²¹³ Madsen & Ilsøe (2018), s. 10

²¹⁴ Wolt blog (2019)

²¹⁵ Disruptionsrådet (2018), s. 9

²¹⁶ Afsnit 3.5.3.

Risikoneutraliteten understøttes af deres påtagelse af risiko over for kunden samt ved en frivillig ordning om at ulykkesforsikre budene.

3.6 Allokering af indkomstrisiko

3.6.1 Nuværende tilstand

Herved analyseres kontraktens samfundsmæssige effekter, når kontraktrelationen ikke er underlagt arbejdsrettens tvungne allokering af indkomstrisiko, og er således et udtryk for selvstændig-klassifikationen samt den nuværende tilstand. Dette indebærer, at det som udgangspunkt er buddet selv, som bærer indkomstrisikoen for hvervet og således bærer risikoen for, at der er indkomsttilgang, dvs. arbejdsopgaver til løsning mod vederlag, samt risikoen for, at opgaven lykkes.

3.6.1.1 Efterspørgsel af leveringer

Placeringen af indkomstrisikoen ved klassificeringen af en fri kontrakt med en selvstændig erhvervsdrivende, uden for arbejdsretlig regulering, er den ordning, som aktørerne agerer under på nuværende tidspunkt. Således er den forventede efterspørgsel på levering, $L_{selvstændig}^{efterspørgsel}$, at den forbliver den samme som nu, $L_{Nutidige}^{efterspørgsel}$, alt andet holdt lige. Den kan derfor udtrykkes ved

$$L_{selvstændig}^{efterspørgsel} = L_{Nutidige}^{efterspørgsel}_{217}$$

3.6.1.2 Den interne påvirkning

Ex ante situationen beskriver den situation, at principalen giver agenten mulighed for at stå til rådighed for vagter, og agenten udnytter dette. Der er således ikke tale om en traditionel ex ante situation, da den formelle ydre ramme-kontrakt er vedtaget, men hver enkel "vagt" ses således som en selvstændig aftale om arbejde, henset til, at der ikke er nogen forudgående forpligtelser fra nogen af parterne til at tilbyde eller påtage sig vagter.

Ex post scenariet vedrører herefter selve udførelsen af leveringsopgaverne, mens agenten står til rådighed for principalen, Wolt, herunder antal leveringer per time, hans opførsel i denne forbindelse m.v.

3.6.1.2.1 Bude til rådighed (ex ante)

Wolt vælger, som tidligere beskrevet, at tilbyde agenterne to ordninger, i) en *fleksibel ordning* med aflønning per levering, hvor agenten kan logge af og på efter behov uden nogen forpligtelse hertil, men tilsvarende også uden nogen garanti for leveringer, og ii) en *planlagt vagt*, hvor agenterne har mødepligt eller skal melde fra med et varsel på 48 timer, men er sikret en minimumssats på 120 kr. i timen.²¹⁸ Agenten er ikke bundet til at vælge én ordning og kan således have en blanding af ordningerne.

Årsagen til, at der ikke udelukkende tilbydes den fleksible ordning, må findes i et behov for Wolts sikring af en minimumskapacitet, som kan imødekomme leveringer, hvilket understøttes af kravet om mødepligt og at aflyse senest 48 timer før vagtens start. Således har Wolt et vist tilknytningsbehov til sin forretningsmodel,

²¹⁷ Egen tilvirkning

²¹⁸ Thai (2020)

for at sikre dens profit, men dog i en grad, hvor tilknytningen ikke binder sig til et bestemt bud, men et vilkårligt bud. Dette er således en betydelig forskel fra traditionelle arbejdsgivers tilknytningsbehov.

Wolt vil ikke oplyse hvor mange planlagte vagter, der tilbydes, men det må antages at være et fåtal, som følge af, at de er væk inden for et minuts tid, efter de er udbudt.²¹⁹

Den øvre grænse på sådanne vagter skal formentlig findes i, at leveringsefterspørgslen er meget dynamisk, da den, foruden sine normale cyklusser med større efterspørgsel om aften og ved weekenden end øvrige tidspunkter, påvirkes af uforudsigelige parametre som vejret.²²⁰ Derfor er der en ydre grænse for hvor mange planlagte vagter, der tør udbydes, så der ikke lides tab. Økonomisk set vil den formentlig sættes en smule under forventet leveringsefterspørgsel, hvortil den resterende og dynamiske del af efterspørgslen skal imødekommes af den fleksible ordning.

Når Wolt skal fordele leveringerne til de ledige bude, vil de typisk sætte de planlagte vagter i første række for at maksimere deres profit, når de alligevel er forpligtet til at betale mindst 120 kr. i timen.

Et bud, som har valgt en fleksibel vagt, har meget begrænset mulighed for at påtage sig andet hverv ved ventetiden på en levering, da de ikke kan afvise en given leveringsopgave og således har arbejdspligt når de er til rådighed.²²¹ Buddet logger ikke bare af igen, hvis de vurderer snart at få en levering, grundet deres tabte investeringsomkostninger ved at stille sig til rådighed via appen, herunder ulønnet tid til at være iklædt uniform, parat med valgte transportmiddel samt fravalg af alternativudnyttelser. Uudnyttet ventetid er således et spild af ressourcen om villighed til at arbejde.

Omfanget af den uhonorerede ventetid ved de fleksible ordninger kan være ganske længe og kan vare 45 minutter.²²² Dette skyldes, at Wolt kun i begrænset omfang giver budene informationer om efterspørgslen på levering, ved at angive et aktivitetsniveau på appen i form af "quiet", "normal" m.v.²²³ Denne ordning gør ikke budene i stand til at vurdere, om der er tilstrækkeligt med leveringsopgaver til, at de kan opnå nytte ved arbejdet. Ofte skabes et overudbud af bude på den fleksible ordning, som står til rådighed og venter på leveringer.²²⁴ Denne ressource kunne være bedre udnyttet i et andet erhverv, som tilbød det samme som Wolt. Omfanget af ressourcespildet kan derfor være betydeligt.

Således opstår et adverse selection problem, når al indkomstrisikoen i den fleksible ordning bæres af buddet, og principalen Wolt samtidigt besidder overlegen information om leveringsefterspørgsel. Agenten, buddet, har her ikke mulighed for at udnytte pålidelig screening til at afsløre informationen, da de kun har appen tilgængelig og Wolts signalværdi, i oplysningen om leveringstilgang, er ej heller tilstrækkelig til at udlede en sådan information.

²¹⁹ Moltke & Mirzaei-Fard (2020)

²²⁰ Thai (2020)

²²¹ Schmidt & Junker(2020)

²²² Ibid.

²²³ Thai (2020)

²²⁴ Schmidt & Junker(2020)

3.6.1.2.2 *Buddets opfyldelse af kontrakten (ex post)*

Wolt har interesse i, at buddet udfører så mange korrekte leveringsopgaver som muligt inden for vagtens varighed, hvorfor indsatsniveauet fastsættes efter *hurtighed*, altså hvor hurtigt agenten cykler, pakker, og leverer, samt *omhyggelighed*, altså så der sikres korrekt leveringsmængde, at maden pakkes forsvarligt og ikke spildes m.v.

Hvor omhyggelighed lettere lader sig måle, grundet kundernes feedback mekanismer via appen eller på trustpilot.dk,²²⁵ så kan det være svært konkret at udlede hurtigheden, idet udefrakommende faktorer, som ikke kan tilskrives agenten, kan have indvirkning herpå. Dette kan f.eks. være hvor mange gange buddet skal holde for rødt, hvorvidt restauranten er forsinket, om kundens adresse er til at finde m.v. Dog må det formodes, at noget af denne målbarhed vedrørende hurtighed, forbedres ved brug af geotrackingen, som fungerer som en form for monitorering. Denne monitorering er ikke umiddelbar omkostningsfuld, og derfor hensigtsmæssig. Dog foreligger stadig en vis form for asymmetrisk information.

Derfor opstår mulighed for, at buddet begår moral hazard og tager vagterne i et langsomt tempo for derved at maksimere egen nytte og ikke presse sig selv. Denne problematik har principalen søgt løst ved at skabe en incitamentsordning, hvor agenten får andel i et øget antal leveringer per vagt (præstationsafhængig-aflønning), en manglende mulighed til at fravælge tilbudte opgaver, samt geotracking monitoreringen.

Hvor det ved den fleksible ordning er gjort udelukkende præstationsafhængigt, er det ved den planlagte ordning kun gjort delvist. Årsagen hertil, skal findes i at agentener ved den planlagte ordning i højere grad er bundet af vagten og således bliver mere risikoavers og følsom omkring dens omstændigheder, da de modsat den fleksible ordning, på ingen vis kender til, om der er tilstrækkeligt levering i tidsrummet da leveringsefterspørgslen er ustabil. Derfor er graden af usikkerheden omkring hvorvidt der vil være indkomst, V , også større. Derfor tildeles de en højere risikopræmie, i form af en mindsteløn.

Således findes det til dels, at de to ordninger følger incitaments-intensitets princippet ved at gøre ordningen mere incitamentstung, når agenten er mindre risikoavers, og måske endda risikoneutral eller – pervers, samt at indsætte en risikopræmie som mindsteløn, når agenten er mere risikoavers.

Aflønningsordningen er således efficient og korrekt. Det påpeges, at det er ikke nærværende afhandlings formål at undersøge lønniveauet. Arbejdsvilligheds ressourcen maksimeres således i forhold til en given leveringsefterspørgsel.

3.6.1.3 *Sammenfatning*

Brugen af to vagtordninger findes således at maksimere udnyttelsen af ressourcen leveringsefterspørgsel, ved at have et sikkert minimum af bud-beredskab ved planlagte vagter, og samtidigt en smidig ressource til at efterkomme den dynamiske, resterende del af efterspørgslen.

Samtidigt udnyttes ressourcerne om agentens arbejdsindsats, ved en korrekt incitamentsordning set i henhold til risikoaversionen, som findes at overholde incitaments-intensitets princippet. Dog findes Wolt at have incitament til at antage et overudbud af bude ved den fleksible ordning, gennem asymmetrisk information, hvilket gør, at arbejdsressourcen ikke udnyttes optimalt.

²²⁵ Bilag 1 og 2

3.6.2 Påvirkning af arbejdsretlig placering af indkomstrisiko

Herved analyseres kontraktens samfundsmæssige effekter, når kontraktrelationen er underlagt arbejdsrettens tvungne allokering af indkomstrisiko. Analysen er således et udtryk for lønmodtagerklassifikationen. Dette indebærer, at det i højere grad er Wolt, som bærer indkomstrisikoen for hvervet, og således bærer risikoen for, at der er indkomsttilgang, dvs. arbejdsopgaver til løsning mod vederlag, samt risikoen for, at opgaven lykkes.

Af den juridiske analyse kan følgende, relevante og overordnede eksempler for indkomstrisikoallokering efter arbejdsretlige regler udledes. Disse anvendes derfor som eksempler og prøvelse af hvordan den samfundsmæssige velfærd påvirkes som følge af indkomstrisikoens placering efter de arbejdsretlige regler. Disse udgør, i) principalansvar ii) merudgifter til f.eks. feriepenge, iii) begrænsninger i antagelses- og afskedigelsesretten, iv) ret til at begrænse arbejderens konkurrerende bibeskæftigelse, samt v) eventuelt minimumshonorering i overenskomster.

Uagtet, at regler om mindstelønninger eller tvungen minimumshonorering for den tid, som en arbejdsgiver lægger beslag på, formentlig ikke kan udledes generelt i dansk ret, men følger af overenskomster, findes den alligevel interessant at undersøge nærmere, da dette må udgøre et udtryk for ultimativ allokering af indkomstrisikoen på arbejdsgiveren. Den er derfor interessant for at undersøge grænserne for risikoallokeringen, og om der for denne særlige forretningsmodel bør indføres en sådan pligt.

Da denne klassificering er modspillet til den selvstændige klassificering, som er det nuværende udgangspunkt, vil analysen heraf bruge fund fra den forudgående analyse som standpunkt, hvor ændringen måles i henhold til disse.

3.6.2.1. Særligt om principalansvar

Det følger af den juridiske analyse, at Wolt ikke påtager sig et fuldt principalansvar modsvarende det, som ses ved arbejdsrettens regler.²²⁶ Den samfundsmæssige velfærds påvirkning af, at arbejdsplatforme underlægges principalansvar, har været genstand for behandling i flere cand.merc.(jur.) afhandlinger,²²⁷ belyst gennem samme teoretiske rammer, som for nærværende afhandling (principal-agentteorien og risikoteorien set ud fra en nyinstitutionel teoretisk perspektiv). Afhandlingernes resultat forudsætter, at platformen, som principal, er mindre risikoavers end platformsarbejderen og med større økonomisk formåen, samt, at arbejderen i et vist omfang er den nærmeste til at minimere sådanne erstatningsansvar. Dette stemmer overens med nærværende afhandling, hvorfor der ikke er behov for selvstændigt at behandle spørgsmålet ved denne analyse, da resultaterne blot kan anvendes direkte.

Heri fandtes, at placeringen af et principalansvar hos platformen, med mulighed for regresret hos arbejderen, forbedrede den samfundsmæssige velfærd.

Begrundelsen herfor er, at platformen fandtes at være den mindst risikoaverse part, med størst økonomiske formåen, og således bør bære en sådan risiko efter ovenstående teori, så skadelidte sikres dækning. Risikoen for sådanne skader kan dog bedst nedbringes af arbejderen selv, hvorfor der samtidigt skal bestå en vis adgang, for principalen, til at søge regres hos arbejderen. Herved får de således mulighed for at incentivere

²²⁶ Afsnit 2.4.2

²²⁷ Sivrikaya & Khalil (2018), Thrane-Møller & Petersen (2019)

agenten korrekt, men stadig regresretten skal sættes så snævert, at platformen bevarer et vist incitament til at foretage en tilstrækkelig screening af ønskelige arbejdere.

Derfor er et principalansvar, lignende det efter DL 3-19-2, en forbedring af samfundsvelfærden, dog muligvis med en modifikation af de regresmuligheder, som følger af erstatningsansvarsloven.

At resultaterne fra forudgående afhandlinger kan anvendes direkte i nærværende afhandling muliggør, at nærværende afhandling ikke blot er en gentagelse af allerede udledt viden, men i stedet kan fokusere på at analysere uafdækkede effekter af indkomstrisiko-allokeringen, og derved skabe et bredere og stærkere teoretisk fundament for den integrerede analyse og en videreudvikling af afdækkede områder.

3.6.2.2 Efterspørgsel af leveringer

Såfremt platformen pålægges arbejdsretlige regler, som kan resultere i en stigning i omkostninger pr. ansat på 30%, så har Wolt enten mulighed for at allokere en sådan omkostning på deres platformsarbejdere eller på deres leveringer.

Vælger Wolt at allokere omkostningen over på deres platformsarbejder, ved en nedgang i det udbetalte vederlag tilsvarende de forøgede omkostninger til f.eks. ferie, vil flere bude opleve det som en de facto lønnedgang, idet den allokerede del af vederlaget ikke er direkte anvendelig. Resultatet vil være, at deres nytteværdi af denne andel falder betydeligt, og flere buds deltagelsesbegrænsning vil ikke blive mødt.²²⁸ Arbejdsressourcen udnyttes derved ikke maksimalt.

Vælger Wolt omvendt at allokere omkostningen over på kunderne, således, at leveringsens pris stiger proportionelt hermed, vil efterspørgslen på leveringer gennem Wolt som udgangspunkt falde, da flere kunder vil opleve større nytte ved at afhente selv. Dog findes ifølge en undersøgelse, lavet af Analyse Danmark på vegne af 3F, at danskerne gerne betaler mere for leveringen, hvis de ved, at personalet har ordentlige løn- og arbejdsvilkår.²²⁹

Da leveringsydelsen sker i tilkøb til et madkøb gennem Wolt, vil faldet i leveringsefterspørgsel være begrænset, da de sjældent kan få levering gennem tredjemand, hvorfor Wolt formentlig vil vælge at fordele omkostningen på kunden. Således vil leveringsefterspørgslen ved lønmodtagerregler, $L_{Lønmodtager}^{efterspørgsel}$, i højere eller mindre grad falde fra udgangspunktet, $L_{Nutidige}^{efterspørgsel}$.

$$L_{Lønmodtager}^{efterspørgsel} \leq L_{Nutidige}^{efterspørgsel}{}_{230}$$

En nedgang i leveringsefterspørgsel, kan formentlig ikke opvejes i agenternes nytte herved, da resultatet udover en (bunden) vederlagsstigning, som har mindre værdi end, hvis den var fri, medfører færre leveringer per bud og en mindre forventet indkomst som følge heraf.

²²⁸ Grønborg (2019)

²²⁹ Tænk (2020)

²³⁰ Egen tilvirkning

3.6.2.3 Den interne påvirkning

3.6.2.3.1 Bude til rådighed (*ex ante*)

Såfremt Wolt underlægges en begrænsning i platformens antagelses- og afskedigelsesret, i form af et forbud mod diskrimination på baggrund af f.eks. race, alder, køn m.v., vil det sikres, at flere har adgang til at stille deres arbejdskraft til rådighed via platformen, og således udnytte potentialet fra så mange arbejdere som muligt. Såfremt der dog ikke samtidigt består en vis adgang hertil gennem saglige hensyn, som det ses fra arbejdsretten i øvrigt, vil det dog kunne hæmme platformen i deres optag af arbejdere, da de skal gennem en længere proces for at skelne dårlige fra gode bude. Samtidigt kan der ved visse bude opstå tendens til moral hazard ved ikke at være omhyggelige eller udvise god kundepleje, når der ikke er sanktioner eller konsekvenser herfor.

Såfremt Wolt udnytter deres ret til at begrænse bibeskæftigelse, vil dette resultere i, at der opstår en større tilknytning og afhængighedsbehov for budene til Wolt, idet deres egen mulighed for at risikosprede begrænses betydeligt. Dette vil gøre budene mere risikoaverse, hvorfor de således enten ikke vil være interesseret i at levere for Wolt eller vil kræve en større sikkerhed i form af flere planlagte vagter eller anden risikopræmie. Selvom begrænsningen i bibeskæftigelse kun kan strækkes til konkurrerende platforme, må det dog antages, at mange platforme må være i konkurrence hermed, henset til, at der er mange udbringningsplatforme.

Derfor vil Wolt formentlig vælge ikke at udnytte denne ret eller kun udnytte den i meget begrænset omfang. På den anden side, kan et incitament for dem, til at udnytte denne begrænsningsret, findes i konkurrencestrategier eller for at sikre deres overudbud af bude.

Denne negativ effekt, kan i visse tilfælde opvejes af, hvis retten er nødvendig for at hindre, at agenten begår moral hazard og udnytter principalens relationsspecifikke investeringer og vidensdeling ved anden beskæftigelse, til skade for principalen, hvorefter principalen således ikke ville have incitament til gavnlige investeringer eller måske endda arbejdsforholdet. Dette er dog næppe tilfældet her, da investeringer og viden kun i meget lav grad kan anvendes ved anden beskæftigelse, til Wolts tab.

En anvendt bibeskæftigelsesbegrænsningsret er således ikke gavnlig for samfundet i relation til den fleksible ordning, hvor agenternes mindre risikoaversitet netop skyldes muligheden for at risikosprede deres indkomstrisiko. En overgang fra tilbuddet med de to ordninger, til udelukkende planlagte vagter, vil ej heller være optimalt, som det fremgår straks nedenfor.

Underlægges Wolt en forpligtelse til at sikre budene en indkomst, når de står til rådighed for Wolt, som det ses ved minimumshonoreringer i overenskomster, vil Wolt forsøge at profitmaksimere ved at estimere den forventede levering og udbyde vagter, som matcher denne efterspørgsel eller alternativt en smule under, for at undgå tab.

Der vil ikke i samme omfang suppleres med den fleksible ordning, da et bud vil kunne udøve moral hazard ved at rådighedsstille sig på et tidspunkt hvor der ikke er leveringer, og således blot modtage betalingen, medmindre Wolt begrænser udbuddet af den fleksible ordning og har adgang til at "logge budene af", hvorved det igen er budene der bærer noget risiko, og risikoaversiteten muligvis stige. Således vil løsningen være, at de primært anvender planlagte vagter.

Da leveringsefterspørgslen, som nævnt, er meget dynamisk og svær konkret at forudse grundet dens påvirkning af eksterne, ukontrollerbare forhold som regnvejr,²³¹ vil dette således resultere i, at leveringsudbuddet sjældent vil matche leveringsefterspørgslen optimalt.

Har Wolt overestimeret den forventede leveringsefterspørgsel, i forhold til den faktuelle, så vil de have et værditab i form af løn til bude, som ikke bidrager med leveringer, og budenes arbejdskraft udnyttes således ej heller maksimalt i henhold til, at andre virksomheder kunne have gavn af dem.

Har Wolt omvendt understimeret den forventede leveringsefterspørgsel, i forhold til den faktuelle, ender leveringslignevægten igen et submaksimalt sted, fordi der ikke er tilstrækkelig med bude til at udføre den levering, der efterspørges gennem Wolt, og denne ikke let tilpasses ved de fleksible ordninger som Wolt vil være mere påpasselige med. Ressourcen om betalingsvillighed fra kunderne om at få levering i tilkøb til deres mad realiseres og udnyttes således ikke.

Endvidere sker et væsentligt samfundstab ved, at netop de agenter, som kun ser værdi i den fleksible ordning, ikke får udnyttet den eventuelle arbejdskraft, som de kunne bidrage med. Således vil det lede til en mindre optimal ressourceudnyttelse, af både villig arbejdskraft og villig betaling for levering, at uhæmmet allokere al indkomstrisiko over på platformen Wolt ved at forpligte dem til at honorere beslaglagt tid fremfor de forskellige incitamentsaflønnninger.

3.6.2.3.2 *Buddets opfyldelse af kontrakten (ex post)*

Som nævnt, vil et saglighedskrav i forbindelse med antagelses- og afskedigelsesretten inducere korrekt incitament til, at budene handler i principalens interesse.

Udøver Wolt på ingen vis deres adgang til at begrænse bibeskæftigelse, vil budene have incitament til i højere grad at tilmelde sig lignende platforme, således de kan sprede deres indkomstrisiko, og udnytte deres arbejdsressource i højere grad. Dette gælder for alle tre grupperinger af bude, og derfor vil risikoaversiteten ved dem alle falde tilsvarende. Truslen om indførelsen af bibeskæftigelsesbegrænsningen kan dog være nok til at visse bude ikke tør benytte sig af risikospredningen, hvorfor endda en uudnyttet adgang kan have negative effekter på den samfundsmæssige velfærd.

Uagtet om der anvendes begge ordninger, eller kun planlagte vagter, er aflønningsstrukturen fortsat korrekt i forhold til at sikre mod moral hazard og henset til risikoaversitet.

3.6.2.4 *Sammenfatning*

Et principalansvar, med en nærmere fastsat adgang til regres ved arbejderens, vil være en forbedring af den samfundsmæssige velfærd. Ligeledes findes begrænsninger i antagelses- og afskedigelsesretten at være gavnlige, som følge af flere kan udbyde deres arbejdskraftsressource via platformen.

En stigning i merudgifter på op til 30% får formentlig prisen til at stige per levering, og selvom kunderne til en vis grad er villige til en sådan omkostningsstigning, så vil dette medføre et fald i leveringsefterspørgslen, som ikke let lader sig substituere til øvrige konkurrerende platforme, da der er tale om et tillægskøb til en hovedydelse (mad). Dette er således en negativ effekt.

²³¹ Thai (2020)

Såfremt en ret til begrænsning af arbejderens bibeskæftigelse udnyttes, vil den hæmme en optimal samfundsudnyttelse af arbejdsressourcen.

Det vil skade udnyttelsen af arbejdsressourcen, hvis Wolt underlægges en forpligtelse til at honorere den tid, budet står til rådighed, da der i bredt omfang kun vil tilbydes planlagte vagter, og der således ikke sker effektiv matching af leveringsefterspørgslen.

3.7 Delkonklusion

Indkomstrisikoen er endnu ikke et etableret begreb, men anses for egnet til at forstå baggrunden for, hvorfor nogle forhold underlægges arbejdsretlige særregler samt en forståelse for behovet for den enkelte regel. Den samfundsmæssige velfærd anskuedes ud fra udnyttelsen af ressourcerne "tilgængelig arbejdskraft" og "leveringsefterspørgsel".

Analysen fandt, at Wolt, som principal, kan anses for risikoneutral, og at agenterne, Wolt Courier Partnerens, risikoaversion, varierede som følge af at forskellige grupperinger af agenter, der arbejder gennem Wolt. Disse fandtes dog i et vidt omfang alle til at være mere risikoaverse end Wolt.

En fri risikoallokering, som den der ses ved selvstændig-klassificeringen, er den, som anvendes på nuværende tidspunkt. Her fandtes det, at den ledte til en submaksimal allokering af ressourcen arbejdskraft ved den fleksible ordning, når de afventer levering og ikke kan udnytte deres arbejdskraft på anden vis. Desuden fandtes, at Wolt havde et sådant behov, at de tilbød planlagte vagter med mødepligt, men samtidigt honorerede denne risiko med en fast aflønning. Incitaments-intensitets princippet ved de to aflønningsformer anses for at være overholdt for at undgå moral hazard og således maksimeres arbejdsressourcen iht. leveringsefterspørgslen.

Ved eksempler på risikoallokering, som forbindes med lønmodtager-klassificeringen, konkluderes følgende: Et principalansvar med tilhørende regresmulighed, fandtes at forbedre den samfundsmæssige velfærd, som følge af korrekt placering af risiko, så både kunder og bude tør agere på platformen, og således maksimeres begge ressourcer. Indførelsen af indskrænkninger i antagelses- og afskedigelsesretten fandtes at medvirke til maksimal udnyttelse af tilgængelig arbejdskraft. En stigning i omkostningerne per levering fandtes at medfører et muligt fald i leveringsefterspørgslen ved Wolt. Herudover fandtes en ret til at begrænse en Wolt Courier Partner i at udøve konkurrerende bibeskæftigelse, at lede til mindre udnyttet arbejdsressource, hvis den anvendes men muligvis også bare adgangen hertil.

Således fandtes de undersøgte arbejdsretlige påvirkninger på indkomstrisikoen ikke at løse problemet med sub-optimal udnyttelse af arbejdskraftsressourcen ved ventetid, som således består uagtet klassificeringen. En løsning hertil fandtes ej heller at være at pålægge arbejdsgiver en pligt til at honorere arbejderen for den tid, som han lægger beslag på, da tilpasningen til den dynamiske leveringsefterspørgsel ikke vil foregå lige så effektivt og således have en negativ effekt på den samfundsmæssige velfærd.

Således kan det konkluderes, at indkomstrisikoallokeringer efter arbejdsrettens regler, påvirker den samfundsmæssige velfærd både negativt og positivt, og visse arbejdsretlige regler således er uhensigtsmæssige at anvende på platformsarbejdere mens andre er gavnlige. Desuden fandtes den selvstændige klassificering ej heller at udnytte ressourcerne optimalt.

KAPITEL 4 – DEN INTEGREREDE ANALYSE

4.1 Indledning

Den integrerede analyse har til formål at samle de to forudgående analyser, i en besvarelse af spørgsmålet, om hvad der, for samfundet, er den økonomisk mest hensigtsmæssige og efficiente arbejdsretlige klassificering af digitalt platformsarbejde, som Wolt, samt hvordan gældende ret for lignende digitale platforme bør udformes som følge heraf.

Den juridiske analyse fandt, at forholdet mellem Wolt og Wolt Courier Partners ikke let lod sig klassificere entydigt i én af de to eksisterende rammer, men havde elementer fra hver. Den økonomiske analyse fandt, at hverken indkomstrisikoallokeringen fritaget for arbejdsrettens regler eller underlagt disse, udnyttede det fulde potentiale for forretningsmodellen, idet indkomstrisikoen formentlig skal placeres et sted imellem.

Således har denne opgave til formål først at undersøge den efficiente arbejdsretlige placering af indkomstrisikoen ud fra retsøkonomiens teorier, Pareto-optimalitet og Kaldor Hicks for herpå at diskutere den mest efficiente arbejdsretlige klassificering af forholdet. (afsnit 4.2). Herefter foretages en retspolitisk analyse af, hvordan gældende ret således bør udformes for at imødekomme dette (afsnit 4.3), hvor der indledningsvist inddrages Coase og Pigou i en drøftelse af behov for regulering, samt afslutningsvis inddrages af øvrige medlemsstaters behandling af platformsarbejde til inspiration og forståelse af den kontekst, som den danske ret skal indgå i (afsnit 4.2.4). Derefter foretages en perspektivering, hvor der inddrages en diskussion om undgåelse af misbrug (afsnit 4.4.). Slutteligt sammenfattes ovenstående i den integrerede analyses delkonklusion (afsnit 4.5).

4.2 Efficiens

Efficiens-begrebet bruges som udtryk for et kriterium, der kan anvendes som målestok for, hvornår ressourcerne er allokeret derhen, hvor de tillægges størst værdi, og således som udtryk for en maksimeret økonomisk samfundsmæssig velfærd.²³²

I denne forbindelse findes særligt to kriterier, som kan anvendes ved udledningen af i hvilket omfang, forskellige former for retlig regulering øger eller reducerer samfundsmæssig velfærd, således der kan udformes en efficient regulering.²³³

4.2.1 Pareto-optimalitet

Første efficiens-kriterie er Pareto-optimalitet, som omhandler den situation, hvor ingen part kan stilles bedre, uden at en anden part stilles værre.²³⁴ Såfremt mindst én part kan stilles bedre ved en allokering, uden at andre stilles værre herved, er der tale om en Pareto-forbedring.²³⁵

²³² Riis (1999), s. 1155

²³³ Eide & Stavang (2008), s. 96

²³⁴ Riis (1999), s. 1155

²³⁵ Eide & Stavang (2008), s. 35f

Kriteriet forudsætter, at ingen må stilles værre, og idet en lovmæssig allokering af risiko, uden dertilhørende kompensation, er uforeneligt hermed, så findes Pareto-kriteriet således ikke anvendelig for afhandlingens efficiensspørgsmål.

4.2.2 Kaldor-Hicks

Det andet efficiens-kriterie er Kaldor-Hicks efficiens, som omhandler den situation, hvor velfærdsforøgelsen opnås ved, at mindst én part kan stilles bedre ved en omfordeling af ressourcerne, med en samlet gevinst, der overstiger tabet fra de øvrige aktører, som stilles værre herved.²³⁶ Vinderen skal kunne være i stand til at kompensere taberen, men der er ingen forpligtelse hertil.²³⁷

Således skal lovgiver kun gennemføre tiltag, såfremt ressourcerne maksimeres med en samlet gevinst, som overstiger øvrige aktørers tab.²³⁸

En kritik ved Kaldor-Hicks kriteriet skal findes i, at den ikke tager højde for de interne, fordelingsmæssige konsekvenser som kan opstå, og eventuelt lede til, at en gruppe stilles uhensigtsmæssig ringere end en anden gruppe.²³⁹ Ligeledes kritiseres den for at forudsætte, at alle relevante forhold er målbare.²⁴⁰

På trods af disse kritikpunkter, findes kriteriet dog, i højere grad end Pareto-optimaliteten, egnet til en videre vurdering af at måle efficiensen af den samfundsmæssige velfærd, og således danne baggrund for, hvordan gældende ret bør udformes herefter.

4.2.3 Den efficiente arbejdsretlige klassificering

Den økonomiske analyse fandt den nuværende fordeling af indkomstrisiko, hvor arbejderen udgør en selvstændig erhvervsdrivende, til at være inefficent som følge af, at Wolt ved de fleksible ordninger ofte tillader et overudbud af Wolt Courier Partners til at stille deres arbejdskraft til Wolts rådighed, som resulterer i en inefficent udnyttelse af ressourcen, når der er ventetid.

Analysen viser også, at Wolt, af egen drift, påtager sig dele af indkomstrisikoen ved de planlagte vagter, hvor budene har mødepligt og således en strengere forpligtelse over for Wolt, end hvis de havde taget en fleksibel vagt. Den fandt endvidere, at aflønningsstrukturen gav agenterne korrekt incitament i de to ordninger, til at maksimere deres arbejdskraftressource.

Dog er løsningen ikke Kaldor-Hicks efficient, hvis en anden løsning findes at kunne udnytte ressourcerne bedre.

Det skal derfor undersøges, i hvilket omfang dette nuværende udgangspunkt samlet set forbedres af de følgere, som den økonomiske analyse kunne udlede af eksempler på den allokering af indkomstrisiko, der

²³⁶ Riis (1999), s. 1156

²³⁷ Ibid.

²³⁸ Eide & Stavang (2008), s. 110

²³⁹ Riis (1999), s. 1156

²⁴⁰ Eide & Stavang (2008), s. 111

følger, når forholdet udgør en arbejdskontrakt med en lønmodtager og underlægges arbejdsrettens særlige regler.

Et principalansvar med mulighed for regres fandtes at optimere efficiensen fra dens nuværende udgangspunkt, dog eventuelt med en anden regresret end der findes i det typiske lønmodtagerforhold.

En delvis begrænsning i platformens antagelses- og afskedigelsesret, i form af et forbud mod diskrimination på baggrund af f.eks. race, alder, køn m.v., optimerer tilstanden fra den selvstændige klassificering, idet det sikres, at flest muligt bude kan stille deres arbejdskraft tilgængelig via platformen. Effektens størrelse må dog antages at være begrænset, da der ikke er belæg for at antage, at platformen har anvendt en sådan diskriminationsret.

De merudgifter, som findes til indbetaling af feriepenge m.v., findes at forværre den samfundsmæssige velfærd, idet den vil allokere til kunderne, og leveringsefterspørgslen vil således falde.

En udvidet ret til at begrænse arbejderen i konkurrerende, sideløbende bibeskæftigelse fandtes i et vist omfang at være en forværring, da den begrænser arbejderen i hans udnyttelse af ressourcens arbejdskraft.

Ved undersøgelsen af en situation, hvor arbejdsgiver underlægges en ultimativ allokering af indkomstrisikoen ved, at de skal honorere den tid, som de lægger beslag på, fandtes dette at medføre en mindre smidig og effektiv tilpasning til leveringsefterspørgslen samt en indsnævring i de, som vil tilbyde deres arbejdskraft gennem Wolt. Derfor findes et sådant krav at være delvist inefficiant og i bredt omfang overflødigt, da de alligevel tilbyder visse vagter med en sådan aflønning.

Inefficiensen ved klassificeringen af den frie kontrakt, fandtes således at bestå uændret. Sammenfattende er det svært at vurdere, om de negative effekter ved de arbejdsretlige regler, overstiger en eventuel forbedring, og en sådan vurdering burde i øvrigt inddrage samtlige arbejdsretlige krav.

På trods af, at ovenstående ikke udgør samtlige af de regler, som arbejdsretten pålægger forholdet, og indkomstrisikoen parterne imellem, findes de således i høj grad egnet til at give et billede af, at ikke alle arbejdsretlige regler er efficiente for samfundet at underlægge forholdet, og en mellemløsning mellem klassificeringerne må være det mest efficiente, når reglerne alligevel kan deles op.

Således findes begge tilstande at kunne forbedres, ved at oprette en tredje gruppe, hvor arbejderen udgør en mellemgruppering mellem selvstændig erhvervsdrivende og lønmodtager, i det resterende kaldet en hybridansat. Dette er derfor den mest Kaldor-Hicks efficiente løsning. Kontraktforholdet ved denne gruppering skal kun underlægges visse af arbejdsrettens særregler, som findes gavnlige, f.eks. begrænsningen i den frie antagelses- og afskedigelsesret, men undtages regler, som vil hæmme den samfundsmæssige velfærd, f.eks. en for vidtgående ret til at begrænse arbejderens bibeskæftigelse. Desuden bør man tilknytte dem et vist principalansvar, eventuelt med en modificeret adgang til regres.

I denne forbindelse, skal efficiens-vurderingen prøves på samtlige de regler, som finder anvendelse på ansættelseskontrakter, for at vurdere den korrekte hensigtsmæssighed for den tredje gruppe.

Herudover bør det overvejes, om der skal foretages nye, specifikke retlige tiltag for denne tredje gruppering, dels fordi, der findes særlige udfordringer ved denne model, som ikke tidligere er behandlet, men også dels,

for at modvirke misbrug af denne ved forretningsmodeller, hvor virksomheden vil udnytte disse regler, ved moral hazard, til skade for den samlede samfundsmæssige velfærd.

Et sådant initiativ, til at behandle de særlige problematikker ved den fleksible arbejdsmodel, kan være at pålægge arbejdsgiver en videregående forpligtelse til at give korrekte oplysninger om leveringsefterspørgslen, enten ved en bedre indikation på appen eller ved at begrænse budenes mulighed for at logge på ved den fleksible ordning, når der ikke er tilstrækkeligt med leveringer. Her bør det overvejes, om der allerede eksisterer en sådan forpligtelse som følge af den almindelige loyalitetsforpligtelse, som Wolt forbryder sig mod, eller om denne skal skærpes yderligere.

I tillæg, eller som alternativ, hertil kunne indsættes en forpligtelse for platformene til at tillade budene at udøve en vis konkurrerende bibeskæftigelse, selv når de er tilgængelig via den fleksible tjeneste, samt en ret til at afvise vagter. Herved vil budene kunne udnytte deres arbejdsressource korrekt, og endda med en mindre deltagelsesbegrænsning, da de i højere grad vil kunne risikosprede og derved ikke behøver samme risikopræmie. Dog skal der være adgang til en saglig begrænsning, hvis arbejdets karakter er af en sådan beskaffenhed, at begrænsningen kan anses for berettiget, f.eks. for at beskytte hvervgiver mod hold-up, når de har foretaget betydelige investeringer i den hybridansatte.

I det følgende undersøges, hvordan gældende ret for digitalt platformsarbejde, som Wolt, skal udformes for bedst at imødekomme en sådan tredje gruppe, med hybridansatte.

4.3 Optimerende retligt tiltag

4.3.1 Coase

Ifølge Coase, vil parterne selv, uagtet forhandlingsstyrke, opnå Pareto-optimalitet gennem forhandling, når ejendomsrettighederne er veldefinerede og der ikke eksisterer transaktionsomkostninger,²⁴¹ hvorved forstås omkostninger ved den enkelte transaktion (oftest kontrakt). Et eksempel på en transaktionsomkostning er skjult information.²⁴²

Som beskrevet i den økonomiske analyse, foreligger en vis informationsasymmetri. Derfor findes ovenstående forudsætninger for optimal forhandling efter Coase-teoremet ikke at være opfyldt, og det er således ikke optimalt udelukkende at overlade problemstillingen til parterne. Dette understøttes endvidere af, at den økonomiske analyse tillige fandt inefficent udnyttelse af ressourcens arbejdskraft ved den nuværende ordning, som udgør en fri kontrakt, og dermed er et udtryk for forhandling.

4.3.2 Pigou

I modsætning til Coase, udtaler den anerkendte teoretiker fra 1920, Pigou, at det kan være gavnligt at lade lovgiver udforme nogle rammebetingelser ved hjælp af regulering. Herved kunne omfanget af eventuelle problemer kontrolleres, samt ansvar og konsekvenser fordeles efficient.²⁴³ Teorien hidrører fra en tid, hvor forureningsproblematikken var særligt stor, og de lovgivningsmæssige løsninger fokuseredes mere på

²⁴¹ Eide & Stavang (2008), s. 137

²⁴² Hendrikse (2003), s 79ff

²⁴³ Eide & Stavang (2008), s. 573f

afgifter, skatter og fradrag end øvrige tiltag.²⁴⁴ Dog findes tankegangen i moderniseret form at være forenelig med nutidig retsøkonomisk tankegang, og afhandlingen i øvrigt.

Sådanne rammebetingelser, eller lovgivning, er i overensstemmelse med teorien fra den økonomiske analyse om, at Wolt udgør en agent for samfundet (lovgiver) som principal, med lovgivningen og de juridiske rammer som kontrakt imellem dem. Ønsker lovgiver derfor at inducere et bestemt incitament i agenten, Wolt, som følge af, at dennes adfærd uden en sådan incitamentsordning er inefficient, så må dette gøres gennem de retlige rammer og derved regulering.

4.3.3 Udformningen af gældende ret

Som det fremgår ovenfor, vil det således være gavnligt med en retlig indgriben. Ved at introducere en tredje gruppe, knytter sig imidlertid spørgsmålet om, hvordan denne gruppering indføres.

Drøftelsen om oprettelse af en tredje gruppe, er ikke ukendt inden for den danske arbejdsret. Således drøfter en rapport fra Arbejdsministeriet i 2000 behovet for en 3. gruppe, for personer i atypisk beskæftigelse, som befinder sig i en gråzone mellem lønmodtager og selvstændig. Ved rapporten, tillægges det dog vægt, at idet rapportens 3. gruppe har et vist afhængighedsforhold til aftageren og har arbejdspligt, bør de indgå som lønmodtagere på trods af, at aftageren ikke udnytter en dispositionsret.²⁴⁵

I modsætning hertil står *afhandlingens* tredje gruppe. Her er scenariet, at der som udgangspunkt ikke foreligger en arbejdspligt, og arbejdstageren har afgørende indflydelse på arbejdstiden (endda med kort effektivering) og principielt ikke har samme afhængighedsforhold til aftageren, som det ses ved lønmodtageren, da arbejderens indkomst oftest også er sikret en anden vej. Dog underlægges de arbejdsgiverens dispositionsret og er forpligtet til at udføre arbejdet personligt, hvorfor de ej heller kan antage egne ansatte.

Den måde, gældende ret på nuværende tidspunkt behandler klassifikationsproblemet, med udgangspunkt i sontringen af hvorvidt arbejderens udgør en lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende, kan give et indtryk af behandlingen af en tredje gruppe.

Således kan det være for rigidt med en almenyldig bestemmelse, idet visse arbejdere uhensigtsmæssigt kan udelukkes hvis de optræder atypisk, og vurderingen skal dermed foretages i henhold til hvert retsområde og den konkrete situation. På samme måde, som ved lønmodtagerbegrebet, må der udledes nogle vejledende momenter på baggrund af den tredje gruppes centrale indhold. Disse skal formentlig fastsættes efter retspraksis. På nuværende tidspunkt, i naturlig mangel på retspraksis, må forsøges at udlede følgende momenter, med afsæt i, hvad der i medfør af ovenstående analyse, rammer kernen i, hvordan den 3. gruppe adskiller sig fra de øvrige to klassificeringer.

Det helt centrale, ved denne model, er dens anvendelse af fleksibilitet og uafhængighedsforhold, dog med en tilhørende dispositionsret, når buddet stiller sin arbejdskraft til rådighed.

Hasselbalchs momenter kan modificeres, så de er egnet til at give et billede af en kontrakt med en hybridansat, som således adskiller sig fra både de selvstændige og lønmodtagere, da de i medfør af den

²⁴⁴ Ibid.

²⁴⁵ Rapport om den 3. gruppe (2000), s. 33 og s. 95f

juridiske analyse findes at give et billede på de relevante forhold ved en arbejdsretlig klassificering. Fordelen herved er, at vurderingen kan foretages samtidigt med lønmodtagervurderingen, og det blot er sammenfatningen af momenternes resultater, der afgør klassificeringen.

Således peger følgende momenter i retningen af en hybridansat, i modsætning til både en lønmodtager og en selvstændigt erhvervsdrivende: i) arbejderen har retten til at tilrettelægge sin arbejdstid, men er underlagt arbejdsgiverens dispositionsret for den tid, som han har afsat ii) arbejdet udføres delvist for egen risiko og regning, og som regel uden nogen forventelig, fast udbetaling, iii) arbejderen er underlagt en pligt til personlig udførelse iv) arbejdet er ikke af en sådan karakter, at det hindrer anden, sideløbende indkomstsikring, f.eks. ved en eksklusivitetsforpligtelse v) arbejderen kan ej sidestilles med almindelige lønmodtagere og ej heller selvstændigt erhvervsdrivende, men øvrige hybridansatte.

Disse kan illustreres i modspil til de to øvrige udfald, ved nedenstående tabel 4.1.

	Selvstændig erhvervsdrivende	Hybridansat	Lønmodtager
i) Dispositions- ret	Arbejdsgiver har en lav eller ingen grad af dispositionsretten, som tilkommer arbejderen.	Arbejderen kan afgørende tilrettelægge egen arbejdstid, men er underlagt en vis dispositionsret for den tid, som han har afsat	Arbejdsgiver har en høj grad af dispositionsretten.
ii) Økonomisk mellemværende	Arbejdet udføres for egen risiko og regning, og uden nogen forventelig, fast udbetaling	Arbejdet udføres delvist for egen risiko og regning, og som regel uden nogen forventelig, fast udbetaling	Arbejdet udføres for arbejdsgivers risiko og regning, og som regel med forventelig, fast udbetaling
iii) Personlig udførelse	Har adgang til at lade andre udføre arbejdsopgaven for sig	Er underlagt en pligt til personlig udførelse	Er underlagt en pligt til personlig udførelse
iv) Tilknytning	Der kan (og ofte vil) bestrides anden beskæftigelse ved siden af pågældende beskæftigelse, lav til ingen tilknytning	Arbejdet er ikke af en sådan karakter, at det hindrer anden, sideløbende indkomstsikring, lav tilknytning	Arbejdet er af en sådan karakter, at det hindrer anden, sideløbende indkomstsikring, betydelig tilknytning
v) Socialt element	Kan sidestilles med almindelige selvstændige, f.eks. grundet egne ansatte eller ekspertise.	Arbejderen kan ej sidestilles med almindelige lønmodtagere og ej heller selvstændige, men med øvrige hybridansatte	Kan sidestilles med almindelige lønmodtagere

Tabel 4.1 – Illustration af klassificering efter Hasselbalchs (modificerede) momenter (egen tilvirkning)

Således er det samtidigt afgrænset over for klassiske selvstændige, idet de er underlagt en vis dispositionsbeføjelse samt ikke har adgang til at lade andre udføre arbejdet for sig, men også for klassiske lønmodtagere, grundet tilrettelæggelsen af arbejdstid, det økonomiske mellemværende samt tilknytningselementet, som er det, der skaber behovet for mange af arbejdsrettens regler. Her må særligt moment i) og iv) tillægges vægt, idet de er det ultimative udtryk for fleksibilitetsmodellens adskillelse fra de to øvrige klassificeringer, samt muligvis moment v).

Igen er det væsentligt at understrege, at ingen af momenterne i sig selv er udslagsgivende, eller udtømmende, og skal indgå i en samlet vurdering med variation efter den konkrete regel og situation. Den endelige vurdering heraf tilkommer naturligvis de danske domstole.

Ved indførelsen er det væsentligt at behandle problemstillingen for de, som netop er eneafhængig af deres indkomst fra platformen. Da de ikke er underlagt en forpligtelse til at tage vagter, regulerer de de facto selv deres tilknytning og risiko til platformen, og skal derfor, som udgangspunkt, tillige udgøre hybridansatte. Derved har pågældende også incitament til at søge mere fast beskæftigelse andet steds, uden at det er platformen der skal ligges til last herfor. I særlige tilfælde, må dette udgangspunkt kunne fraviges i den konkrete situation eller gruppering, f.eks. for udvekslingsstuderende.

Det er væsentligt at understrege, at såfremt en person vil udgøre lønmodtager i henhold til en bagvedliggende EU-retlig retsakt, som et direktiv, kan en national regel ikke fratage denne beskyttelse. Derimod kan den godt udvide bestemmelserne til, tillige at finde anvendelse på de, som ellers ville falde uden for den EU-retlige definition.²⁴⁶

Hvorvidt en hybridansat efter momenterne og definition må forventes at udgøre en lønmodtager efter EU-rettens lønmodtagerbegreb, skal vurderes i henhold til den konkrete situation. Såfremt der består en vis frihed i ansættelsesforholdet, særligt med hensyn til at råde over egen arbejdstid, og denne ikke blot er fiktiv eller teoretisk, samt henset til tilknytningselementet, må det dog følge af EU-domstolens udtalelser ved Yodel-dommen,²⁴⁷ at det ikke er utænkeligt, at de ikke udgør lønmodtagere, hvorfor national ret således har en friere mulighed for at oprette denne tredje gruppering og kun tildele dem et udvalg af reglerne.

I et forsøg på at komme situationen nærmere, undersøges nu andre EU-retlige medlemsstaters håndtering af klassifikationsproblematikken i henhold til deres nationale lov, som tillige bygger på samme baggrundsmæssige EU-ret og således er egnet til dels at give et billede på, hvilke ordninger, der kan lade sig gøre til inspiration heraf, men også for at undersøge og varetage ønsket om et så ensartet indre marked som muligt. Til trods for at disse domme ikke har direkte virkning for den danske håndtering, findes de dermed alligevel relevante for den EU-retlige kontekst, som lovgiver skal tage hensyn til.

4.3.4 Sammenhængen med EU

Som følge af, at den endelige afgrænsning af lønmodtagerbegrebet i henhold til direktiver ofte er henlagt den enkelte medlemsstat, foreligger der ikke eksakt harmoni mellem det nationale og EU-retlige lønmodtagerbegreb, og dermed ej heller mellem de enkelte medlemsstaters nationale begreber. Derfor skal der tages forbehold for, at regelsættene og afgørelserne ikke direkte kan udstrækkes til at opnå samme resultat, hvis sagen var fremført i Danmark efter danske regler.

Nedenfor behandles de medlemsstater, hvis domstole ved flere lejligheder har skulle forholde sig til platformsarbejderes arbejdsretlige klassificering i en sådan grad, at der kan kommenteres på en egentlig tendens.

²⁴⁶ Sag C-692/19, præmis 16

²⁴⁷ Sag C-692/19

Spanien og Frankrig

Både de spanske og franske nationale domstole har ved flere lejligheder behandlet spørgsmålet, primært i relation til udbringende platformsarbejdere.²⁴⁸ Her findes de at udgøre lønmodtagere, som følge af dispositionsretten, og at friheden findes fiktiv. Tilknytningselementet, som er helt central ved den danske vurdering, er ikke at genfinde heri, og ej heller den personlige udførelse eller det økonomiske mellemværende.

Den spanske Glovo-sag²⁴⁹ ændrede hidtidige praksis om at finde budene selvstændigt erhvervsdrivende til fremadrettet at give dem arbejdsretlig status ved en sag om beskyttelse af arbejdsrettens diskriminationsregler. Dette skyldtes, at den spanske appelret ved Madrid fandt en frihed lig den, som ses ved de danske Wolt Courier Partners, til at være fiktiv.

Ligeledes er sket et tilsvarende skift i Frankrig, hvor den franske højeste appelret (Cour de Cassation) i Take Eat Easy-sagen²⁵⁰ for første gang fastslog lønmodtagerstatus for et bud fra madudbringningsplatformen Take Eat Easy. Appelretten tilsluttede sig ikke resultatet fra de tidligere to instanser og dermed skete et brud med hidtidige praksis, som havde fundet, at leveringsbudene udgjorde selvstændigt erhvervsdrivende.²⁵¹ Årsagen hertil skyldes, at de tre faktorer, instruktion, kontrol og sanktion, afgør hvorvidt, der består et underordningsforhold, som afgørende for hvorvidt, der foreligger et ansættelsesforhold efter fransk ret.²⁵²

Italien

Også italienske domstole har været forelagt flere sager, omhandlende (mad)udbringningsplatforme med forretningsmodeller lig Wolts.²⁵³ Den mest skelsættende sag i denne forbindelse er Foodora-sagen²⁵⁴, hvor Italiens højeste appelret (Corte di Cassazione) fastslog, at Foodora-budene udgjorde selvstændigt erhvervsdrivende i overensstemmelse med tidligere instanser. Afgørende fandtes at være budenes frihed til at bestemme deres egne arbejdstider og skemaer.²⁵⁵ En sådan frihed til at vælge arbejdsvagter, og til at afslå opgaver, er inkompatible med lønmodtagerstatus i Italien.²⁵⁶

Dog fandtes de samtidigt at være omfattet af en særlig italiensk regulering, hvorefter arbejdsretlig regulering finder anvendelse på tjenesteydere, hvis arbejde er organiseret af den anden part (lavatori etero-organizzi) uagtet, om de er lønmodtagere eller selvstændigt erhvervsdrivende.²⁵⁷ Således sker her en form for tredje gruppering. Til forskel fra ovenstående domme, findes tilknytningselementet her at være central, som ved den danske vurdering.

²⁴⁸ Ruiz (2020)

²⁴⁹ TSJM, appel nr.588/19, Don Lorenzo mod Glovo App 23, SL

²⁵⁰ Cour de Cassation, kendelse nr. 1737, B mod Take Eat Easy

²⁵¹ Ruiz (2020)

²⁵² Joncour (2018)

²⁵³ Ruiz (2020)

²⁵⁴ Corte di Cassazione, kendelse nr. 11629, AA mod Digital Services XXXVI Italy s.r.l.

²⁵⁵ Kendelse nr. 11629, AA mod Foodora

²⁵⁶ Aloisi & Stefano (2020)

²⁵⁷ Kendelse nr. 11629, AA mod Foodora

Storbritannien

Storbritannien markerer sig ved at være blandt de første af EU's medlemsstater til at forholde sig til digitale platformsarbejderes arbejdsretlige klassificering. I britisk ret, findes en mellemklassificering, "Worker", med en "light" udgave af de rettigheder, som indrømmes klassiske lønmodtagere, herunder retten til den nationale minimumsløn, hviletidsregler og beskyttelse mod uretmæssig diskrimination.²⁵⁸

Ved Citysprint-dommen²⁵⁹, fandt Arbejdsretten (Employment Tribunal of London) at et bud udgjorde en "worker", når buddet var tilgængelig på deres app, hvorfor hun havde ret til to dage betalt ferie. Det fandtes af betydning, at chaufførerne var undergivet instruktioner og kontrol af arbejdsydelsen,²⁶⁰ at CitySprint udførte beføjelser, herunder sanktion og rekrutteringsproces,²⁶¹ samt, at buddet var økonomisk og organisatorisk afhængig af CitySprint for at udføre hvervet og at friheden var fiktiv.²⁶²

Modsætningsvist fandt Landsretten (Hight Court of Justice), ved Deliveroo-dommen²⁶³, at Deliveroo-bude udgjorde reelle selvstændige, og dermed ikke kunne organiseres i kollektive overenskomster.²⁶⁴

Både CitySprint og Deliveroo benytter en forretningsmodel med brug af bude, lig Wolts.²⁶⁵ Forskellen ved de to afgørelser, udtalte domstolen, skal særligt findes i, at Deliveroo, modsat CitySprint, ikke var underlagt en forpligtelse til at udføre tjenesten personligt,²⁶⁶ hvilket domstolen udtalte, er det afgørende moment ved afgrænsningen af "worker" overfor selvstændigt erhvervsdrivende (independent contractor).

Herved kan det ses, at det afgørende fra de selvstændige, er momentet om personlig udførelse. Endvidere taler det for en underlægning af arbejdsretlige regler, at der er en afhængighed til platformen og en frihed ikke må være fiktiv. Den britiske "worker" læner sig formentlig mere op ad lønmodtagerdefinitionen end den danske "hybridansat".

Således findes oprettelsen af en tredje gruppe foreneligt med den EU-retlige kontekst, Danmark skal indgå i.

Som følge af, at en betydelig andel af de danske arbejdsretlige regler er en gennemførsel af EU-retlig baggrund, må der findes at være en vis formodning for, at en tredje gruppe generelt kan være efficient, og at afhandlingens argumentation kan gøre sig generelt gældende på et EU-retligt plan og for medlemsstaterne i øvrigt.

²⁵⁸ UK Government (2020): "Employment status: Worker"

²⁵⁹ Employment Tribunal of London, Dewhurst mod Citysprint UK Ltd

²⁶⁰ Ibid, para 78

²⁶¹ Ibid, para 24 (rekruttering) og 53 (sanktion)

²⁶² Ibid, para 57

²⁶³ Hight Court of Justice, IWGB v. RooFoods Limited T/A Deliveroo

²⁶⁴ Ibid, para 55

²⁶⁵ CitySprint (2020): "About us", Deliveroo (2020): "About us"

²⁶⁶ Se Deliveroo-dommens para 55, modsat CitySprint-dommen, para 29 (personlig udførelse), 50-51 (afvisning af opgave) og 53 (sanktion)

I så fald bør EU overveje at adoptere paradigmet om en tredje gruppe, således, at denne (også) oprettes på et EU-retligt plan. Herved kan EU undgå usikkerhed omkring den arbejdsretlige status, som ved ovenstående kan ses foreligge generelt, og samtidigt iværksætte regler for at sikre et foreneligt indre marked, som også er egnet til at håndtere denne nye og tiltagende gruppering af hybridansatte.

En sådan strategi synes ikke fjern, henset til EU's øvrige tiltag for at sikre gennemsigtige og forudsigelige forhold ved atypisk beskæftigelse ved Arbejdsvilkårsdirektivet, deres oprettelse af den sociale søjle, samt henset til deres fokus på et fælles, digitalt indre marked ved Single Digital Market strategien.²⁶⁷

4.4 Perspektivering og undgåelse af misbrug

En sådan oprettelse af en tredje gruppering vil naturligvis ikke kun gælde for afhandlingens case-virksomhed Wolt, men tillige samtlige andre kontraktforhold om arbejdsydelse.

Tilbageholdenhed med oprettelsen af en tredje gruppe, findes ofte i frygten for, at klassificeringen misbruges, og virksomhederne herved benytter sig af skjult information til at anvende den uhensigtsmæssigt.²⁶⁸ Dette er et klassisk principal-agent problem, om moral hazard, som således kan søges løst ved nedbringelsen af den asymmetriske information, samt en korrekt inducerende mulighed for at bruge grupperingen.

Ved særligt at binde grupperingen op på fleksibilitetsmomentet og tilknytningsmomentet, hvorved arbejderen skal have effektiv adgang til at fastlægge sin arbejdstid, og arbejdet ikke må være af en sådan art, at den hindrer anden indkomstsikring, vil modellen være uhensigtsmæssig for mange virksomheder, som den ikke er tiltænkt på, hvorfor de fravælger den.

Traditionelle virksomheder, som anvender lønmodtagere, har ofte et andet behov, som er uforeneligt med en hybridansat eller en selvstændig. Dette skal findes i, at meget arbejde nødvendiggør en løbende, og ofte specifik, arbejdskraft i et større omfang.²⁶⁹ Dette kan skyldes, at arbejdsgiver kan have betydelige udgifter ved at oplære arbejderen, som derfor ofte antages i en stilling af længere varighed og omfang (fuldtid) for at udnytte investeringens fulde potentiale og beskytte sin relationsspecifikke investering og vidensdeling, således der kan opnås en eventuel relationsrente i forholdet.

Herudover kan der foreligge et betydeligt behov for løbende at føre instruktion og kontrol af arbejdsydelsen, herunder et behov for at kunne fastlægge arbejderens arbejdstid. Et eksempel herpå kan være et hospitals antagelse af en sygeplejerske, hvor der er behov for at kunne pålægge vedkommende visse vagter og tilkalde dem, selv ved fridøgn, ved en anden ansats forfald. Endvidere er det afgørende, at arbejdsgiver har adgang til at udøve en vis dispositionsbeføjelse over sygeplejersken, f.eks. i form af hvilke opgaver, der skal løses på vagten, hvilke medikamenter og procedurer der anvendes m.m.

²⁶⁷ European Commission (2019)

²⁶⁸ Rapport om den 3. Gruppe (2000), s. 95f

²⁶⁹ Hasselbalch Online, afsnit XXIV

Traditionelle virksomheder, som benytter sig af selvstændige, vil ikke have incitament til at påtage sig den noget strengere retlige regulering ved hybridansatte, hvis ikke det samtidigt modsvares af opfyldelsen af et behov for den kontrol, som dispositionsretten og personlig udførelse giver. Dette ville dog omvendt gøre, at hybridansat vil være den rette klassificering for et sådant forhold.

Således vil de øvrige klassificeringer fortsat være at foretrække for visse hvervgivere, hvilket også kan ses i flere arbejdsgiveres nutidige villighed til at påtage sig mere indkomstrisiko, end det kræves, f.eks. barns 1. sygedag, for at maksimere en agents nytte ved at vælge dem.

For videre at undgå misbrug, skal det overvejes at iværksætte tiltag for at lette vurderingen og undgå gråzoner, ved hjælp af klare retningslinjer og en effektiv prøvelses-adgang, af den arbejdsretlige status, med sanktioner for misbrug, f.eks. ved en særlig task-force som foreslået af LO.²⁷⁰ Herved mindskes også, at hvervgiver kan begå moral hazard, ved maskerede ansættelser.

I takt med den teknologiske stigning, vil der forventeligt opstå en lang række virksomheder, som benytter sig af en fleksibilitetsform lignende Wolts, og som ligeledes vil behandles bedst ved en ny, specialdesignet klassificering.

Hvorvidt de vil udkoncurrere hidtidige ansættelsesformer, er dog tvivlsomt, henset til afhængighedsbehov ved visse virksomheder, men måske der i nogen grad vil ses et skift. Et sådant skift, vil ifølge Schumpeter dog på længere sigt være en forbedring af nuværende udgangspunkt, hvorfor den er inefficent at modarbejde, og snarere skal imødekommes, eventuelt med nævnte paradigmeskift om oprettelsen af en ny gruppering.²⁷¹

4.5 Delkonklusion

Således konkluderes det, at begge de nuværende klassificeringer, som enten en fri kontrakt med en selvstændig erhvervsdrivende uden for arbejdsrettens regler, eller en arbejdskontrakt med en lønmodtager, underlagt arbejdsrettens regler, har inefficente elementer, som findes at kunne imødekommes bedre og mere efficient, ved oprettelsen af en tredje gruppe, hvor arbejderens udgør en såkaldt hybridansat. Denne tredje gruppe skal underlægges visse af arbejdsrettens regler, f.eks. om principalansvar og diskriminationsreglerne, men undtages visse andre, herunder en udvidet ret for arbejdsgiveren til at begrænse arbejderens bibeskæftigelse. Dertil skal eventuelt vedtages nye regler, som er specifikke til denne klassificering.

Dette nye paradigme vil sikre, at man ikke modarbejder den nye teknologi og vækst, som er forbundet med disse nye forretningsmodeller, men ej heller går på kompromis med at beskytte arbejderens således, at væksten er bæredygtig generelt for samfundet.

Denne gruppe kan imødekommes retligt ved samme princip som det nuværende lønmodtagerbegreb, og derved uden en almenlydlig definition, men dog med et centralt indhold, som kan følge de samme momenter, som vurderes ved lønmodtagervurderingen, dog med modifikation på tolkningen heraf. Den

²⁷⁰ LO (2016), s. 23

²⁷¹ Schumpeter (2003), s. 83ff

centrale forskel består i friheden til afgørende at planlægge egen arbejdstid og ikke være hindret i at sikre indkomst sideløbende på anden vis, men samtidigt at være underlagt en vis dispositionsret, når arbejderen står til rådighed for hvervgiveren, og en pligt til at udføre arbejdet personligt.

Behandlingen heraf skal ske som en helhedsvurdering i henhold til hver konkret arbejdsretlige regel og situation.

En sådan tredje gruppe findes at være foreneligt med EU-retten henset til øvrige medlemsstaters håndtering heraf. I tillæg hertil findes det, at EU bør overveje at adoptere nærværende afhandlings tankegang, og EU-retligt oprette den tredje gruppe, som en del af deres strategi om et ensrettet indre, digitalt marked.

Afslutningsvist påpeges det, at misbrug af denne tredje gruppe vil kunne minimeres, hvis momenterne sættes korrekt og som ovenstående, idet den således vil være uforenelig med flere arbejdsformer, som hvervtager har behov for. Desuden vil misbrug yderligere nedbringes ved adgang til effektiv prøvelse heraf.

KAPITEL 5 – KONKLUSION

Den juridiske analyse fandt, at arbejdsrettens regler i vidt omfang har til formål at beskytte lønmodtagerens løbende indkomst, når arbejdets karakter ikke tillader, at den kan sikres tilstrækkeligt af anden vej, og til dels for at sikre arbejdsgiverens løbende arbejdskraft. Når det efter dansk arbejdsret skal afgøres, hvorvidt et arbejdsforhold udgør et ansættelsesforhold, tages der afsæt i, hvorvidt arbejderen udgør en lønmodtager. Er dette ikke tilfældet, så udgør han en selvstændig erhvervsdrivende, og forholdet er dermed ikke underlagt arbejdsrettens regulering, men underlægges blot den fælles obligationsretlige baggrund.

Der findes ikke én almen gyldig definition af, hvad der skal forstås ved lønmodtager, men af de danske retsakter herom, kan der dog udledes et centralt indhold, som kan sammenfattes i Hasselbalchs fem momenter, som ikke er udtømmende angivet og ej heller i sig selv udslagsgivende, men skal fortolkes i en helhed. Disse momenter har til formål at give et billede af, hvilke betragtninger der, efter gældende ret, anses for egnet til udledningen af, hvorvidt en given person anses for værende lønmodtager. Disse fandtes at være i overensstemmelse med den EU-retlige baggrund, den skal fortolkes konformt med.

Ved en gennemgang af casen ud fra disse momenter, fandtes at der ikke kunne gives et entydigt svar på den arbejdsretlige klassificering, da forhold som en vis dispositionsret når buddet endelig anvender platformen, en mulig og pligten til personlig udførelse af budene taler for lønmodtagerstatus, mens forhold som den ikke fiktive frihed til ensidigt at planlægge egen arbejdstid samt en mindre tvungen tilknytning taler imod. Den juridiske analyse konkluderede dermed at samarbejdsformen i et vist omfang udgør et ansættelsesforhold efter dansk arbejdsret, men hvorvidt dette er tilstrækkeligt til at omfattes af de arbejdsretlige regler kan ikke besvares endegyldigt.

Den økonomiske analyse konkluderede, at der både findes indkomstrisikoallokeringer efter arbejdsretten, som vil påvirke den samfundsmæssige velfærd positivt fra dens nuværende standpunkt, herunder principalansvaret og diskriminationsforbuddet, men også indkomstrisikoallokeringer, som er u hensigtsmæssige henset til platformens innovative forretningsmodel, som vil påvirke den samfundsmæssige velfærd negativt, herunder unødvendige meromkostninger som fastfrysning af vederlag og en bibeskæftigelsesbegrænsningsret. Endvidere fandtes den selvstændige klassificerings ressourceudnyttelsesproblem, ved overudbud af bude, ej løst af de arbejdsretlige regler.

Den integrerede analyse konkluderede, at den mest efficiente arbejdsretlige klassificering af digitalt platformsarbejde, som Wolt, bør være oprettelsen af en mellemklassificering mellem de to eksisterende, kaldet en tredje gruppe, med hybridansatte, som kun skal omfattes af visse arbejdsretlige regler og muligvis tillige specialoprettede nye regler.

Udformningen af en sådan tredje gruppe i gældende ret bør ske med udgangspunkt i, hvordan den nuværende sontring foretages. Den skal derfor ikke fastsættes som én almen gyldig bestemmelse, men med et centralt indhold, som følger de samme fem momenter, som ved den klassiske sontring, dog med en

udvidet modifikation på tolkningen heraf. Behandlingen heraf skal ske som en helhedsvurdering i henhold til hver konkret arbejdsretlig regel og situation.

En sådan tredje gruppe findes at være foreneligt med EU-retten henset til øvrige medlemsstaters håndtering heraf, og bør overvejes at oprettes på et EU-retligt plan. Misbrug af denne tredje gruppe findes at minimeres ved afhandlingens fastsættelse heraf, men skal understøttes med øvrige retlige tiltag, f.eks. (lettere) adgang til effektiv prøvelse heraf.

Derfor konkluderes det, overordnet set, at digitale arbejdsplatforme og deres platformsarbejdere, som Wolt og Wolt Courier Partners, på nuværende tidspunkt ifalder en sådan arbejdsretlig gråzone, at det ikke er klart i hvilket omfang, de skal omfattes af national arbejdsretlig regulering. Ud fra en risikomæssig betragtning, kan det konkluderes, at denne løsning ikke er den mest samfundsmæssigt efficiente, og ej heller vil det være efficient at placere dem i en af de eksisterende klassificeringer, i deres nuværende udformning. Det mest samfundsmæssigt efficiente vil være at oprette en tredje gruppe til håndtering af disse med en begrænset andel af de arbejdsretlige regler og eventuelt nye særregler, specifikke for denne gruppering.

LITTERATURLISTE

Bøger

Kort henvisning

Abrahamson og Hove (2004)

Blume (2016)

Dutta (1999)

Eide & Stavang (2008)

Gomard & Iversen (2016)

Gomard & Iversen (2011)

Hasselbalch (1979)

Hasselbalch (2019)

Hasselbalch Online, afsnit III

Hasselbalch Online, afsnit XXIV

Hendrikse (2003)

Knudsen (1994)

Fuld henvisning

Abrahamson, Anne Marie og Hove, Jan Storgaard, "*Selvstændige erhvervsdrivende og lønmodtagere*", 1. udgave, 2014, Karnov Group

Blume, Peter, "*Retssystemet og juridisk metode*", 3. udgave, 2016, Jurist- og Økonomforbundets forlag

Dutta, Prajit K., "*Strategies and Games: Theory and Practice*", 1. Udgave, 1999, the MIT Press

Eide, Erling og Stavang, Endre, "*Rettsøkonomien*", 2 udgave, 2008, Cappelen Damm AS

Gomard, Bernhard og Iversen, Torsten, "*Obligationsret 1. del*", 5. udgave, 2016, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Gomard, Bernhard og Iversen, Torsten, "*Obligationsret 2. del*", 4. udgave, 2011, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Hasselbalch, "*Arbejdsretlige funktioner*", 1. udgave, 1979, Jurist- og Økonomforbundets forlag

Hasselbalch, Ole, "*Ansættelsesret & Personalejura*", 6. udgave, 2019, Jurist- og Økonomforbundets forlag.

Hasselbalch, Ole, "*Den danske arbejdsret*", online via Schultz lovportaler, opdateret til og med november 2019, (senest besøgt 14. september 2020)

Hasselbalch, Ole, "*Den danske arbejdsret*", online via Schultz lovportaler, opdateret til og med november 2019, (senest besøgt 14. september 2020)

Hencrikse, Georg, "*Economics and Management of Organizations; Co Ordination, Motivation and Strategy*", 1. Udgave, 2003, McGraw Hill

Knudsen, Christian, "*Økonomisk metodologi, bind 1. Videnskabsteori & Forklaringstyper*", 2. udgave/5. oplag, 1994, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Knudsen (1997)	Knudsen, Christian, " <i>Økonomisk metodologi – Bind 2 – Virksomhedsteori og Industriøkonomi</i> ", 2. udgave, 1997, Jurist- og Økonomforbundets Forlag
Kristiansen (2016)	Kristiansen, Jens, " <i>Grundlæggende arbejdsret</i> ", 4. udgave, 2016, Jurist- og økonomforbundets Forlag.
Milgrom & Roberts (1992)	Milgrom, Paul og Roberts, John, " <i>Economics, Organization and Management</i> ", 1992, Prentice-Hall
Neergaard & Nielsen (2016)	Neergaard, Ulla og Nielsen, Ruth, " <i>EU ret</i> ", 7. udgave, 2016, Karnov Group
Nielsen (2016)	Nielsen, Ruth, " <i>Dansk Arbejdsret</i> ", 3. udgave, 2016, Jurist- og Økonomforbundets forlag
Schumpeter (2003)	Schumpeter, Joseph A., " <i>Capitalism, Socialism & Democracy, Joseph A. Schumpeter with a new introduction by Richard Swedberg</i> ", 6. Udgave, 2003, Routledge
Tvarnø & Denta (2015)	Tvarnø, Christina D, og Denta, Sara Maria, " <i>Få styr på metoden</i> ", 1. udgave, august 2015, Ex Tuto Publishing A/S
Tvarnø & Nielsen (2017)	Tvarnø, Christina D. og Nielsen, Ruth, " <i>Retskilder & Retsteorier</i> ", 5. udgave, 2017, Jurist- og Økonomforbundets forlag

Akademiske artikler

Kort henvisning

Hasselbalch (2018)

Kristiansen & Andersen (2017)

Nielsen (2018)

Riis (1999)

Fuld henvisning

Hasselbalch, Ole, "*Det EU-retlige lønmodtagerbegreb*" trykt i EU-ret og menneskeret Tidskrift, 1. marts 2018, Nummer 1 Årgang 25, 2018.

Kristiansen, Ane og Andersen, Søren Kaj, "*Digitale platforme og arbejdsmarkedet, Hvad er digitale platforme, og hvilke spørgsmål rejser de for arbejdsmarkedet?*" 2017, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier

Nielsen, Ruth, "*Monisme og dualisme i dansk arbejdsret*" trykt i EU-ret og menneskeret Tidskrift, 1. marts 2018, Nummer 1 Årgang 25, 2018

Riis, Thomas, "*Retsøkonomi*" Forhandlingerne ved det 35. nordiske juristmøtet i Oslo 18.-20. august 1999. Del 2. 1999

Schjøler (2017)	Schjøler, Christian Højer, <i>"Platformsøkonomi og Lønmodtagerbegrebet"</i> , december 2017, Nyhedsbrev fra Juridisk Institut, Syddansk Universitet
Shavell (2002)	Shavell, Steven, <i>"Economic Analysis of Accident Law"</i> , 2002, Harvard Law School John M. Olin Center for Law, Economics and Business Discussion Paper Series. Paper 396
Sykes (1988)	Sykes, Allan O., <i>"The Economics of Vicarious Liability"</i> , 1988, Harvard Law Review, Vol. 101. No.3, January 1988, s. 563-609
Sørensen (2016)	Sørensen, Marie Jull, <i>"Digitale formidlingsplatforme: disruption af forbrugerrettsparadigme?"</i> , 2016, trykt i Dahl, Børge; Riis, Thomas og Trzaskowski, Jan (red.), <i>Liber Amicorum Peter Møgelvang-Hansen</i> (s. 185-208), Ex Tutu
Østergaard (2014)	Østergaard, Kim, <i>"Nærmest til at bære risikoen i kontraktretten i et retsøkonomisk perspektiv"</i> , 2014, Trykt in E. Eide, H. Lando, & E. Stavang (Eds.), <i>Rettsøkonomi i nordiske dommer</i> (pp. 137 – 160), Institutt for Privatrekt, Universitetet i Oslo, No. 19

Forskningsnotater, meddelelser og rapporter

Kort henvisning	Fuld henvisning
COM (2016) 356 final	COM (2016) 356 final: Meddelelse fra Kommissionen til Europa Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget, <i>"En europæisk dagsorden for den kollaborative økonomi"</i> , 2. juni 2016
Disruptionsrådet (2018)	Disruptionsrådet, <i>"Baggrundspapir: Kortlægning af arbejdsplatforme i Danmark"</i> , januar 2018
Disruptionsudvalget (2019)	Beskæftigelsesministeriet, <i>"Klar til Fremtidens job: Disruptionsudvalget 2018"</i> , 2019
European Commission (2019)	European Commission, <i>"Digital Single Market: EU negotiators agree to set up new European rules to improve fairness of online platforms' trading practices"</i> , Press release Strasbourg, 14 February 2019
LO (2016)	LO, <i>"Platformsøkonomi – lovgivningsmæssige udfordringer og fagbevægelsens løsningsforslag"</i> , 2016, https://lo.dk/wp-content/uploads/2016/06/lo-omplatformsoekonomi-lovgivningsmaessige-udfordringer-og-fagbevaegelsens-loesningsforslag.pdf

Madsen & Ilsøe	Madsen, Louise Weber og Ilsøe, Anna, <i>Potentialer og udfordringer i platformøkonomien</i> , 2018, trykt i FAOS informationsblad
Rapport om den 3. Gruppe (2000)	Arbejdsgruppen, <i>Rapport fra arbejdsgruppen om den 3. gruppe med repræsentanter fra Arbejdsministeriet, DA, SALA, LO, FTF, AC, Dansk Journalistforbund, FA og arbejdsmarkedsforsker</i> , 2000 (Indhentet ved henvendelse til Beskæftigelsesministeriet)
Sivrikaya & Khalil (2018)	Sivrikaya, Eli fog Khalil, Ramila, <i>"Ubers ønske om genetablering på det danske marked: En retspolitisk analyse af den arbejdsretlige kvalificering samt den effiente risikoallokering"</i> , 2018, udgivet gennem Copenhagen Business School
Thrane-Møller & Petersen (2019)	Thrane-Møller, Caroline og Petersen, Lisa Maria Kahlen, <i>"Digitale Platformes Kalkerede Ansvar"</i> , 2019, udgivet gennem Copenhagen Business School
Tænk (2020)	Forbrugerrådet Tænk, <i>"Arbejdsforhold for mange bude er kritisable"</i> , juni 2020

Digitale henvisninger

Kort henvisning

Fuld henvisning

Aloisi & Stefano (2020)	Aloisi, Antonio og Stefano, Valerio de, <i>"Delivering employment rights to platform workers"</i> , udgivet d. 31. Januar 2020, https://www.rivistailmulino.it/news/newsitem/index/Item/News:NEWS_ITEM:5018 (senest besøgt d. 9.9.2020)
Arbejderen (2020)	BI, <i>"Wolt og de flammegrillede fristelser"</i> , udgivet af Arbejderen, https://arbejderen.dk/arbejde-kapital/wolt-og-de-flammegrillede-fristelser (senest besøgt d. 9.9.2020)
CitySprint (2020): "About us"	CitySprint, <i>"About us"</i> , https://www.citysprint.co.uk/about-us (senest besøgt d. 9.9.2020)
Deliveroo (2020): "About us"	Deliveroo, <i>"About us"</i> , https://deliveroo.co.uk/about-us (senest besøgt d. 9.9.2020)
Espholm (2018)	Espholm, Simon, <i>"Jeg blev Wolt-bud i København for at se, hvordan det er at levere din burger"</i> , udgivet d. 17. december 2018, https://www.vice.com/da/article/qvqmk3/jeg-blev-wolt-

[bud-i-koebenhavn-for-at-se-hvordan-det-er-at-levere-din-burger](#) (senest besøgt d. 9.9.2020)

Grønborg (2019)

Grønborg, Malene Koops, *"Klaus arbejder gerne uden overenskomst: 'Hvis jeg er syg, er det jo bare ærgerligt'"*, udgivet d. 10. februar 2019 af Danmarks Radio, <https://www.dr.dk/nyheder/indland/klaus-arbejder-gerne-uden-overenskomst-hvis-jeg-er-syg-er-det-jo-bare-aergerligt> (senest besøgt d. 9. september 2020)

Hejlskov (2020)

Hejlskov, Heriette, *"På ti år har takeawaymarkedet fordoblet sin milliardomsætning: Just Eat vil bane vejen for et nyt årti"*, udgivet d. 13.02.2020 af Berlingske, <https://www.berlingske.dk/business/paa-ti-aar-har-takeawaymarkedet-fordoblet-sin-milliardomsaetning-just-eat> (senest besøgt d. 9.9.2020)

Joncour (2018)

Joncour, Laure, *"Decision of the French Supreme Court of 28th November 2018 : Does it spell the doom of the gig economy?"* Udgivet d. 4. december 2018 på Global Workplace Insider, <https://www.globalworkplaceinsider.com/2018/12/decision-of-the-french-supreme-court-of-28th-november-2018-does-it-spell-the-doom-of-the-gig-economy/> (senest besøgt d. 9.9.2020)

Junker & Schmidt (2020)

Junker, Susanne og Schmidt, Anna Birch, *"Forsikring skulle give sikkerhed: Men Wolt-bude skal miste et ben, før de får erstatning"*, udgivet d. 9. juni af Fagbladet3F, <https://fagbladet3f.dk/artikel/men-wolt-bude-skal-miste-et-ben-foer-de-faar-erstatning> (senest besøgt d. 9.9.2020)

Meyer (2020)

Meyer, Louise Elly, *"Den store budkrig"*, udgivet d. 10.02.2020 i UD & SE DSB, <https://www.udogse.dk/den-store-budkrig/> (senest besøgt d. 9.9.2020)

Moltke & Mirzaei-Fard (2020)

Moltke, Henrik og Mirzaei-Fard, Marcel, *"Wolt-budet Laura vil have en overenskomst: 'Det burde ikke være anderledes, fordi vi arbejder for en app'"*, udgivet d. 11. juni 2020 af Danmarks Radio, <https://www.dr.dk/nyheder/penge/wolt-budet-laura-vil-have-en-overenskomst-det-burde-ikke-vaere-anderledes-fordi-vi> (senest besøgt d. 9.9.2020)

Ruiz (2020)

Ruiz, Ignasi Beltran de Heredia, *"Employment status of platform workers"*, udgivet d. 9. December 2018 på bloggen ignasibeltran.com, senest opdateret d. 30. juni 2020, <https://ignasibeltran.com/2018/12/09/employment-status-of-platform-workers-national-courts-decisions-overview-australia-brazil-chile-france-italy-united-kingdom-united-states-spain/#spa1> (senest besøgt d. 9.9.2020)

Schmidt & Junker (2020)

Schmidt, Anna Birch og Junker, Susanne, *Woltbude på arbejde: "Der er ikke noget partnerskab i, at de bestemmer det hele"*,

	udgivet d. 3. juni 2020 af Fagbladet3F, https://fagbladet3f.dk/artikel/der-er-ikke-noget-partnerskab-i-de-bestemmer-det-hele (senest besøgt d. 9.9.2020)
Schneider & Schulz (2019)	Schneider, Julie og Schulz, Rasmus Bragh, <i>"Wolt-modellen med løst ansatte rusker op i dansk arbejdsmarked"</i> , Udgivet d. 14. august 2019 i Berlingske, https://www.berlingske.dk/virksohmeder/wolt-modellen-med-loest-ansatte-rusker-op-i-dansk-arbejdsmarked (senest besøgt d. 9.9.2020)
Thai (2020)	Thai, Mihn, <i>"Hvordan bliver du WOLT partner"</i> , udgivet d. 22. marts 2020 gennem YouTube https://www.youtube.com/watch?v=rPCbMuoOr5Q (senest besøgt d. 9.9.2020)
TV2 Lorry (2019)	TV2 Lorry, <i>"Katrine er Woltbud: Cykler 30-35 kilometer per vagt"</i> , udgivet d. 31. december 2019 gennem YouTube, https://www.youtube.com/watch?v=bDH6-dlWKS4 (senest besøgt d. 9.9.2020)
UK Government (2020): "Employment status: Worker"	UK Government, <i>"Employment status: Worker"</i> , https://www.gov.uk/employment-status/worker (senest besøgt d. 9.9.2020)
Upwork (2020): "How it Works"	Upwork (2020): <i>"How it Works"</i> , https://www.upwork.com/i/how-it-works/client/ (senest besøgt d. 9.9.2020)
Wolt (2020): "Til presse"	Wolt, <i>"Til presse"</i> , https://wolt.com/da/for-media (senest besøgt d. 9.9.2020)
Wolt (2020): "Brugervilkår"	Wolt, <i>"Brugervilkår"</i> , https://wolt.com/da/terms (senest besøgt d. 9.9.2020)
Wolt (2020): "Wolt Courier Partner Guide"	Wolt, <i>"Wolt Courier Partner Guide"</i> , http://webflow.wolt.com/introduction/copenhagen (senest besøgt d. 9.9.2020)
Wolt blog (2019)	Wolt Blog, <i>"Høj tilfredshed blandt vores kurérpartnere"</i> , udgivet d. 14. november 2019 på Wolts egen blog, https://wolt.com/blog/dnk/2019/11/14/hoj-tilfredshed-blandt-vores-kurerpartnere/ (senest besøgt d. 9.9.2020)
Yodel (2020): "Drivers: Self-Employed Drivers"	Yodel, <i>"Drivers: Self-Employed Drivers"</i> , https://yodelopportunities.co.uk/drivers/self-employed-drivers/ (senest besøgt d. 9.9.2020)

Retskilder

Regulering

Love

Kort henvisning

LBKG nr. 240 af 17. marts 2010

LOV nr. 60 af 30. januar 2018

LBK nr 645 af 08/06/2011

LBK nr 1001 af 24/08/2017

LOV nr 11000 af 15/04/1683

LBK nr 1070 af 24/08/2018

Fuld henvisning

LBKG nr. 240 af 17. marts 2010, Lovbekendtgørelse om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (**Ansættelsesbevisloven**)

LOV nr. 60 af 30/01/2018, Lov om ferie (**Ferieloven**),

LBK nr 645 af 08/06/2011, Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. (**Ligebehandlingsloven**)

LBK nr 1001 af 24/08/2017, Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (**Forskelsbehandlingsloven**)

LOV nr 11000 af 15/04/1683, Kong Christian den femtis Danske Lov (**Danske Lov, DL**)

LBK nr 1070 af 24/08/2018, Bekendtgørelse af lov om erstatningsansvar (**Erstatningsansvarsloven**)

Forarbejdere

Kort henvisning

FT 2017-18, Folketingstidende A

Folketinget (bilag 14, 15/4-93 (løbenr. 9910-1), spm. 11

FT 1992-93, tillæg A

FT 1999-2000, Tillæg A

Fuld henvisning

FT 2017-18, Folketingstidende A, (L116 Forslag til Lov om ferie, lovforslag som fremsat)

Spørgsmål 11 under lovforslagets behandling i Folketinget (bilag 14, 15/4-93 (løbenr. 9910-1), spm. 11)

FT 1992-93, tillæg A, 6319ff (L 172 Forslag til Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, lovforslag som fremsat)

FT 1999-2000, tillæg A, 4913ff (L 178 Forslag til ferielov, lovforslag som fremsat)

EU-retsakter

Kort henvisning

TEU

Fuld henvisning

Traktat om den europæiske union

TEUF

Traktat om den europæiske unions funktionsområde

Direktiv 2019/1152/EU

Europa-parlamentets og Rådets direktiv 2019/1152/EU af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union, "**Arbejdsvilkårsdirektivet**"

Direktiv 2003/88/EF

Direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden "**Arbejdstidsdirektivet**"

Retspraksis

National retspraksis

Kort henvisning

U.2015.197 V

Fuld henvisning

U.2015.197 V, A mod Dansk Flygtningehjælp, Venstre Landsrets dom af 17. september 2014

U.1991.786 Ø

U.1991.786 Ø, Bleggårdens Vaskeri mod Arbejdsministeriet, Østre Landsrets dom af 27. juni 1991

EU-retlig retspraksis

Kort henvisning

Sag C-434/15

Fuld henvisning

Sag C-434/15, Domstolens dom af 20. december 2017 Asociación Profesional Elite Taxi mod Uber Systems Spain, SL, ECLI:EU:C:2017:981 (**Uber-dommen**)

Sag C-692/19

Sag C-692/19, Domstolens dom af 22. april 2020, B mod Yodel Delivery Network Ltd ECLI:EU:C:2020:288 (**Yodel-dommen**)

Szpunar (2017)

Generaladvokaten M. Szpunar udtalelse i C-434/15 Elite Taxi mod Uber Spain, 1. maj 2017

Sag 53/81

Sag 53/81, Domstolens dom af 23. maj 1982, D.M. Levin, Amsterdam mod Statssekretæren, Justitsministeriet, ECLI:EC:C:1982:105

Øvrige medlemsstaters retspraksis

Kort henvisning

Corte di Cassazione, kendelse nr. 11629, AA mod Digital Services XXXVI Italy s.r.l.

Cour de Cassation, kendelse nr. 1737, B mod Take Eat Easy

Employment Tribunal of London, Dewhurst mod Citysprint UK Ltd

Hight Court of Justice, IWGB v. RooFoods Limited T/A Deliveroo

TSJM, appel nr.588/19, Don Lorenzo mod Glovo App 23, SL

Fuld henvisning

Corte di Cassazione, kendelse nr. 11629 af 24. januar 2020, AA mod Digital Services XXXVI Italy s.r.l.

Cour de Cassation, kendelse nr. 1737 af 28. november 2018, B mod Take Eat Easy

Employment Tribunal of London, dom af 5. Januar 2017, Dewhurst mod Citysprint UK Ltd

Hight Court of Justice, dom af 5. december 2018, Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB) v. RooFoods Limited T/A Deliveroo

Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social) appel nr.588/19 af d. 27. November 2019, Don Lorenzo mod Glovo App 23, SL

BILAG:

Bilag 1 – Evaluering efter madlevering

TELMORE 4G

17.44

77 %

[Spring over](#)



WOOWOK . 16.05.2020

Hvordan var leveringen?

Din feedback vil hjælpe os med at forbedre vores levering.



Forfærdelig



Dårlig



Øhh



God



Genial

[Næste](#)

[Spring over](#)



WOOWOK . 16.05.2020

Tak! Hvor kan vi forbedre os?

4/5 er fint, men ikke fantastisk. Hvad kan vi gøre bedre næste gang?

Kurerens opførsel

Estimat

Leveringstid

En af varene manglede

+ Tilføj en kommentar til Wolt

Næste

Bilag 2 – Trustpilot anmeldelser



Nicolai Illum Eppers

2 anmeldelser



Bruger kontaktet

Opdateret den 13. aug. 2020

Vi fik desværre leveret kold mad

Vi fik desværre leveret kold mad, men Wolts fantastiske kundeservice refunderede alle pengene. Virkelig god service fra Nejja!

Nyttig Del

Besvarelse fra Wolt

20. aug. 2020

Hej Nicolai!

Okay, jeg er ked af at du har fået kold mad 😞 Men dejligt at du alligevel har fået god service af Nejja! 😊 Jeg håber vi kan lokke dig til at bestille en anden gang, så vi forhåbentlig kan imponere dig i den forbindelse!

Lasse / Wolt, DK



B R

1 anmeldelse



27. jun. 2020

Drikkevaren manglede ved levering

Drikkevaren manglede ved levering. Kontaktede dem over chatten. Brugte over en time på at være i dialog med dem: Skrive ... og vente 3-4-5 minutter på svar. De forsøger hele tiden at slippe så let uden om som muligt. Deres tilbud var at sætte 20 kroner retur. Så kan jeg selv gå ned og købe en danskvand i kiosken for 25 kroner. Jamen, jeg bestiller jo over Wolt og betaler 200 kroner for én lille burgermenu, for at slippe for selv at skulle afsted. Fik så en leveret 35 minutter senere. Men i en mindre størrelse end den bestilte Og så tilbyder de at jeg kan få en "token", så jeg ikke betaler de 39 kroner ved min NÆSTE bestilling. Så er man "tvunget" til at bestille igen. Brugte seriøst over en time på at være i endeløs dialog med dem.

Nyttig Del

Besvarelse fra Wolt

12. jul. 2020

Hej!

Jeg beklager, der manglede en sodavand ved levering. Det er ikke godt nok og du skal selvfølgelig ikke betale for noget, du ikke har modtaget. Til trods for omstændighederne er jeg glad for vi fik leveret en sodavand til dig - det er dog super ærgerligt, at du modtager en mindre størrelse end bestilt. Det kan jeg kun beklage! 😞

Vi er kede af, du ikke føler, vi kunne tilbyde en passende kompensation på det daværende tidspunkt. Det beklager jeg, for vi ønsker virkelig at imponere dig i fremtiden - tanken ved at give en token var helt sikkert ikke ondsindet, men derimod tænkt som et plaster på såret, der skulle hjælpe til din næste ordre, som jeg er sikker på kommer til at sidde lige i skabet 🙏🍷

Thor // Wolt 🍷



Mathis Hesselholt

4 anmeldelser



Bruger kontaktet

13. aug. 2020

Elendig app og oplevelse

Elendig oplevelse og tjeneste! Wolt lokalitets-beregner/GPS fejler totalt, og deres stakkels bud kan ikke finde os. Jeg må selv hente maden en lille kilometer fra vores destination. Da vi langt om længe skal sætte tænder i maden, er der ingen bestik eller pinde. Og da maden ikke kan spises med hænderne og vi er langt fra hjem, må jeg selv køre til restauranten og hente bestik/pinde.

Helt og aldeles uprofessionel og dårlig tjeneste!! Overvej at benyt andre tjenester eller hent maden selv - det er både billigere, nemmere og uden besvær!

Nyttig Del

Besvarelse fra Wolt

20. aug. 2020

Hej Mathis,

Jeg er virkelig ked af at høre om din oplevelse med din bestilling for en uges tid siden.

Jeg kan se du allerede har været i kontakt med vores support-team. Hertil kan jeg supplere med at din sag, og den information du har givet allerede er blevet videregivet til vores tech-team, som vil dykke ned i måden hvorpå vi kan optimere leveringer i nybyggeri, da vores kurérpartnere ofte benytter sig af Google Maps til at finde vej 🙏

Derudover er din feedback angående bestillingen også taget med videre og vores vi vil også kigge på om vi kan optimere denne, så vi undgår lignende situationer i fremtiden.

Alt dette ville ikke være muligt uden din feedback, så mange tak for det 🙏

Hvis du skriver til os i vores live-chat igen, så vil vi meget gerne sørge for at du modtager den tidligere tilbudt kompensation.

Jeg/vi ser frem til at høre fra dig! 😊

Mvh
Oliver fra Wolt