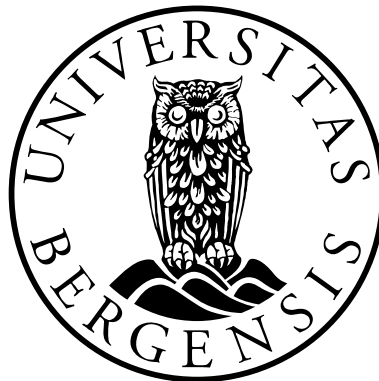


Arbeidsforhold i delingsøkonomien

Med særlig fokus på Uber og FINN småjobber

Kandidatnummer: 116

Antall ord: 14724



JUS399 Masteroppgave

Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

01.06.2018

Innholdsfortegnelse

1	Innledning	3
1.1	Tema og problemstilling.....	3
1.2	Avgrensninger.....	4
1.3	Rettskildebildet	5
1.4	Fremstillingen videre.....	7
2	Hva er delingsøkonomi?	8
2.1	Innledning	8
2.2	Begrepsdebatten	8
2.3	Kjennetegn ved delingsøkonomien	9
2.3.1	Trepartsrelasjon.....	9
2.3.2	«Peer-to-peer» (P2P).....	10
2.3.3	Digital plattform.....	11
2.3.4	Kjennetegn ved arbeidsytelsen	11
2.4	Plattformselskapene	11
2.4.1	Uber.....	13
2.4.2	FINN småjobber.....	16
2.5	Muligheter og utfordringer for arbeidslivet.....	17
3	Foreligger det et arbeidsforhold mellom plattformselskapet og tjenesteyter etter arbeidsmiljøloven § 1-8?	19
3.1	Innledning	19
3.2	Betydningen av klassifiseringen	19
3.3	Legislative hensyn: Den avhengige arbeidstaker.....	20
3.4	Grensen mellom arbeidsforhold og oppdragsforhold.....	22
3.4.1	Innledning.....	22
3.4.2	Arbeidstakerbegrepet – rettslige utgangspunkter.....	23
3.4.3	Nærmere om momentene.....	25
3.5	Tilfellet Uber og FINN småjobber.....	30
3.5.1	Foreligger det et arbeidsforhold mellom Uber og sjåførene?	30
3.5.2	Foreligger det et arbeidsforhold mellom FINN og hjelperne?	38
3.5.3	Avsluttende bemerkninger.....	42
4	Behov for lovendringer?	43

4.1	Innledning	43
4.2	Delingsøkonomiutvalgets anbefaling	43
4.3	Lovgivnings- og politikkinitiativer fra EU	44
4.4	Ulike tilnærminger i juridisk teori.....	45
4.4.1	Revidering av den tradisjonelle momentlisten.....	46
4.4.2	«A functional concept of the employer»	46
4.4.3	En tredje kategori med begrenset vern	48
4.5	Avsluttende bemerkninger.....	49
	Kilderegister	50

1 Innledning

1.1 Tema og problemstilling

Tema for masteroppgaven er arbeidsforhold i delingsøkonomien, også kalt formidlingsøkonomi eller plattformøkonomi. Delingsøkonomi kan defineres som en forretningsmodell hvor det via en digital plattform formidles tjenester mellom privatpersoner. Plattformsekskapenes forretningsidé er å tilrettelegge for utnyttelse av ledig kapasitet, og ta en andel av hver transaksjon mellom tjenesteyter og kunde.¹

Delingsøkonomien har vokst raskt, og på kort tid blitt et kjent begrep. Det er en naturlig følge av at vi lever i et digitalisert samfunn, der internett er verdens viktigste kommunikasjonsarena og smarttelefon blir stadig mer utbredt. Ny teknologi har gjort det mulig å formidle tjenester mer effektivt og bredt, og med lavere transaksjonskostnader. Utbredelsen av delingsøkonomien er gjennomgående mer beskjeden i Norge enn i andre vestlige land², men det er flere studier som anslår en betydelig vekst i årene som kommer³.

Fremveksten av delingsøkonomien har ført til en rekke diskusjoner verden over. En av diskusjonene knytter seg til om tjenesteytere som arbeider via digitale plattformer er arbeidstakere eller selvstendig næringsdrivende/oppdragstakere.⁴ De fleste plattformsekskapene bruker kontrakter som definerer tjenesteyterne som selvstendig næringsdrivende.⁵ Det er imidlertid ikke hvordan partene definerer avtaleforholdet som er avgjørende, men om det reelt sett foreligger et ansettelsesforhold. Arbeidsmiljølovens bestemmelser er utformet med tradisjonell organisering av arbeid for øye, det vil si med utgangspunkt i bedrifter med ansatte.⁶ Delingsøkonomien representerer en ny arbeidsform som avviker fra dette, noe som skaper stor usikkerhet rundt hvilke regler som gjelder. Siktemålet med masteroppgaven er å avklare noe av den usikkerheten som foreligger.

¹ NOU 2017: 4 Delingsøkonomien – muligheter og utfordringer s. 9

² Vaughan (2016) s. 7 og Farrell (2016) s. 21 sammenhold med Pedersen (2016) s. 47 og Alsos (2017) s. 54.

³ Bl.a. Pedersen (2016) og Berg (2017). Alsos (2017) er derimot mer forsiktige i sine analyser, s. 63-54 og 91-92.

⁴ Med «tjenesteyter» menes den som tilbyr en tjeneste. Fokuset i denne masteroppgaven er på tilfeller hvor tjenesten består i eller involverer utførelse av arbeid.

⁵ Alsos (2017) s. 70 og 77

⁶ Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven eller aml.)

Problemstillingen er om det foreligger et arbeidsforhold mellom plattformsselskapet og tjenesteyter etter arbeidsmiljøloven § 1-8.

Om det foreligger et arbeidsforhold i delingsøkonomien er ikke mulig å besvare generelt. Konklusjonen vil variere alt etter hvilken forretningsmodell som benyttes, og her er det store variasjoner mellom plattformsselskapene. Masteroppgaven vil derfor ta utgangspunkt i UberPOP og FINN småjobber. UberPOP er en transporttjeneste levert av selskapet Uber, og FINN småjobber er en oppdragstjeneste levert av FINN.no AS (heretter FINN). Bakgrunnen for valget mitt er flere. Uber og FINN småjobber er blant de plattformene som har tatt størst plass på markedet i Norge.⁷ For det andre er forretningsmodellene deres svært forskjellige. Å sette disse opp mot hverandre får fram variasjonen i plattformsselskapenes rolle i formidlingen, og hvordan dette påvirker den rettslige vurderingen. Det vil likevel være noe større fokus på Uber enn FINN småjobber, da forretningsmodellen Uber baserer seg på er kontroversiell. Uber er dessuten en global aktør, med et større kildemateriale knyttet til seg.

En annen diskusjon knytter seg til om gjeldende regulering på arbeidslivsområdet bør endres, og hvordan delingsøkonomien i så fall bør reguleres. I Norge oppnevnte regjeringen et utvalg (Delingsøkonomiutvalget) for å vurdere muligheter og utfordringer med delingsøkonomien. Utvalget leverte sin rapport den 6. februar 2017 (NOU 2017: 4 Delingsøkonomien – muligheter og utfordringer). På europeisk nivå har EU-kommisjonen kommet med meddelelser og det er pågående regelverksutvikling. Hvordan delingsøkonomien bør reguleres er også hyppig diskutert i både norsk og utenlandsk litteratur. Dette er en problemstilling som drøftes avslutningsvis.

1.2 Avgrensninger

Spørsmålet om arbeidsgiverforhold i delingsøkonomien kan knyttes til flere ulike regelsett. Arbeidstakerbegrepet avgrenser anvendelsesområdet i blant annet arbeidsmiljøloven, ferieloven, folketrygdloven, skattebetalingsloven, yrkesskedeforsikringsloven og skadeserstatningsloven kapittel 2.⁸ Det er nyanseforskjeller i definisjonene. I

⁷ Alsos (2017) s. 52-53 og NOU 2017: 4 s. 36

⁸ Lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie (ferieloven – feriel.), lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven – ftrl.), lov 17. juni 2005 nr. 67 om betaling og innkreving av skatte- og avgiftskrav (skattebetalingsloven – sktbl.), lov 16. juni nr. 65 om yrkesskedeforsikring (yrkesskedeforsikringsloven – yforsl.) og lov 13. juni 1969 nr. 26 om skadeserstatning (skadeserstatningsloven – skl.)

lovbestemmelsene presiseres det at definisjonen gjelder «i denne lov» eller lignende formuleringer.⁹ Om tjenesteyter skal anses som arbeidstaker må derfor avgjøres særskilt for hver lov, og på bakgrunn av de hensynene loven er ment å ivareta. Arbeidstakerbegrepet er med andre ord relativt.¹⁰ Det innebærer at det kan foreligge et arbeidsforhold etter enkelte lovbestemmelser og ikke etter andre. Heller ikke innenfor den enkelte lov kan det uten videre legges til grunn at begrepsinnholdet samsvarer, men på arbeidsrettens område vil det som regel være tilfellet.¹¹ I denne masteroppgaven avgrenses problemstillingen til arbeidsmiljøloven § 1-8.

Arbeidsrettslige verneregler kan også etableres på annet grunnlag enn arbeidsavtalen. Foreligger det ikke et arbeidsforhold mellom plattformsselskapet og tjenesteyter etter de ovenfor nevnte bestemmelser, kan tjenesteyter likevel ha visse lovbestemte rettigheter. Grunnet plasshensyn vil dette ikke behandles.

1.3 Rettskildebildet

Et særtrekk ved rettskildesituasjonen i arbeidsretten er samspillet mellom individuelle avtaler og lovgivningen. Arbeidsretten er i utgangspunktet et kontraktsrettslig fag, men med særregler som følge av maktubalansen mellom partene. Arbeidsmiljøloven er den sentrale loven på området, og denne er ufravikelig til arbeidstakers ugunst, jf. aml. § 1-9. I tillegg kommer tariffavtalene. For øvrig er en rekke rettslige spørsmål løst av domstolene. Spørsmålet om arbeidsforhold i delingsøkonomien er imidlertid verken lovregulert eller tatt stilling til av norske domstoler.

Med stadig større internasjonalisering av arbeidsretten, kan ikke spørsmålet om arbeidsforhold kun avgjøres på grunnlag av nasjonal rett. Av Norges folkerettslige forpliktelser har særlig EØS-avtalen stor innflytelse på norsk arbeidsrett. EØS-avtalen forplikter Norge til å gjennomføre en rekke EU-rettslige direktiver. Arbeidstakerbegrepet inngår i traktatreglene om fri bevegelighet¹², likelønn og likebehandling¹³, og

⁹ Se aml. § 1-8, feriel. § 2, ftrl. §§ 1-8 til 1-10, sktbl. § 4-1 første ledd, yforsl. § 1 og skl. § 2-1

¹⁰ Skjønberg (2017) s. 49

¹¹ Se nærmere Hotvedt (2018) s. 62

¹² TEUF art. 45 og EØS-avtalen art. 28

¹³ TEUF art. 157 og EØS-avtalen art. 69

arbeidsmarkeds- og sosialpolitikk¹⁴. Også i EU-retten inntar arbeidstakerbegrepet en nøkkelposisjon, ved at det avgrenser ulike direktivers virkeområde. Norge er forpliktet til å gi direktivene anvendelse for de personer de omfatter.

Som i norsk rett, er EUs arbeidstakerbegrep relativt. Det varierer om begrepet har et fellesskapsrettslig innhold eller overlater definisjonen til medlemsstatene.¹⁵ EU-domstolen slo tidlig fast at arbeidstakerbegrepet i reglene om fri bevegelighet, har et fellesskapsrettslig innhold, se sak C-75/63 (Unger). Det samme er lagt til grunn for reglene om likelønn og likebehandling, se sak C-256/01 (Allonby). Når det gjelder reglene om arbeidsmarkeds- og sosialpolitikk, er det i medhold av disse gitt direktiver som stiller arbeidsrettslige minimumskrav.¹⁶ De fleste av disse direktivene har en henvisning til nasjonal rett. I nyere tid har det imidlertid funnet sted et skifte i rettspraksis fra EU-domstolen, hvor utviklingen synes å gå i retning av et fellesskapsrettslig og enhetlig arbeidstakerbegrep.¹⁷ Dette kan ha implikasjoner for det nasjonale arbeidstakerbegrepet. For det første kan et fellesskapsrettslig begrep begrunne utvidet vern. Det vil i så fall bare være tilfellet i særskilte tilfeller, ettersom det norske arbeidstakerbegrepet allerede tolkes vidt. For det andre kan et fellesskapsrettslig begrep gi veiledning for usikre grensdragninger, også for regler som ikke har EU/EØS-rettslig opphav. For det tredje kan et fellesskapsrettslig begrep sette begrensninger for rekkevidden av vernet.¹⁸

Ved tolkningen av direktiver innenfor EU/EØS-retten, må EU-domstolens praksis tillegges stor vekt. EU-domstolen kom med en viktig avklaring 20. desember 2017, hvor det ble slått fast at Uber skal klassifiseres som en transporttjeneste og ikke en informasjonssamfunnstjeneste, se sak C-434/15 (Asociación Profesional Elite Taxi mot Uber Systems Spain, SL). Dette ble bekreftet i sak C-320/16 (Uber France), avsagt 10. april i år.¹⁹ Informasjonssamfunnstjenester har sterkere vern mot nasjonale restriksjoner, fordi de faller inn under reglene om tjenestefrihet og etableringsfrihet i EØS-avtalen art. 36 og 31 (TEUF art. 49 og 56), samt regler i tjenstedirektivet²⁰ og e-handelsdirektivet²¹. At Uber er en

¹⁴ TEUF kapittel X og EØS-avtalen art. 66 og 67

¹⁵ Hotvedt (2018) s. 72-73

¹⁶ EØS-avtalen vedlegg XVIII

¹⁷ Hotvedt (2018) s. 81-93

¹⁸ Ibid. s. 93-103

¹⁹ Sak C-526/15 (Uber Belgium BVBA mot Taxi Radio Bruxellois NV) ligger fremdeles til behandling hos EU-domstolen.

²⁰ EP/Rdir. 2006/123/EF

transporttjeneste og faller utenfor reglens anvendelsesområde, innebærer at Uber i større grad kan underlegges nasjonale restriksjoner. Med andre ord må Uber forholde seg til det samme regelverket som øvrige taxiselskaper, og norske myndigheter har større handlingsrom til å avgjøre hvordan regelverket skal tilpasses. Dette er en trussel mot selve forretningsmodellen til Uber, og de er avhengige av en endring i transportlovgivningen for at tjenesten UberPOP skal kunne relanseres på markedet. Hvilken betydning avklaringen vil få for andre plattformsselskaper, er enda usikkert. Det er imidlertid klart at Uber skiller seg ut ved å ikke være en ren formidler i forholdet mellom sjåførene og passasjerene.

Når det så gjelder spørsmålet om arbeidsforhold, kan det spørres hvilken betydning det har at Uber klassifiseres som en transporttjeneste og ikke en informasjonssamfunnstjeneste. Som generaladvokaten uttalte i sitt forslag, betyr ikke dette at sjåførene nødvendigvis skal anses som ansatte.²² Det har likevel indirekte betydning for spørsmålet at Uber ikke anses som en ren formidler av arbeid. Det indikerer at Uber er noe mer enn bare en digital plattform og ikke kan fraskrive seg alt ansvar.

1.4 Fremstillingen videre

Hensikten med denne masteroppgaven er å bringe større klarhet i spørsmålet om arbeidsforhold i delingsøkonomien, og undersøke hvordan delingsøkonomien best kan reguleres på arbeidslivsområdet. Før det kan tas stilling til disse problemstillingene, er det først et viktig spørsmål som må besvares: Hva er delingsøkonomi? I kapittel 2 gis en grunnleggende innføring i delingsøkonomien. Videre er det naturlig å strukturere hoveddelen i to deler. I kapittel 3 undersøkes spørsmålet om det foreligger et arbeidsforhold mellom plattformsselskapet og tjenesteyter etter arbeidsmiljøloven § 1-8. Jeg vil først utlede rettsregelen fra de foreliggende rettskildene, og deretter drøfte tilfellet Uber og FINN småjobber. Det er denne delen som vil ta størst plass i masteroppgaven. På bakgrunn av funnene i kapittel 3, vil jeg i kapittel 4 stille spørsmålet om det er behov for lovendringer. Det gis en oversikt over pågående reguleringsprosesser både på nasjonalt og europeisk nivå, og over mulige regulatoriske tilnærminger satt fram i juridisk teori.

²¹ EP/Rdir. 2000/31/EF

²² Sak C-434/15 (Asociación Profesional Elite Taxi mot Uber Systems Spain, SL), Opinion of advocate general Szpunar, 11. mai 2017, avsnitt 54

2 Hva er delingsøkonomi?

2.1 Innledning

Når delingsøkonomien skal beskrives, møter man raskt på problemer. Det er ingen enighet om hva man skal kalle dette nye fenomenet (punkt 2.2), og det finnes ingen allmenn definisjon. Derimot er det enkelte kjennetegn som går igjen hos de forskjellige plattformsselskapene, om enn i ulik grad (punkt 2.3). For å gjøre bildet fullstendig, er det nødvendig å kjenne til de ulike plattformsselskapene som kan tilskrives delingsøkonomien (punkt 2.4). Uber og FINN småjobber vil behandles mer utdypende, da hvilken forretningsmodell som benyttes er av grunnleggende betydning for spørsmålet om arbeidsgiveransvar. Til slutt i dette kapittelet gis en oversikt over hvilke muligheter og utfordringer delingsøkonomien har for arbeidslivet (punkt 2.5).

2.2 Begrepsdebatten

«Delingsøkonomi» (på engelsk kalt «sharing economy») er som regel det første begrepet man møter ved omtale av dette nye fenomenet. Ordet «delingsøkonomi» indikerer deling av ressurser og er brukt som et motstykke til den kommersielle økonomien.²³ Det er imidlertid et omstridt begrep. Kritikken knytter seg til at «delingsøkonomi» ikke er egnet til å beskrive det spekteret av tjenester som tilhører fenomenet.²⁴ For mange plattformsselskaper handler det ikke om deling, men om kjøp og salg av tjenester. Alternative begreper er «formidlingsøkonomi», «plattformøkonomi», oppdragsøkonomi («gig-economy») og «samhandlingsøkonomi» («collaborative economy»).

I denne oppgaven har jeg valgt å holde fast ved begrepet «delingsøkonomi», fordi det er innarbeidet og allment kjent. Både «formidlingsøkonomi» og «plattformøkonomi» er tatt hyppig i bruk den siste tiden, men jeg vil likevel avvente å skifte begrepsbruk til det er blitt større enighet om et begrep.²⁵

²³ Alsos (2017) s. 14

²⁴ Ibid. s. 15

²⁵ F.eks. Jesnes (2015), Hotvedt (2016a) s. 485 og Alsos (2017) s. 15-16

2.3 Kjennetegn ved delingsøkonomien

Det er flere som har forsøkt å sette opp en allmenn definisjon av delingsøkonomien, men det er krevende med de store variasjonene som finnes blant plattformene. EU-kommisjonen har definert delingsøkonomien (her «collaborative economy») som følger:

«... business models where activities are facilitated by collaborative platforms that create an open marketplace for the temporary usage of goods or services often provided by private individuals. The collaborative economy involves three categories of actors: (i) service providers who share assets, resources, time and/or skills — these can be private individuals offering services on an occasional basis ('peers') or service providers acting in their professional capacity ("professional services providers"); (ii) users of these; and (iii) intermediaries that connect — via an online platform — providers with users and that facilitate transactions between them ('collaborative platforms'). Collaborative economy transactions generally do not involve a change of ownership and can be carried out for profit or not-for-profit».²⁶

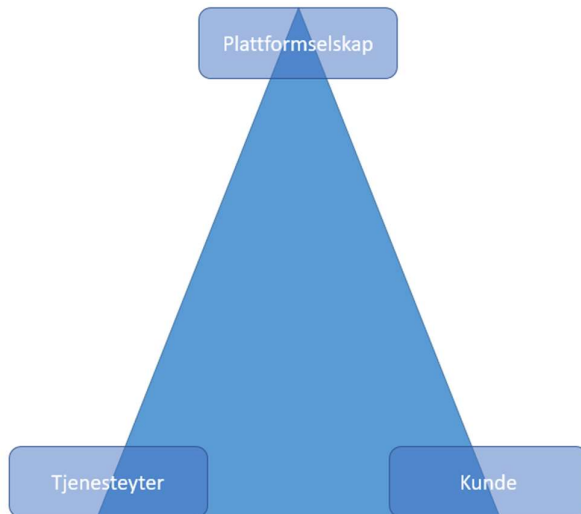
I den videre framstillingen vil jeg med utgangspunkt i den overnevnte definisjonen, trekke frem sentrale kjennetegn ved delingsøkonomien. Fremstillingen er ikke ment å være uttømmende, men å fremheve grunnleggende forskjeller fra tradisjonelle virksomheter. Det tas forbehold om at enkelte kjennetegn ikke er like treffende for alle plattformselskapene.

2.3.1 Trepartsrelasjon

Delingsøkonomien har tre aktører. Disse kan betegnes for tjenesteyter, kunde og plattformselskap. «Tjenesteyter» er den som tilbyr en tjeneste. Det kan være alt fra utleie eller deling av eiendeler til utføring av arbeidsoppdrag. Fokuset i denne masteroppgaven vil være på tilfeller hvor tjenesten består i eller involverer utførelse av arbeid. «Kunde» er den som etterspør disse tjenestene. «Plattformselskap» er et mellomledd som gjennom en digital plattform kobler tjenesteytere med kunder. Et kjennetegn ved forretningsmodellene i delingsøkonomien, er at det etableres en trepartsrelasjon mellom disse aktørene, se figur 1.²⁷

²⁶ COM (2016) 356 s. 3

²⁷ Basert på en lignende figur i Alsos (2017) s. 68



Figur 1

I prinsippet har tjenesteyter to potensielle arbeidsgivere/oppdragsgivere: plattformelskapet eller kunden. Relasjonen mellom tjenesteyter og kunden vil ofte være kortvarig og med hyppig skifte av kontraktspartnere. Det vil derfor sjelden være tale om en arbeidsavtale mellom disse aktørene.²⁸ I denne masteroppgaven undersøkes relasjonen mellom plattformelskapet og tjenesteyter. Tjenesteyter kan enten være arbeidstaker, selvstendig næringsdrivende eller oppdragstaker, avhengig av plattformelskapets rolle som formidler og de konkrete omstendighetene.²⁹

Et trepartsforhold i arbeidslivet er imidlertid ikke noe nytt. For eksempel har plattformelskaper som formidler arbeidskraft likhetstrekk med bemanningsforetak. Et bemanningsforetak er en virksomhet som ansetter arbeidstakere, for så å leie dem ut til andre virksomheter som leder arbeidet, jf. arbeidsmarkedsloven § 25 andre ledd.³⁰ Enda større likhetstrekk finnes mellom plattformelskaper og privat arbeidsformidling. Privat arbeidsformidling er når en mellommann aktivt kobler en arbeidssøker og en arbeidsgiver i den hensikt å etablere et arbeidsforhold, jf. arbeidsmarkedsloven § 25 første ledd. Et eksempel er headhunting.

2.3.2 «Peer-to-peer» (P2P)

²⁸ Prassl (2016) s. 11

²⁹ Alsos (2018) s. 68-69

³⁰ Lov 10. desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven)

Det er hovedsakelig to likeverdige privatpersoner som samhandler gjennom den digitale plattformen. På engelsk betegnes forholdet for «peer-to-peer», forkortet til P2P.³¹ Tjenesteyter vil derfor som oftest være en privatperson, i motsetning til tradisjonell virksomhet der dette er en bedrift.

2.3.3 Digital plattform

Formidling av tjenester er ikke et nytt fenomen, men det er bruken av teknologi til å formidle tjenestene. Bruken av ny digital teknologi er muligens det mest sentrale kjennetegnet ved delingsøkonomien. Plattformsselskapene kobler aktørene sammen gjennom en digital plattform, i form av en mobilapplikasjon og/eller internettside. For å få en best mulig match brukes ofte innsamlede data og algoritmer.³² De fleste plattformene har også automatiserte betalingsløsninger samt tilbakemeldingssystemer, for å gjøre samhandling med privatpersoner mindre risikofullt.³³

2.3.4 Kjennetegn ved arbeidsytelsen

Det er enkelte kjennetegn som går igjen ved arbeidet som utføres, som avviker fra tradisjonelt arbeid. Stewart og Stanford peker på flere trekk, og jeg vil i det følgende gjengi fire av dem.³⁴ For det første er arbeidstiden og arbeidsmengden uregelmessig, påvirket av etterspørselen i markedet. Et annet kjennetegn er at tjenesteyterne får betalt per oppdrag de utfører, og ikke timebetalt. Et tredje kjennetegn er at plattformsselskapene ikke eier produksjonsmidlene. Tjenesteyteren må som regel selv skaffe til veie nødvendig utstyr, f.eks. en bil i Ubers tilfelle. Endelig utføres ikke arbeid innad i bedrifter, men isteden i eget hjem, i bilen eller andre steder.

2.4 Plattformsselskapene

Det er store variasjoner mellom plattformsselskapene innen delingsøkonomien, når det gjelder hvilken bransje de opererer i og hvilke tjenester de tilbyr. De har også mer eller mindre forskjellige forretningsmodeller, og noen spiller en større rolle i formidlingen enn andre. I

³¹ NOU 2017: 4 s. 30

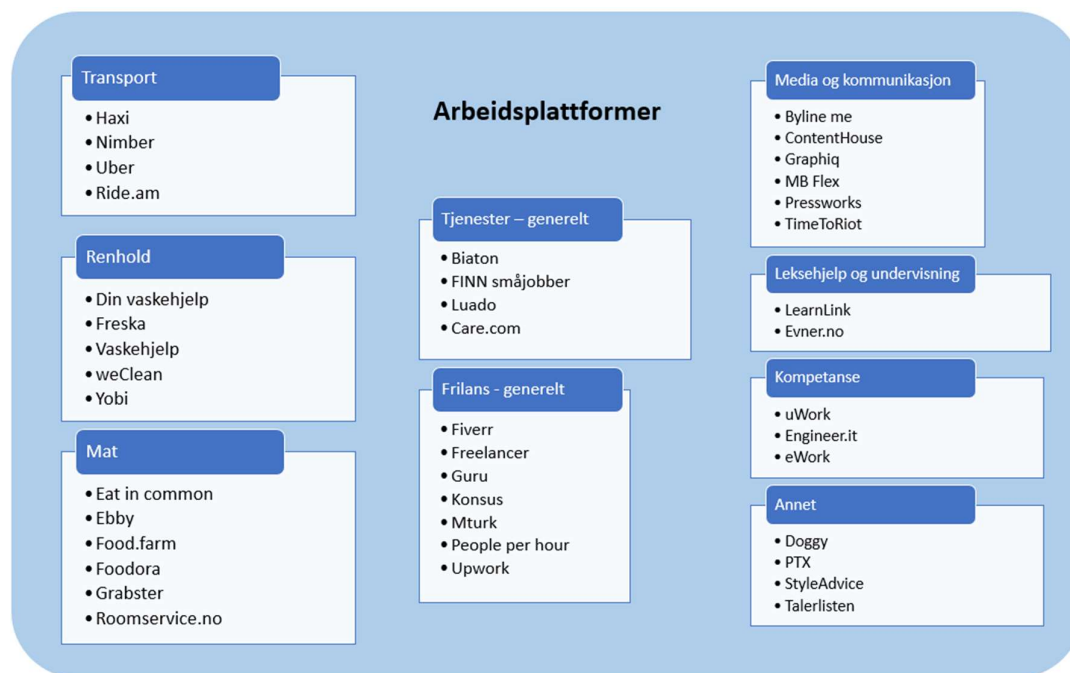
³² Alsos (2017) s. 16 og 19-20

³³ NOU 2017: 4 s. 29

³⁴ Stewart (2017) s. 421

litteraturen er det derfor vanlig å systematisere plattformsselskapene i ulike kategorier. Et skille kan være etter bransje.³⁵ Et annet vanlig skille går mellom arbeidsplattformer og kapitalplattformer. Arbeidsplattformer formidler arbeid, mens kapitalplattformer legger til rette for deling eller utleie av eiendeler. Skillet er imidlertid ikke absolutt, ettersom mange kapitalplattformer også krever utføring av arbeid, og motsatt.³⁶ Fokuset i denne masteroppgaven er på plattformsselskaper der formidling av arbeidsytelser er det dominerende elementet.

Under følger en oversikt over plattformsselskapene som er aktive i Norge (figur 2 og 3), basert på Alsos mfl. sine forskningsresultater.³⁷ Per høsten 2017 ble det identifisert mellom 60 – 70 plattformsselskaper.³⁸ Det tas forbehold om at situasjonen kan ha endret seg i mellomtiden.



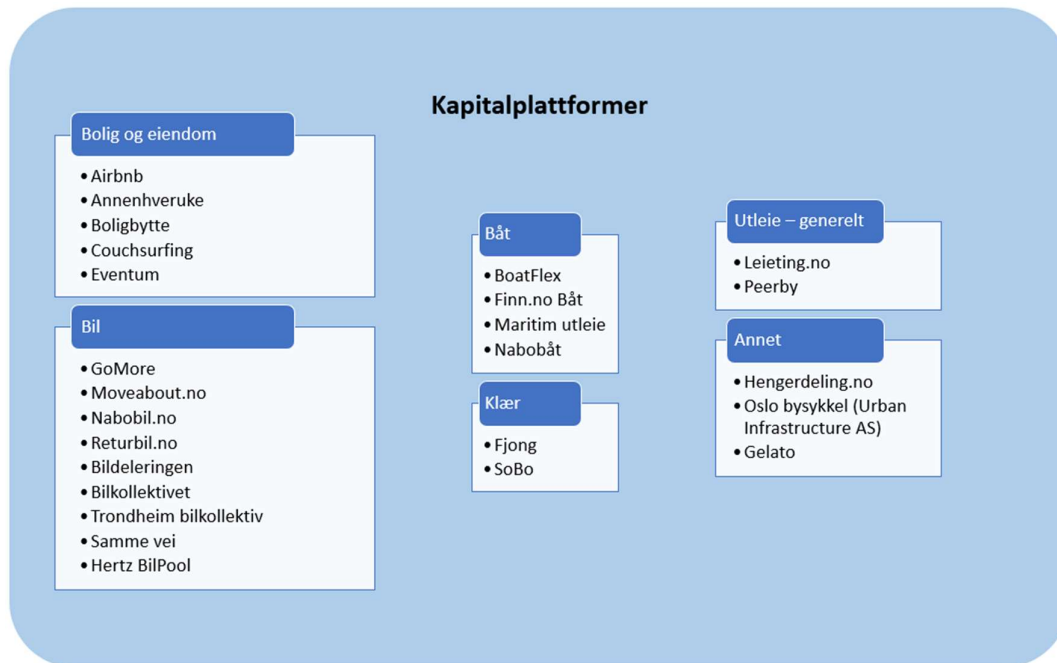
Figur 2

³⁵ NOU 2017: 4 s. 31

³⁶ Alsos (2017) s. 17-18

³⁷ Ibid. s. 101-102. Har tilføyd Care.com.

³⁸ Ibid. s. 52-53



Figur 3

Det er Uber, FINN småjobber, Foodora og Airbnb som er de dominerende plattformene i Norge, med størst omsetning og flest antall tjenesteytere tilknyttet seg. For øvrig er de norske plattformselskapene i hovedsak små oppstartsbedrifter.³⁹ Da jeg i denne masteroppgaven har valgt å ta utgangspunkt i Uber og FINN småjobber, vil de neste punktene inneholde en nærmere redegjørelse av disse selskapene og en analyse av deres forretningsmodell.

2.4.1 Uber

Uber er et internasjonalt transportnettverksselskap, med hovedkontor i San Fransisco.⁴⁰ Per dags dato opererer de i 632 byer over hele verden, deriblant Oslo.⁴¹ Den norske avdelingen er registrert som Uber Norway AS.⁴² Uber formidler flere ulike tjenester, og per tidspunkt tilbys UberBLACK, UberLUX og UberXXL i Oslo.⁴³ UberPOP var Ubers hovedtjeneste, og det er denne jeg vil se nærmere på.

³⁹ Alsos (2017) s. 52-53

⁴⁰ Med «transportnettverksselskap» menes en virksomhet som kobler sjåfører med passasjerer via mobilapplikasjoner og/eller internettsider.

⁴¹ Ubers internettsider (2018b)

⁴² Brønnøysundregistrene (u.å.)

⁴³ Ubers internettsider (2018b)

UberPOP er en tjeneste der privatpersoner benytter egne biler til å tilby persontransport. Tjenesten ligner tradisjonell taxivirksomhet, men sjåførene kjører uten løyve. Dette er problematisk i forhold til yrkestransportlova, og det er store diskusjoner knyttet til lovligheten av driften.⁴⁴ Flere sjåfører har blitt møtt med forelegg og domsfellelser for overtredelse av loven, og Uber har blitt bøtelagt.⁴⁵ UberPOP ble dermed satt på pause på ubestemt tid fra 30. oktober 2017, for å signalisere at de ønsker å bli regulert i Norge.⁴⁶ Både ESA, Konkurransetilsynet og Delingsøkonomiutvalget har anbefalt at transportlovgivningen bør endres.⁴⁷ Det gjenstår å se om anbefalingene blir fulgt opp av regjeringen. I så fall relanseres UberPOP og markedet åpnes for lignende transporttjenester, noe som gjør problemstillingene vedrørende arbeidsforhold i delingsøkonomien enda mer aktuell.

I det følgende vil jeg se nærmere på forretningsmodellen Uber benytter. For å optimalisere analysen brukes et begrepsskjema utviklet av Roverud mfl., hvor det tas utgangspunkt i tre funksjoner hos mellomledet.⁴⁸

Formidling

Uber kobler sjåfører med passasjerer via en digital plattform i form av en mobilapplikasjon. Sjåførene logger på med sin sjåfør-ID når de er klare til å motta transportoppdrag. For å reise med Uber må man opprette en profil og legge inn kortopplysninger. Oppdraget starter når en passasjer legger inn en forespørsel. Ved hjelp av et innebygget GPS-system, sendes forespørselen til den nærmeste sjåføren. Sjåføren aksepterer transportoppdraget ved å godta innen omtrent 15 sekunder. Passasjeren får da opp sjåførens profil og posisjon på kartet. Avtale om transportoppdrag anses som inngått, og applikasjonen oppgir raskeste rute til passasjerens hentested.

Prisen settes ensidig av Uber på forhånd, og endres dynamisk på bakgrunn av etterspørsel. Beløpet trekkes automatisk fra kundens kort. Sjåførene får betalt per oppdrag, og Uber tar en andel på 20 prosent per transaksjon. Sjåførenes andel overføres automatisk hver uke.

⁴⁴ Lov 21. juni 2002 nr. 45 om yrkestransport med motorvogn og fartøy (yrkestransportlova)

⁴⁵ Se LB-2016-157204, TDRAM-2016-155736, LB-2016-171719, LB-2016-192252 og LB-2017-39740, og Kaspersen (2017)

⁴⁶ Ubers nettsider (2017)

⁴⁷ ESAs nettsider (2017), Konkurransetilsynets nettsider (2015) og NOU 2017: 4 s. 112

⁴⁸ Se nærmere Roverud (2017) s. 205

Etter hver reise kan passasjeren og sjåføren rangere hverandre og skrive tilbakemeldinger. Uber har mulighet til å deaktivere sjåfører som får dårlig vurdering.⁴⁹

Kontrakt med tjenesteyter

Første steg for å bli Uber-sjåfør er å opprette en konto. Det stilles visse krav til både sjåføren og kjøretøyet for å bli godkjent som sjåfør; som gyldig førerkort, plettfri vandel, en relativt ny bil og forsikring.⁵⁰ I tillegg må alle sjåfører delta på et informasjonsmøte.⁵¹ Videre tilsendes en såkalt «Transportleverandøravtale», som inngås elektronisk.⁵² Av kontrakten fremgår det at Uber betrakter sjåførene som selvstendig næringsdrivende, ikke ansatte.⁵³ Kontrakten opphører ved inaktivitet i mer enn 90 dager, og kan sies opp uten begrunnelse med 30 dagers varsel.⁵⁴

Organisering og ledelse av arbeidet

Arbeidets art krever en selvstendig utførelse av transportoppdraget. På den annen side er det applikasjonen som fastsetter kjøreruten. Uber har også detaljerte oppskrifter på hvordan et oppdrag skal og bør utføres, og brudd kan i verste fall føre til utestengelse fra applikasjonen.⁵⁵ På denne måten påvirker Uber utførelsen av arbeidet. I tillegg kan passasjeren komme med spesifikasjoner og sette rammer for oppdraget gjennom vurderingssystemet.

Hvis en kunde er misfornøyd med utførelsen av oppdraget, følger det av bruksvilkårene at Uber ikke har noen garanti- eller kvalitetsansvar for tjenestene og sjåførene.⁵⁶ Uber har altså fraskrevet seg det juridiske ansvaret for tjenestene som blir levert. Konsekvensen er at sjåføren kan få dårlig vurdering og minske sine sjanser til å få nye oppdrag. Dette vil igjen påvirke Ubers rykte og inntekt, slik at de i realiteten gjør sitt ytterste for at kundene skal få en god opplevelse ved bruk av applikasjonen.

⁴⁹ Hotvedt (2016a) s. 486 og Ubers internettsider (2018a)

⁵⁰ Ubers internettsider (2018c)

⁵¹ Hotvedt (2016a) s. 486

⁵² Jeg har ikke tilgang til kontrakten, ettersom det ikke er mulig å registrere seg som sjåfør mens UberPOP er satt på pause. Jeg bygger derfor på Hotvedt (2016a).

⁵³ Hotvedt (2016a) s. 494

⁵⁴ Ibid. s. 496

⁵⁵ Hotvedt (2016a) s. 498 og Ubers internettsider (2018d)

⁵⁶ Ubers internettsider (2018d)

2.4.2 FINN småjobber

FINN småjobber ble lansert i 2012, som én av flere tjenester levert av selskapet FINN. Som det ligger i navnet, formidler tjenesten små arbeidsoppdrag. På FINN sine nettsider beskrives FINN småjobber som «en markeds plass for kjøp og salg av tjenester mellom privatpersoner».⁵⁷ Det er få begrensninger på hva en småjobb kan bestå i, og FINN sorterer tjenestene i følgende kategorier: Frakt, flytting og bortkjøring, hage og utarbeid, bygging og montering, IT, data og mobil, vask, renhold og utarbeid, og reparasjoner og vedlikehold.

Formidling

FINN knytter sammen privatpersoner som trenger hjelp til å utføre en småjobb («jobbeier») sammen med privatpersoner som ønsker å utføre dette arbeidet («hjelper»). Formidlingen finner sted via en digital plattform i form av en internettside. For å bli hjelper må man opprette en profil, hvor det anbefales å gi opplysninger om seg selv. Et oppdrag starter med at jobbeier legger ut en annonse, med beskrivelse av småjobben. Hjelpere melder så sin interesse ved å «låse opp» småjobben mot betaling, noe som kun er mulig med et abonnement. Abonnementene kommer i ulike størrelser, slik at man kan kjøpe en pakke tilpasset sitt aktivitetsnivå. Jobbeier velger selv en hjelper blant de som har vist interesse.

Prisen fastsettes av jobbeier i annonsen, og betalingsform avtales partene imellom. FINN har ikke en tilsvarende betalingsløsning som Uber, men har knyttet inntektene til opplåsningsaktivitet. På denne måten vil jobbeier i større grad motta seriøse henvendelser fra helpere.

I likhet med Uber benyttes et vurderingssystem. Etter at jobben er utført, kan begge parter rangere hverandre og skrive omtaler.⁵⁸ Det er usikkert hvilke muligheter FINN har til å deaktivere helpere med dårlig vurdering.⁵⁹

Kontrakt med tjenesteyter

⁵⁷ FINNs internettsider (2018a)

⁵⁸ FINNs internettsider (2018b).

⁵⁹ Jeg har vært i kontakt med FINN for å få svar på dette, men uten hell.

Enhver myndig privatperson kan fritt opprette en profil og bli hjelper, og det stilles lave krav til kompetanse. Det inngås heller ingen skriftlig arbeidsavtale mellom FINN og hjelperne. FINN anser seg ikke som arbeidsgiver overfor hjelperne, men betrakter disse som selvstendig næringsdrivende.⁶⁰

Organisering og ledelse av arbeidet

FINN har ingen rolle i organisering og ledelse av arbeidet. Etter at jobbeier har valgt en hjelper, avtaler disse detaljene rundt gjennomføringen av arbeidet seg imellom. Hvem av partene som organiserer og leder arbeidet, avhenger dermed av hva som er avtalt i det konkrete tilfellet.

Det fremgår av annonsereglene og avtalevilkårene at FINN ikke er ansvarlig for innholdet i annonser lagt ut på FINNs nettsteder eller for avtaler som inngås som følge av annonsene.⁶¹ Brukere av FINN småjobber er selv ansvarlige for hvem de handler med.⁶² FINN søker likevel å sikre trygge og gode brukeropplevelser ved å ha annonseregler, hvor man kan rapportere inn svindel og regelbrudd.⁶³

2.5 Muligheter og utfordringer for arbeidslivet

Muligheter og utfordringer med delingsøkonomien generelt er grundig behandlet i NOU 2017: 4 og det vises til fremstillingen der. Her beskrives noen muligheter og utfordringer delingsøkonomien har for arbeidslivet.

Delingsøkonomen utfordrer arbeidslivet på flere måter. Den norske arbeidslivsmodellen kjennetegnes av fast ansettelse i heltidsstilling som hovedregel, høy organisasjonsgrad og trepartssamarbeid. I delingsøkonomien synes atypiske tilknytningsformer å være mer vanlig. Delingsøkonomien er en del av et strukturelt skifte der atypiske arbeidsformer vokser frem, og kan bidra til at det blir flere selvstendig næringsdrivende i samfunnet.⁶⁴ Videre bidrar delingsøkonomien til at bedrifter i større grad kan kjøpe arbeidskraft gjennom digitale

⁶⁰ Alsos (2017) s. 69

⁶¹ FINNs internettsider (2018c) og FINNs internettsider (2018d)

⁶² FINNs internettsider (2018e)

⁶³ FINNs internettsider (2018f)

⁶⁴ NOU 2017: 4 s. 48 og Hotvedt (2016a) s. 489

plattformer, framfor å ha egne ansatte.⁶⁵ Konsekvensen er at flere vil stå uten arbeidsrettslig beskyttelse og et velfungerende arbeidsliv settes under press.

Et interessant funn som er gjort, er at arbeid via digitale plattformer først og fremst er en kilde til biinntekt. Huws mfl. har gjort en survey i diverse land i Europa, og funnet at flertallet har plattformarbeid som et supplement til ordinær inntekt. Samtidig understrekes det at en liten, men viktig minoritet, har størsteparten av inntektene sine fra denne typen arbeid.⁶⁶ Funnene stemmer overens med lignende studier fra USA og Norge.⁶⁷ For noen tjenesteytere er plattformarbeid et aktivt valg og en kilde til fleksibilitet. Andre velger det i desperasjon for å ha en inntektskilde og er dermed avhengige av denne typen arbeid.⁶⁸

En av fordelene ved delingsøkonomien er nettopp at det skapes flere arbeidsplasser, samtidig som arbeidet er fleksibelt. Plattformarbeid er noe man kan ty til i perioder med lav inntekt eller arbeidsledighet, og det skaper muligheter for personer med svak tilknytning til arbeidslivet. Plattformarbeid kan dessuten være attraktivt for studenter og andre personer som ikke kan eller vil binde seg til fast jobb.⁶⁹ Dette alene taler for at det bør tilrettelegges for delingsøkonomiens fremvekst.

På den annen side kan økt sysselsetting i delingsøkonomien gå på bekostning av sysselsettingen i tradisjonelle næringer.⁷⁰ I tillegg er arbeidsplassene preget av usikkerhet knyttet til oppdrag og inntekt, og ofte dårlige lønns- og arbeidsvilkår. Det er også få plattformselskaper som vier oppmerksomhet til tjenesteyternes helse, miljø og sikkerhet (HMS).⁷¹ Forhold som vanligvis ivaretas av bedriften gjennom arbeidsplassen, blir overlatt til den enkelte tjenesteyter.

Avslutningsvis må det innvendes at det enda er uvisst hvordan delingsøkonomien vil påvirke det norske arbeidslivet. Virkningene vil i stor grad avhenge av hvordan involverte parter og myndigheter velger å møte dette.

⁶⁵ NOU 2017: 4 s. 10

⁶⁶ Huws (2016) s. 5-6

⁶⁷ Henholdsvis Farrell (2016) s. 24-27 og Alsos (2017) s. 54 og 60

⁶⁸ Huws (2016) s. 6 og Alsos (2017) s. 39-40

⁶⁹ Alsos (2017) s. 40 og NOU 2017: 4 s. 11 og 64

⁷⁰ NOU 2017: 4 s. 62-64

⁷¹ Alsos (2017) s. 87

3 Foreligger det et arbeidsforhold mellom plattformselskapet og tjenesteyter etter arbeidsmiljøloven § 1-8?

3.1 Innledning

Som nevnt i innledningen (punkt 1.1), er det omdiskutert om tjenesteytere som arbeider via en digital plattform er arbeidstakere eller selvstendig næringsdrivende/oppdragstakere. Noen plattformselskaper påtar seg rollen som arbeidsgiver, men de fleste bruker kontrakter som forutsetter at tjenesteyterne er selvstendige.⁷² Verken Uber eller FINN anser seg som arbeidsgivere. Ifølge Alsos mfl. er dette ofte et strategisk valg for å ikke måtte forholde seg arbeidsrettlovgivningen.⁷³ Om plattformselskapenes påstand er holdbar, skal jeg undersøke i dette kapitlet.

Innledningsvis vil jeg se nærmere på betydningen av å falle innenfor arbeidsmiljølovens arbeidstakerbegrep (punkt 3.2) og de legislative hensynene bak arbeidstakervernet (punkt 3.3). I punkt 3.4 gis en oversikt over grensen mellom arbeidsforhold og oppdragsforhold etter arbeidsmiljøloven § 1-8. Etter at rettsreglene er fastlagt, foretas en konkret vurdering om henholdsvis Uber og FINN har et arbeidsgiveransvar (punkt 3.5). Det er særlig omdiskutert om Uber har et arbeidsgiveransvar, på grunn av forretningsmodellen som benyttes.

3.2 Betydningen av klassifiseringen

Arbeidsmiljøloven § 1-8 angir hvem som er rettighets- og pliktsubjekter etter loven. Som «arbeidstaker» vil man nyte arbeidsrettslig vern, og reglene om arbeidstid, stillingsvern, permisjon mv. kommer til anvendelse. Selvstendig næringsdrivende og oppdragstakere faller utenfor arbeidstakerbegrepet, og nyter ikke noen av disse rettighetene.⁷⁴ Det har ikke noen rettslige konsekvenser etter arbeidsmiljøloven, om tjenesteyter klassifiseres som selvstendig næringsdrivende eller oppdragstaker. Grensen trekkes mellom det beskyttede arbeidsforhold

⁷² Alsos (2017) s. 44, 70 og 77

⁷³ Ibid. s. 77

⁷⁴ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) s. 73

og det ubeskyttede. Heretter brukes betegnelsen oppdragstaker på personer som leverer en arbeidsytelse på annet rettsgrunnlag enn arbeidsavtale. Som «arbeidsgiver» vil man være ansvarlig for å etterleve lovens krav. I tillegg til de nevnte bestemmelser, følger med et ansvar for helse, miljø og sikkerhet (HMS), vern mot diskriminering, lønnsforhandlinger mv. Enkelte bestemmelser får også anvendelse overfor andre enn egne ansatte, men de vil ikke behandles nærmere grunnet plasshensyn.

Etter dette er det av grunnleggende betydning for den enkelte tjenesteyter, å avklare hvilken kategori man er i. Hva tjenesteyter klassifiseres som har også store konsekvenser for plattformsselskapet. Det er nok ingen tilfeldighet at de fleste plattformsselskapene baserer sine forretningsmodeller på at tjenesteyterne er selvstendig næringsdrivende, ettersom det er mer lønnsomt enn å ha egne ansatte. I tillegg til et omfattende ansvar etter arbeidsmiljøloven, vil veien være kort til arbeidsgiveransvar etter ferieloven, folketrygdloven, skattebetalingsloven, yrkesskadeforsikringsloven og skadeserstatningsloven. Med det følger en plikt til å betale feriepenger, trygd, forsikringer og erstatning, og de får ansvar for skattetrekk og arbeidsgiveravgift. Å bli pålagt arbeidsgiveransvar er dermed en trussel mot selve forretningsmodellen og kan virke ødeleggende for store deler av delingsøkonomien.⁷⁵

3.3 Legislative hensyn: Den avhengige arbeidstaker

For å få en bredere forståelse for arbeidstakervernet, må det trekkes linjer bakover i tid. Arbeidsrettens opprinnelse kan føres tilbake til den industrielle revolusjon som begynte på midten av 1800-tallet. Den industrielle revolusjon betegner perioden der produksjonen gikk over til å bli utført i fabrikker, og nye arbeidsformer vokste fram. På denne tiden var liberalismen den styrende ideologien. Liberalismens fortalere tok til orde for en såkalt «nattvekterstat», det vil si at staten i minst mulig grad skulle gripe inn i markedet. Det var følgelig kontrakten som skulle regulere de nye arbeidsforholdene som vokste fram. Menneskelig arbeidskraft ble betraktet som en ordinær vare, som ble solgt med vederlag som motytelse.⁷⁶

⁷⁵ Hotvedt (2016a) s. 488. I motsatt retning Cherry (2017) s. 684, som mener at det ikke er like stor grunn til bekymring.

⁷⁶ Skjønberg (2017) s. 24 og 37

Industrialismen hadde imidlertid uheldige sosiale virkninger for arbeiderklassen, som arbeidet under dårlige forhold. Den liberale ideologien forutsatte at kontraktspartene var likeverdige, og hadde ikke tatt høyde for at arbeidsavtalen skiller seg fra andre avtaler. Å overlate reguleringen til partenes kontraktsfrihet ga arbeidsgiver mulighet til å misbruke sin sterke posisjon. For å rette opp i skjevheten og de sosiale problemene i samfunnet, måtte lovgiver gripe inn. I 1892 kom den første arbeidervernloven, som begrenset arbeidsgivers avtalefrihet overfor arbeidstakeren.⁷⁷

Som historien viser, er det arbeidsavtalens særtrekk som begrunner arbeidstakervernet. Arbeidsavtalen etablerer en maktubalanse, der arbeidstaker gjennomgående er den svake part. Arbeidslivet har forandret seg vesentlig siden den tid, men de samme grunntankene gjør seg gjeldende i dagens arbeidsmiljølov. I forarbeidene vises det til arbeidstakerens organisatoriske og økonomiske avhengige stilling i forhold til arbeidsgiveren.⁷⁸ Den organisatoriske avhengighet viser seg ved underordningsforholdet. Ved avtaleinngåelsen gis arbeidsgiver en styringsrett, og arbeidstaker får en lydighetsplikt. Som kommet til uttrykk av Paal Berg, er det arbeidskraften som «er selve kontraktsgjenstanden. Og da arbeidskraften ikke lar seg skille fra mennesket, har arbeidsavtalen til følge at det ene menneske får rett til å råde over det annet».⁷⁹ Den økonomiske avhengighet viser seg ved at arbeidstaker er avhengig av inntekt for å tjene til livets opphold. Det er ulikhet i partenes økonomiske ressurser, og arbeidstaker må konkurrere om jobben med andre søkere. Disse faktorene bidrar til at arbeidsgiver står i en sterkere forhandlingsposisjon enn arbeidstaker.⁸⁰

Til nå har vi sett hvorfor arbeidsavtaler blir regulert annerledes enn andre avtaler. Men hva er begrunnelsen for at andre former for leveranse av arbeidskraft ikke er underlagt spesielle regler? Blant annet faller selvstendig næringsdrivende og oppdragstakere utenfor arbeidsmiljølovens beskyttelse. Svaret ligger allerede i ordet «selvstendig», som er det motsatte av «avhengig». Selvstendig næringsdrivende og oppdragstakere står ikke i et avhengighetsforhold til arbeidsgiveren, og har mulighet til å verne seg selv.⁸¹ De har frihet til å velge hvem de vil inngå kontrakt med og kan forhandle om innholdet i kontrakten.

⁷⁷ Lov 27. juni 1892 om Tilsyn med Arbeide i Fabriker mv. (fabrikktilsynsloven)

⁷⁸ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 73

⁷⁹ Berg (1930) s. 6

⁸⁰ Se nærmere Skjønberg (2017) s. 37 og Fougner (2016) s. 21

⁸¹ Fougner (2016) s. 57-58

Fougner stiller spørsmål ved om begrunnelsen for skillet er holdbar. Selv om oppdragstakere formelt sett er selvstendige, er mange i realiteten like avhengige som arbeidstakerne. Også i dette avtaleforholdet vil oppdragsgiver gjennomgående være økonomisk overlegen og stå i en sterkere forhandlingsposisjon enn oppdragstaker. Videre vises det til at skillet er svakt begrunnet i forarbeidene og heller ikke er særlig problematisert av domstolene.⁸² Disse synspunktene er jeg enig i. Med de nye arbeidsformene som vokser fram i delingsøkonomien, blir spørsmålet enda viktigere. Tjenesteyterne tilbyr sine tjenester i et konkurransepreget marked, og det er ofte et høyt antall tjenesteytere tilknyttet hver plattform. For å arbeide via en digital plattform, må de akseptere de vilkårene og betingelsene som gjelder. Dette gjør arbeidsforholdet upersonlig og svekker deres forhandlingsposisjon. For de som er avhengig av inntekt for å tjene til livets opphold, vil friheten til å avstå fra å arbeide hos bestemte plattformer være begrenset.

3.4 Grensen mellom arbeidsforhold og oppdragsforhold

3.4.1 Innledning

Arbeidsmiljøloven § 1-8 inneholder en legaldefinisjon av arbeidstaker- og arbeidsgiverbegrepet. Arbeidstaker er definert som «enhver som utfører arbeid i annens tjeneste», og arbeidsgiver som «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste». Definisjonene er speilvendinger av hverandre. Arbeidsforhold brukes som betegnelse på relasjonen mellom disse.

Et arbeidsforhold etableres ved en arbeidsavtale. Om det er inngått en bindende avtale mellom partene beror på avtalerettslige regler. Det stilles ikke noe krav til skriftlighet, slik at en arbeidsavtale også kan inngås muntlig eller gjennom konkludent atferd. Prinsippet om formfrihet fremgår av NL 5-1-1 og avtaleloven § 3 andre ledd indirekte.⁸³

Arbeidsforhold må avgrenses mot oppdragsforhold. Tradisjonelt drøftes skillet med utgangspunkt i arbeidstakerbegrepet (aml. § 1-8 første ledd). Konstateres det at

⁸² Fougner (2016) s. 58-61

⁸³ Lov 15. april 1687 Kong Christian Den Femtis Norske Lov (NL) og lov 31. mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeserklæringer (avtaleloven - avtl.)

vedkommende er arbeidstaker, vil det finnes en arbeidsgiver på den andre siden, da arbeidsgiver er arbeidstakers kontraktsmotpart. Spørsmålet om *hvem* som har arbeidsgiveransvar vurderes i tilknytning til arbeidsgiverbegrepet (aml. § 1-8 andre ledd). Jakhelln kritiserer den tradisjonelle terminologi for å ha en noe ensidig fokusering på den ene part i avtaleforholdet.⁸⁴ Også Hotvedt kritiserer den tradisjonelle terminologi, for å lede til misvisende forenklinger og uklarhet.⁸⁵ Dette er jeg enig i, og det hadde vært hensiktsmessig med en tilnæringsmåte som bedre rommer alle elementene i vurderingen. Enn så lenge vil jeg tilnærme meg spørsmålet på den tradisjonelle måten.

3.4.2 Arbeidstakerbegrepet – rettslige utgangspunkter

Spørsmålet videre blir når en person anses som «arbeidstaker» etter arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd. Ordlyden «utføre arbeid i annens tjeneste» indikerer at arbeidstakeren utfører arbeid i et underordningsforhold. Dette har støtte i lovforarbeidene, der avhengighetsforholdet og arbeidsgivers styringsrett er trukket fram som særtrekk ved arbeidsavtalen.⁸⁶ I begrepets kjerne ligger altså arbeidstakers avhengighetsforhold til arbeidsgiveren. For øvrig gir ordlyden liten veiledning. Hva som mer konkret skal til for å anses som arbeidstaker, er fastlagt i rettspraksis og forarbeidene.

Arbeidsmiljøloven er ufravikelig til arbeidstakers ugunst, jf. aml. § 1-9. Det er dermed de reelle forholdene som er avgjørende, og ikke hva partene måtte ha avtalt eller hvordan de selv oppfatter forholdet.⁸⁷ Noe annet ville gjort vernereglene enkle å omgå, da den sterkere part kunne misbrukt sin posisjon til å styre kontraktsutformingen. Hvorvidt relasjonen mellom partene (reelt sett) har karakter av et ansettelsesforhold, beror på en skjønnsmessig helhetsvurdering av omstendighetene i avtaleforholdet.⁸⁸ Følgende momenter er i rettspraksis sagt å trekke i retning av at det foreligger et arbeidsforhold:

- Arbeidstakeren har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til rådighet og kan ikke bruke medhjelpere for egen regning.

⁸⁴ Jakhelln (2013) s. 332

⁸⁵ Hotvedt (2016c) s. 32-33

⁸⁶ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73

⁸⁷ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73 og f.eks. Rt. 2013 s. 342 (Beredskapshjem) avsnitt 44

⁸⁸ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73 og f.eks. Rt. 2013 s. 354 (Avlaster I) avsnitt 39

- Arbeidstakeren har plikt til å underordne seg arbeidsgiverens ledelse og kontroll av arbeidet.
- Arbeidsgiveren stiller til rådighet arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som er nødvendige for arbeidets utførelse.
- Arbeidsgiveren bærer risikoen for arbeidsresultatet.
- Arbeidstakeren får vederlag i en eller annen form for lønn.
- Tilknytningsforholdet mellom partene har en noenlunde stabil karakter, og er oppsigelig med bestemte frister.
- Det arbeides hovedsakelig for én oppdragsgiver.⁸⁹

Oppregningen er ikke uttømmende, og også andre momenter enn de overnevnte kan være relevante.⁹⁰ I rettspraksis er det tillagt vekt om den som utfører arbeid har en løpende arbeidsplikt og er sikret arbeidsoppdrag.⁹¹ Dette kan ses i sammenheng med personlig arbeidsplikt og tilknytningen mellom partene, og det varierer hvordan en har valgt å strukturere det i litteraturen.

Momentlisten skal ikke anvendes mekanisk, jf. Rt. 2013 s. 354 (Avlaster I) avsnitt 57. Det overordnede vurderingstema er om det foreligger et slikt avhengighetsforhold at hensynet til vern av arbeideren gjør seg gjeldende. Som uttalt i Avlaster I-dommen, er det «lovgivers intensjon at de som har behov for vernet i arbeidsmiljøloven, ferieloven mv., blir vernet. Arbeidstakerbegrepet skal derfor gis en vid tolkning» (avsnitt 39). Formålsbetraktninger har dermed en sentral plass i vurderingen og er gitt stadig større plass i nyere rettspraksis.⁹²

Hvilken vekt de enkelte momentene har, kan variere med den enkelt sak. Som uttalt av Hotvedt: «Momentene synes ... å være underordnet formålet i den forstand at deres relevans og vekt er betinget av at de fungerer som gode indikasjoner på avhengighet og vernebehov».⁹³ Personlig arbeidsplikt og arbeidsgivers ledelse og kontroll vil normalt være tungtveiende, idet

⁸⁹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73

⁹⁰ Ibid.

⁹¹ Rt. 1984 s. 1044 (Tupperware) og Rt. 1990 s. 903

⁹² Det er Rt. 2013 s. 354 (Avlaster I) og HR-2016-1366-A (Avlaster II) gode eksempler på.

⁹³ Hotvedt (2018) s. 61

det sier noe om avhengighets- og underordningsforholdet.⁹⁴ Særlig det sistnevnte momentet står sentralt, noe nyere rettspraksis klargjør.⁹⁵

Så langt har norske domstoler ikke tatt stilling til spørsmålet om arbeidsforhold i delingsøkonomien. Høyesterett har imidlertid avsagt tre nye dommer de siste årene, henholdsvis Rt. 2013 s. 342 (Beredskapshjem), Rt. 2013 s. 354 (Avlaster I) og HR-2016-1366-A (Avlaster II). Disse vil ha betydning når grensene skal trekkes, ettersom alle omhandlet en rammeavtale i et trepartsforhold. Også Rt. 1984 s. 1044 (Tupperware) er av interesse, da det er likhetstrekk med hensyn til organiseringen av arbeidet. Dommer som omhandler ferieloven vil kunne tas i betraktning, siden arbeidstakerbegrepet i ferieloven § 2 og arbeidsmiljøloven § 1-8 i det vesentlige har samme innhold».⁹⁶

Videre vil jeg gå nærmere inn på utvalgte momenter som er opplistet i forarbeidene, og andre relevante momenter (punkt 3.4.3). Det må understrekes at fremstillingen avgrenses til momenter som har spesiell betydning for delingsøkonomien.

3.4.3 Nærmere om momentene

Personlig arbeidsplikt

Et kjennetegn ved arbeidsavtalen er at arbeidsgiver får rådighet over arbeidstaker sin personlige arbeidskraft. Det taler derfor for et arbeidsforhold om tjenesteyter har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til rådighet og ikke kan bruke medhjelpere for egen regning. En oppdragstaker tilbyr ikke sin personlige arbeidskraft, men påtar seg å utføre et bestemt oppdrag. Også oppdragsavtaler kan imidlertid være av en slik karakter at de er strengt personlige, jf. HR-2016-1366-A (Avlaster II) avsnitt 70. En oppdragstaker vil likevel kunne betale medhjelpere til å bistå seg ved utførelsen av oppdraget, jf. Rt 2013 s. 354 (Avlaster I) avsnitt 43.

I Avlaster II-dommen indikerer Høyesterett at personlig arbeidsplikt er et absolutt kriterium for å falle inn under arbeidstakerbegrepet. Førstvoterende uttaler: «... dersom [avlasteren]

⁹⁴ NOU 2017: 4 s. 52-53. Momentene veide tungt i f.eks. Rt. 2013 s. 354 (Avlaster I).

⁹⁵ HR-2016-1366-A (Avlaster II) avsnitt 63

⁹⁶ Jf. bl.a. Rt. 1984 s. 1044 (Tupperware) på s. 1048 og Rt. 2013 s. 354 (Avlaster I) avsnitt 38

kunne ha latt medhjelpere utføre arbeidet hun har gjort avtale om, ville en bedømmelse av avtalen som et arbeidstakerforhold vært utelukket» (avsnitt 70). Dette er problematisk, når øvrige rettskilder gir anvisning på en skjønsmessig helhetsvurdering av en rekke momenter.⁹⁷ Personlig arbeidsplikt er et tungtveiende moment, men likevel ikke mer enn et *moment* i en helhetsvurdering. Et arbeidsforhold er ikke utelukket selv om momentet ikke er oppfylt. Hotvedt argumenterer i samme retning, og et poeng som kan fremheves er at uttalelsen er et obiter dictum med mindre vekt.⁹⁸

Arbeidsgivers ledelse og kontroll

Om tjenesteyter har plikt til å underordne seg arbeidsgiverens ledelse og kontroll av arbeidet, er som nevnt et sentralt moment. Momentet må ses i sammenheng med den organisatoriske avhengighet som foreligger i et arbeidsforhold. Jo større kontroll arbeidsgiver har, desto større vil vernebehovet være.⁹⁹ En oppdragstaker skal derimot levere et bestemt resultat og bestemmer i stor grad selv hvordan oppgaven skal løses. Samtidig er det ikke uvanlig at også oppdragsgiver kan gi instruksjoner om utførelsen av oppdraget, jf. Rt. 2013 s. 342 (Beredskapshjem) avsnitt 53.

Rettslig adgang til ledelse og kontroll er tilstrekkelig. Dette ble nylig klargjort i HR-2016-1366-A (Avlaster II):

«Etter min oppfatning må det under enhver omstendighet være *tilstrekkelig* for å konstatere et underordningsforhold at arbeidsgiveren har *rettslig adgang* til å utøve ledelse og kontroll. ... Spørsmålet er altså ikke om det *rent faktisk* utøves arbeidsledelse. ... Dersom det skulle kreves faktisk ledelse ..., ville man åpne for at identiske stillingskategorier måtte bedømmes forskjellig ... Det ville i tilfellet gjøre arbeidstakerbegrepet lite robust. En slik løsning har ikke gode grunner for seg» (avsnitt 65, min utheving).

Den ene setningen er noe uheldig formulert, og det er viktig å merke seg betydningen av ordet «tilstrekkelig». Uttalelsen innebærer at det er tilstrekkelig om kontrakten gir en rettslig adgang til å utøve ledelse og kontroll, uavhengig av om adgangen er benyttet. Det betyr ikke

⁹⁷ Et eksempel fra eldre rettspraksis er Rt. 1968 s. 725 (Hjemmearbeiderske). Etter en helhetsvurdering konkluderte Høyesterett med at en hjemmearbeidende var å anse som arbeidstaker, selv om hun kunne overlate utførelsen av arbeidet til andre.

⁹⁸ Hotvedt (2018) s. 66-67

⁹⁹ Alsos (2017) s. 80

at det generelt er uten betydning for vurderingen om ledelsesutøvelse rent faktisk har funnet sted. At det er dette Høyesterett har ment, fremgår indirekte av den konkrete vurderingen (avsnitt 73-74).¹⁰⁰

Ledelse og kontroll kan utøves på mange måter, og i delingsøkonomien vil dette ofte skje på andre måter enn i tradisjonelle arbeidsforhold. Flere studier beskriver hvordan plattformsselskapene utøver styring gjennom teknologi, og påpeker at bruk av data og algoritmer samt vurderingssystemer kan anses som et styringsverktøy eller en form for ledelse.¹⁰¹ Bruk av algoritmer kan anses som en form for «automatisering av ledelsesfunksjonen», idet det er plattformsselskapet som velger hvilke data som skal samles inn og hvordan algoritmen skal settes opp.¹⁰² Videre kan bruk av vurderingssystemer anses som en form for indirekte kontroll.¹⁰³

Mange av forretningsmodellene i delingsøkonomien åpner for at ledelse og kontroll utøves av kunden. Det kan derfor stilles spørsmål ved betydningen av at ledelse og kontroll utøves av en annen enn arbeidsgiveren. Dette ble tatt stilling til i Rt. 2013 s. 354 (Avlaster I), som gjaldt en avlaster i en familie med særlig tyngende omsorgsarbeid. I denne saken var det ikke kommunen (arbeidsgiver) som styrte oppdragets utførelse, men foreldrene som mottok avlastning (kunden). Momentet talte likevel «med tyngde» for å anse avlasteren som arbeidstaker (avsnitt 49 og 51). Som begrunnelse ble det vist til formålet:

«Som nevnt er det et uttalt formål at arbeidstakerbegrepet skal fortolkes slik at *de som trenger lovens vern, skal få det*. Det tilsier at en person som ellers ville vært ansett som arbeidstaker, ikke skal havne i et *arbeidsrettslig tomrom* fordi den som inngår kontrakten og betaler lønnen, gjør det for å ivareta behovet til en annen, som er den som løpende instruerer om gjennomføringen av arbeidsoppgavene» (avsnitt 49, min utheving).

Alternativet er at kunden er arbeidsgiver, men det var ikke aktuelt her. Det avgjørende er med andre ord at personen blir styrt og har et vernebehov, uavhengig av hvem som styrer.¹⁰⁴

Uttalelsene er fulgt opp i HR-2016-1366-A (Avlaster II) avsnitt 64 og 73.

¹⁰⁰ Skjønberg (2017) s. 53, Hotvet (2018) s. 67-68 og Hotvedt (2016b) s. 2.

¹⁰¹ Alsos (2017) s. 45-46 med videre henvisninger.

¹⁰² Ibid. s. 81

¹⁰³ Ibid. s. 82

¹⁰⁴ Ifølge Hotvedt (2018) må det underliggende være «at man ikke skal kunne omgå vernereglene ved å organisere arbeidet i komplekse relasjoner eller ved å «outsourc» den løpende arbeidsledelsen» (s. 69).

Arbeidsplass og arbeidsverktøy

Om arbeidsgiveren stiller til rådighet arbeidsrom og hjelpemidler som er nødvendige for arbeidets utførelse, har tradisjonelt talt for et arbeidsforhold. Når det gjelder delingsøkonomien, kan det stilles spørsmål ved om momentet fremdeles gir den beste veiledningen for når det foreligger et vernebehov. Å stille med eget arbeidsverktøy er ansett som et tegn på at vedkommende er ressurssterk. I delingsøkonomien kan et krav om eget utstyr snarere være et tegn på et skjevt avtaleforhold. Stiller plattformsselskapet en plikt til å ha eget utstyr og detaljerte krav til dette utstyret, begrenser det tjenesteyterens frihet til å bestemme hvordan oppdraget skal gjennomføres. Samtidig faller risikoen på tjenesteyteren dersom utstyret skulle bli ødelagt.¹⁰⁵ Et ytterligere argument er at den teknologiske utviklingen har skapt nye muligheter for fjernarbeid.¹⁰⁶

Tilknytningen mellom partene

Det taler for et arbeidsforhold om tilknytningsforholdet mellom partene har en noenlunde stabil karakter, og om det er oppsigelig med bestemte frister. For eksempel i Rt. 1968 s. 725 (Hjemmearbeiderske) ble det tillagt avgjørende vekt at det har dreiet seg om «et *fast* og *varig* arbeidsforhold av ikke ubetydelig *omfang*, og et *regelmessig* utført arbeid» (s. 726, min utheving).

I den andre enden av skalaen har vi tilknytningsforhold av løs og tilfeldig karakter. Rt. 1984 s. 1044 (Tupperware) gjaldt spørsmålet om en selger av Tupperware-produkter i sammenkomster i private hjem ("home-parties") var arbeidstaker. Tilknytningen mellom partene var av «meget løs og tilfeldig karakter». Selgerne kunne i praksis «gå nærmest formløst inn og ut av systemet». De ble rekruttert uten noen forhåndskontakt med oppdragsgiver. Flere uker med inaktivitet medførte at de ble «strøket av listene», men de kunne begynne igjen hvis de ønsket. Det talte sterkt mot et arbeidsforhold (s. 1048). Måten arbeidet ble organisert har likhetstrekk med mange av forretningsmodeller i delingsøkonomien.

¹⁰⁵ Alsos (2017) s. 83 og 85

¹⁰⁶ Hotvedt (2018) s. 71

Selv om et løst tilknytningsforhold som utgangspunkt trekker i retning av et oppdragsforhold, kan det også i disse tilfellene foreligge et vernebehov. I Rt. 2013 s. 354 (Avlaster I) var saksforholdet at kontraktene kunne opphøre dersom det ikke lenger var behov for avlasteren. Ifølge Høyesterett kunne dette «kanskje tilsi at det sjette kriteriet ikke fullt ut er oppfylt, men det kan også sees som et eksempel på at avlastere i A' situasjon er i en utsatt posisjon» (avsnitt 55). Det må understrekes at tilknytningsforholdet ellers var av stabil karakter med gjensidig oppsigelsesfrist. Også ved vurderingen av arbeidsgivers ledelse og kontroll tidligere i premissene, ble det vist til at «en avlaster med tidsbegrenset kontrakt uten rett til fornyelse normalt ikke [står] i noen sterk forhandlingsposisjon. Det eksisterer dermed et avhengighets- og underordningsforhold - noe som er et grunnleggende trekk ved arbeidsavtaler» (avsnitt 48).¹⁰⁷ Avgjørelsen viser en utvikling fra Tupperware-dommen, ved at formålet ble tillagt stor betydning. På den annen side gjorde ikke vernebehovet seg gjeldende på samme måte i Tupperware-dommen.

Løpende arbeidsplikt

En arbeidstaker har plikt til å stille sin arbeidskraft løpende til rådighet og utføre tildelte oppgaver, mens en oppdragstaker fritt kan påta seg eller avvise arbeidsoppdrag. Å ha frihet til å velge arbeid, dvs. frihet til å bestemme når man vil arbeide og hvilke oppdrag man vil påta seg, taler derfor mot et arbeidsforhold. Dette kan utledes av Rt. 1984 s. 1044 (Tupperware). Det talte mot et arbeidsforhold at selgerne stod fritt med hensyn til hvor mye de skulle selge og når dette skulle gjøres. Det forelå ingen «arbeidsplikt i tradisjonell forstand» (s. 1049). Som nevnt, er det her likhetstrekk med mange av forretningsmodellene i delingsøkonomien. Friheten kan imidlertid begrenses av ulike ordninger i avtaleforholdet eller ved plattformen.¹⁰⁸

Det kan være grunn til å vise forsiktighet med å tillegge dette momentet vekt. For det første kan f.eks. tilkallingsvikarer fritt påta seg eller avvise arbeidsoppdrag, men de er likevel ansett å være arbeidstakere. For det andre kan manglene arbeidsplikt i enkelte tilfeller også skape et vernebehov. Som formulert av Hotvedt: «Manglende *plikt* til å stå til rådighet korresponderer gjerne med manglende *rett* til videre arbeid. Det kan indikere frihet og selvstendighet, men speiler samtidig manglende trygghet for fremtidig arbeid og inntekt, noe vernereglene nettopp

¹⁰⁷ Se også Hotvedt (2018) s. 69-71

¹⁰⁸ NOU 2017: 4 s. 53

skal sikre». ¹⁰⁹ Dette er naturlig å behandle nærmere under punkt 3.5.1, i forbindelse med drøftelsen av tilfellet Uber.

Sikret arbeidsoppdrag

Om den som utfører arbeid er sikret arbeidsoppdrag, ble tillagt en viss vekt i Rt. 1990 s. 903. Saken gjaldt spørsmålet om det forelå et arbeidsforhold mellom to telefonkonsulenter og Hjemmet AS. Telefonkonsulentene stod fritt til å velge når og hvor ofte de ville arbeide, men var sikret arbeid så lenge det var oppdrag. At arbeidsgiver var forpliktet til å skaffe oppdrag, talte for et avtaleforhold (s. 904).

3.5 Tilfellet Uber og FINN småjobber

3.5.1 Foreligger det et arbeidsforhold mellom Uber og sjåførene?

Om det foreligger et arbeidsforhold mellom Uber og sjåførene, beror på om sjåførene arbeider i Ubers "tjeneste", jf. aml. § 1-8 første ledd.

Sjåførene betegnes som selvstendig næringsdrivende i kontrakten. Ettersom arbeidsmiljøloven er ufravikelig til arbeidstakers ugunst (aml. § 1-9), tillegges ikke dette vekt, jf. bl.a. Rt. 2013 s. 354 (Avlaster I) avsnitt 37.

Det skal foretas en skjønnsmessig helhetsvurdering ut fra nærmere angitte momenter, der det overordnede vurderingstema er om det foreligger et vernebehov, jf. Rt. 2013 s. 354 (Avlaster I) avsnitt 39. Vurderingen må skje konkret, og det er derfor ikke mulig å svare generelt på spørsmålet om det foreligger et arbeidsforhold mellom Uber og sjåførene. Selv om Uber benytter en standardkontrakt og tilbyr samme tilknytningsform til alle som ønsker å bli sjåfør, kan konklusjonen slå ulikt ut etter hva som særpreger det aktuelle forholdet. ¹¹⁰ Relasjonen mellom partene undersøkes ved å ta utgangspunkt i Ubers forretningsmodell, men den endelige konklusjonen beror altså på en konkret vurdering av hver enkelt sjåfør.

¹⁰⁹ Hotvedt (2018) s. 70

¹¹⁰ Hotvedt (2016a) s. 495

Momentene

Jeg går så over til å vurdere momentene. Det første spørsmålet blir om sjåførene har personlig arbeidsplikt. Det er ikke uttrykkelig fastsatt i kontrakten at sjåførene har en personlig arbeidsplikt, og det åpnes for at sjåførene kan benytte andre til å jobbe for dem.¹¹¹ Isolert sett taler det mot et arbeidsforhold. Den personlige arbeidsplikten kan imidlertid også framkomme implisitt.¹¹² Det er flere trekk ved selve forretningsmodellen som trekker i retningen av at arbeidsplikten er personlig. Sjåførene må ha en brukerprofil, det er kun enkeltpersoner som godkjennes som sjåfør, og pålogging i applikasjonen krever en sjåfør-ID. Ved bestilling av reise får passasjerer opp sjåførens profil for å vite hvem som kommer. Uber oppfordrer til å kontrollsjekke at bildet og navnet stemmer overens med det som er oppført i applikasjonen.¹¹³ Vurderingssystemet er knyttet til profilene, hvor passasjerer evaluerer sjåføren personlig. I tillegg informeres det på informasjonsmøtet om at man skal kjøre selv.¹¹⁴ Etter dette er det en forventning fra både Uber og passasjerer sin side om at sjåføren stiller sin personlige arbeidskraft til rådighet.¹¹⁵ Det taler i retning av et arbeidsforhold.

Spørsmålet om sjåførene er underlagt Ubers ledelse og kontroll står sentralt. Det er tilstrekkelig at Uber har rettslig adgang til å utøve ledelse og kontroll, jf. HR-2016-1366-A (Avlaster II) avsnitt 65. Der kontrakten ikke gir Uber styringsrett, vil det avgjørende være om det rent faktisk utøves ledelse og kontroll. For øvrig er det ikke påkrevd at det er Uber som styrer sjåførene. Momentet er like fullt oppfylt der Uber legger til rette for kundens styring og kontroll, jf. Rt. 2013 s. 354 (Avlaster I) avsnitt 49.

Uber kobler tilgjengelige sjåfører med passasjerer ved hjelp av algoritmer, nærmere bestemt gjennom bruk av lokasjonsdata. Selv om utvelgelsen skjer automatisk, er det Uber som velger hvordan algoritmen skal settes opp, og som dermed styrer hvem som får tildelt oppdraget. Ledelseelementet er absolutt tilstede.

¹¹¹ Hotvedt (2016a) s. 495

¹¹² Alsos (2017) s. 80

¹¹³ Ubers internettsider (2018f)

¹¹⁴ Hotvedt (2016a) s. 496

¹¹⁵ Se analyser av Alsos (2017) s. 80

Fastsetting av pris for tjenesten kan anses som en del av instruksjonsmyndigheten.¹¹⁶ Uber har automatiserte betalingsløsninger, der prisen settes ensidig av Uber på forhånd. Det taler for at Uber utøver ledelse.

Samtidig søker Uber å påvirke antallet tilgjengelige sjåførere ved dynamisk prising. Prisen stiger automatisk ved økt etterspørsel, og Uber sender sjåførene ukentlige nyhetsbrev med informasjon om såkalte «hot spots». Ifølge Hotvedt er dette imidlertid incitament og ikke klare instruksjoner.¹¹⁷ Det er jeg enig i, og det kan tilføyes at det er visse likhetstrekk med det som var situasjonen i Rt. 1984 s. 1044 (Tupperware). I denne saken drev oppdragsgiver med salgspåvirkning i form av ukeaviser mv., men dette ble ikke oppfattet som instruksjoner. Vesentlig for Høyesterett var at selgerne stod fritt med hensyn til hvor mye de skulle selge og når dette skulle gjøres, og manglende oppfølging fikk ingen konsekvenser (s. 1049). I likhet med vårt tilfelle, gir ikke kontrakten Uber rett til å bestemme når og hvor sjåførene skal kjøre, og manglende oppfølging får ingen konsekvenser.¹¹⁸

Når det gjelder utførelsen av oppdraget, stiller Uber detaljerte oppskrifter på hvordan et oppdrag skal og bør utføres. I kontrakten står det blant annet at oppdraget skal utføres i samsvar med «jobbparametrene» og kundens spesifikasjoner. Det betyr at også kunden kan sette visse rammer for utførelsen av oppdraget. Videre står det at applikasjonen fastsetter kjøreruten, transporten til bestemmelsesstedet skal være direkte og uavbrutt, og kunden kan forby andre passasjerer i bilen.¹¹⁹ Også på Ubers nettsider er det angitt en rekke retningslinjer som skal følges.¹²⁰ Brudd på regler kan føre til at kunden gir dårlige tilbakemeldinger, og i verste fall kan sjåføren bli utestengt fra applikasjonen.¹²¹ Selv om hver enkelt sjåfør arbeider selvstendig, har de i realiteten få valg for hvordan oppdraget skal utføres.

Det fremgår av kontrakten at Uber ikke har rett til å kontrollere hvordan oppdraget utføres.¹²² Rent faktisk utføres kontroll på flere måter. For det første loggføres GPS-data for hver reise, slik at Uber kan kontrollere at sjåførene velger beste rute. Passasjerer kan alltid følge reisen i

¹¹⁶ Alsos (2017) s. 81

¹¹⁷ Hotvedt (2016a) s. 498

¹¹⁸ Ibid.

¹¹⁹ Ibid.

¹²⁰ Ubers internettsider (2018d)

¹²¹ Hotvedt (2016a) s. 498 og Ubers internettsider (2018d)

¹²² Hotvedt (2016a) s. 498

sanntid på kartet.¹²³ For det andre benytter Uber et vurderingssystem, hvor passasjerer oppfordres til å rangere og gi tilbakemeldinger på reisen som er utført. Uber leser alle tilbakemeldingene, og på nettsiden deres står som følger: «Our 24/7 global support team reviews feedback and will follow up with appropriate action on any reports of conduct that violate our community guidelines».¹²⁴ Dårlig vurdering minsker sjåførens sjanse til å få nye oppdrag, og kan i verste fall føre til utestengelse fra applikasjonen.¹²⁵

Samlet sett dreier det seg ikke om ledelse og kontroll av den typen som er vanlig i tradisjonelle arbeidsforhold, men Uber utøver inngripende styring og kontroll av arbeidet gjennom teknologi. Som i et tradisjonelt arbeidsforhold, foreligger et underordningsforhold mellom partene. Momentet taler sterkt i retning av et arbeidsforhold.

Det tredje momentet er hvem som sørger for arbeidsplass og nødvendig arbeidsverktøy. Uber stiller krav om at sjåførene bruker egen godkjent bil, og utgifter til drivstoff, forsikring mv. må dekkes selv. Isolert sett trekker det i retning av et oppdragsforhold. På den annen side, utelukker det ikke et arbeidsforhold at sjåførene selv eier bilen.¹²⁶ Som uttalt i Rt. 2007 s. 1458 (Dykkerulykke), er det «ikke uvanlig at arbeidstakere holder noe arbeidsutstyr selv» (avsnitt 38). Enn videre kan et krav om egen bil, og detaljerte krav til bilen, som nevnt anses som et tegn på skjevt avtaleforhold. I samsvar med verneformålet, taler momentet heller i retning av et arbeidsforhold.

Det fjerde momentet gjelder risikoen for arbeidsresultatet. Hvem som bærer risikoen for arbeidsresultatet i dette tilfellet, er noe uklart. Utad leveres tjenesten av Uber eller på Ubers vegne, og Uber gjør sitt ytterste for at transporttjenesten lever opp til forventningene. Er ikke kunden fornøyd med arbeidet som leveres, ønsker Uber å få tilbakemelding om det.¹²⁷ Samtidig har Uber fraskrevet seg det juridiske ansvaret for tjenestene som leveres.¹²⁸ Konsekvensen er at sjåføren kan få negativ omtale og dermed minske sine sjanser til å få nye oppdrag. Selv om det indirekte får konsekvenser for Ubers rykte og inntekter, er det hovedsakelig sjåføren det går utover. Det trekker i retning av et oppdragsforhold.

¹²³ Ubers internettsider (2018e)

¹²⁴ Ubers internettsider (2018f)

¹²⁵ Hotvedt (2016a) s. 498 og Ubers internettsider (2018d)

¹²⁶ Fanebust (2015) s. 25

¹²⁷ Dette fremgår en rekke steder på nettsiden deres, se Ubers internettsider (2018a).

¹²⁸ Se punkt 2.4.1

Når det gjelder momentet om vederlaget, får sjåførene betalt per oppdrag som utføres og ikke tiden de er pålogget i applikasjonen. Den samlede summen overføres automatisk via plattformen hver uke. At vederlaget utbetales ukentlig og via plattformen, skyldes at Uber tar en andel på 20 prosent per transaksjon.¹²⁹ Det sentrale må være at Uber betaler per oppdrag, noe som taler for et oppdragsforhold.

Neste moment som vurderes er tilknytningen mellom partene. Forskning viser at mange tjenesteytere arbeider uregelmessig, men utover dette må momentet vurderes konkret. Momentet gir derfor liten veiledning ut fra bare å se på Ubers forretningsmodell.¹³⁰ Kontrakten opphører ved inaktivitet i mer enn 90 dager, og kan sies opp uten begrunnelse med 30 dagers varsel. Tilsvarende som i Rt. 2013 s. 354 (Avlaster I), kan Ubers muligheter til å si opp kontrakten tilsi at momentet ikke er oppfylt, men det kan også sees på som et eksempel på at sjåførene er i en utsatt posisjon (avsnitt 55).

Videre er det naturlig å vurdere om sjåførene har en løpende arbeidsplikt og om de er sikret oppdrag. Formelt sett velger sjåførene selv når og hvor mye de ønsker å jobbe. De er ikke forpliktet til å være pålogget eller til å utføre et bestemt antall oppdrag, og de står fritt til å akseptere eller avvise transportforespørsler.¹³¹ Uber er på sin side ikke ansvarlig for å sikre et minimum av oppdrag.¹³² Det er her store likhetstrekk med Rt. 1984 s. 1044 (Tupperware), hvor selgerne stod fritt med hensyn til hvor mye og når de skulle jobbe (s. 1049). Tilsvarende fastsetter ikke kontrakten med Uber noen arbeidsplikt, sett bort ifra når sjåføren først har akseptert en transportforespørsel.¹³³ At sjåførene har frihet til å velge arbeid, og at Uber ikke plikter å sikre oppdrag, taler mot et arbeidsforhold.

Selv om sjåførene formelt sett har frihet til å velge arbeid, kan det stilles spørsmål ved hvor reell denne friheten er.¹³⁴ Det er flere forhold som setter dette i et annet lys. Uber forventer at de fleste forespørslene aksepteres når sjåførene er pålogget. Enkelte sjåfører kan dermed føle et press til å takke ja, noe som forsterkes av at kontrakten kan sies opp uten begrunnelse med

¹²⁹ Alsos (2017) s. 84

¹³⁰ Ibid. s. 54

¹³¹ Hotvedt (2016a) s. 496

¹³² Alsos (2017) s. 84

¹³³ Hotvedt (2016a) s. 494

¹³⁴ NOU 2017: 4 s. 53 og Hotvedt (2016a) s. 496-497

30 dagers varsel. Sjøførene har imidlertid mulighet til å logge seg av mellom oppdrag. På den andre siden får sjøførene bare betalt per oppdrag som utføres, og kontrakten opphører ved inaktivitet i mer enn 90 dager.¹³⁵

Hvilken retning momentet trekker vil derfor variere med de konkrete omstendighetene. For å følge den metodiske framgangsmåten som benyttes i rettspraksis, hører det til helhetsvurderingen å vurdere andre faktorer som kan påvirke balansen i avtaleforholdet.¹³⁶

Det siste momentet er om det hovedsakelig arbeides for én oppdragsgiver. Uber hindrer ikke sjøførene i å påta seg oppdrag for andre parallelt, og de har ingen plikt til å ikke arbeide for konkurrerende virksomheter. Isolert sett taler det mot et arbeidsforhold. I praksis er det imidlertid ikke uvanlig at en arbeidstaker har flere arbeidsgivere samtidig. Momentet har derfor liten vekt, jf. Rt. 1958 s. 1229 (Sceneinstruktør) på s. 1231 og Rt. 2013 s. 354 (Avlaster I) avsnitt 56. Om sjøførene faktisk benytter seg av adgangen til å ha flere oppdragstakere, varierer i praksis. Forskning viser at plattformarbeid først og fremst er en kilde til biinntekt, mens en liten minoritet har størsteparten av inntektene sine fra denne typen arbeid.¹³⁷

Etter en samlet vurdering gir ikke momentene grunnlag for en sikker konklusjon, og de trekker i ulike retninger. De mest tungtveiende momentene, personlig arbeidsplikt og arbeidsgivers ledelse og kontroll, trekker sterkt i retning av et arbeidsforhold. Uber utøver inngripende ledelse og kontroll over sjøførene, noe som gjør behovet for vern etter lovgivningen tilsvarende stort. Det som særlig trekker i motsatt retning, er at sjøførene har stor frihet til å velge arbeid. Hvor reell friheten er kan imidlertid variere med de konkrete omstendighetene.¹³⁸ Når det gjelder resten av momentene, har ikke relasjonen trekk som er typiske ved et arbeidsforhold. Gjennomgangen viser imidlertid at momenter som tradisjonelt har trukket i retning av et oppdragsforhold, ikke nødvendigvis innebærer at sjøførene er mer selvstendige.¹³⁹ Styrkeforholdet mellom partene er skjevt. Etter min oppfatning trekker momentene sterkest i retning av et arbeidsforhold, men det kan også argumenteres i motsatt retning.

¹³⁵ Hotvedt (206a) s. 496-497

¹³⁶ F.eks. HR-2016-1366-A (Avlaster II) avsnitt 77

¹³⁷ Se punkt 2.5

¹³⁸ Hotvedt (2016a) s. 499

¹³⁹ Alsos (2017) s. 85

Andre forhold?

Etter at de tradisjonelle momentene er vurdert, blir spørsmålet om det er andre forhold som kan få betydning for vurderingen.¹⁴⁰ Dette åpner for å kunne vektlegge konkrete forhold som skaper et avhengighetspreg. Særlig når momentlisten er lite tilpasset de nye forretningsmodellene i delingsøkonomien, bør formålet få større plass i vurderingen.

Hotvedt konkluderer med at sjåføravtalene ligger nær regulære arbeidsavtaler, og at vurderingen avhenger av konkrete omstendigheter og vernebehov. Avtalen kan være en arbeidsavtale i de tilfeller der vernebehovene gjør seg sterkt gjeldende. Hun viser til at varig tilknytning, omfattende arbeid og mangel på andre inntektskilder kan skape et avhengighetsforhold til Uber, og da har friheten til å velge arbeid liten realitet. Etter Hotvedts mening er det grunn til å tro at enkelte sjåfører kan stå i et slikt avhengighetsforhold.¹⁴¹ I ettertid er det kommet rapporter som bekrefter dette. Som nevnt i punkt 2.5, viser forskning at noen få er avhengige av plattformarbeid for å ha en inntektskilde. Det er også gjort spesifikke studier av Uber-sjåfører i USA og Norge, der resultatene er de samme.¹⁴²

Hotvedts synspunkter har gode grunner for seg, og dessuten støtte i rettspraksis. Rt. 1968 s. 725 (Hjemmearbeiderske) viser at konkrete vernebehov kan tilsi at reglene kommer til anvendelse, selv når momentene taler mot et arbeidsforhold.¹⁴³ Fra dommen kan fremheves at tilknytningsforholdet mellom den hjemmearbeidende og skofabrikken var løst. Avtalen var uformell, og den hjemmearbeidende bestemt fritt om, når og hvor hun ville ta arbeidsoppdrag. Momentene er imidlertid ikke ment å være uttømmende, og det avgjørende for Høyesterett var «at det har dreiet seg om et fast og varig arbeidsforhold av ikke ubetydelig omfang, og et regelmessig utført arbeid» (s. 726). Den hjemmearbeidende stod med andre ord i et økonomisk avhengighetsforhold til bedriften, og hadde behov for vern.

Det samme ble forutsatt i Rt. 1984 s. 1044 (Tupperware). Også her var tilknytningsforholdet løst, og de tradisjonelle momentene talte mot et arbeidsforhold (s. 1049). Høyesterett stiller deretter spørsmål ved om konklusjonen kan bli en annen «i tilfelle tilknytningen til bedriften

¹⁴⁰ Dette er den metodiske framgangsmåten som benyttes i rettspraksis, se f.eks. Rt. 2013 s. 354 (Avlaster I) avsnitt 57.

¹⁴¹ Se nærmere Hotvedt (2016a) s. 499-500 og 502

¹⁴² Se henholdsvis Hall (2015) s. 18 og Alsos (2017) s. 57-58

¹⁴³ Hotvedt (2018) s. 54

hadde vært av lengre varighet og deres virksomhet er relativt omfattende» (s. 1050). Det kunne ikke være avgjørende i denne saken, men poenget er at Høyesterett forutsetter at konkrete vernebehov kan få avgjørende betydning. Grunnen til at resultatet ble forskjellig kommer jeg tilbake til.

I nyere rettspraksis har dessuten formålsbetraktninger fått større plass i vurderingen, se f.eks. Rt. 2013 s. 354 (Avlaster I) og HR-2016-1366-A (Avlaster II). I Avlaster I-dommen forutsatte Høyesterett at også løsere tilknytningsformer kan skape et vernebehov (avsnitt 48 og 55). Som nevnt, kan manglende arbeidsplikt samtidig speile usikkerhet knyttet til oppdrag og inntekt, noe vernereglene skal sikre.¹⁴⁴

Etter dette vil konklusjonen avhenge av den enkelte sjåførs avhengighetsbehov. At vurderingen avhenger av konkrete grensdragninger er lite heldig. I den forbindelse er en særskilt problemstilling om konkrete forhold kan medføre ulik bedømmelse av personer i samme stillingskategori. Grunnen til at konkrete forhold ikke fikk avgjørende betydning i Tupperware-dommen, var nettopp «den alminnelige karakter som forholdet til bedriften hadde ... En sontring etter slike kriterier ville også i dette tilfelle by på store praktiske problemer» (s. 1050). Hva som ligger i den siste setningen er noe uklart, men Fougner er inne på noe når han angir at det antakelig hadde stor betydning at mange av saksøkerne sto i en noe ulik stilling.¹⁴⁵ Med andre ord åpnet ikke Høyesterett for ulik bedømmelse av selgerne.

HR-2016-1366-A (Avlaster II) går i samme retning, hvor Høyesterett uttaler at det ville være uheldig å «åpne for at identiske stillingskategorier måtte bedømmes forskjellig», fordi det vil gjøre arbeidstakerbegrepet lite robust (avsnitt 65). Dette står imidlertid i kontrast med senere uttalelser i dommen. Etter å ha konkludert med at en avtale om støttekontakt måtte anses som en arbeidsavtale, uttaler Høyesterett: «Hvorledes andre enkeltstående avtaler om støttekontakt skal klassifiseres arbeidsrettslig, må vurderes konkret» (avsnitt 82). Det faktum at Høyesterett med kort mellomrom bedømmer to saker vedrørende en stilling som avlaster – først Avlaster I-dommen og deretter Avlaster II-dommen – tyder også på at identiske stillingskategorier kan bedømmes forskjellig.¹⁴⁶ På den andre siden ble resultatet det samme, og i Avlaster II-dommen slutter Høyesterett seg stadig til uttalelser i Avlaster I-dommen. Gjentatte ganger

¹⁴⁴ Hotvedt (2018) s. 69-71. Se punkt 3.4.3.

¹⁴⁵ Fougner (2016) s. 79

¹⁴⁶ Hotvedt (2016b) s. 2-3

påpekes likhetstrekk i saksforholdene, som begrunnelse for å tolke momentene likt.¹⁴⁷ Til og med i konklusjonen uttaler Høyesterett: «Min samlede vurdering er at A – på samme måte som avlasteren i avlasterdommen – må anses som arbeidstaker» (avsnitt 80).

Rettstilstanden er usikker. Jeg vil derfor holde det åpent at konkrete forhold kan tilsi ulik bedømmelse av personer i samme stillingskategori. Det kan likevel være grunn til å vise forsiktighet med å bedømme like stillinger ulikt, av forutberegnelighetshensyn.

Konklusjon

For å oppsummere, er det ikke mulig å svare generelt på spørsmålet om det foreligger et arbeidsforhold mellom Uber og sjåførene, men det er mye som trekker i denne retningen. Avtaleforholdet er skjevt, noe som forsterkes av at sjåførene i praksis er underlagt intensiv styring og kontroll. Det er Uber som setter rammene for transaksjonen, gjennom bruk av algoritmer i koblingen, prissetting, detaljerte vilkår og et vurderingssystem med mulighet for utestengelse.¹⁴⁸ Sett bort ifra bruken av ny digital teknologi, utøver Uber de samme funksjonene som arbeidsgivere gjør. Det er lett å forstå hvorfor Ubers forretningsmodell er omstridt. Det er imidlertid vanskelig å gi en klar konklusjon når spørsmålet beror på en konkret helhetsvurdering, og avhengighetsforholdet til Uber varierer blant sjåførene. Sjåførene befinner seg i gråsonen mellom arbeidstakere og oppdragstakere.

3.5.2 Foreligger det et arbeidsforhold mellom FINN og hjelperne?

Om det foreligger et arbeidsforhold mellom FINN og hjelperne, beror på om hjelperne arbeider i «tjeneste» for FINN, jf. aml. § 1-8 første ledd.

Innledningsvis nevner jeg at det ikke inngås noen skriftlig arbeidsavtale mellom FINN og hjelperne, men det er heller ingen betingelse. Det gjelder et avtalerettslig prinsipp om formfrihet.¹⁴⁹ Siden arbeidsmiljøloven er preseptorisk, tillegges det heller ikke vekt at FINN betrakter hjelperne som selvstendig næringsdrivende. Det er de reelle forholdene som er

¹⁴⁷ Avsnitt 68, 72-73, 79

¹⁴⁸ Alsos (2017) s. 69

¹⁴⁹ Jf. NL 5-1-1 og avtaleloven § 3 andre ledd indirekte. Fra rettspraksis kan det vises til Rt. 1968 s. 725 (Hjemmearbeiderske). Den hjemmearbeidende ble ansett som arbeidstaker, selv om avtale om arbeidet ikke var inngått.

avgjørende, ikke hvordan partene selv oppfatter forholdet, jf. bl.a. Rt. 2013 s. 354 (Avlaster I) avsnitt 37.

Det vises til de rettslige utgangspunktene trukket fram i punkt 3.5.1. Også her vil det tas utgangspunkt i forretningsmodellen. Det er stor variasjon i hva tjenestene består i, noe som kompliserer drøftelsen ytterligere.

Momentene

Jeg går så over til å vurdere momentene. Det første momentet er om den som utfører arbeidet har en personlig arbeidsplikt. FINN krever ikke at hjelperne stiller sin personlige arbeidskraft til rådighet. Selv om det ikke uttrykkelig er regulert av FINN, kan funksjoner ved plattformen trekke i motsatt retning.¹⁵⁰ Enhver hjelper må ha en personlig profil, og det er denne som blir valgt til å utføre oppdraget. I tillegg er vurderingssystemet knyttet til profilene. Men som uttalt i HR-2016-1366-A (Avlaster II), kan også oppdragsavtaler være strengt personlige (avsnitt 70). Selv om hjelperne selv må utføre oppdraget de har påtatt seg, kan de trolig benytte medhjelpere for egen regning. Hjelperne påtar seg oppdrag til en bestemt pris, og ofte er det resultatet de står inne for. Hva som er tilfellet vil imidlertid variere med hva småjobben består i og hva som er avtalt mellom partene. Momentet trekker mest i retning av et oppdragsforhold.

Det neste spørsmålet er om hjelperne er underlagt FINNs ledelse og kontroll. FINN kan utøve ledelse gjennom plattformen, men momentet vil også være oppfylt der det legges til rette for kundens ledelse og kontroll, jf. Rt. 2013 s. 354 (Avlaster I) avsnitt 49.

Partene kobles sammen ved at hjelper velger hvilke småjobber han ønsker å låse opp, og jobbeier velger en hjelper blant de som har vist interesse. Det brukes altså ingen algoritmer. FINN har også overlatt fastsetting av pris til partene. Jobbeier fastsetter en pris han er villig til å betale i annonsen, og hjelper må vurdere om han vil ta oppdraget til denne prisen. Det taler mot at FINN utøver ledelse.

Også utførelsen av oppdraget er overlatt til partene, og avhenger derfor av hva som er avtalt. Noen småjobber innebærer at jobbeier løpende instruerer om gjennomføringen av oppdraget,

¹⁵⁰ NOU 2017: 4 på s. 53

men som oftest har hjelperen frihet til å selv bestemme hvordan oppdraget skal løses. For øvrig kan det vises til Rt. 2013 s. 342 (Beredskapshjem), hvor Høyesterett uttalte at det «ikke [er] uvanlig at også oppdragstakere i atskillig utstrekning kan instrueres av oppdragsgiveren om hvordan arbeidet ønskes utført» (avsnitt 53).

At formidlingen finner sted via en internettside, og ikke betinger seg bruk av en smarttelefon, gir færre muligheter for kontroll. FINN utfører ingen form for direkte kontroll, men benytter et vurderingssystem. Der kan jobbeier rangere hjelperne og gi tilbakemelding på utførte oppdrag. Det er usikkert om dårlige vurderinger har noen konsekvenser, utover at det minsker hjelperens mulighet til å få nye oppdrag. Sammenlignet med Uber, må kunden mer aktivt bedømme hvem de ønsker å handle med.

Etter dette har FINN begrenset med styring og kontroll over tjenesten og hjelperne. At FINN legger til rette for at jobbeier kan instruere om gjennomføringen av arbeidet og gi tilbakemeldinger i vurderingssystemet, er ikke tilstrekkelig til å anse vilkåret som oppfylt. Hjelperne befinner seg ikke i et tilsvarende underordningsforhold som Uber-sjåførene.

Det tredje momentet er hvem som sørger for arbeidsplass og nødvendig arbeidsverktøy. FINN overlater gjennomføring av arbeidet til partene, slik at dette beror på avtale dem imellom. Noen jobbeiere stiller med utstyr, men som regel forventes det at hjelperen bruker eget utstyr i arbeidet. Til forskjell fra Uber, står hjelperen da som regel fritt til å velge hvilket utstyr som skal brukes. Enn videre kan det også i oppdragsforhold være avtalt at oppdragsgiver sørger for noe av arbeidsverktøyet. Momentet taler for et oppdragsforhold.

Det neste spørsmålet blir hvem av partene som bærer risikoen for arbeidsresultatet. Det fremgår både av annonsereglene og avtalevilkårene at FINN ikke er ansvarlig for avtaler som inngås som følge av annonsene.¹⁵¹ Brukere av FINN småjobber er selv ansvarlige for hvem de handler med.¹⁵² FINN søker likevel å sikre trygge og gode brukeropplevelser ved å ha annonseregler, hvor man kan rapportere inn svindel og regelbrudd.¹⁵³ For øvrig har ikke FINN inntatt noen form for meglerrolle. Konsekvensene av en misfornøyd jobbeier er at

¹⁵¹ FINNs internettsider (2018c) og FINNs internettsider (2018d)

¹⁵² FINNs internettsider (2018e)

¹⁵³ FINNs internettsider (2018f)

hjelperen kan få dårlig tilbakemelding, og minske sine sjanser til å få nye oppdrag. Det er hjelper som har risikoen for arbeidsresultatet, noe som trekker i retning av et oppdragsforhold.

At den som utfører arbeidet får vederlaget i en eller annen form for lønn, taler for et arbeidsforhold. Hjelperne får derimot betalt per oppdrag som utføres, og vederlaget utbetales direkte fra kunden. Betalingsform avtales partene imellom. Dette er karakteristisk for oppdragsforhold.

Det sjette momentet gjelder tilknytningen mellom partene. Igjen kan det vises til at mange tjenesteytere arbeider uregelmessig, men at momentet må vurderes konkret. For øvrig innebærer FINNs forretningsmodell få begrensninger. Som i Rt. 1984 s. 1044 (Tupperware), kan hjelperne nærmest gå formløst inn og ut av systemet. Det taler mot et arbeidsforhold.

I naturlig sammenheng med dette, vil løpende arbeidsplikt og sikring av arbeidsoppdrag vurderes. Også på dette punkt er det likhetstrekk med Tupperware-dommen. Hjelperne avgjør selv hvor mye de ønsker å arbeide, gitt at de får tildelt småjobben av jobbeier. Profilen vil heller ikke slettes etter en periode med inaktivitet. Selv etter at hjelper har vist interesse for en småjobb, foreligger ingen arbeidsplikt. Som nevnt, viser FINN til at jobbeiere selv er ansvarlige for hvem de handler med. FINN på sin side garanterer ikke oppdrag. Dette taler sterkt i retning av et oppdragsforhold.

Det siste momentet er om det hovedsakelig arbeides for én oppdragstaker. Hjelperne står fritt til å påta seg oppdrag for andre, og forskning tyder på at denne adgangen benyttes i praksis.¹⁵⁴ En forskjell fra Uber-modellen, er at tjenester fra Uber i større grad framstår som et slags felles produkt utad. FINN har en mer tilbaketrukket posisjon. Selv om momentet har liten vekt, taler også dette for et oppdragsforhold.

Etter en samlet vurdering trekker momentene ganske entydig i retning av et oppdragsforhold. Vesentlig er at hjelperne er underlagt minimalt med styring og kontroll, tilknytningsforholdet er løst og de har stor frihet.

Andre forhold?

¹⁵⁴ Alsos (2017) s. 55-56

Når det er tilfellet, har jeg vanskeligheter med å se at andre faktorer kan få avgjørende betydning i motsatt retning. Dette har støtte i Rt. 1984 s.1044 (Tupperware), hvor konkrete forhold ikke fikk avgjørende betydning bl.a. grunnet «den alminnelige karakter som forholdet til bedriften hadde» (s. 1050). Forholdet mellom FINN og hjelperne skaper ikke de samme vernebehovene som i tradisjonelle arbeidsforhold. FINN gir hjelperne frihet til å velge hvilke kunder de vil ta oppdrag for, og de kan forhandle om innholdet i avtalen. Dette skiller seg fra Uber, hvor styrkeforholdet er svært skjevt. Det er heller ikke grunn til å tro å hjelperne står i et avhengighetsforhold til FINN. En survey utført av Alsos, viser at det er "høy turnover" blant hjelperne, og at flertallet ikke utfører særlig mange oppdrag.¹⁵⁵

Konklusjon

Konklusjonen er at det ikke foreligger et arbeidsforhold mellom FINN og hjelperne etter arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd.

3.5.3 Avsluttende bemerkninger

Det er ikke mulig å gi en klar konklusjon på om det foreligger et arbeidsforhold mellom plattformselskapet og tjenesteyter. Svaret avhenger i stor grad av plattformselskapets rolle i formidlingen av arbeid. Drøftelsen av Uber og FINN sett i sammenheng, illustrerer hvor stor variasjonen kan være mellom de ulike plattformselskaperes forretningsmodell. Mens FINN er en mer eller mindre ren formidler av arbeid, setter Uber aktivt rammer for transaksjonen. På dette punktet skiller Uber seg fra de fleste andre plattformselskaper. I realiteten utøver Uber mange av de samme funksjonene som tradisjonelle arbeidsgivere, men dette blir sløret til ved at styring og kontroll skjer på nye måter.¹⁵⁶ For øvrig må spørsmålet vurderes konkret.

¹⁵⁵ Alsos (2017) s. 55-56

¹⁵⁶ Se også Prassl (2018) s. 5

4 Behov for lovendringer?

4.1 Innledning

Delingsøkonomien skaper flere tilfeller der tjenesteyters arbeidsrettslige status er omstridt.¹⁵⁷ Som drøftelsen over viser, har dette sammenheng med at dagens regulering ikke er tilpasset de nye forretningsmodellene i delingsøkonomien. Arbeidslivet er i endring, men regelverket har ikke gjennomgått samme type endringer. Dette reiser spørsmålet om det er behov for lovendringer, og hvordan delingsøkonomien i så fall bør reguleres.

I Norge har som nevnt Delingsøkonomiutvalget kommet med en anbefaling (NOU 2017: 4). Jeg vil ta for meg flertallets og mindretallets vurderinger (punkt 4.2). På bakgrunn av EU-rettens betydning for norsk rett, kan det ikke utelukkende ses hen til hva som skjer på nasjonalt plan. EU-retten kan både gi veiledning og redusere handlefriheten ved endring av lovverket. Punkt 4.3 inneholder derfor en oversikt over lovgivnings- og politikkinisiativer fra EU. For øvrig er spørsmålet hyppig diskutert i juridisk teori. I punkt 4.4 gis en oversikt over ulike regulatoriske tilnærminger satt fram i norsk og utenlandsk litteratur.

4.2 Delingsøkonomiutvalgets anbefaling

Delingsøkonomiutvalget har i NOU 2017: 4 vurdert om det er behov for lovendringer som følge av delingsøkonomien. På arbeidslivsområdet konkluderte et flertall med at det ikke er behov for endringer i arbeidsmiljøloven. De mener loven er tilstrekkelig fleksibel til å håndtere eventuelle konflikter som kan oppstå, og at arbeidstakerbegrepet fanger opp alle tilfeller hvor det foreligger et vernebehov. Uklarhet vil også kunne avklares gjennom at saker reises for domstolene. Det er derfor ikke behov per i dag for å nedsette et lovutvalg for å vurdere lovforslag.¹⁵⁸

Riktignok er loven fleksibel og bygget for å håndtere vanskelige grensedragninger. Det kan likevel stilles spørsmål ved om flertallet har en for tilbakelemt holdning, og om det er for

¹⁵⁷ NOU 2017: 4 s. 11

¹⁵⁸ Ibid. s. 74-75

optimistisk å stole på at dette vil løse seg gjennom rettspraksis. Etter gjeldende rett er det tjenesteyter som må reise søksmål for å få avgjort spørsmålet om arbeidsforhold. Terskelen for å gå til sak mot et stort plattformsselskap vil trolig være høy, fordi det er risikabelt og kan bli en kostbar prosess.

Etter min mening har mindretallets vurderinger mer for seg. Et mindretall, medlemmet Tinnlund, viser til at delingsøkonomien har potensiale til å vokse raskt. Man bør derfor være i forkant med å avklare hvilke regler som gjelder for aktørene i delingsøkonomien. Medlemmene Tinnlund og Mjåset er enige om å sette ned et lovutvalg for å vurdere arbeidsmiljølovens begrepsapparat, og Mjåset foreslår i tillegg å utrede en ny kategori arbeidstakere.¹⁵⁹

For å sette vurderingene i en større sammenheng, vil også de øvrige forslagene på arbeidslivsområdet oppsummeres. Flertallet konkluderte med at det heller ikke er behov for endringer i trygde- eller pensjonsrettighetene til selvstendig næringsdrivende, mens medlemmene Mjåset og Tinnlund foreslår at det bør utredes om det er behov for endringer. Medlemmet Tinnlund foreslår også å utrede HMS-konsekvenser i delingsøkonomien. Et annet flertall foreslår at tjenesteytere som må forholde seg til prisfastsetting av plattformsselskapet, bør ha mulighet til å fremforhandle kollektive avtaler med plattformsselskapet, selv om de ikke anses som arbeidstakere.¹⁶⁰ Så langt har ikke noen av forslagene blitt fulgt opp.

4.3 Lovgivnings- og politikkinisiativer fra EU

EU-kommisjonen kom den 2. juni 2016 med en meddelelse, og medfølgende arbeidsdokument, kalt «A European agenda for the collaborative economy».¹⁶¹ Meddelelsen inneholder analyser og retningslinjer for delingsøkonomien og er ikke bindende. Kommisjonen ønsker å tilrettelegge for mulighetene delingsøkonomien gir, men peker samtidig på at det er viktig å hindre usikkerhet rundt gjeldende rett og sikre sosial beskyttelse. I lys av dette oppfordres medlemsstatene til å vurdere om det er behov for ny

¹⁵⁹ NOU 2017: 4 s. 75-76

¹⁶⁰ Ibid. s. 21-22

¹⁶¹ COM (2016) 356 final og SWD (2016) 184 final

arbeidslivsregulering.¹⁶² Avslutningsvis uttaler Kommisjonen at de vil følge utviklingen av delingsøkonomien nøye og samarbeide med medlemsstatene.¹⁶³

Når det gjelder lovgivende tiltak på EU-nivå, er det særlig to lovgivningsinitiativ som kan få betydning fremover. For det første arbeider EU-kommisjonen med en såkalt Europeisk søyle for sosiale rettigheter («European Pillar of Social Rights»), som skal styrke arbeids- og levekår i Europa. Søylene består av 20 grunnleggende prinsipper, som er strukturert rundt tre hovedkategorier: Like muligheter og tilgang til arbeidsmarkedet, rimelige arbeidsvilkår, samt sosial beskyttelse og inkludering.¹⁶⁴ Som en del av gjennomføringen av søylen, ønsker Kommisjonen å sikre bedre sosial beskyttelse for flere grupper, inkludert selvstendig næringsdrivende og personer som arbeider via digitale plattformer.¹⁶⁵ Søylene gjelder først og fremst for eurolandene, men alle EU-medlemsstater kan slutte seg til om de ønsker det.

I forbindelse med arbeidet med den europeiske søylen for sosiale rettigheter, har EU-kommisjonen lagt fram et forslag til nytt direktiv om gjennomsiktige og forutsigbare arbeidsvilkår (opplysningsdirektivet).¹⁶⁶ Direktivet skal erstatte direktivet om skriftlig informasjon om arbeidsvilkårene¹⁶⁷, som er implementert i arbeidsmiljøloven §§ 14-5 til 14-8. Bakgrunnen for forslaget er fremveksten av atypiske arbeidsforhold, herunder de nye arbeidsformene i delingsøkonomien. Dette har ført til ustabilitet og uforutsigbarhet i enkelte arbeidsforhold samt et stadig mer variert regelverk i EU-landene.¹⁶⁸ Konkrete tiltak er blant annet å utvide direktivets personelle anvendelsesområde og oppstille materielle minimumsrettigheter. Forslaget er per tidspunkt til behandling i Rådet/Europaparlamentet, og det gjenstår å se hvilken betydning det vil få for Norge. Antakelig vil det bli en drivkraft for bedre rettslig beskyttelse for selvstendig næringsdrivende.¹⁶⁹

4.4 Ulike tilnærminger i juridisk teori

¹⁶² COM (2016) 356 final s. 11-13

¹⁶³ Ibid. s. 16

¹⁶⁴ C(2017) 2600 final

¹⁶⁵ Prinsipp nummer 12 og COM(2018) 132 final

¹⁶⁶ COM(2017) 797 final

¹⁶⁷ Rdir. 91/533/EØF

¹⁶⁸ COM(2017) 797 final s. 1

¹⁶⁹ Hotvedt (2018) s. 97

Det er en rekke måter å løse de regulatoriske utfordringene i delingsøkonomien på, og i det følgende behandles tre av de mest aktuelle. Løsningsforslagene er ikke nødvendigvis eksklusive, i den forstand at det ene utelukker det andre. Noen kan anvendes i en kombinasjon.

4.4.1 Revidering av den tradisjonelle momentlisten

Det første alternativet er å fornye momentlisten som avgrenser arbeidstakerbegrepet, og utarbeide en egen momentliste for grensedragningen i delingsøkonomien.

Forslaget er basert på Hotvedt, som mer generelt stiller spørsmål ved om de tradisjonelle momentene burde revideres. Hun peker på flere forhold som gir grunn til ettertanke. Blant annet gjenspeiler ikke momentlisten sentrale rettslige utgangspunkter. Ett annet poeng er at momentlisten ble utarbeidet på 1940-tallet. Mange av momentene gir ikke lenger de viktigste indikasjoner på et vernebehov, eller veiledning for grensetilfellene som oppstår i praksis. Det foreslås derfor følgende:

«... å utvikle momenter som fremmer formålet og gir tydeligere veiledning for aktuelle gråsonetilfeller. Kan hende er det hensiktsmessig med ulike «momentlister» for ulike typer av gråsonespørsmål». ¹⁷⁰

Også Risak er inne på tanken om å utvikle en liste med kriterier som indikerer et arbeidsforhold i delingsøkonomien. ¹⁷¹ I tillegg argumenterer Hotvedt for å etablere en arbeidsgivernemnd, som et supplement til domstolene. Dette for å sikre enklere og billigere tilgang til avklaring hos et tvisteorgan. ¹⁷²

Å revidere momentlisten er en fornuftig og gjennomførbar løsning, i alle fall til å begynne med. Forslaget innebærer klarere grensedragning av arbeidstakerbegrepet, uten å måtte gå på bekostning av fleksibiliteten i regelverket.

4.4.2 «A functional concept of the employer»

¹⁷⁰ Hotvedt (2018) s. 71-72

¹⁷¹ Risak (2018) s. 14

¹⁷² Hotvedt (2017)

Et konsept utviklet av Prassl, er å flytte fokuset til hvem som er ansvarlig arbeidsgiver.¹⁷³ I stedet for at arbeidsgiveransvar er «alt eller ingenting», innebærer løsningen en mer fleksibel tilnærming ut ifra hvem som utøver arbeidsgiverfunksjonene. Konseptet har blitt adoptert i forslaget til direktivet om gjennomsiktige og forutsigbare arbeidsvilkår.¹⁷⁴ Også Hotvedt anser det som hensiktsmessig med en nyansert tilnærming til arbeidsgiverbegrepet.¹⁷⁵

De nærmere detaljene rundt forslaget er grundig beskrevet i en fersk bok av Prassl.¹⁷⁶ Først argumenteres det for at plattformarbeid kan underlegges eksisterende regelverk, om enn med mindre justeringer.¹⁷⁷ Enkelte rettssystemer (inkludert det norske) er imidlertid utformet med bilaterale relasjoner for øye, dvs. et arbeidsforhold mellom en arbeidstaker og én enkelt arbeidsgiver. Loven er ikke bygget for å håndtere komplekse, multilaterale forhold. Løsningen er «a functional concept of the employer». Forslaget innebærer at ansvar knyttes til de ulike funksjonene som en arbeidsgiver har:

«Those responsible for controlling one or more employer functions will have to comply with the regulations applicable to their actions: if a platform sets its workers' pay rates, for example, it must ensure compliance with minimum wage conditions».

Hvis plattformselskapet utøver alle arbeidsgiverfunksjonene (som Uber), følger med et ansvar for alt fra minimumslønn til helseforsikring. Hvis plattformselskapet åpner for at tjenesteyter kan operere fritt (som FINN), er det tjenesteyteren selv som utøver selvstendig virksomhet og som må overholde gjeldende regelverk. Mange forretningsmodeller i delingsøkonomien vil imidlertid falle mellom disse ytterpunktene. Hvem er arbeidsgiver hvis utøvelsen av arbeidsgiverfunksjonene er spredd mellom plattformselskapet og kunden? Løsningen ligger i å erkjenne at det kan være flere arbeidsgivere for ulike rettslige formål. Hvis begge utøver samme arbeidsgiverfunksjon, vil de ha et solidarisk ansvar for eventuelle rettskrav.¹⁷⁸

¹⁷³ Prassl (2015), Prassl (2016) og Prassl (2018)

¹⁷⁴ COM(2017) 797 final

¹⁷⁵ Hotvedt (2016a) s. 502-503

¹⁷⁶ Prassl (2018)

¹⁷⁷ Ibid. s. 94-100

¹⁷⁸ Ibid. s. 100-104

Videre erkjennes det at arbeidstakerstatus vil løse mange av de mest pressende problemene ved plattformarbeid, men det er fremdeles spesifikke utfordringer. På lengre sikt er det i tillegg behov for å utvikle retningslinjer, som et supplement til eksisterende normer.¹⁷⁹

«A functional concept of the employer» vil være en nyskapning i norsk rett, og nødvendiggjøre større lovendringer. Det er likevel et løsningsforslag jeg kan slutte meg til. Tilnærmingen tar hensyn til at tjenesteyterne er en svært heterogen gruppe og innebærer at mange av utfordringene med delingsøkonomien håndteres.¹⁸⁰

4.4.3 En tredje kategori med begrenset vern

Endelig er det foreslått å etablere en tredje kategori med særskilte rettigheter, som ligger mellom arbeidstakere og oppdragstakere. Blant annet Harris og Kruger har tatt til orde for en ny kategori i USA, som de kaller for «independent worker». De hevder at plattformarbeidere (og lignende trepartsforhold) ikke passer inn under verken arbeidstaker- eller oppdragstakerbegrepet, siden de har likhetstrekk med begge. Det er derfor behov for en ny mellomliggende kategori, som fyller tomrommet.¹⁸¹ Denne gruppen vil kvalifisere for mange, men ikke alle, av de samme rettighetene som arbeidstakere.¹⁸² Virksomheter kan på sin side inngå arbeidsavtaler uten å bli pålagt fullt arbeidsgiveransvar.

Å innføre en tredje kategori har ikke fått stor oppslutning i teorien. Risak motsetter seg forslaget, med den begrunnelse at det kan føre til to «klasser» av arbeidstakere. Det åpner for omgåelse fra arbeidsgivers side, slik at personer som vanligvis hadde full beskyttelse, havner i mellomkategorien.¹⁸³ Også De Stefano motsetter seg forslaget, blant annet under henvisning til at det kan føre til ytterligere komplikasjoner.¹⁸⁴ En mellomliggende kategori er heller ikke noe nytt. Flere land har allerede eksperimentert med en tredje kategori, som Storbritannia, Canada, Italia og Spania. Dette har vært vellykket i noen tilfeller, men som oftest gir det ingen god løsning i praksis. For eksempel i Italia var resultatet at enkelte faktisk mistet

¹⁷⁹ Prassl (2018) s. 105-108. Se nærmere s. 108-115, hvor mer konkrete løsninger diskuteres.

¹⁸⁰ Ibid. s. 93-94

¹⁸¹ Harris (2015) s. 6

¹⁸² Det foreslås syv reformer, se nærmere Harris (2015) s. 15-21

¹⁸³ Risak (2018) s. 17-18

¹⁸⁴ De Stefano (2015) s. 29-33

beskyttelse. Etableringen av en mellomliggende kategori skapte desto mer forvirring, noe virksomheter utnyttet.¹⁸⁵

4.5 Avsluttende bemerkninger

Delingsøkonomiutvalgets flertall konkluderte med det ikke er behov for å nedsette et lovutvalg for å vurdere lovforslag. Dette synspunktet deler jeg ikke. Drøftelsen i kapittel 3 viser hvordan de tradisjonelle momentene er utdaterte, og i mange tilfeller gir liten veiledning og forutberegnelighet. Arbeidslivet har blitt mer komplekst, og lovgivningen bør tilpasses framtidens arbeidsformer. I tillegg viser erfaring at det er nødvendig at lovgiver griper inn når nye arbeidsformer vokser fram, som for eksempel ved reguleringen av bemanningsvirksomhet og privat arbeidsformidling. Det er i gang utredninger av delingsøkonomien i de fleste europeiske land, og noen land har allerede gjennomført lovendringer.¹⁸⁶ Ved å regulere delingsøkonomien på et tidlig stadium kan de innovative løsningene fremmes og de utilsiktede virkningene motvirkes.

Det er foreslått ulike regulatoriske løsninger i teorien, og det er gode grunner for å bygge videre på forslagene satt fram av Hotvedt (punkt 4.4.1) og Prassl (punkt 4.4.2). For de tjenesteyterne som ikke klassifiseres som arbeidstakere, er det minimalt med sosial beskyttelse. Det kan derfor være behov for en gjennomgang av rettighetene til selvstendig næringsdrivende og oppdragstakere, i tråd med den regelverksutviklingen som finner sted i EU.

¹⁸⁵ Cherry (2017) s. 656-667

¹⁸⁶ Se nærmere NOU 2017: 4 s. 149-155

Kilderegister

Litteratur

Alsos, Kristin mfl., «Når sjefen er en app», *Fafo-rapport*, 2017:41

Berg, Lisbet og Ingrid Kjørstad, "Delingsøkonomien i Norge – forbrukere og tilbyderes vurderinger av markeder i vekst", *SIFO*, Oppdragsrapport nr. 9, 2017

Berg, Paal, *Arbeidsrett*, Oslo 1930

Cherry, Miriam og Antonio Aloisi, «Dependent contractors in the gig economy: A comparative approach», *American University Law Review*, 2017, s. 635-689 (sitert fra HeinOnline.org)

De Stefano, Valerio, «The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowd work and labor protection in the «gig-economy»», *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2015 (sitert fra SSRN.com)

Fanebust, Arne, *Innføring i arbeidsrett: Den individuelle del*, 4. utgave, Bergen 2015

Farrell, Diana og Fiona Greig, "Paychecks, paydays, and the online platform economy: Big data on income volatility", *JP Morgan Chase & Co. Institute*, 2016 (sitert fra SSRN.com)

Fougner, Jan, *Endring i arbeidsforhold: Styringsrett og arbeidsplikt*, 2. utgave, Oslo 2016

Hall, Jonathan og Alan Krueger, "An analysis of the labour market for Uber's driver-partners in the United States", *NBER Working Paper No. w22843*, 2015 (sitert fra SSRN.com)

Harris, Seth og Alan Krueger, «A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: The "independent worker»», *The Hamilton Project, Discussion Paper*, 10. utgave, 2015

Hotvedt, Marianne Jenum, «Arbeidsgiveransvar i formidlingsøkonomien? Tilfellet Uber», *Lov og Rett*, 2016a s. 484-503 (sitert fra Idunn.no)

Hotvedt, Marianne Jenum, «Klassifisering av arbeidsavtalen (HR-2016-1366-A Avlaster II)», *Nytt i Privatretten*, nr. 3, 2016b s. 1–3

Hotvedt, Marianne Jenum, *Arbeidsgiverbegrepet: En analyse av grunnlaget for arbeidsgiverplikter*, Oslo 2016c

Hotvedt, Marianne Jenum, «Rethinking the regulatory frameworks of work, employers, and labour relations», *Presentasjon på konferansen Shaping the Future of Work in the Nordic Countries – the Impacts of the Sharing Economy and New Forms of Work*, Oslo 22.-23. mai 2017 [Sitert etter: Alsos, Kristin mfl., «Når sjefen er en app», *Fafo-rapport*, 2017:41, s. 45]

Hotvedt, Marianne, "Arbeidstaker - quo vadis? Den nyere utviklingen av arbeidstakerbegrepet", *Tidsskrift for Rettsvitenskap*, 2018 s. 42-103 (sitert fra Idunn.no)

Huws, Ursula, Neil H. Spencer og Simon Joyce, "Crowd work in Europe: Preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands", *FEPS Studies*, 2016

Jakhelln, Henning, «Arbeidstakerbegrepet: Oppdragstaker eller arbeidstaker», *Jussens Venner*, 2013 s. 329-365 (sitert fra Idunn.no)

Pedersen, Simen, Oscar Haavardsholm og Haakon Vennemo, «Delingsøkonomiens betydning for norsk økonomi – i dag og i fremtiden», *Vista Analyse*, Rapport 2016/45

Prassl, Jeremias, *The concept of the employer*, Oxford University Press 2015

Prassl, Jeremias and Martin Risak, «Uber, Taskrabbitt, & Co: Platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork», *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016 (siteret fra SSRN.com)

Prassl, Jeremias, *Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy*, Oxford University Press 2018 (Kindle utgave)

Risak, Martin, "Fair working conditions for platform workers: Possible regulatory approaches at the EU level", *Politik für Europa #2017plus*, 2018

Roverud, Liv Helene mfl., "Mellomledd i oppdragsmarkedet", *Søkelyset på arbeidslivet*, Årgang 34 nr. 3, 2017 s. 199-215

Skjønberg, Alexander Næss, Eirik Hognestad og Marianne Jenum Hotvedt, *Individuell arbeidsrett*, 2. utgave, Oslo 2017

Stewart, Andrew og Jim Stanford, «Regulating work in the gig Economy: What are the options?», *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 2017 s. 420-437

Vaughan, Robert og Raphael Daverio, "Assessing the size and presence of the collaborative economy in Europe", *Report, PwC UK*, 2016

Nettsider

Brønnøysundregistrene, *Nøkkelopplysninger fra Enhetsregisteret*, u.å., <https://w2.brreg.no/enhet/sok/detalj.jsp?orgnr=911572656> (12. mars 2018)

ESAs internettsider, *Internal Market: Norway's taxi licence rules breach EEA law*, 2017, <http://www.eftasurv.int/press--publications/press-releases/internal-market/internal-market-norway-s-taxi-licence-rules-breach-eea-law> (12. mars 2018)

FINNs internettsider, *Hva er FINN småjobber?*, 2018a,
<https://hjelpesenter.finn.no/hc/no/articles/200048452-Hva-er-FINN-sm%C3%A5jobber-> (15. mars 2018)

FINNs internettsider, *FINN småjobber – FINN.no Hjelpesenter*, 2018b,
<https://hjelpesenter.finn.no/hc/no/sections/200012281-FINN-sm%C3%A5jobber> (15. mars 2018)

FINNs internettsider, *Annonsereregler for FINN.no*, 2018c,
<https://hjelpesenter.finn.no/hc/no/articles/304234-Annonsereregler-for-FINN-no-> (19. mars 2018)

FINNs internettsider, *Generelle vilkår for partnerkunder*, 2018d,
<https://hjelpesenter.finn.no/hc/no/articles/207273549-Generelle-vilk%C3%A5r-for-partnerkunder> (19. mars 2018)

FINNs internettsider, *Nyttige tips om avtale, betaling og skattereregler*, 2018e,
<https://hjelpesenter.finn.no/hc/no/articles/211623305-Nyttige-tips-om-avtale-betaling-og-skattereregler> (19. mars 2018)

FINNs internettsider, *Våre annonseregler*, 2018f,
<https://hjelpesenter.finn.no/hc/no/sections/39344-V%C3%A5re-annonsereregler> (23. mai 2018)

Jesnes, Kristin og Torstein Nesheim, "Formidlingsøkonomi, ikke delingsøkonomi", *Aftenposten*, 2015, https://www.aftenposten.no/meninger/i/eqBR/Formidlingsokonomi_-ikke-delingsokonomi (05. februar 2018)

Kaspersen, Line, "Uber Norge vedtar bot", *Dagens Næringsliv*, 31. oktober 2017,
<https://www.dn.no/etterBors/2017/10/31/1602/Jus/uber-norge-vedtar-bot> (12. mars 2018)

Konkurransetilsynets internettsider, *Rapport: Drosjenæringen må få moderne rammebetingelser*, 2015, <http://www.konkurransetilsynet.no/nb->

NO/aktuelt/nyheter/20152/rapport-drosjenaringen-ma-fa-moderne-rammebetingelser/ (12. mars 2018)

Ubers internettsider, *UberPOP på pause etter 3 år*, 2017, <https://www.uber.com/info/uber-norge/> (12. mars 2018)

Ubers internettsider, 2018a, <https://www.uber.com/nb-NO/> (12. mars 2018)

Ubers internettsider, *Kjør eller reis med Uber i Oslo*, 2018b, <https://www.uber.com/nb-NO/cities/oslo/> (12. mars 2018)

Ubers internettsider, *Slik kjører du med Uber*, 2018c, <https://www.uber.com/nb-NO/drive/requirements/> (14. mars 2018)

Ubers internettsider, *Juridisk*, 2018d, <https://www.uber.com/nb-NO/legal/terms/no/> (15. mars 2018)

Ubers internettsider, *How safe is Uber*, 2018e, <https://www.uber.com/nb-US/ride/safety/> (01. mai 2018)

Ubers internettsider, *Safety tips for riders*, 2018f, <https://www.uber.com/info/rider-safety-tips/> (01. mai 2018)

Lover

Lov 15. april 1687 Kong Christian Den Femtis Norske Lov (NL)

Lov 27. juni 1892 om Tilsyn med Arbeide i Fabriker mv. (fabrikktilsynsloven)

Lov 31. mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeseerklæringer (avtaleloven - avtl.)

Lov 13. juni 1969 nr. 26 om skadeserstatning (skadeserstatningsloven – skl.)

Lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie (ferieloven – feriel.)

Lov 16. juni nr. 65 om yrkesskedeforsikring (yrkesskedeforsikringsloven – yforsl.)

Lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven – ftrl.)

Lov 21. juni 2002 nr. 45 om yrkestransport med motorvogn og fartøy (yrkestransportlova)

Lov 10. desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven)

Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven eller aml.)

Lov 17. juni 2005 nr. 67 om betaling og innkreving av skatte- og avgiftskrav (skattebetalingsloven – sktbl.)

Traktater

Traktaten om den Europeiske Unions Funksjonsmåte (TEUF)

Avtale om det Europeiske Økonomiske Samarbeidsområde (EØS-avtalen). Inntatt i Lov 27. november 1992 nr. 109 om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) m.v. (EØS-loven - EØSI)

Direktiver og rekommendasjoner fra EU

Rådskolektiv 91/533/EØF av 14. oktober 1991 om arbeidsgivers plikt til å informere arbeidstakeren om vilkårene i arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet (Direktivet om skriftlig informasjon om arbeidsvilkårene)

Europaparlaments- og rådskolektiv 2000/31/EF av 8. juni 2000 om visse juridiske aspekter ved informasjonssamfunnstjenester, særlig elektronisk handel, i det indre marked (E-handelsdirektivet)

Europaparlaments- og rådsdirektiv 2006/123/EF av 12. desember 2006 om tjenester i det indre marked (Tjenestedirektivet)

C(2017) 2600 final, COMMISSION RECOMMENDATION of 26.4.2017 on the European Pillar of Social Rights

Forarbeider

Norske forarbeider

Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

NOU 2017: 4 Delingsøkonomien – muligheter og utfordringer

Forarbeider og arbeidsdokumenter fra EU

COM (2016) 356 final, A European agenda for the collaborative economy, Communication from the Commission, 2. juni 2016

SWD (2016) 184 final, European agenda for the collaborative economy – supporting analysis, Commission Staff Working Document, 2. juni 2016

COM(2017) 797 final, Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on transparent and predictable working conditions in the European Union, 21. desember 2017

COM(2018) 132 final, Proposal for a COUNCIL RECOMMENDATION on access to social protection for workers and the self-employed, 13. mars 2018

Dommer

Norske dommer

Rt. 1958 s. 1229 (Sceneinstruktør)
Rt. 1968 s. 725 (Hjemmearbeiderske)
Rt. 1984 s. 1044 (Tupperware)
Rt. 1990 s. 903
Rt. 2007 s. 1458 (Dykkerulykke)
Rt. 2013 s. 342 (Beredskapshjem)
Rt. 2013 s. 354 (Avlaster I)
HR-2016-1366-A (Avlaster II)

LB-2016-157204

TDRAM-2016-155736

LB-2016-171719

LB-2016-192252

LB-2017-39740

EU-domstolen og uttalelser fra generaladvokaten

Sak C-75/63 (Unger)

Sak C-256/01 (Allonby)

Sak C-434/15 (Asociación Profesional Elite Taxi mot Uber Systems Spain, SL)

Sak C-526/15 (Uber Belgium BVBA mot Taxi Radio Bruxellois NV)

Sak C-320/16 (Uber France)

Sak C-434/15 (Asociación Profesional Elite Taxi mot Uber Systems Spain, SL), Opinion of Advocate General Szpunar, 11. mai 2017