

NOTA BENE



Nyhedsbrev fra Juridisk Institut, Syddansk Universitet, December 2017

Indhold

Artikel: Det offentlige som procespart – Forvaltningsrettens virkning i civilprocessen

Publikationer: Artikler og bøger

Nyt fra Juridisk Institut: Forskningsgruppe: Offentlig ret

Efteruddannelse: Valgfag på kandidatordningen (tompladsordningen), skræddersyet efteruddannelse

Artikel

Platformsøkonomi og lønmodtagerbegrebet

Af adjunkt Christian Højer Schjøler

Indledning

Den senere tid har budt på et støt stigende antal "deleøkonomiske" eller "samarbejdsøkonomiske" digitale platforme, der overordnet kan opdeles i to kategorier. Den ene er de såkaldte kapitalplatforme, der formidler udlejning af brugernes private ejendele og ejendomme, hvortil f.eks. platforme såsom AirBnB og GoMore hører.

Den anden kategori er arbejdsplatformene, der formidler køb og salg af tjenesteydelser, såsom Uber og Happy Helper. Den omtalte opdeling er ingenlunde definitiv, da f.eks. GoMore, foruden privat biludlejning, også formidler samkørsel, hvilket rummer et arbejdsэлеment, der minder om chaufførkørsel.

I det følgende kastes et nærmere blik på de sidstnævnte arbejdsplatforme i en arbejdsretlig kontekst. Det skyldes, at der for tiden er megen diskussion om, hvorvidt platformenes rolle som "formidlere" af arbejdskraft reelt skal sidestilles med rollen som arbejdsgivere, og de tilknyttede serviceydere derfor er lønmodtagere ved platformen. Denne binære sondring er afgørende for platformens forpligtelser over for serviceyderen, og dermed forretningsgrundlaget for platformene, der bl.a. bygger på lavere timepriser end de traditionelle serviceydere på området. En række medlemsstater i EU anvender en tredje kategori, f.eks. Tysklands såkaldte arbeitnehmerähnliche Personen, som en art mellemløsning på den markante opdeling, men en sådan mellemløsning findes ikke i Danmark i skrivende stund. Antallet af personer, der arbejder under disse platforme er begrænset, men stigende. Ifølge en undersøgelse fra FAOS, har kun 1 % af danskerne tjent penge via en arbejdsplatform – f.eks. Upwork eller Worksome. Flertallet af dem, der har tjent penge via platforme det seneste år, har tjent mindre end 25.000 kr. i alt før skat. Indtjening via platformene er derfor, for de fleste, et supplement til en anden hovedindtægt i form af løn, pension, SU, dagpenge mm.

I Sverige viste en undersøgelse at hele 12 % af personerne i aldersgruppen 15-65 år arbejder inden for deleøkonomien, hvoraf ca. 1/4 tjente mere end halvdelen af deres indkomst via platformsarbejdet. Og 34 % tjente mellem 300.000-499.999 skr. Den svenske undersøgelse er dog blevet kritiseret for den meget begrænsede størrelse af surveygruppen og er således ikke nødvendigvis retvisende for det reelle omfang.

NOTA BENE



Nyhedsbrev fra Juridisk Institut, Syddansk Universitet, December 2017

Det er vigtigt at understrege, at der for så vidt ikke er tale om en ny problemstilling inden for arbejdsretten, idet der også ved de såkaldte freelancere nemt opstår tvivl om, hvorvidt disse er lønmodtagere eller selvstændige enkeltmandsvirksomheder. Grunden til, at disse platforme har påkaldt sig megen interesse, er bl.a. at de er et meget håndgribeligt eksempel på den generelle tendens i retningen af atypisk arbejde og usikre arbejdsformer, som – alt andet lige – destabiliserer arbejdsmarkedsstrukturene og – fsva. platformene – flytter arbejde til ikke-overenskomstdækkede områder. På den anden side kan platformenes timebaserede, selvvalgte beskæftigelse være et trinbræt til arbejdsmarkedet for studerende eller personer med beskæftigelsesmæssige udfordringer.

I det følgende gives der en kort indføring i terminologien, der omgiver arbejdsplatformene. Dernæst redegøres der for det arbejdsretlige lønmodtagerbegreb og dets anvendelse på arbejdsplatforme. Endelig afsluttes artiklen med en række overvejelser om fremtiden og de mulige konsekvenser forbundet med udbredelsen af arbejdsplatformene.

Begrebsanvendelsen inden for arbejdsplatformene

Årsagen til den megen diskussion om platformenes rolle skyldes ikke mindst begrebsanvendelsen, der af platformene anvendes som et værktøj til at differentiere sig fra almindelige udbydere af tilsvarende ydelser. Platformene har deres ophav primært i USA, og derfra kommer også terminologien. Arbejdet, der udføres, kaldes tasks, gigs eller favors, og serviceyderne kaldes rabbits, turkers eller helpers. Derved indgydes såvel kunden som serviceyderen opfattelsen af, at der her er tale om noget andet end den traditionelle konstellation. Ydermere agerer platformene – ifølge egen beskrivelse – alene som formidlere af kontakten mellem brugeren og den selvstændige serviceyder. Realiteten er dog ofte den, at platformen i større eller mindre grad ensidigt definerer ydelsen og vilkårene, hvorpå serviceyderen skal levere ydelsen, hvilket bringer relationen mellem platformen og serviceyderen i en gråzone i såvel arbejdsretlig, skatteretlig som køberetlig forstand. Sidstnævnte to problemstillinger berøres ikke yderligere.

De omtalte begreber knytter sig specielt til den type arbejde, der omtales som crowdwork, og som består i, at en kunde/bruger får udført en opgave af en virtuelt baseret – til tider unavngiven – person eller gruppe af personer, der modtager vederlag for opgavens udførelse. Disse personer eller grupper, der udfører opgaven, kan befinde sig hvor som helst i verden, hvilket typisk indebærer en meget lav timepris. Et eksempel på en sådan service er Amazons Mechanical Turk, hvor de udførende serviceydere kaldes turkers. I disse tilfælde er der ikke tale om et lønmodtagerforhold, og derfor vil disse ikke blive berørt yderligere.

Derimod er der mere usikkerhed forbundet med den anden type af arbejde, som kaldes Work on-demand via app, som består i online-formidling af fysisk arbejdskraft som f.eks. Uber, Happy Helper og Hilfr.

Derfor undersøges det i det følgende, hvorledes sådanne platforme skal kategoriseres med udgangspunkt i det nationale og EU-retlige lønmodtagerbegreb, selvom en sådan adskillelse i takt med den stigende EU-regulering på arbejdsmarkedet svinder i betydning.

Lønmodtagerbegrebet i dansk ret

I dansk ret sondres der mellem lønmodtagerstatus og status som selvstændig erhvervsdrivende. Sidstnævnte kan også kaldes enkeltmandsvirksomheder eller solo-selvstændige. Ifald en person anses som lønmodtager, finder den ansættelsesretlige regulering og eventuelt en overenskomst anvendelse på relationen mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren, hvilket pålægger arbejdsgiveren en række ufravigelige retlige og økonomiske forpligtelser. De økonomiske forpligtelser opgøres ofte til ca. 30 % i merudgifter til sociale omkostninger i form af bl.a. feriebetaling, betaling under sygdomsbetinget fravær, arbejdsskadeforsikring, ledighedsgodtgørelse og ATP, der skal lægges oveni den direkte lønudgift. Ansættelsesretten anlægger det overordnede perspektiv, at arbejdsgiveren er den stærke part i ansættelsesforholdet, og derfor har lønmodtageren behov for særskilt beskyttelse. Det er i særdeleshed tilfældet

NOTA BENE



Nyhedsbrev fra Juridisk Institut, Syddansk Universitet, December 2017

for den EU-retlige regulering af ansættelsesforholdet, der til stadighed tiltager i omfang, hvilket berøres nedenfor. Ydermere indebærer en lønmodtagerstatus, at forholdet kan reguleres af kollektiv overenskomst, hvorfor fagforeninger er berettiget til at anvende kampskridt for at opnå overenskomst med arbejdsgiveren.

Hvis personen derimod anses som selvstændig erhvervsdrivende, er der tale om et uafhængigt kontraktforhold mellem parterne, der alene er underlagt kontraktretten, herunder aftaleloven. I modsætningen til ansættelsesforholdet, anses parterne i dette kontraktforhold som ligeværdige kontraktparter, og der er intet særligt beskyttelseshensyn over for serviceyderen, hvis denne anses for at være selvstændig erhvervsdrivende.

Ofte giver denne binære sondring dog ikke anledning til problemer, men der ses en stigning i atypiske kontraktforhold, herunder brugen af freelancekontrakter, hvilket f.eks. platformen Worksome er udtryk for. Disse atypiske kontraktrelationer er karakteriseret ved, at der både indgår karaktertræk fra det almindelige ansættelsesforhold, f.eks. instruktionsbeføjelsen, og elementer fra det uafhængige kontraktforhold, f.eks. retten til at lade andre personer udføre opgaven, når blot arbejdsresultatet leveres som aftalt. Denne sammensætning ses også tre-partsrelationen, der består mellem hhv. kunden, serviceyderen og arbejdsplatformen. Denne konstellation minder i øvrigt om vikarkonstellationen, der beskrives nedenfor.

Sondringen kompliceres yderligere af, at lønmodtagerbegrebet ikke er ensartet defineret i de forskellige EU-retlige og nationale bestemmelser, hvor det – typisk – anvendes til at definere reguleringens anvendelsesområde. Det betyder i praksis, at begrebet er underlagt en individuel fortolkning på hvert givent område ud fra formålet med begrebets anvendelse på området. Begrebet skal således ikke nødvendigvis fortolkes identisk på hhv. områder for arbejdskraftens frie bevægelighed i TEUF art. 45 og retten til ligeløn i TEUF art. 157.

Lønmodtagerbegrebet kan overordnet beskrives som en person, der udfører arbejder for og under instruktion af en anden mod vederlag. Det fremgår f.eks. af definitionen i ansættelsesbevislovens § 1, stk. 2, som der ofte refereres til som eksempel på en lovgiverbestemt definition. Ifølge denne bestemmelse er lønmodtagere personer, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold. Bestemmelsen efterlader meget brede rammer for fortolkning, herunder hvornår det foreligger et tjenesteforhold.

Delelementer i lønmodtagerbegrebet

Begrebet skal som nævnt fortolkes kontekstuel, men der kan bl.a. ifølge Hasselbalch udledes 4-5 mere præcise delelementer, der går igen i retspraksis om fortolkningen af lønmodtagerbegrebet.

- Først og fremmest lægges der vægt på graden af arbejdsgivers/opdragsgivers **instruktionsbeføjelse**, dvs. opdragsgiverens ret til at disponere løbende over arbejdsindsatsen og til at give bindende instrukser til lønmodtageren. Det omfatter såvel arbejdstiden og de øvrige rammer for arbejdets udførelse, herunder processen for arbejdets udførelse. Desto mere intensiv opdragsgiverens beføjelser er – med mindre egenbestemmelse for tjenesteyderen til følge – desto mere taler for lønmodtagerstatus. Er den ansatte f.eks. frit stillet til at acceptere eller afslå opdraget fra arbejdsgiveren, taler det imod lønmodtagerstatus.

Arbejdsplatformene styres ofte via digitale apps, hvor serviceyderen selv bestemmer, om denne vil acceptere eller afslå den opgave, som appen tilbyder serviceyderen. Imidlertid kan disse apps rumme et indirekte forpligtende element, deri at serviceyderen fremadrettet får færre tilbud eller helt udelukkes fra platformen ved afslag på bookinger fra kunden. I jo højere grad appen i realiteten fjerner det frie valg for serviceyderen, jo mere intens er platformens dispositionsret over serviceyderen. Det gælder ligeså i forhold til serviceyderens ydelse. I jo højere grad platformen definerer ydelsen og processen forbundet med ydelsen, jo mere taler for lønmodtagerstatus.

NOTA BENE NOTA BENE NOTA BENE



Nyhedsbrev fra Juridisk Institut, Syddansk Universitet, December 2017

- Dernæst er det også væsentligt, hvordan og af hvem **vederlaget** erlægges, og hvordan det beregnes. Det er karakteristisk for et lønmodtagerforhold, at lønmodtageren ikke opnår "driftsherrevinst", dvs. andel i virksomhedens overskud, og en lønmodtager vil normalt ikke bære nogen økonomisk risiko, uanset om arbejdet lykkes eller ej. En lønmodtager får derfor refunderet eventuelle udlæg for arbejdsrelateret omkostninger, hvis ikke materialerne stilles til rådighed af arbejdsgiveren. Den selvstændige bærer derimod den fulde risiko for - og høster modsat også gevinsten ved - arbejdets udførelse.

Arbejdsplatformene modtager ofte betalingen fra brugeren, hvorefter platformens formidlingshonorar eller gebyr fratrækkes inden det resterende beløb videresendes til serviceyderen. Hvis man anvender de to konkurrerende rengøringsplatforme Hilfr og Happy Helper som eksempler, tager Hilfr 6 % i gebyr af timebetalingen mens Happy Helper anvender en varierende procentsats til at udregne deres servicegebyr. Det er også forskelligt blandt platformene, i hvilken grad de dikterer priserne for ydelserne. F.eks. definerer Hilfr en minimumstimepris på 130 kr., mens Happy Helper anvender en minimumstimepris på 120 kr., som serviceyderen dermed ikke kan gå under over for kunden. Enhver begrænsning af serviceyderens fastsættelse af timeprisen taler for lønmodtagerstatus, da selvbestemmelse i forhold til prisfastsættelse er en essentiel bestanddel af selvstændiges erhvervsudøvelse. Begge de omtalte platforme tegner pr. automatik en ulykkesforsikring for deres serviceydere og en tings- og bygningsforsikring målrettet brugeren. Serviceyderen er som selvstændig selv ansvarlig for at tegne en frivillig arbejdsskadeforsikring. Det er derimod lovpligtigt for arbejdsgivere at tegne en over for lønmodtagere. Derved har ulykkesforsikringen reelt karaktertræk af en lovpligtig arbejdsskadeforsikring tegnet af platformen over for serviceyderen som lønmodtager. Det samme gør sig gældende for tingsforsikringen, idet platformen som formidler ikke er ansvarlig for skaden, som serviceyderen måtte påføre brugeren. Det ville platformen derimod være, såfremt platformen var arbejdsgiver, idet platformen derved ville hæfte for serviceyderens erstatningspådragende adfærd i kraft af hæftelsesansvaret, der påhviler en arbejdsgiver. Begge forsikringer er obligatoriske og betalingen herfor indgår som en del af serviceyderens betaling til platformen for formidlingen. Den obligatoriske karakter, hvormed serviceyderen frarøves selvbestemmelse i dette spørgsmål, taler for lønmodtagerstatus. Det taler dog imod lønmodtagerstatus, at begge platforme overlader det til brugeren at stille rengøringsartikler til rådighed for serviceyderen.

- Idet lønmodtagerstatus knytter sig til personen, indgår det også som delelement, om lønmodtageren er forpligtet til at udføre arbejdet **personligt** og dermed ikke kan sende en substitut. Hvis der er tale om en personlig arbejdsforpligtelse, taler dette for lønmodtagerstatus.

For begge de to omtalte platforme gør sig gældende, at brugeren booker hhv. helperen eller hilfr'en personligt, og at serviceyderen dermed ikke kan sende en substitut. Dette taler for lønmodtagerstatus.

- Endelig ses der også på graden af **tilknytning** mellem parterne, herunder graden af serviceyderens integration i opdragsgiverens organisation og om der er tale om en enkeltstående opgave af kort varighed eller til eksempel en serie af opgaver. Det spiller i den sammenhæng en rolle, om personen har flere opdragsgiveren eller blot én. Desto større tilknytningen er mellem parterne, desto mere taler for lønmodtagerstatus.

Serviceyderen under arbejdsplatforme integreres oftest ikke i platformens organisation, selvom de indplaceres som en del af platformens virtuelle korps af serviceydere. Tilknytningen i øvrigt afhænger af serviceyderens aktivitetsniveau og perspektiv på platformens formidlingsrolle. Hvis serviceyderen er aktiv på appen, får vedkommende løbende bookinger på opgaver fra nye kunder, men formidleren forbliver den samme.

De ovennævnte delelementer indgår i retspraksis i vurderingen af lønmodtagerstatus, hvor det i øvrigt ikke tillægges væsentlig betydning, hvorledes parterne indbyrdes har klassificeret relationen. Denne samlede vurdering ses bl.a. i U.2015.197V, hvor en tolk blev anset som selvstændig, navnlig fordi han ikke var garanteret et bestemt antal timer og i øvrigt havde ret til at afslå de opgaver, han blev tilbudt.

NOTA BENE



Nyhedsbrev fra Juridisk Institut, Syddansk Universitet, December 2017

Lønmodtagerbegrebet i EU-retten

EU-rettens lønmodtagerbegreb er et autonomt EU-retligt begreb, som ikke er entydigt defineret i EU-retsakterne. F.eks. er den ovenfor omtalte definition i ansættelsesbevisloven ikke at genfinde i det bagvedliggende direktiv 91/533, som loven er en gennemførelse af. Begrebet må ifølge EU-Domstolen ikke fortolkes indskrænkende og afhænger af det særskilte anvendelsesområde. Det giver et stort fortolkningsrum for Domstolens dynamiske fortolkningsstil. EU-Domstolens praksis tager sit udgangspunkt i begrebets udspring fra sagerne om arbejdskraftens frie bevægelighed, dvs. forbuddet mod nationalitetsdiskrimination. Den frie bevægelighed tilsigter mest mulig mobilitet på det indre marked, hvilket er blandt årsagerne til Domstolens udvidende fortolkning af begrebet. Området er i øvrigt et naturligt afsæt for Domstolens fortolkning, eftersom det var det første område, hvor definitionen spillede en væsentlig rolle inden for EU-retten. Udnyttelsen af den frie bevægelighed for arbejdskraft kræver således, at der er tale om en arbejdstager i traktatens forstand. Senere fik begrebet en selvstændig betydning for fortolkningen af de arbejdsretlige direktiver om bl.a. ferie, beskyttelse ved kollektive afskedigelser og ikke mindst anti-diskriminationsretten, der har fået et selvstændigt beskyttelsesgrundlag i EU-retten uafhængigt af den frie bevægelighed. Det skete via racediskriminationsdirektivet 2000/43 og beskæftigelsesdirektivet 2000/78, hvoraf sidstnævnte – indtil videre – alene gælder for arbejdsmarkedet.

Overordnet kan der ud af Domstolens praksis udledes, at lønmodtagerbegrebet bygger på følgende to delelementer:

Arbejdstageren skal udføre arbejde »for og under« instruktion af en anden mod vederlag. Det forudsætter et vist over/underordningsforhold og knytter sig i øvrigt til flere af delelementerne oven for i den danske praksis, herunder instruktionsbeføjelsen.

Arbejdet skal være en »faktisk og reel« beskæftigelse, som ikke kan karakteriseres som et »rent marginalt supplement«. Domstolen har dog i sin senere praksis slækket på dette krav, hvilket bl.a. kom til udtryk i Fenoll-sagen, sag 316/13, hvor en svært handicappet person, der udførte ydelser under støtte af social-medicinsk karakter, ansås som lønmodtager, selvom vederlaget herfor var væsentligt mindre end den i Frankrig garanterede mindsteløn.

Som det ses er de to bestanddele i vurderingen meget lig de ovennævnte delelementer i den danske praksis. På de områder, hvor de danske retter skal fortolke lønmodtagerbegrebet i en lov eller implementeringsoverenskomst, der bygger på en EU-retsakt, oftest et direktiv, er retten naturligvis forpligtet til at fortolke begrebet EU-konformt under den skønsmargin, der indrømmes medlemsstaterne.

Vikarer

Den ovennævnte treparts-konstellation, hvor arbejdsplatformen agerer formidler af serviceyderens ydelse til en bruger, minder om konstellationen på vikarområdet, som er formaliseret på vikarområdet via vikarloven fra 2013. Loven finder anvendelse på de såkaldte vikarer, som har indgået en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med et dansk eller et udenlandsk vikarbureau, og som af vikarbureauet udsendes til brugervirksomheder i Danmark for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under disses tilsyn og ledelse. I vikarkonstellation er vikaren i et ansættelsesforhold med vikarbureauet, hvor vikarbureauet formelt er arbejdsgiver, jf. lovens § 2. Brugervirksomheden har derfor alene begrænsede forpligtelser over for den udsendte vikar, herunder pligten til at sikre vikaren adgang til brugervirksomhedens kollektive faciliteter og goder på samme vilkår som lønmodtagere, der er ansat direkte af den pågældende brugervirksomhed. Vikaren er dog ikke i en ansættelsesretlig tjenestestilling med en beskyttende lønmodtagerstatus til følge, hverken i forhold til vikarbureauet eller brugervirksomheden. Derfor sikres vikaren en kunstig lønmodtagerstatus i forhold til vikarbureauet i lovens § 3, hvorefter vikarbureauet skal sikre vikaren ansættelsesvilkår svarende til, hvad der ville have været gældende i medfør af lovgivning, kollektive overenskomster eller andre bindende generelle bestemmelser, hvis vikaren havde været ansat direkte af brugervirksomheden til udførelse af samme arbejdsopgave. Denne pligt gælder i forhold til bl.a. arbejdstidens længde, overarbejde, pauser, hvileperioder, natarbejde, ferie, helligdage og aflønning.

NOTA BENE



Nyhedsbrev fra Juridisk Institut, Syddansk Universitet, December 2017

Det er væsentligt at pointere, at de angivne roller i loven er fastlagt af lovgiver på baggrund af vikardirektivet fra 2008. Disse roller kan dermed ikke danne præcedens i forhold til en vurdering af, om f.eks. arbejdsplatformene er arbejdsgivere for deres serviceydere, selvom konstellationen minder om vikarkonstellationen. Vikarloven er dog et brugbart eksempel på et område, hvor tvivlen om lønmodtagerstatus eller ej ensidigt er blevet fastlagt af lovgiver, idet arbejdsgiverforpligtelserne fordeltes i loven.

Konkurrenceloven og arbejdsmarkedsforhold

Kollektive overenskomster er aftaler mellem en kollektivitet af lønmodtagere på den ene side og en arbejdsgiver eller en kollektivitet af arbejdsgivere på den anden side. Overenskomsters primære formål er at fastsætte en minimum- eller normalløn gældende for det arbejde, der udføres på overenskomstområdet, hvilken arbejdsgiveren som aftalepart er retlig forpligtet til at efterleve. Overenskomster fjerner dermed en mulighed for lønmodtagerne til at konkurrere indbyrdes på lønnen under overenskomstens minimum. Dette er uproblematisk i forhold til lønmodtagere, da overenskomster mellem lønmodtagere er undtaget konkurrenceloven, jf. lovens § 3, hvorefter loven ikke omfatter løn og arbejdsforhold aftalt individuelt eller kollektivt mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Denne undtagelse har sin baggrund i EU-Domstolens praksis om fortolkning af forbuddet mod konkurrencebegrænsende aftaler i TEUF art. 101, navnlig Albany-sagen, sag 67/96. I denne sag konstaterede Domstolen ud fra en formålsbestemt fortolkning, at overenskomsten nødvendigvis havde visse konkurrencebegrænsende virkninger, men accepterede samtidigt, at de socialpolitiske målsætninger, der forfulgtes med sådanne overenskomster, ville "blive bragt alvorligt i fare", hvis arbejdsmarkedets parter var underlagt konkurrencerettens forbud i deres fælles bestræbelser på at finde egnede foranstaltninger til at forbedre beskæftigelses- og arbejdsvilkårene.

Imidlertid gælder denne undtagelse ikke overenskomster mellem en kollektivitet af selvstændige, dvs. virksomheder i art. 101 TEUF's forstand, og disses opdragsgivere, herunder når overenskomsten rummer koordinerende vilkår i form af minimumstimer mv. En sådan overenskomst anses som en konkurrencebegrænsende aftale mellem en sammenslutning af virksomheder i strid med konkurrencelovens § 6 og traktatens art. 101, hvilket var tilfældet i FNV-sagen, sag 413/13. Sagen omhandlede en kollektiv overenskomst, der fastsatte et minimumshonorar for selvstændige tjenesteydere, der – desuagtet deres status som selvstændige – var tilknyttet arbejdstagerorganisationen, og som for arbejdsgiveren i henhold til en kontrakt om enkeltstående opgaver udførte den samme aktivitet, som denne arbejdsgivers øvrige ansatte. Ifølge Domstolen var disse selvstændige kun undtaget fra artikel 101 TEUF's anvendelsesområde, såfremt disse tjenesteydere var "falske selvstændige", dvs. tjenesteydere, der reelt havde lønmodtagerstatus.

Retspraksis om arbejdsplatforme

I en dansk kontekst har spørgsmålet om lønmodtagerstatus i forhold til arbejdsplatformene endnu ikke ført til arbejdsretlige tvister, hvilket til dels skyldes det lave antal af beskæftigede på disse platforme som beskrevet i den omtalte undersøgelse. Derimod er en række chauffører blev dømt for overtrædelse af taxikørselsloven og færdselsloven ved igennem Uber-platformen at have udført erhvervsmæssig personbefordring uden de påkrævede tilladelser mv. Spørgsmålet om lønmodtagerstatus indgik dog ikke som element i disse sager.

EU-Domstolen har i skrivende stund heller ikke haft lejlighed til at fortolke EU-rettens lønmodtagerbegreb i forhold til arbejdsplatformene. Lejligheden bød sig ellers i den netop afgjorte Uber-sag, sag 434/15, hvor Domstolen bl.a. blev forelagt spørgsmålet, om Uber er en transportvirksomhed, eller om den skulle anses for at være en elektronisk formidlingsydelse eller en informationssamfundsydelse. I sit forslag til afgørelse kom generaladvokaten ind på, at Uber kontrollerer alle de relevante aspekter, der er forbundet med at drive transportvirksomhed i byområder, herunder prisen og en række andre krav til ydelsen – i øvrigt langt mere intensivt end som beskrevet hos de to omtalte rengøringsplatforme nævnt ovenfor. Ifølge generaladvokaten er Ubers indirekte kontrol baseret på økonomiske

NOTA BENE



Nyhedsbrev fra Juridisk Institut, Syddansk Universitet, December 2017

incitament og en decentraliseret evaluering, som gør det muligt at foretage en administration lig den en arbejdsgiver foretager. Generaladvokaten understregede dog, at disse konstateringer ikke nødvendigvis indebærer, at Ubers chauffører skal anses for ansatte, idet det spørgsmål ikke vedrørte de retlige spørgsmål, der var genstand for sagen.

Det er en principiel afgørelse, om Uber-chauffører skal anses som lønmodtagere, og selvom generaladvokaten inddrog det i sit forslag til afgørelse, forbigik EU-Domstolen spørgsmålet i dommen, hvor Domstolen i øvrigt nåede frem til, at Uber udøvede transportvirksomhed. Der er dog flere verserende forelæggelser om Uber hos EU-Domstolen, så der må forventes snart at komme en endelig afgørelse på spørgsmålet. En sådan afgørelse vil dog ikke være præjudicerende for alle arbejdsplatforme, da hver platform anvender sin egen forretningsmodel, herunder graden af tilknytning og instruktionsbeføjelse i forhold til serviceyderen.

Overvejelser om fremtiden for lønmodtagerbegrebet i platformøkonomien

Som det ses af ovenstående, er der en række af usikkerhedsmomenter forbundet med arbejdsplatformenes ageren som formidlere af arbejdskraft uden at påtage sig arbejdsgiverrollen over for platformens serviceydere. Der foreligger endnu ikke retspraksis i forhold til arbejdsplatformene, og platformenes rolle som digitale formidlere lader sig kun vanskeligt indpasse i den eksisterende praksis om lønmodtagerbegrebet, herunder fordi platformene grundlæggende set er en algoritme, der danner baggrund for appens formidling af arbejdskraften. Brugeren af appen og ydelsen kunne i princippet også anses som arbejdsgiveren, idet brugeren har en væsentlig instruktionsbeføjelse over for serviceyderen samt stiller arbejdsredskaber til rådighed til brug for udførelse af opgaven. Men den meget ringe tilknytning mellem parterne - og at betalingen sker til platformen frem for serviceyderen - skal efter min opfattelse tillægges stor betydning, hvorefter brugeren ikke skal anses som arbejdsgiver, medmindre der opstår et vist omfang og regelmæssighed samt eksklusivitet i opgavernes varetagen over for brugeren.

Formidlingsrollen er velkendt på vikarområdet, hvor problemstillingen blev løst via vikarlovens ensidige fordeling af arbejdsgiverforpligtelserne. Den samme løsning er ikke sandsynlig for arbejdsplatformene, da deres relation til serviceyderen er for heterogen sammenlignet med vikarbureauernes relation til vikarerne. Der ses derfor også eksempler på platforme, der har omdannet sig til vikarbureauer for at formalisere relationen og derigennem opnå flere beføjelser over for serviceyderen.

Bevægelsen i retning af atypisk arbejde, herunder arbejde, der ikke er overenskomstdækket, rejser en række principielle spørgsmål om fastholdelsen af den danske model, som bygger på en høj overenskomstdækning og et socialt sikkerhedsnet – begge disse bestanddele kan være en udfordring i forhold til en eventuel stigning i antallet af selvstændige. Den seneste politiske dagpengeaftale fra maj 2017, der harmoniserer reglerne for selvstændige og atypisk beskæftigede med reglerne for lønmodtagere, imødekommer dog denne mulige tendens på arbejdsmarkedet i bestræbelserne på at sikre et fleksibelt arbejdsmarkedet for fremtiden, hvor arbejdsplatformene formentlig kommer til at spille en stadig større rolle.

Lønmodtagerbegrebet går derfor en spændende tid i møde inden for platformøkonomien!

Publikationer

Artikler

Ayo Næsberg-Andersen har udgivet "Børn, forældre og deling af personoplysninger på sociale netværk – et sammenstød imellem persondataretten og menneskerettighederne" i Juristen, vol. 4, s. 129, 2017

NOTA BENE NOTA BENE NOTA BENE NOTA BENE



Nyhedsbrev fra Juridisk Institut, Syddansk Universitet, December 2017

Christian Højer Schjøler har udgivet "Aldersdiskrimination: Tilknytningsbegrunnet diskrimination" i *Aktuel Jura*, vol. 2017/18, s. 17-19, 2017

Frank Høgholm Pedersen har sammen med Janne Rothmar Herrmann udgivet "Barnets bedste ved omsorgsrelationer uden genetisk tilknytning – nogle kommentarer i lyset af *Paradiso & Campanelli v. Italien*" i *Nordisk socialretslig tidskrift*, vol. 15/16, s. 125-157, 2017

Frank Høgholm Pedersen har udgivet "Forældremyndighed i forbindelse med økonomisk kompenseret surrogatmoderskab" i *Tidsskrift for Familie- og Arveret*, nr. 2, s. 76-86, 2017

Kim Østergaard har sammen med Christian Frank Madsen udgivet "Nærmest til at bære risikoen i kontraktretten: En overset obligationsretlig grundsætning" i *Juristen*, nr. 2, s. 35-43, 2017

Kristina Siig har udgivet "Private classification societies acting on behalf of the regulatory authorities within the shipping industry" i *Marlus*, vol. 482, s. 215-242, 2017

Morten Kjær har udgivet "Mellem Skylla og Charybdis: træk af legalitetsprincippet historie i dansk strafferet" i *Nordisk Tidsskrift for Kriminalvidenskab*, vol. 104, nr. 1, s. 77-92, 2017

Morten Kjær har sammen med Helle Vogt udgivet "Ret og reformation: Dansk retshistorisk status ved 500-året for Luthers 95 teser" i *Ugeskrift for Retsvaesen*, vol. 2017, nr. 36, s. 321-331, U.2017B.321/1, 2017

Morten Kjær har udgivet "Straf for frivillige seksuelle forhold: en arv fra Reformationen?" i *Nordisk Tidsskrift for Kriminalvidenskab*, vol. 104, nr. 1, s. 60-76, 2017

Nis Jul Clausen har udgivet "Finanstilsynets afgørelser 2016: børsområdet" i *Nordisk Tidsskrift for Selskabsret*, vol. 2017/1, s. 63-69, 2017

Sten Schaumbrug-Müller har sammen med Søren Sandfeld Jakobsen udgivet "Persondatabehandling i journalistisk øjemed" i *Juristen*, vol. 2017, nr. 2, s. 53-62, 2017

Thomas Elholm har udgivet "Skyld og straf i EU" i *Festskrift till Dan Frände, juridiska Föreningen i Finland (JFT)*, s. 283-303, 2017

Bøger

Annette Kronborg har sammen med Linda Nielsen udgivet *Skilsmisseret: de økonomiske forhold*, Karnov Group, 2017

Annette Kronborg har sammen med Hans Viggo Godsk Pedersen udgivet "Et dansk-svensk forældrepar i forældremyndighedstvist" i *För barns bästa – Vänbok til Anna Singer af Margareta Brattström og Maarit Jänterä-Jareborg*(red.), lustus Förlag, s. 217-239, 2017

Bent Ole Gram Mortensen har udgivet "Impact and benefit agreements in Greenland" i *Governance of Arctic Offshore Oil and Gas* af Cécile Pélau deix og Ellen Margrethe Basse(red.), Routledge, s. 247-262, 2017

Christian Højer Schjøler har udgivet *Aldersdiskriminationsforbuddets indtog i arbejds- og ansættelsesretten*, Ex Tuto Publishing, 2017

NOTA BENE NOTA BENE NOTA BENE



Nyhedsbrev fra Juridisk Institut, Syddansk Universitet, December 2017

Frederik Waage har udgivet sin doktordisputats "Det offentlige som procespart: Forvaltningsrettens virkning i civilprocessen", Karnov Group, 2017

Henning Bang Fuglsang Madsen Sørensen har udgivet "Erstatning i anledning af strafforfølgning" i Offentlige myndigheders erstatningsansvar af Peter Pagh, Søren Højgaard Mørup og Niels Fenger (red.), kapitel 10, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, s. 279-316, 2017

Jakob Juul-Sandberg har udgivet Forbedringer – energibesparende foranstaltninger i lejeretlig belysning, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2. udg., 2017

Kim Østergaard har udgivet "Sale of Goods" i Commercial and Economic Law in Denmark af Peter Møgelvang-Hansen, Wolters Kluwer, s. 123-131, 2017

Kim Østergaard har udgivet "Distribution" i Commercial and Economic Law in Denmark af Peter Møgelvang-Hansen, Wolters Kluwer, s. 131-135, 2017

Kim Østergaard har udgivet "Middelmen or Intermediaries" i Commercial and Economic Law in Denmark af Peter Møgelvang-Hansen, Wolters Kluwer, s. 135-140, 2017

Kristina Siig har udgivet "Danish rules on securities and other protective rights in the charterparty trade – an appraisal" I New trends in Maritime Law af José Manuel Martín Osante og Olga Fotinopoulou Basurko (red.), Thomson Reuters, s. 375-381, 2017

Kristina Siig har sammen med Lone Hansen udgivet "Transfer of Immovable Property" i Danish Report on Transfer om Immovables in European Private Law af Luz M. Martinez Velencoso, Saki Bailey og Andrea Pradi (red.), Cambridge University Press, 2017

Linda Kjær Minke har sammen med Amy Smoyer udgivet "Prison Food in Denmark: Normal Responsibility or Ethnocentric Imaginations" I Scandinavian Penal History, Culture and Prison Practice: Embraced by the Welfare State? af Peter Scharff Smith og Thomas Ugelvik (red.), Palgrave Macmillan, s. 353-376, 2017

Linda Kjær Minke har sammen med Peter Scharff Smith udgivet "Vold og trusler i danske fængsler og arresthuse" i KRIM - 50 års kriminalpolitik - Resultater og visioner af Landsforeningen KRIM og Linda Kjær Minke (red.), kapitel 15, Forlag1, s. 232-267, 2017

Morten Kjær har sammen med Helle Vogt udgivet "Straf og forvisning i det efter-reformatoriske Danmark-Norge", i Reformationen: 1500-tallets kulturrevolution: Danmark af Ole Høiris og Per Ingesman (red.), Aarhus Universitetsforlag, s. 393-412, 2017

Nis Jul Clausen har udgivet "Professionelle sportsklubber: kapitaltilførsel og børsnotering" i Dansk og international sportsret af Jens Ewald (red.), kapitel 14, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, s. 525-588, 2017

Peter Krüger Andersen har udgivet sin Ph.d.-afhandling "EU Trading Venues: Competition and the Financial Crisis", Syddansk Universitet. Det Samfundsvidenskabelige Fakultet, 2017

Sten Schaumbrug-Müller, Birgit Feldtmann, Bugge Thorbjørn Daniel, Ulrike Barten, Kenneth Øhlenschläger Buhl og Frederik Harhoff (red.) har udgivet Folkeret, Hans Reitzel forlag, 2017

Thomas Elholm har sammen med Gorm Toftegaard Nielsen og Morten Nielsen Jakobsen udgivet Kommenteret straffelov: Speciel del, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2. udg., 2017

NOTA BENE



Nyhedsbrev fra Juridisk Institut, Syddansk Universitet, December 2017

Nyt fra Juridisk Institut

Forskningsgruppe: Offentlig ret

På Juridisk Institut forskes der i en række forskellige felter, herunder offentlig ret, der udgør en af de fire forskningsgrupper. Den offentlige ret vedrører reguleringen af forholdet mellem borgeren og det offentlige. Fokusset for forskningsgruppen er lagt på at fastlægge gældende ret for udvalgte retsområder, idet det er væsentligt at have og formidle viden om reguleringen, der ofte på obligatorisk vis vedrører og påvirker borgeren. Forskningsgruppen forholder sig ikke kun til dansk ret. Den offentligretlige regulering har en hastig retsudvikling inden for områder som f.eks. miljøret og skatteret. Derudover er den også kendetegnet ved en stigende internationalisering. En stor del af den offentlige ret har således et EU-udspring eller er påvirket af den EU-retlige regulering, hvorfor forskningsgruppen også behandler denne del af den offentlige ret. Den offentligretlige gruppe er endvidere tilknyttet forskningsspydspidsen Erhvervsforvaltningsret, der beskæftiger sig med forholdet mellem erhvervslivet og myndigheder. Samt er Forum for Chinese Legal Culture (FCLC) tilknyttet den offentligretlige forskningsgruppe. I og med at den offentlige ret vedrører borgerens (tvungne) deltagelse som part i et retsforhold med det offentlige, er resultaterne af forskningen relevante for samfundet som helhed. En vigtig del af gruppens arbejde ligger derfor i vidensformidling. Dette sker bl.a. gennem undervisningen i forvaltningsret samt de specialområder, der dækkes af den offentligretlige forskningsgruppe på Syddansk Universitet. Ydermere deltager gruppens medlemmer i og holder oplæg på konferencer mv. i ind- og udland og deltager i tværinstitutionelle forskningsgrupper. Ligeledes deltager gruppens medlemmer i faglige fora og netværk. Forskningsgruppen arrangerer konferencer mv. selvstændigt eller i samarbejde med andre.

Forskningsgruppens medlemmer består af professor, forskningsleder, ph.d. Bent Ole Gram Mortensen, ph.d.-stipendiat Christian Jespersen, dr.jur. Frederik Waage, lektor Jane Ferniss, lektor Jette Thygesen, lektor Kent Kristensen, lektor Lars Kjærgård Terkilsen, ph.d.-stipendiat Lars Overmark, videnskabelig assistent Lisa Christensen, ph.d.-studerende Marie Kipp, lektor Peter Starup, lektor Rikke Gottrup og professor mso Tobias Indén.

Efteruddannelse

Valgfag (tompladsordning)

Juridisk Institut udbyder et stort antal valgfag på kandidatniveau. Der er mulighed for at følge et eller flere af disse fag på den såkaldte tomladsordning. For 4.100 kr. kan man følge og gå til eksamen i et fag. De udbudte fag fremgår via nedenstående link:

- Se valgfagsoversigt på cand.jur. og cand.merc.(jur.): mitsdu.dk/da/mit_studie/kandidat/jura/uddannelsens_opbygning/fagbeskrivelser/f18
- Se valgfagsoversigt på Master of Social Sciences in International Security and Law: mitsdu.dk/en/mit_studie/kandidat/int_sec_law/uddannelsens_opbygning/fagbeskrivelser/fagbeskrivelser+foraar+2018

Man bør være opmærksom på, at der vil være forskellige undervisningsformer afhængig af antal tilmeldte til faget. Bemærk at et fag typisk vil udgøre 30 lektioner.

NOTA BENE



Nyhedsbrev fra Juridisk Institut, Syddansk Universitet, December 2017

Yderligere information kan fås på Studieadministrationen, Studienævn for Jura ved Diana Bredal Midskov på dbmi@sam.sdu.dk

Skræddersyet efteruddannelse

Hvis du har forslag til et efteruddannelseskursus, der kan indgå som en del af den obligatoriske efteruddannelse for advokater eller revisorer, hører vi gerne fra dig. Send en mail konstitueret institutleder Camilla Hørby på chj@sam.sdu.dk.

Udtalelser om tompladsordningen

Advokat Claus H. Schultz og advokat Nils-Erik Kallmayer fra Advokatfirmaet Skjøde Knudsen & Partnere (www.skj-advokat.dk) har erfaring med tompladsordningen og udtaler:

*"Vi har fulgt faget **International Transport Law**, og kurset har givet et godt overblik over retsområdet. Faget har været relevant i forhold til de efteruddannelseskrav, der stilles til advokater."*