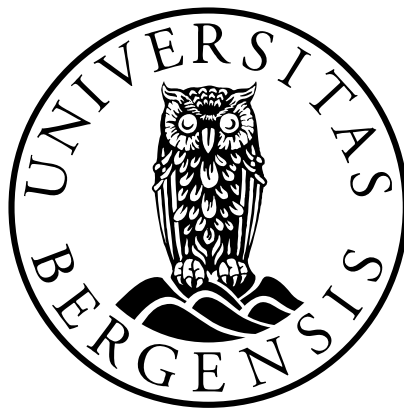


Grensen mellom formidling og ansettelse i delingsøkonomien

- *Når opererer den digitale plattformen som en arbeidsgiver etter arbeidsmiljøloven § 1-8?*

Kandidatnummer: 84

Antall ord: 14 277



JUS399 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

10. desember 2019

Innholdsfortegnelse

1	Innledende punkter	4
1.1	Teamets aktualitet og behovet for avklaring	4
1.2	Problemstilling og avgrensninger	7
1.2.1	Arbeidsmiljøloven § 1-8 som grunnlag for vurderingen.....	7
1.2.2	Avgrensninger	8
1.3	Kildebruken	9
1.3.1	Internasjonaliseringen av arbeidstakerbegrepet	9
1.3.2	Kort om det norske rettskildebildet	10
1.3.3	Om kildene som beskriver delingsøkonomiens praksis	11
1.4	Systematikk for oppgaven	12
2	Definisjonen av delingsøkonomi og grunnvilkårene i aml. § 1-8	13
2.1	Definisjon	13
2.1.1	Formidling via digitale plattformer	13
2.1.2	Definisjonen danner et trepartsforhold	14
2.2	Grunnvilkår for oppfyllelse av aml. § 1-8	15
2.2.1	Det må eksistere en «arbeidsgiver»	16
2.2.2	Det må eksistere en «arbeidstaker»	17
2.2.3	Det må skje et «arbeid»	18
2.3	Sammenfattende om kapittel 2	19
3	Tilbyderen må arbeide i formidlingsplattformens «tjeneste»	21
3.1	Generelt	21
3.2	Det må foreligge en avtale mellom formidlingsvirksomheten og tilbyderen	21
3.3	Avtaleforholdet må kunne karakteriseres som et ansettelsesforhold	24
3.3.1	Generelt om vurderingen	24
3.3.2	Formidling eller underordning?	25
3.3.3	En innfallsvinkel ut fra delingsøkonomiens karakterstikker	26
3.4	Lønn og risikoplassering i avtaleforholdet	27
3.4.1	Momentenes vekt i helhetsvurderingen	31
3.5	Kontroll over når, hvordan og hvem som utfører arbeidet	33
3.5.1	Generelt om vurderingen	33
3.5.2	Kontroll over når det skal arbeides	34

3.5.3	Kontroll over hva som skal gjøres og hvordan arbeidet skal utføres	35
3.5.4	Krav til at arbeidsutførelsen er personlig	40
3.5.5	To grunnleggende presiseringer ved styrings- og kontrollutøvelsen	41
3.5.6	Betydningen av momentene i helhetsvurderingen	44
3.6	Tilknytning, stabilitet og oppsigelighet	46
3.6.1	Betydningen av momentene i helhetsvurderingen	47
3.7	Kort oppsummering av den konkrete helhetsvurderingen.....	49
4	Er dagens regelverk tilstrekkelig fleksibelt?	50
5	Kildeliste	52
5.1	Litteratur	52
5.2	Lovregister.....	54
5.3	Traktater.....	55
5.4	Forarbeider.....	55
5.5	Domsregister.....	56
5.6	Nettsider.....	56

1 Innledende punkter

1.1 Teamets aktualitet og behovet for avklaring

Delingsøkonomi er et begrep man ikke kan forutsette at alle og enhver har kjennskap til. Likevel vil nok de aller fleste være kjent med ett eller flere virksomheter som driver forretning innenfor rammene av begrepet. Foodora, Uber, AirBnB og Mittanbud er alle virksomheter som kan nevnes her. Felles for disse er at de drifter digitale formidlingsplattformer. En formidlingsplattform er et dataprogram som gjøres tilgjengelig via en app eller en nettside.¹ Disse er laget med sikte på at privatpersoner og bedrifter kan kommunisere og tilegne seg de ytelsene plattformen tar sikte på å formidle. Hva den enkelte formidlingsplattform formidler varierer. Foodora spesialisere seg for eksempel på levering av mat og drikke fra restauranter, mens Mittanbud formidler et vidt spekter av ulike tjenester ettersom hva kunden ønsker utført.²

Flere av delingsøkonomiens virksomheter har på svært kort tid blitt globale. Uber, som startet opp i én by i 2009, er nå tilstede i 63 land og i over 700 byer.³ I følge Ubers egne tall er det 3.9 millioner Uber-sjåførere.⁴

Som en samlet enhet er samtidig delingsøkonomien estimert til å kunne omsette for oppmot 335 milliarder dollar innen 2025 på verdensbasis.⁵ Prognosene tilsier med andre ord at delingsøkonomien vil utgjøre en ikke-ubetydelig del av verdensøkonomien i årene fremover.

Det er imidlertid ikke bare suksesshistorier som preger nyhetsbildet der delingsøkonomien står i fokus. Flere mener virksomhetene driver forretning på en kontroversiell måte.⁶ Et rettsområde som ofte nevnes der delingsøkonomien blir satt i et negativt lys er arbeidsretten.

¹ Se kapittel 2.

² Se punkt 3.5.3

³ Uber 1 «Company info», Uber 3 «The history of Uber»

⁴ Ibid

⁵ PwC 2015, side 5 og 15

⁶ Røssvoll, 2018

Siste sak som satte fokus på arbeidsrettslige problemstillinger i relasjon til delingsøkonomien var Foodora-streiken i høst.⁷

En av årsakene til at arbeidsretten ofte er problematisk for delingsøkonomien skyldes situasjonen som oppstår når privatpersoner ønsker å utføre tjenester via formidlingsplattformene. Årsaken er at virksomheten som driver formidlingsplattformen ofte ikke anser disse som sine arbeidstakere.⁸ Eksempelvis gir Uber uttrykk for at selv om de har 3.9 millioner Uber-sjåførere på verdensbasis, hevder de å kun ha 20.000 arbeidstakere.⁹ Dette er fordi Uber anser seg selv som en formidler av transporttjenester, og derfor ikke ansvarlig for de som utfører transportoppdragene.

Når et individ ikke blir ansett som arbeidstaker faller vedkommende utenfor anvendelsesområdet til blant annet lov nr. 62/2005 om arbeidsmiljø, stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven, aml.) Dette er fordi loven i utgangspunktet kun gjelder for arbeidstakere.¹⁰ Dette medfører at menneskene som utfører oppdrag via formidlingsplattformene heller ikke får det vernet arbeidsmiljøloven gir.

Rollen som formidler er et fellestrekk for alle virksomhetene i delingsøkonomien. Formålet til delingsøkonomiens virksomheter er ofte å kun være et bindeledd mellom to parter. I utgangspunktet skal de ikke ta del i det avtaleforholdet som stiftes. Der plattformen opererer innenfor tjeneste- og servicebransjen vil den digitale plattformen dermed utgjøre en slags formidler av arbeidskraft. Dette er ikke et nytt konsept. Blant annet gjelder lov 2004/76 om arbeidsmarkedstjenester på dette feltet. Denne lovens forarbeider beskriver for øvrig arbeidsformidling som «all aktiv kobling mellom arbeidssøker og arbeidsgiver med sikte på å etablere et arbeidsforhold».¹¹ Det er ikke tvilsomt at formålet med delingsøkonomiens digitale plattformer ikke svarer til denne beskrivelsen. Delingsøkonomien tar heller sikte på at individene som utfører tjenester skal ha en varig relasjon til formidlingsplattformen, ikke de som mottar tjenestesyttelsene.

Tilknytningen individene har til plattformen har medført at flere jurister og andre akademikere mener delingsøkonomien som forretningsmodell skaper rettslig usikkerhet, blant

⁷ Foodora 1, “arbeidskonflikt i foodora”

⁸ Alsos m.fl. side 75.

⁹ Uber 1 «Company info»

¹⁰ Se oppgavens punkt 1.2.2.

¹¹ Ot.prp. nr. 62 (2003-2004) side 11.

annet vedrørende når et individ må anses som en virksomhets arbeidstaker.¹² Den primære rettsregelen som regulerer dette innenfor arbeidsretten er arbeidsmiljøloven § 1-8.¹³ Her beror spørsmålet på en bred skjønnsmessig helhetsvurdering.¹⁴

I tråd med at delingsøkonomien ble stadig mer utbredt i Norge oppnevnte regjeringen et utvalg i 2017 (heretter kalt «delingsøkonomiutvalget»). Utvalgets mandat var å vurdere delingsøkonomiens muligheter og utfordringer, herunder hvordan forretningsmodellen slo ut i forhold til relevant regelverk.¹⁵

Delingsøkonomiutvalget konkluderte med at den helhetsvurderingen som skal foretas etter arbeidsmiljøloven § 1-8 var «tilstrekkelig fleksibel» til å regulere forholdet mellom individet og formidlingsplattformen.¹⁶ Det er ikke foretatt endringer lovverket på dette punkt i etterkant.

Utgangspunktet medfører at delingsøkonomiens praksis skal vurderes etter den samme helhetsvurderingen som gjelder for øvrig.

Kritikken mot virksomhetene har likevel ikke stanset. Holdningen er blant annet at virksomhetene for enkelt kan omgå de omstendighetene som har vesentlig betydning i helhetsvurderingen etter § 1-8, blant annet som følge av måten formidlingsplattformene er programmert.¹⁷

Det kan derfor diskuteres om delingsøkonomiutvalget tok *feil* da de konkluderte med at regelverket var tilstrekkelig fleksibelt til å regulere det arbeidsrettslige forholdet som oppstår mellom individet og formidlingsplattformen i delingsøkonomien. Den mest effektive måten å undersøke dette på vil være å vurdere gjeldende rett etter arbeidsmiljøloven § 1-8, opp mot den praksis som finner sted i delingsøkonomien. Dersom helhetsvurderingen rent faktisk *er* tilstrekkelig fleksibel til å omfatte delingsøkonomiens situasjon, må kritikken heller sies å være av rettspolitisk interesse.

¹² Dobos, 2018 med videre henvisninger.

¹³ Se særlig punkt 1.2

¹⁴ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 73.

¹⁵ NOU 2017:4 side 24-28

¹⁶ Ibid s. 11

¹⁷ Nagell, 2019

1.2 Problemstilling og avgrensninger

1.2.1 Arbeidsmiljøloven § 1-8 som grunnlag for vurderingen

I denne oppgaven skal det gis en nærmere analyse av arbeidsmiljøloven § 1-8, sett hen til delingsøkonomiens karakteristikk.

Vurderingen tar utgangspunkt i forholdet mellom en virksomhet som driver en digital formidlingsplattform og de som arbeider via denne. Spørsmålet vil være når denne tilknytningen er av en slik karakter at personen må bli ansett som virksomhetens arbeidstaker.

Det er ikke full konsensus om hva det rettsforholdet som oppstår når et individ anses som noens arbeidsgiver og motsatt skal kalles. Jakhelln karakteriserer rettsforholdet som et «arbeidsforhold».¹⁸ Hotvedt kaller det «arbeidsavtale».¹⁹ I arbeidsmiljølovens forarbeider brukes både «arbeidsavtale» og «ansettelsesforhold».²⁰ I denne fremstillingen vil betegnelsen «ansettelsesforhold» benyttes. Dette begrepet synes å best avgrense mot andre typer avtaler som omhandler arbeid.

Arbeidsmiljøloven § 1-8 er konstruert på en slik måte at den skal regulere de konkrete omstendighetene som foreligger mellom et bestemt enkeltindivid og en bestemt virksomhet.²¹ Jeg vil imidlertid drøfte generelle trekk ved delingsøkonomien og vurdere betydningen av denne praksisen opp mot aml. § 1-8. Der forretningsmodellen er egnet til å ha variasjoner, vil jeg drøfte variasjonenes betydning.

Problemstillingen innebærer at jeg ikke kan gi en konkret, avsluttende konklusjon på om det foreligger et ansettelsesforhold i delingsøkonomien. Dette medfører at drøftelsen vil ha en litt annen innfallsvinkel enn hva aml. § 1-8 i utgangspunktet er konstruert til, da jeg heller vil fokusere på de ulike nyansene som eksisterer i dagens delingsøkonomi. Den som eventuelt lurer på om et konkret tilfelle i delingsøkonomien i realiteten er et ansettelsesforhold etter aml. § 1-8, kan derimot bruke denne oppgaven som en rettesnor i etterkant.

¹⁸ Jakhelln, 2013a

¹⁹ Hotvedt 2016b, side 137 flg.

²⁰ Ot.prp. nr.49 s. 73

²¹ Se kapittel 2 følgende.

Videre vil oppgaven ta utgangspunkt i at det ikke foreligger en enighet mellom virksomheten og individet om at sistnevnte er virksomhetens arbeidstaker. I slike tilfeller vil det alltid foreligge et ansettelsesforhold. Årsaken er at arbeidsmiljøloven, herunder hvem som er omfattet, er ufravikelig i arbeidstakers favør, jf. aml. § 1-9. Det er med andre ord mulig å inngå et ansettelsesforhold som i realiteten ikke svarer til hva som er utslagsgivende etter § 1-8. Her må det også legges til at enkelte formidlingsplattformer opererer med at individene som utfører oppdrag via plattformen er virksomhetens arbeidstakere.²² Dette gjelder blant annet de som er sykkelbud for Foodora. De som kjører bil eller moped for Foodora er imidlertid ikke organisert på denne måten.²³

1.2.2 Avgrensninger

Det er flere særtrekk ved delingsøkonomien som ville vært interessant å foreta en juridisk drøftelse av. I denne oppgaven vil det forøvrig ikke være plass til å drøfte alle disse ulike problemstillingene på en tilfredsstillende måte. I det følgende nevnes et par viktige avgrensninger.

Den rettslige vurderingen av når det foreligger et ansettelsesforhold vil kunne variere ettersom hvilken lov det er tale om. Det er også mulig at et rettssubjekt er forpliktet til å sikre deler av vernet arbeidsmiljøloven oppstiller overfor et individ, uten at individet blir arbeidstaker etter § 1-8.²⁴ Vurderingen av om det foreligger et ansettelsesforhold etter andre lover enn arbeidsmiljøloven, samt delvis vern etter denne, vil ikke bli behandlet nærmere.

Videre vil denne oppgaven utelukkende ta for seg forholdet mellom virksomheten som driver en formidlingsplattform og individet som utfører tjenester via plattformen. Det kunne imidlertid også vært interessant å vurdere hvorvidt det foreligger et ansettelsesforhold mellom individet og den som mottar tjenester via plattformen. Denne problemstillingen vil heller ikke vurderes nærmere.

Det kan også oppstå situasjoner der flere virksomheter samarbeider om samme digitale formidlingsplattform. Dette var eksempelvis dels tilfellet for Uber i Norge tilbake i 2016.²⁵

²² Alsos mfl. 2017 side 75.

²³ Implisitt da Foodora forutsetter at moped- og bilsjåførene er selvstendig næringsdrivende, jf. Foodora 3 «Bli bud».

²⁴ Blant annet vil HMS-reglene kunne gjelde flere enn arbeidstakere, se særlig Hotvedt 2016b side 198 til 269.

²⁵ Hotvedt 2016a s. s. 500-501

Slike utgangspunkter komplisere spørsmålet om hvem individet har inngått et eventuelt ansettelsesforhold med. Det kan også oppstå situasjoner der mer enn én virksomhet anses som individets arbeidsgiver.²⁶ Disse spørsmålene vil heller ikke behandles nærmere.²⁷

Videre presiseres det at denne oppgaven omhandler de som arbeider *via* de digitale plattformene, ikke de som arbeider med å drive formidlingsplattformen.

1.3 Kildebruken

1.3.1 Internasjonaliseringen av arbeidstakerbegrepet

I det følgende gis en kort oversikt over det internasjonale rettskildet bildet vedrørende aml. § 1-8. Spørsmålet vil være hvilken relevans slike kilder vil ha i vurderingen.

Norges internasjonale forpliktelser etter EØS-avtalen medfører at de norske rettsreglene må være i tråd med reglene om fri bevegelse.²⁸ Dette omfatter blant annet prinsippet om fri bevegelse for arbeidskraft.²⁹

Med tiden har også EØS-samarbeidet stilt krav til at det norske regelverket må inneha visse materielle minimumsrettigheter for arbeidstakere. Det varierer om rettighetene gjelder for arbeidstakere generelt, om de kun gjelder enkelte arbeidstakere eller bare i bestemte situasjoner. Det varierer også om reglene bygger på et eget arbeidstakerbegrep, eller om disse henviser til det nasjonale arbeidstakerbegrepet.³⁰

Forpliktelsene norske myndigheter har hjemlet i arbeidsmiljøloven bygger forøvrig på arbeidstakerbegrepet slik det er definert i landets nasjonale rett. Dette gjelder reglene for virksomhetsoverdragelse, skriftlig informasjon om arbeidsavtalen, informasjon og drøftelse,

²⁶ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 76.

²⁷ For en grundig gjennomgang av denne juridiske problemstillingen, se Hotvedt 2016b side 401 til 470.

²⁸ Lov nr. 109/1992 om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) m.v. artikkel 28 og Konsolidert udgave af traktaten om den Europæiske Unions funktionsmåte artikkel 28 og artikkel 45.

²⁹ Ibid.

³⁰ Hotvedt 2018 side 72-79.

vikararbeid, deltidsarbeid og midlertidig ansettelse.³¹ Dette tilsier at EØS-relevante rettskilder ikke skal være styrende for om det foreligger et ansettelsesforhold etter aml. § 1-8.

Det er for øvrig en tendens i EU-retten arbeidstakerbegrepet skal bli transnasjonalt og enhetlig. Årsaken er at minimumsrettighetene som følger av de nevnte direktiver skal få et effektivt vern.³²

Det norske arbeidstakerbegrepet skal imidlertid allerede tolkes vidt, der vernehensyn spiller en sentral rolle.³³ I relasjon til utviklingen i EU-retten er det derfor antatt at den norske rettsregelen vil være i tråd med utviklingstrekkene, og i alle fall ikke få et videre nedslagsfelt.³⁴

Av denne grunn fremstår det som forsvarlig å drøfte oppgavens problemstilling med utgangspunkt i hvordan begrepet arbeidstaker er tolket i norsk rett. Det skal imidlertid ikke utelukkes at en kanskje vil se utviklingstrekk i EØS-sammenheng som medfører at man må gi større plass til de internasjonale kildene for fremtiden.

1.3.2 Kort om det norske rettskildebildet

Spørsmålet om det foreligger et ansettelsesforhold etter aml. § 1-8 tar utgangspunkt i alminnelig juridisk metode. Det er samtidig sikker rett at vurderingen for når det foreligger et ansettelsesforhold etter § 1-8 samsvarer med den som følger av Lov nr. 21/1988 om ferie (ferieloven).³⁵ Således vil også rettskilder som omhandler arbeidstakerbegrepet i ferieloven ha relevans etter for vurderingen etter aml. § 1-8.

Det er ingen tungtveiende rettskilder som adresserer spørsmålet om når det foreligger et ansettelsesforhold i delingsøkonomien etter aml. § 1-8 eller ferieloven. Den tidligere nevnte NOU 2017:4 behandler spørsmålet til en viss grad, men tar ikke direkte stilling til når

³¹ Virksomhetsoverdragelsesdirektivet, direktivet om skriftlig arbeidsavtale artikkel 1, informasjons- og drøftelsesdirektivet artikkel 2, vikarbyrådirektivet artikkel 3, og rammeavtalene som inngår i deltidsdirektivet og direktivet om midlertidig ansettelse § 2.

³² Hotvedt 2018 side 81-84.

³³ Rt. 2013 s. 354 (Avlaster I) avsnitt 39.

³⁴ Hotvedt 2018 side 102.

³⁵ NOU 2004:5 side 154

formidlingsplattformens praksis konkret medfører at det foreligger et ansettelsesforhold.³⁶ Dette var heller ikke en del av utvalgets mandat.³⁷

Imidlertid er det rikholdig med høyesterettspraksis og relevante forarbeidsuttalelser som beskriver det generelle innholdet i aml. § 1-8 og ferieloven. Disse rettskildene vil utgjøre de primære tolkingsbidragene for vurderingen.

1.3.3 Om kildene som beskriver delingsøkonomiens praksis

En stor utfordring med denne masteroppgaven har vært å finne troverdige, faktabaserte kilder som forklarer hvordan delingsøkonomien fungerer i praksis. Forskningsstiftelsen Fafos sine rapporter³⁸ og NOU 2017:4 har vært essensielle kilder for dette formålet, og vil bli brukt gjennomgående i hele oppgaven.

Imidlertid har ikke alltid disse eller andre tilgjengelige forskningsrapporter gitt den nødvendige informasjonen. Derfor vil også enkelte poeng bli underbygd med eksempler fra virksomheter i delingsøkonomien sine nettsider. Hensikten med slik eksemplifisering vil være å underbygge hvordan delingsøkonomien i enkelte tilfeller fungerer i praksis.

Tidvis har det også blitt ansett som nødvendig å fullstendig frigjøre seg fra hvordan dagens delingsøkonomi fungerer i praksis, og heller bygge på hva jeg tror kan være en nærliggende omstendighet. Dette har jeg ansett som forsvarlig med tanke på utviklingen delingsøkonomien vil kunne oppleve i årene fremover, jf. oppgavens punkt 1.1. Videre har det også vært nødvendig da flere virksomheter i delingsøkonomien betrakter store deler av sin praksis som forretningshemmeligheter.³⁹

Til slutt vil jeg også bemerke at beskrivelsen av hvordan formidlingsplattformer rent teknisk fungerer, jf. særlig punkt 2.1.1, i stor grad bygger på min egen forståelse basert på egne undersøkelser. Dette skyldes at jeg ikke har klart å finne gode kilder som beskriver dette.

³⁶ Se særlig NOU 2017:4 side 48 til 78.

³⁷ Ibid side 25.

³⁸ I særlig grad Alsos m.fl. 2017.

³⁹ Alsos m.fl. 2017 side 33.

1.4 Systematikk for oppgaven

Frem til dette punkt er det gitt et nokså grovmasket og unyansert bilde av delingsøkonomien. Per i dag er det heller ingen enhetlig konsensus om begrepets rammer.⁴⁰ Det er også en diskusjon om delingsøkonomi heller burde kalles for «*plattformøkonomi*» eller «*gig-economy*». ⁴¹ I denne fremstillingen benyttes «delingsøkonomi».

Opgaven tar utgangspunkt i definisjonen av delingsøkonomi slik den fremgår av NOU 2017:4. Definisjonen tar utgangspunkt i det delingsøkonomiutvalget mente var den beste formuleringen basert på forskning og undersøkelser.⁴²

Delingsøkonomiutvalgets definisjon av delingsøkonomi er midlertid egnet til å favne over langt flere forretningskonsepter enn de det vil være relevant å vurdere opp mot aml. § 1-8. Derfor er det nødvendig å konkretisere hvilke grunnleggende forutsetninger som må foreligge for at et ansettelsesforhold vil kunne være aktuelt. Dette gjøres i kapittel 2.

Etter at de grunnleggende forutsetningene for en formidlingsplattform er konkretisert, foretas en gjennomgang av gjeldene rett etter aml. § 1-8. Gjennomgangen vil fortløpende ta for seg betydningen for delingsøkonomien. Dette gjøres i kapittel 3.

Avslutningsvis skal det i kapittel 4 vurderes om aml. § 1-8 er fleksibel nok til å regulere forholdet mellom et individ og en formidlingsplattform, slik delingsøkonomiutvalget konkluderte med. Det vil også drøftes om det er for enkelt for virksomhetene å omgå regelverket.

⁴⁰ Ibid s. 13-21.

⁴¹ Ibid. s. 14-15

⁴² NOU 2017:4 s. 31-32.

2 Definisjonen av delingsøkonomi og grunnvilkårene i aml. § 1-8

2.1 Definisjon

Delingsøkonomiutvalget definerer delingsøkonomien på følgende måte:

“Med delingsøkonomi menes økonomisk aktivitet som formidles gjennom digitale plattformer som legger til rette for ytelse eller utveksling av tjenester og kompetanse, eiendeler og eiendom, ressurser eller kapital, uten å overføre eierrettigheter og i hovedsak mellom privatpersoner.”⁴³

Definisjonens oppbygning viser at det er visse absolutte vilkår som må foreligge for å anse noe som delingsøkonomi, der andre vilkår er alternative. I det følgende vil de absolutte vilkårene ved delingsøkonomi presenteres. Deretter vil det bli foretatt en gjennomgang av grunnvilkårene etter aml. § 1-8, sett hen til de *alternative* vilkårene i delingsøkonomiutvalgets definisjon.

2.1.1 Formidling via digitale plattformer

Et grunnleggende kjennetegn ved delingsøkonomien er at det er tale om «digitale plattformer». En digital plattform er et dataprogram programmert på en slik måte at kan brukes til interaktiv samhandling. Dette muliggjøres fordi programmet kobles opp til internett. På denne måten kan i teorien enhver person med internettilgang kobles opp til plattformen.

Brukergrensesnittet, den visuelle flaten som gjør at mennesker kan kommunisere med dataprogrammet, tar ofte form av å være en mobilapp.⁴⁴ Andre ganger gjøres brukergrensesnittet tilgjengelig via virksomhetens nettsider.

Når en fysisk person ønsker å benytte seg av en formidlingsplattform må de i praksis laste ned appen eller besøke nettsiden, og derfra lage en brukerprofil. Brukerprofilen vil være passordbeskyttet og som regel bli ansett som personlig for den som benytter seg av denne. I

⁴³ NOU 2017:4 side 9 og side 31.

⁴⁴ NOU: 2017:4 side 29

forbindelse med å danne en brukerprofil må en som klar hovedregel også akseptere visse brukervilkår for å kunne ta i bruk plattformen.⁴⁵ Brukervilkårene omhandler i sin kjerne hvilke krav som stilles til de som tar plattformen i bruk, eksempelvis hvordan betaling skal finne sted.⁴⁶

Formidlingsplattformene sitt tekniske formål er å koble ulike rettssubjekter opp mot hverandre, med sikte på at det skjer «økonomisk aktivitet». I praksis vil dette skje som følge av at det blir inngått en avtale.⁴⁷ Likevel avgrensner definisjonen mot alminnelig kjøp og salg, da den økonomiske aktiviteten skal skje «uten å overføre eierrettigheter». Det må således dreie seg om avtaler om leie, tjenester eller andre liknende avtalekonstruksjoner, med vederlag som motytelse.

For å effektivt tilrettelegge for avtaleinngåelse vil formidlingsplattformen normalt systematisere brukerne ettersom de ønsker å *motta* eller *tilby* en ytelse.⁴⁸ På denne måten blir det enkelt for de ulike partene å samhandle med hverandre.

Heretter vil jeg henwise til brukere som ønsker å *tilby* en tjeneste via formidlingsplattformen som “tilbyder”. Brukere som derimot ønsker å motta tjenesten vil betegnes som “kunde”. Når jeg henviser til “formidlingsplattformen” mener jeg dataprogrammet som utgjør den digitale plattformen tilbyderen og kunden samhandler via. Begrepene har intet rettslig innhold utover å være nøytrale partsbenevnelse.

Det varierer hvordan tilbyderen og kunden kommer i kontakt med hverandre. Som regel vil kunden etterspørre den aktuelle tjenesten. Herfra vil formidlingsplattformen i visse tilfeller koble kunden opp til en tilbyder automatisk. I andre tilfeller må kunden velge en tilbyder selv. En siste variant er at tilbyderen må gi et tilbud til kunden når disse etterspør en tjeneste, som sistnevnte deretter må akseptere.⁴⁹

2.1.2 Definisjonen danner et trepartsforhold

Definisjonen på delingsøkonomi krever således at det eksisterer 1) en digital plattform som 2) tilrettelegger avtaleinngåelse som medfører økonomisk aktivitet. Definisjonen danner med

⁴⁵ Pettersen m.fl. 2016 side 95.

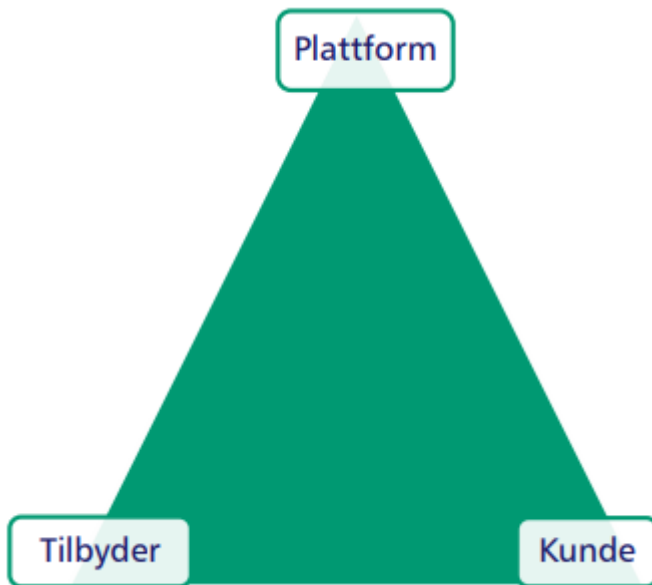
⁴⁶ Ibid. f.eks side 27, 79 og 88.

⁴⁷ NOU 2017:4 punkt 1.3

⁴⁸ NOU 2017:4 s. 29

⁴⁹ Ibid.

dette et trepartsforhold, der alle parter i større eller mindre grad samhandler for å gjennomføre den aktuelle avtalen. Partsforholdet kan illustreres på følgende måte:



Figur 1 Jesnes m.fl., 2016 side 7

2.2 Grunnvilkår for oppfyllelse av aml. § 1-8

Når en ser på definisjonen av delingsøkonomien og dens parter er det ikke uten videre gitt hvordan utgangspunktet tilsier at det foreligger et ansettelsesforhold mellom tilbyderen og formidlingsplattformen. At en digital plattform tilrettelegger for en avtaleinngåelse der det hverken er bestemt *hvem som utgjør avtalepartene* eller *hva det inngås en avtale om* synes å danne et alt for vidt nedslagsfelt for at dette skal være aktuelt på generelt grunnlag.

Det foreligger et ansettelsesforhold mellom to parter etter aml. § 1-8 dersom følgende vilkår er innfridd:

«(1) Med arbeidstaker menes i denne lov enhver som utfører arbeid i annens tjeneste.

(2) Med arbeidsgiver menes i denne lov enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste. Det som i denne lov er bestemt om arbeidsgiver, skal gjelde tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten.»

Ordlyden til aml. § 1-8 fastsetter fire vilkår for at det skal kunne foreligge et ansettelsesforhold mellom to parter. Det må foreligge 1) en arbeidstaker, 2) en arbeidsgiver og 3) arbeidstakeren må utføre arbeid 4) i arbeidsgiverens tjeneste.

I rettspraksis er det springende punkt etter aml. § 1-8 som regel om en person arbeider i den andres «tjeneste», jf. første ledd.⁵⁰ Hva som er gjeldende rett på dette området vil utgjøre kapittel 3 i denne oppgaven. I første omgang vil kun de øvrige tre vilkår behandles. Her vil drøftelsen kobles opp til delingsøkonomiens definisjon forløpende.

2.2.1 Det må eksistere en «arbeidsgiver»

Etter aml. 1-8 vil en arbeidsgiver være «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste», jf. andre ledd. Etter lovens § 1-2 fremgår det videre at “loven gjelder for virksomhet som sysselsetter arbeidstaker”, jf. første ledd.

Samlet tilsier bestemmelsene at en arbeidsgiver er et rettssubjekt med kompetanse til å forplikte seg overfor arbeidstakere, jf. «i sin tjeneste», som ofte vil ta form av å være en «virksomhet». Etter forarbeidene er det forutsatt at en arbeidsgiver er en juridisk person.⁵¹

Begrepet «virksomhet» i arbeidsmiljølovens forstand tolkes som en organisasjon med en viss varighet, omfang og stabilitet.⁵² For at en formidlingsplattform skal kunne bli ansett som en arbeidsgiver, må en derfor vurdere om formidlingsplattformene enten er, eller kan assosieres med en virksomhet.

Førstnevnte alternativ er utelukket. En formidlingsplattform er et *dataprogram*. Et dataprogram er ikke en «virksomhet» og eller ikke et selvstendig rettssubjekt.

Delingsøkonomiens formidlingsplattformer opererer imidlertid ikke selvstendig. Det vil alltid være fysiske personer som programmerer og kontrollerer plattformene. I dagens delingsøkonomi vil disse individene være bundet opp til en virksomhet, der virksomheten også eier formidlingsplattformen. Eksempelvis er formidlingsplattformen Foodora (NO) eid av FOODORA NORWAY AS, mens formidlingsplattformen Mittanbud er eid av Schibsted Norge SMB.⁵³ Disse selskapene som eier og drifter formidlingsplattformen oppfyller

⁵⁰ F.eks HR-2016-1366-A (Avlaster II), Rt. 2013 s. 354 (Avlaster I), Rt. 2007 s. 1458 (Dykkerulykke) og Rt.1992 s. 534 (Håndballspiller). dommene behandles nærmere i kapittel 3.

⁵¹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 74.

⁵² Fanebust 2013 side 35, Hotvedt 2016b s. 156, Fougner m.fl. 2013 s. 33.

⁵³ Foodora 4 «Contact», Mittanbud 3 «Om Mittanbud»

utvilsomt kravene om å være en organisasjon av en viss varighet, omfang og stabilitet, og er derfor en «virksomhet» etter aml. § 1-2 første ledd.

Dette er et svært viktig poeng for den overordnede problemstillingen. Siden det er en virksomhet som i realiteten styrer formidlingsplattformen, må det plattformen er programmert til å gjøre assosieres med virksomheten. Årsaken er at denne aldri vil gjøre noe uten at det er virksomheten som har programmert den til å utføre handlingen. Dette innebærer at der en formidlingsplattform for eksempel pålegger noen å utføre et oppdrag, er det i realiteten virksomheten som driver plattformen som pålegger dette. Tilsvarende må brukervilkårene man aksepterer for å bruke formidlingsplattformen ansees som vilkår fra virksomheten.

Det kan derfor legges til grunn at formidlingsplattformene, som følge av at disse må assosieres med den «virksomheten» som drifter plattformen, oppfyller kravene til å kunne være en «arbeidsgiver» etter aml. § 1-8 andre ledd jf. aml. § 1-2 første ledd.

I det følgende vil virksomheten som driver en formidlingsplattform betegnes som «plattformvirksomheten».

2.2.2 Det må eksistere en «arbeidstaker»

En arbeidstaker er etter aml. § 1-8 første ledd «enhver som utfører arbeid i annens tjeneste».

Ordlyden av «enhver» tilsier fysiske personer. Dette er også forutsatt i lovens forarbeider.⁵⁴

Definisjonen på delingsøkonomi angir at tilbyderne i «hovedsak» er «privatpersoner», og derfor også fysiske personer. De fleste formidlingsplattformer opererer dermed på en slik måte at tilbyderne er egnet til å være arbeidstakere, jf. aml. § 1-8 første ledd. At definisjonen angir at det er tale om *privatpersoner* tilsier videre at de fysiske personene normalt ikke er tilknyttet en annen virksomhet, men handler på vegne av seg selv.

Bruken av ordet «hovedsakelig» tilsier at også andre enn privatpersoner kan stå som tilbyder, herunder andre virksomheter. Der en virksomhet står som tilbyder via plattformen aktualiserer ikke situasjonen et ansettelsesforhold med formidlingsplattformen, da disse ikke er fysiske personer.

⁵⁴ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73.

Flere formidlingsvirksomheter krever forøvrig at tilbyderne anser seg selv som «selvstendig næringsdrivende», også der det er privatpersoner som utfører arbeidet.⁵⁵ Dette kunne i utgangspunktet medført at individene ikke kunne blitt ansett som arbeidstakere når de utfører arbeid via plattformen. Dette er fordi en person ikke kan utgjøre en virksomhet og en arbeidstaker for samme inntekt. Dette følger forutsetningsvis av lov 1999/14 om skatt og formue, der det skilles mellom inntekt som ledd i «virksomhet» og «arbeid» etter § 5-1.⁵⁶

At en fysisk person blir angitt som en selvstendig næringsdrivende avskjærer forøvrig ikke vedkommendes mulighet til å bli ansett som arbeidstaker etter aml. § 1-8. Dette fremgår eksempelvis av Rt. 2007 s. 1458 (Dykkerulykke). Spørsmålet her var om en mann kunne ansees som en virksomhets arbeidstaker etter aml. § 1-8, når han blant annet var registrert som enkeltmannsforetak i foretaksregisteret. I avsnitt 36 fastslo Høyesterett at organiseringen «ikke [kan] være avgjørende [alene] for hvordan forholdet (...) skal klassifiseres [etter aml. § 1-8]».

Utgangspunktet er således at uavhengig av hva en fysisk person påtar seg av ansvar for sin arbeidsutførelse, vil vedkommende alltid kunne bli ansett som noens arbeidstaker etter aml. § 1-8 første ledd, gitt at bestemmelsens øvrige vilkår er oppfylt.

2.2.3 Det må skje et «arbeid»

Et tredje vilkår etter aml. § 1-8 første ledd er at den fysiske må å utføre «arbeid». Arbeid må etter sin ordlyd forstås som oppgaver som krever en viss mental eller fysisk innsats av individet.⁵⁷

Ved spørsmålet om det skjer et «arbeid» i delingsøkonomien er det naturlig å se hen til hva hva den digitale plattformen formidler, da det er disse ytelsene tilbyderer skal utføre.

Definisjonen til delingsøkonomiutvalget er svært vidtrekkende på dette punkt. Det kan dreie seg om «ytelse eller utveksling av tjenester og kompetanse, eiendeler og eiendom, ressurser eller kapital» såfremt «eierrettigheter» ikke blir overført samtidig.

⁵⁵ Alsos m.fl. 2017 side 75.

⁵⁶ Det er ikke sikkert at tilbyderer hadde oppfylt kravet til å drive «virksomhet» selv om de blir ansett som «selvstendig næringsdrivende». Også frilanseres arbeid går innunder begrepet «arbeid», jf. Ot.prp nr 86 (1997-1998) side 47.

⁵⁷ Andresen, Eckhoff, 2014

I det følgende vurderes hvilke typer formidling som vil innebære en arbeidsinnsats for tilbyderen.

«Ytelse og utveksling av tjenester og kompetanse» vil alltid innebære en arbeidsinnsats fra tilbyderen, da arbeidsinnsatsen utgjør selve ytelsen. Det kan eksempelvis være tale om å kjøre en bil fra A til B, eller vaske et hus. Formidlingsplattformer som tar sikte på å formidle tjenester eller kompetanse vil dermed alltid oppfylle kravet om at det må skje et arbeid.

«Ytelse eller utveksling (...) av eiendeler og eiendom» setter formuesgoder i fokus. Likevel kan avtaler som omhandler eiendeler og eiendom innebære et tjenesteelement fra tilbyderen. Eksempelvis kan ytelser om leie av eiendom kan medføre at tilbyderen levere ut nøkler, gi en omvisning av boligen og vaske i etterkant. Dermed kan også formidlingsplattformer som formidler formuesgoder innebære en arbeidsinnsats fra tilbyderen, og dermed oppfylle kravet til «arbeid» etter aml. §1-8 første ledd.

Ordlyden av «ressurser og kapital» peker på ulike måter å forvalte penger på. Det er ikke naturlig at slike formidlingsplattformer medfører en arbeidsinnsats for tilbyderen. Slike formidlingsplattformer faller dermed utenfor kategorien plattformer som aktualiserer en oppfyllelse av aml. § 1-8.

2.3 Sammenfattende om kapittel 2

Kapittel 2 har fokuset på delingsøkonomien generelt. Faste kjennetegn ved delingsøkonomi etter delingsøkonomiutvalgets definisjon fastslår at det er digitale formidlingsplattformer som tilrettelegger for avtaleinngåelse med et økonomisk motiv. Her må det formidlingsplattform gjør assosieres med virksomheten som driver plattformen. Utover dette er defnisjonen egnet til å omfatte en rekke ulike typer forretningskonsepter.

Videre ble det konkretisert at gruppen formidlingsplattformer som aktualiserer en oppfyllelse av arbeidsgiverbegrepet etter aml. § 1-8 tar sikte på at fysiske personer utfører et visst arbeid via plattformen. At disse er organisert som selvstendig næringsdrivende er i utgangspunktet ikke avgjørende. Arbeid vil alltid finne sted der plattformen formidler tjenester og kompetanse. Plattformer som formidler eiendom og eiendeler er også egnet for å oppfylle kravet, såfremt ytelsen også innehar et tjenesteelement.

I det følgende vil det være formidlingsplattformer som innehar de ovennevnte egenskapene som blir behandlet. Det vil også være disse forutsetningene det siktes til når det henvises til «tilbyder» og «formidlingsplattform».

Det siste vilkåret for at det skal foreligge et ansettelsesforhold etter aml. § 1-8 er etter første ledd at den fysiske personen arbeider i virksomhetens «tjeneste». Dette vilkåret skal behandles i kapittel 3.

3 Tilbyderen må arbeide i formidlingsplattformens «tjeneste»

3.1 Generelt

For at en tilbyder skal anses å arbeide i formidlingsvirksomhetens tjeneste etter aml. § 1-8 første ledd, må vedkommende etter andre ledd være «ansatt» av formidlingsvirksomheten.

Ordlyden av ordet «ansatt» indikerer at det må foreligge et formelt ansettelsesforhold mellom partene. Dette er for øvrig ikke tilfellet. Etter forarbeidene skal en person anses som ansatt, og dermed arbeidstaker, hvis:

«tilknytningen til arbeidsgiver reelt sett har karakter av et ansettelsesforhold. Det skal foretas en helhetsvurdering av samtlige omstendigheter i avtaleforholdet». ⁵⁸

Det siterte fastslår at det avgjørende for om noen er «ansatt», og dermed i «tjeneste» etter aml. § 1-8 beror på om det foreligger en avtale mellom partene som etter sin art kan karakteriseres på et ansettelsesforhold.

I relasjon til delingsøkonomien må det først avgjøres om det foreligger en avtale mellom tilbyderen og formidlingsvirksomheten. Dernest blir spørsmålet om denne avtalen kan karakteriseres som et ansettelsesforhold. Dette gjøres i det følgende.

3.2 Det må foreligge en avtale mellom formidlingsvirksomheten og tilbyderen

Etter gjeldende rett stilles det ikke noen særskilte formkrav til avtalen som må foreligge mellom en arbeidsgiver og en arbeidstaker. Et ansettelsesforhold trenger dermed ikke bygge på en skriftlig avtale. Eksempelvis forelå det aldri en skriftlig avtale i den tidligere siterte

⁵⁸ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 73.

Dykkerulykke-dommen.⁵⁹ Likevel ble vedkommende ansett som selskapets arbeidstaker etter aml. § 1-8.

Når det først er inngått et ansettelsesforhold, skal denne «inngås skriftlig», jf. aml. § 14-5. Dette er etter forarbeidene et krav som stilles for å formalisere og klargjøre arbeidstakerens rettsstilling skriftlig.⁶⁰ Om et slik krav ikke innfris av arbeidsgiveren vil det likefullt foreligge et bindende ansettelsesforhold mellom partene.

Forarbeidenes krav om avtale må tolkes i tråd med det avtalerettslige utgangspunktet. I avtaleretten forstås avtale som en felles overenstemmelse mellom to eller flere parter om hvordan et rettsforhold skal reguleres.⁶¹

Ved spørsmålet om det foreligger et ansettelsesforhold må en derfor først avgjøre hva partene må ha en felles overenstemmelse om. Etter rettspraksis fremstår det som tilstrekkelig at det foreligger en felles overenstemmelse om at den påståtte arbeidstaker utfører et arbeid som er tilknyttet virksomheten på en eller annen måte.

Dettes synspunktet underbygges av Rt. 1968 s. 725 (Hjemmearbeiderske). Her hadde en kvinne over to år ukentlig levert overlær til en skofabrikk. Hun hentet materialene hos fabrikkens og mottok vederlag per leverte produkt. Utover dette forelå det ingen felles overenstemmelse mellom partene vedrørende kvinnens relasjon til fabrikkens, herunder ingen kontrakt. Høyesterett kom likevel til at det forelå en arbeidsavtale.

Dommen kan tas til inntekt for at det innledende kravet etter forarbeidene om at det må foreligge en avtale, ikke er strengt. Det er tilstrekkelig at virksomheten tilrettelegger for at den påståtte arbeidstakeren utfører et inntektsgivende arbeid, og at begge parter er inneforstått med dette.

Når en skal vurdere om det foreligger et ansettelsesforhold mellom tilbyder og formidlingsvirksomheten er det derfor et innledende krav at formidlingsvirksomheten tilrettelegger for at tilbyderne utfører arbeid, der både disse og tilbyderne er inneforstått med dette.

⁵⁹ dommens avsnitt 34

⁶⁰ Ot.prp. Nr. 78 (1993-94) s. 7.

⁶¹ Giertsen 2014 s. 11-17, Andresen mfl., 2019

En slik felles forståelse vil nok som regel foreligge. Formidlingsplattformene det er aktuelt å vurdere opp mot aml. § 1-8 har som formål å formidle en ytelse eller utveksling som medfører et arbeid. Plattformvirksomheten har med dette en tydelig forventning om at fysiske personer vil benytte seg av formidlingsplattformen for å arbeide. Dette vil også tilbyderne være inneforstått med.

Når en fysisk person tar i bruk appen for å tilby disse tjenesteytelsene vil det derfor være nærliggende å legge til grunn at det foreligger en overensstemmelse mellom tilbyderen og formidlingsvirksomheten om dette.

Overensstemmelsen om at tilbyderen arbeider forsterkes ved at den fysiske personen som klar hovedregel også må akseptere plattformens brukervilkår for å adgang til å være tilbyder. Disse vil ofte direkte eller indirekte omhandle det arbeidet som skal utføres.⁶²

Videre setter også enkelte formidlingsplattformer nærmere krav for å kunne være tilbyder. Eksempelvis krever både Uber og Mittanbud.no en potensiell tilbyder innsender søknad til plattformvirksomheten.⁶³ Dermed kan plattformvirksomhetene godta de tilbyderne de ønsker. Dette tilsier at det foreligger en klar overensstemmelse om at tilbyder utfører arbeid via formidlingsplattformen.

Konklusjonen blir med dette at det etter alt å dømme vil foreligge en avtale mellom formidlingsvirksomheten og tilbyderen om at sistnevnte utfører arbeid via formidlingsplattformen. Dette åpner for at det kan foreligge et ansettelsesforhold mellom tilbyderen og formidlingsvirksomheten etter aml. § 1-8.

Det avgjørende er dermed om avtaleforholdet kan karakteriseres som et ansettelsesforhold. Denne problemstillingen vil drøftes i det følgende.

⁶² Se punkt 2.1.1.

⁶³ Uber 2: "Driving with Uber in Norway" og Mittanbud 3: "Skaff bedriften din flere kunder!"

3.3 Avtaleforholdet må kunne karakteriseres som et ansettelsesforhold

3.3.1 Generelt om vurderingen

Spørsmålet om et avtaleforhold kan karakteriseres som et ansettelsesforhold beror som nevnt etter arbeidsmiljølovens forarbeider på en helhetsvurdering.⁶⁴ Dette er også lagt til grunn i rettspraksis.⁶⁵

Helhetsvurderingen tar utgangspunkt i en momentliste. Listen beskriver en rekke faktiske og avtalerettslige omstendigheter som typisk særpreger et ansettelsesforhold. Det avgjørende er om avtaleforholdet gjenspeiler det forarbeidene beskriver som:

«arbeidstakerens avhengige stilling i forhold til arbeidsgiveren og sistnevntes styringsrett i ansettelsesforholdet. Arbeidstakeren er normalt økonomisk avhengig som lønnsinntaker og står i et organisatorisk avhengighetsforhold som innebærer underordning i forhold til arbeidsgiver».⁶⁶

Det er disse karakteristikkene som vil utgjøre det overordende vurderingstemaet ved anvendelsen av listen.

Momentlisten er som følger:

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

⁶⁴ Jf. sitatet under punkt 3.1, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73.

⁶⁵ jf. blant annet Rt. 2013 s. 354 (Avlaster I) avsnitt 39.

⁶⁶ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73

- Tilknytningsforholdet mellom partene har en noenlunde stabil karakter, og er oppsigelig med bestemte frister.
- Det arbeides hovedsakelig for én arbeidsgiver.»⁶⁷

Momentlisten er ikke-uttømmende, men utgjør heller en “rettesnor for vurderingen av om det foreligger et arbeidstakerforhold” for den konkrete helhetsvurderingen.⁶⁸ Etter Rt. 2013 s. 354 (Avlaster I) skal den heller ikke anvendes mekanisk.⁶⁹ I dommen var spørsmålet om en kvinne som hadde inngått en oppdragsavtale som avlaster med Oslo kommune var arbeidstaker med rett på feriepengene. Retten kom til at hun i realiteten var kommunens arbeidstaker.

I stedet for en mekanisk anvendelse er det realitetene i det konkrete avtaleforholdet som skal være styrende for de ulike momentenes relevans og vekt for helhetsvurderingen. Videre har det vært fremhevet i rettspraksis at hensynet til vernet arbeidsmiljøloven gir individet skal spille en sentral rolle.⁷⁰

3.3.2 Formidling eller underordning?

Fordi plattformvirksomhetene har som formål å være formidlere, har det formodningen mot seg at momentene forarbeidene beskriver svarer til delingsøkonomiens praksis. En formidlerrolle innebærer å være en veileder, ikke en som styrer og kontrollerer en annens arbeid. Det er heller ikke disse som skal stå ansvarlig for ytelsen som formidles. Dette skulle i utgangspunktet tilsi at tilbyderne hverken var underordnet eller organisatorisk avhengig av formidlingsvirksomheten, og dermed heller ikke virksomhetens arbeidstakere etter aml. § 1-8.⁷¹

Som den videre drøftelsen skal vise er det imidlertid mulig for plattformvirksomhetene å gjøre langt mer enn å være en behjelpende tredjepart. Dette blir også en praktisk virkelighet når plattformvirksomhetene betinger seg en andel av det vederlaget tilbyderen tjener for sine arbeidsoppdrag via plattformen.⁷² Det er klart at denne omstendighet ikke kan begrunne et ansettelsesforhold alene, da en tilbyder ikke automatisk blir underordnet

⁶⁷ Ibid.

⁶⁸ Ibid.

⁶⁹ Rt. 2013 side 354 avsnitt 57

⁷⁰ Rt. 2013 side 354 avsnitt 39.

⁷¹ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 73

⁷² Alsos m.fl. s. 20.

formidlingsvirksomheten som følge av at sistnevnte får en økonomisk fortjeneste for arbeidet. Det er naturlig at formidlere opererer på en slik måte.

Konstruksjonen medfører likevel at tilbydernes arbeidsinnsats utgjør plattformvirksomhetenes primære inntektskilde. Det er derfor også nærliggende å tro at virksomhetene har et ønske om å styre og kontrollere den enkelte tilbyder i større grad enn hva en formidlerrollen normalt innebærer. Dette er også praksis i dagens delingsøkonomi. Hvordan de nærmere bestemt må styre tilbyderne for at det skal foreligge et ansettelsesforhold, vil bli presentert i det følgende.

3.3.3 En innfallsvinkel ut fra delingsøkonomiens karakterstikker

Før den konkrete drøftelsen gis en kort beskrivelse av hvilke momenter som vil bli behandlet, samt hvordan drøftelsen vil systematiseres.

Først er det hensiktsmessig å vurdere om noen av de gitte momenter fra listen ikke er egnet til å belyse om tilbyderen blir underordnet formidlingsvirksomheten.⁷³ Om dette er tilfellet blir det overflødig å drøfte disse.

Ett moment som ikke vil være egnet til å belyse dette er punktet om at «arbeidsgiveren stiller til rådighet arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som er nødvendige for arbeidets utførelse»⁷⁴ Momentet skal i utgangspunktet belyse den ressursmessige ubalansen som normalt foreligger mellom en arbeidstaker og arbeidsgiver.⁷⁵ I delingsøkonomien er det imidlertid vanlig praksis at tilbyderen blir pålagt å stille med egne driftsmidler for å få lov til å være tilbyder, for eksempel eie egen bolig eller bil.⁷⁶ Det er likevel ingen tvil om at formidlingsplattformen utgjør den ressurssterke parten i forholdet mellom seg selv og en tilbyder. Dersom tilbyderen ikke eier disse formuesgodene og samtidig er villig til å bruke de, kan de heller ikke være tilbyder via formidlingsplattformen. Således vil ikke dette momentet behandles nærmere.

Videre vil heller ikke momentet om at «det arbeides hovedsakelig for én arbeidsgiver»⁷⁷ behandles nærmere. Momentet omhandler hvorvidt den som er påstått arbeidstaker også utfører arbeid for andre enn den påståtte arbeidsgiveren. I delingsøkonomien går derimot hele

⁷³ Jf. Sitatet fra forarbeidene gitt ovenfor momentlisten, Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) side 73.

⁷⁴ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) side 73

⁷⁵ Hotvedt, 2016b side 356.

⁷⁶ NOU 2017:4 side 30.

⁷⁷ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) side 73

konseptet ut på at tilbyderer skal påta seg oppdrag for andre via plattformen. Således vil heller ikke dette momentet gi noe særskilt bidrag til helhetsvurderingen.

De øvrige momenter som gjenstår fra den gitte momentlisten vil systematiseres slik at flere ulike momenter drøftes under ett. Årsaken til dette er det tidligere sitatet fra Avlaster I-dommen om at listen ikke skal anvendes mekanisk. Drøftelsen er systematisert på en slik måte at den best mulig fremhever de ulike karakteristikkene ved delingsøkonomi.

Vurderingene vil ta utgangspunkt i følgende vurderinger:

- Lønn og risikoplassering i avtaleforholdet (punkt 3.4)
- Kontroll over når, hvordan og hvem som utfører arbeidet (punkt 3.5)
- Tilknytning, stabilitet og oppsigelighet (punkt 3.6)

Ett siste poeng som må fremheves før den konkrete drøftelsen er at det ikke vil bli foretatt en avsluttende helhetsvurdering, se oppgavens problemstilling slik den er beskrevet i punkt 1.2. Imidlertid vil det avslutningsvis i hvert hovedpunkt gis en kortfattet gjennomgang av de drøftede momentenes relevans etter høyesterettspraksis, samt hvilken vekt det er nærliggende å tro at momentene får når en ser hen til karaktertrekkene som kjennetegner forholdet mellom en tilbyder og en formidlingsvirksomhet.

3.4 Lønn og risikoplassering i avtaleforholdet

Det første som skal behandles er en sammenfatning av momentene om at «arbeidsgiveren bærer risikoen for arbeidsresultatet» og at «arbeidstakeren får vederlag i en eller annen form for lønn».⁷⁸ Momentene belyser hvem som tar den økonomiske risikoen overfor tredjemann når det blir inngått en avtale.

I et tradisjonelt ansettelsesforhold vil det være arbeidsgiveren som binder seg opp til en kunde. Arbeidstakeren er på sin side ofte forpliktet overfor arbeidsgiveren til å bidra til gjennomføringen av avtalen. Utgangspunktet medfører at det er arbeidsgiveren som har risikoen overfor tredjemann, mens arbeidstakeren kun har en forpliktelse overfor sin arbeidsgiver. Samtidig vil arbeidstakeren normalt være garantert lønn fra arbeidsgiveren.

⁷⁸ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) side 73.

Dette gjør arbeidstakeren til en økonomisk avhengig lønnsinntaker, samtidig som det er arbeidsgiveren som må påse at driften er lønnsom.⁷⁹

Årsaken til at drøftelsen begynner med disse momentene er fordi delingsøkonomien i utgangspunktet fraviker sterkt fra det som beskrives over. Formidlingsplattformene skal som nevnt i utgangspunktet kun formidle tjenester. Dette tilsier at plattformen ikke tar del i den avtalen som finner sted mellom tilbyderen og kunden. På denne måten bærer formidlingsplattformen heller ikke en risiko for avtaleoppfyllelsen. Videre er det også fast praksis at tilbydere kun får betalt per utførte oppdrag i delingsøkonomien.⁸⁰ På denne måten er det i realiteten kunden som betaler tilbyderen, ikke formidlingsvirksomheten. Dette vil derfor ikke kunne karakteriseres som «lønn» fra formidlingsvirksomheten. I praksis finner betaling sted ved at plattformen tilbyr egne betalingsløsninger. Løsningen innebærer at kunden betaler vederlaget til formidlingsvirksomhetens bankkonto. Deretter mottar tilbyderen vederlaget fra formidlingsvirksomheten, etter at andelen til virksomheten er fratrukket.⁸¹

Med dette kan man si at partskonstellasjonen som dannes i delingsøkonomien i utgangspunktet fraviker det tradisjonelle ansettelsesforholdet. Disse momentene vil derfor normalt tale i disfavør av at det foreligger et ansetteforhold mellom tilbyderen og formidlingsplattformen. Dette vil imidlertid kun utgjøre et utgangspunkt. I tråd med arbeidsmiljølovens forarbeider er det realitetene i avtaleforholdet som er styrende for vurderingen.⁸² Det avgjørende må således være om tilbyderen står i en posisjon som reelt sett svarer til den uavhengigheten en selvstendig ansvarsforpliktelse overfor en tredjemann innebærer. Dersom dette ikke er tilfellet, kan ikke betydningen av at tilbyderen står ansvarlig utad ha like stor vekt i den avsluttende helhetsvurderingen.

I det følgende behandles to avtalevilkår mellom tilbyderen og plattformvirksomheten som ikke vil gi tilbyderen den selvstendige en selvstendig næringsdrivende normalt vil ha.

Den første omstendigheten som må trekkes frem er at en selvstendig næringsdrivende vil ha adgang til å selv vurdere hva sin arbeidsforpliktelse er verdt. Dette vil utgjøre et sentralt forhandlingskort når disse inngår avtaler med andre.

⁷⁹ Jf. det overordnede vurderingsteamet presentert ved Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 73.

⁸⁰ Alsos mfl. 2017. 72-73.

⁸¹ NOU 2017:4 side 29.

⁸² Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 73

Visse formidlingsplattformer er forøvrig programmert slik at tilbyderen ikke har adgang til å hverken bestemme eller forhandle om prisen for deres arbeidsoppdrag når avtaler inngås med kunder.⁸³ Det må legges til grunn at formidlingsplattformer som fratar tilbydere mulighet til å forhandle om pris i vesentlig grad fratar tilbyderne selvstendig handleevne. Dette innebærer samtidig at tilbyderen reelt sett blir økonomisk underordnet plattformvirksomhetens prissetting via formidlingsplattformen. Like løsninger kan være egnet til å tale i retning av at det foreligger en ansettelsesforhold mellom tilbyder og plattformvirksomheten.

Et annet trekk som karakteriserer en selvstendig næringsdrivende er at disse opptrer selvstendig overfor sin kunde der det foreligger et påstått kontraktsbrudd. Motsetningsvis vil ikke en arbeidstaker kunne rette innsigelser mot en kunde personlig dersom ikke arbeidsgiveren samtykker til dette. Årsaken er at arbeidstakeren ikke står som kundens avtalemotpart, men arbeidsgiveren.

I delingsøkonomien vil det kunne tenkes tilfeller der tilbyderen står selvstendig i avtaleforholdet med kunden, men at plattformvirksomheten betinger seg retten til å kontrollere og løse konflikter som oppstår mellom disse. Om plattformvirksomheten mener kunden har rett i sin innsigelse, kan de eksempelvis trekke tilbyderens vederlag for det oppdraget som det tvistes om. Dette kan de gjøre effektivt ettersom disse allerede står som utbetaler av vederlaget. Slike ordninger eksisterer innenfor digitale plattformer som formidler privat kjøp og salg av klær og tilbehør, herunder den amerikanske nettsiden Grailed.com.⁸⁴ Enkelte formidlingsplattformer forsøker også til en viss grad å være tvisteløsende, uten at de gir seg selv avgjørende beslutningsmyndighet.⁸⁵

Der en plattformvirksomhet bestemmer at de skal ha avgjørende myndighet til å regulere tvister mellom tilbyder og kunde, gir de seg selv en overordnet myndighet overfor tilbyderen. Dette tilsier at tilbyderen i realiteten er nødt til å føye seg til det plattformvirksomheten mener er rimelig, med mindre de vil ta tvisten videre til offentlige myndigheter. Når en slik ordning også regulerer tilbyderens rett til vederlag fra den enkelte kunde, taler løsningen i retning av at tilbyderen i realiteten er økonomisk underordnet virksomhetens beslutningsmyndighet.⁸⁶

⁸³ NOU 2017:4 s. 29.

⁸⁴ Grailed.com sine nettsider: «Money Back Guarantee - How It Works». (Brukt 20.11.2019)

⁸⁵ Pettersen mfl. 2016 side 79.

⁸⁶ En arbeidstaker vil riktignok ikke ha partsevne til å fremme søksmål på vegne av sin virksomhet, jf. Tvisteloven § 1-3.

Således vil også slike løsninger være egnet til å si at det i realiteten foreligger et ansettelsesforhold.

Videre er det også påvist at det ikke alltid var tilbyderen som sto som kundens avtalemotpart der disse inngikk en avtale via formidlingsplattformen. I Fafo-rapporten «Når sjefen er en app» ble det påvist at også formidlingsplattformene i visse tilfeller sto som kundens avtalemotpart.⁸⁷ Tilbyderen ville her motta vederlag direkte fra formidlingsplattformen, basert på prisen kunden betalte for oppdraget.⁸⁸

Der en formidlingsplattform påtar seg ansvaret for å oppfylle avtalen inngått med en kunde taler dette i utgangspunktet i favør av at det foreligger et ansettelsesforhold mellom tilbyderen og formidlingsplattformen. Her vil risikofordelingen samsvare med utgangspunktet som gjør arbeidstakeren «økonomisk avhengig» av arbeidsgiveren sin evne til å inngå avtaler med tredjemann, jf. de tidligere siterte forarbeider. At tilbyderen i denne sammenheng kun mottar vederlag per utførte oppdrag vil i utgangspunktet kun forsterke denne avhengigheten. Slike konstruksjoner vil dermed tale i retning av at det foreligger et ansettelsesforhold mellom tilbyderen og formidlingsplattformen.

Videre ble det påvist at det ikke alltid var sikkert hvorvidt det var formidlingsplattformen eller tilbyderen som bandt seg opp til kunden.⁸⁹

Uklarhet i partsforholdet kan også ha betydning for om de gitte momenter taler for at det foreligger et ansettelsesforhold mellom tilbyderen og formidlingsplattformen. Det avgjørende må være om det i realiteten er formidlingsvirksomheten som binder seg til kunden ved de aktuelle avtalene.

Dette spørsmålet beror hovedsakelig på om kunden, når de bestiller en tjeneste via formidlingsplattformen, etter en helhetsvurdering har rimelig grunn til å tro at de inngår en avtale med formidlingsvirksomheten, når de i realiteten inngår en avtale med tilbyderen. Dette følger av Rt. 2011 s. 410 (Ernst & Young). I dommen var spørsmålet om en daglig leder ved Ernst & Young hadde bundet selskapet avtalerettslig når førstnevnte i utgangspunktet ikke hadde kompetanse til dette. I saken ble det lagt avgjørende vekt på at selskapet hadde utstyrt

⁸⁷ Alsos mfl. 2017. 72-73.

⁸⁸ Ibid

⁸⁹ NOU 2017:4. side 31.

den daglige lederen med en slik legitimasjon at tredjemann hadde rimelig grunn til å tro at vedkommende kunne binde selskapet avtalerettslig.⁹⁰

Votumet i Ernst & Young har stor praktisk betydning i delingsøkonomien.

Formidlingsplattformene er som tidligere poengtert konstruert på en slik måte at selve avtaleinngåelsen skal finne sted via plattformen. Således vil kunden allerede ved innlogging ha en sterk assosiasjon til denne virksomheten. I visse tilfeller vil det også være formidlingsplattformen som automatisk kobler kunden opp med en tilbyder.⁹¹ Det er også nærliggende at flere plattformer omtaler sine tilbydere som «sine sjåførere», «sine rengjørere» eller liknende. Dette kan også forsterke kundens tro om at tilbyderen ikke operer uavhengig av plattformen. Derimot vil det ha formodningen mot seg dersom plattformen på tydelig måte gir uttrykk for at disse ikke er kundens avtalemotpart. Den mest praktiske måten å løse dette på vil være å beskrive det tydelig i de avtalevilkårene kunden må akseptere når de oppretter en bruker på plattformen.

Dersom en kunde har rimelig grunn til å tro at de inngår en avtale med formidlingsvirksomheten, vil dette også utgjøre realiteten mellom partene. Dette vil tale i favør av at det foreligger et ansettelsesforhold mellom tilbyderen og formidlingsvirksomheten.

3.4.1 Momentenes vekt i helhetsvurderingen

Der de gitte momenter taler i favør av at det foreligger et ansettelsesforhold har Høyesterett gitt ansvarsfordelingen mellom partene og betydningen av lønn vekt i helhetsvurderingen. Dette er naturlig, da utgangspunktet medfører at individet blir underordnet virksomheten.

Dette underbygges av blant annet Dykkerulykke-dommen. Her talte det i retning av å foreligge et ansettelsesforhold at virksomheten både ga lønn for dykkerens innsatsforpliktelse og hadde risikoen for arbeidsresultatet.⁹²

Et mer interessant spørsmål er hvilken vekt momentet skal ha dersom momentet ikke direkte taler i favør av at det foreligger et ansettelsesforhold, ettersom at tilbyderen normalt har risikoen for arbeidsoppdragene de påtar seg, og mottar vederlag fra kundene.

⁹⁰ jf. avsnitt 36 flg og Giertsen 2014 s. 299-300.

⁹¹ NOU 2017:4 side 29.

⁹² jf. avsnitt 37

I den tidligere siterte Avlaster I-dommen ble det lagt til grunn at spørsmålet om risikovurdering «ikke [passer] godt der arbeidet går ut på en løpende omsorgsyttelse».⁹³ Momentet fikk således ikke relevans i vurderingen. Kvinnen fikk samtidig betalt per time hun var avlaster for familien. Likevel ble forholdet ansett som et ansettelsesforhold.

Tilsvarende konklusjon ble lagt til grunn i HR-2016-1366-A (Avlaster II).⁹⁴ I dommen var spørsmålet om en avlaster som hadde inngått en oppdragskontrakt med Ålesund kommune i realiteten var kommunens arbeidstaker etter aml. § 1-8.

I Rt. 1958 s. 1229 (Sceneinstruktør) var spørsmålet om to sceneinstruktører var ansatt i et teater med rett til feriepenger etter ferieloven. Her ble ikke spørsmålet om hvem som hadde risikoen for arbeidsutførelsen ikke adressert overhodet. I dommen var spørsmålet om to. Samtidig fikk de påståtte arbeidstakere «honorarer» i stedet for lønn.⁹⁵ Likevel ble individene ansett som arbeidstakere.

Motsatt forelå det ikke et ansettelsesforhold i Rt. 1984 s. 1044 (Tupperware). I saken var spørsmålet om en kvinne som solgte kjøkkenartikler ved å arrangere «home parties» var ansatt av virksomheten som importerte inn disse artiklene til Norge. Her talte det i utgangspunktet i disfavør av at det forelå et ansettelsesforhold at kvinnen fikk godtgjørelse per salgsprovisjon.⁹⁶ Retten brukte imidlertid ikke mye tid på argumentet. Også øvrige momenter talte i disfavør av at det forelå et ansettelsesforhold.

Dommene som her er nevnt kan tas til inntekt for at hvem av partene som står ansvarlig for arbeidet, og hvorvidt de mottar lønn, er mindre relevante argumenter ved spørsmålet om det foreligger et ansettelsesforhold etter aml. § 1-8. Dette må ha overføringsverdi til om momentene skal ilegges vekt i spørsmålet om det foreligger et ansettelsesforhold mellom en tilbyder og en formidlingsvirksomhet.

⁹³ jf. avsnitt 53

⁹⁴ jf. avsnitt 78 og 73

⁹⁵ jf. side 1232

⁹⁶ jf. side 1049

3.5 Kontroll over når, hvordan og hvem som utfører arbeidet

3.5.1 Generelt om vurderingen

Drøftelsen som følger her er en sammenstilling av momentene «arbeidstakeren har plikt til å underordne seg arbeidsgiverens ledelse og kontroll av arbeidet», samt «arbeidstakeren har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til rådighet og ikke kan bruke medhjelpere for egen regning» slik de fremgår av den tidligere siterte liste.⁹⁷

I Dykkerulykke-dommen oppsummerer Høyesterett hva som nærmere inngår i momentene. Det er tale om «hva som skulle utføres av arbeid, hvor og når dette skulle gjøres, og måten arbeidet skulle utføres på».⁹⁸ I samme avsnitt fremgår det videre at arbeidet måtte utføres personlig. Den relevante styring og kontroll omhandler på bakgrunn av dette når en person skal arbeide, hvordan den utfører arbeidet, samt om vedkommende må utføre arbeidet personlig.

Felles for momentene er at de relaterer seg til kontroll over individets person og arbeidsutførelse. Momentene har nær tilknytning til det overordnede vurderingstemaet om hvorvidt arbeidstakeren «står i et organisatorisk avhengighetsforhold som innebærer en underordning i forhold til arbeidsgiver» og arbeidsgivers styringsrett.⁹⁹ Underordningen skjer som følge av at arbeidsgiver gjennom styringsretten har adgang til å «organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet» uten samtykke fra arbeidstakeren.¹⁰⁰ Styringen blir imidlertid begrenset av arbeidskontrakten, tariffavtale og lov, herunder arbeidsmiljøloven. Personer som blir styrt i sin arbeidsutførelse vil derfor ha et naturlig behov for vern, blant annet det som følger av blant annet arbeidsmiljøloven. Vernet følger implisitt av lovens formålsparagraf, ved at loven blant annet skal sørge for «trygge ansettelsesforhold», jf. § 1 b).

I det følgende skal det gis en nærmere gjennomgang av de ulike aspektene.

⁹⁷ Jf. Ot.prp. Nr. 49 (2004-2005) side 73.

⁹⁸ Rt. 2007 s. 1458 avsnitt 37

⁹⁹ Ot.prp. Nr. 49 (2004-2005) side 73.

¹⁰⁰ Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk) på side 1609.

3.5.2 Kontroll over når det skal arbeides

Kontroll over når en person arbeider innebærer at den påståtte arbeidstaker blir pålagt å utføre arbeid innenfor et nærmere bestemt tidsrom, eller av en nærmere bestemt mengde. En dom som gir uttrykk for dette er den tidligere siterte Tupperware-dommen. Her talte det i disfavør av et ansettelsesforhold at det «ikke gjaldt bestemte forutsetninger om hvor mye de [kvinnen] skulle selge eller til hvilke tider salgsvirksomheten skulle utøves. De sto også fritt med hensyn til når og hvor lenge de skulle ta ferie. (...) Selgerne hadde etter dette ingen arbeidsplikt i tradisjonell forstand».¹⁰¹

Utgangspunktet er med dette at den påståtte arbeidsgiver er nødt til å utvise en viss kontroll over når eller hvor mye den enkelte arbeidstaker skal arbeide for at omstendigheten skal tale i retning av at det foreligger et ansettelsesforhold. Dette gjelder også dersom vedkommende blir påkrevd å eksempelvis selge et bestemt antall varer. Her får vedkommende en indirekte arbeidsforpliktelse.

I delingsøkonomien blir det naturlig å ta utgangspunkt i om formidlingsplattformen krever at tilbyderen arbeider på visse tider i løpet av en gitt periode, eller om de er pålagt å utføre et minimum antall oppdrag via plattformen. Dette vil i så tilfelle tale i retning av at det foreligger et ansettelsesforhold.

I Fafo-rapporten fra 2017 ble det ikke påvist plattformer som uttrykkelig krevde at den enkelte tilbyder måtte operere innenfor visse tidsrom, eller akseptere et nærmere bestemt antall oppdrag.¹⁰² Tendensen er derfor at dette momentet normalt trekker i disfavør av at det eksisterer et ansettelsesforhold mellom tilbyderen og formidlingsvirksomheten.

Likevel er ikke momentet absolutt. I tråd med det som sies i punkt 3.4 vil tilbyderne som regel ha risikoen for å oppfylle det enkelte arbeidsoppdrag når de aksepterer dette. Kravet vil ofte fremgå av de brukervilkårene tilbyderen må akseptere for å benytte seg av plattformen.¹⁰³ Når det er plattformvirksomheten som bestemmer at tilbyderen risikoen for arbeidsutførelsen, stiller de også indirekte et krav om at tilbyderen skal arbeide frem til oppdraget er utført. Argumentet forutsetter at tilbyderen er forpliktet til å utføre oppdraget personlig. Løsningen

¹⁰¹ Rt. 1984 s. 1044 side 1049

¹⁰² Alsos mfl. 2017 side 84.

¹⁰³ Uber opererte blant annet med dette, jf. Hotvedt 2016 side 496

gir assosiasjoner til eksempelvis ringevikarer, som heller ikke mottar en arbeidsforpliktelse før de aksepterer det. Vekten av dette argumentet er imidlertid usikker.

Der det ikke stilles en arbeidsforpliktelse, må det videre vurderes om dette svarer til realiteten i avtaleforholdet. I tråd med Tupperware-dommen kan det eksempelvis også foreligge en arbeidsforpliktelse dersom vedkommende er pålagt å tjene et minimumsbeløp via plattformen. En annen måte kan være dersom tilbyderens brukerprofil blir automatisk deaktivert dersom den er inaktiv for lenge. I begge tilfeller vil vedkommende ha en indirekte arbeidsforpliktelse. Uber opererte med sistnevnte løsning i 2016.¹⁰⁴ Begge omstendigheter kan tilsi at formidlingsvirksomheten i realiteten krever at tilbyderen må arbeide.

3.5.3 Kontroll over hva som skal gjøres og hvordan arbeidet skal utføres

I det følgende skal det gis en gjennomgang av momentene av hva som skal utføres av arbeid og hvordan arbeidet utføres. Momentene omhandler arbeidsgivers adgang til å bestemme hva arbeidstakeren skal gjøre av arbeid, og hvordan arbeidet skal utføres på. Dette er noe arbeidsgiveren som regel har som ledd i sin styringsrett, og dermed et typisk særtrekk ved et ansettelsesforhold.¹⁰⁵

I delingsøkonomien er det være relevant å vurdere plattformvirksomhetens kontroll over hvilke typer arbeidsoppdrag som inngås via formidlingsplattformen, samt kontrollen formidlingsplattformen har over tilbyderen når et arbeidsoppdrag er inngått. Årsaken er at det er kun ved arbeidsoppdragene at tilbyderen utfører arbeid. Disse punktene behandles separat i det følgende.

3.5.3.1 Kontroll over hva slags arbeidsoppdrag som formidles via plattformen

Det skal her vurderes i hvilken grad formidlingsvirksomheten konkretiserer hva slags tjenester som formidles via plattformen. Om de kontrollerer dette i betydelig grad, skal det tale i retning av at det foreligger et ansettelsesforhold mellom tilbyderen og formidlingsvirksomheten. I dagens delingsøkonomi finnes det et relativt presist skille på dette punkt.¹⁰⁶ Skillet går ut på om det er plattformvirksomheten eller kunden som konkretiserer

¹⁰⁴ Ibid side 496

¹⁰⁵ Jf. Også ot.prp.nr. 49 (2004-2005) side 73.

¹⁰⁶ Alsos m.fl. 2017 s. 51 til 59.

hva tilbyderens arbeidsoppdrag skal innebære. Skillet illustreres med eksempler fra virkeligheten. Jeg vil derfor ta utgangspunkt i formidlingsplattformene Foodora og Mittanbud.

En type formidlingsplattform åpner kun for at et fåtall konkretiserte tjenester kan bestilles via plattformen. Det kan for eksempel være tale om en plattform som utelukkende formidler renholdstjenester. Det er denne typen formidlingsplattform som er mest utbredt i Norge.¹⁰⁷

Et eksempel på en slik type formidlingsplattform er Foodora. Via Foodora kan kunder utelukkende bestille mat og drikke fra utvalgte restauranter og gatekjøkken, samt levering av disse.¹⁰⁸ Arbeidsoppgavene til Foodoras tilbydere består dermed utelukkende i mattilbereding, eller levering av denne maten til en kunde. Der tilbyderen leverer mat vil oppgavene videre konkretiseres alt ettersom tilbyderen kjører bil, scooter eller sykkel.¹⁰⁹ Foodora har altså i vesentlig grad konkretisert hva slags arbeidsoppgaver tilbyderne har. En slik ordning trekker i retning av at det vil foreligge et ansettelsesforhold.¹¹⁰

Motsetningen til den overnevnte formidlingsplattform er de plattformene som overlater det til tilbyderen og kunden å avgjøre hva slags oppdrag som skal inngås via plattformen. Plattformen angir enten kun svært overordnede krav til oppdragene, eller ingen krav overhodet.

Et eksempel på en formidlingsplattform som operer med svært få overordnede spesifikasjonskrav Mittanbud. På Mittanbud kan kunder legge ut oppdrag innenfor svært varierende fagområder, herunder blant annet billakking, catering, snøbrøyting og foto.¹¹¹ Når et anbud er lagt ut, vil kunden motta uforpliktende tilbud fra ulike tilbydere som ønsker å utføre oppdraget. Kunden velger deretter den tilbyderen de ønsker, eller avslår alle tilbudene.¹¹² På Mittanbud vil ikke den enkelte tilbyders arbeidsoppdrag være spesifisert før det enkelte oppdrag er akseptert. Ingen oppdrag er forhåndsbestemte. Plattformvirksomheten avgjør dermed ikke hva som skal utføres av arbeid i tråd med sitatet fra Dykkerulykkesdommen.¹¹³ Dette trekker i retning av at det ikke foreligger et ansettelsesforhold mellom tilbyder og formidlingstjenesten.

¹⁰⁷ Alsos m.fl. 2017 side 51 til 59.

¹⁰⁸ Foodora 2: «Betingelser og vilkår». (Brukt 20.11.2019)

¹⁰⁹ Ibid.

¹¹⁰ Merk for øvrig hvordan Foodoras matbud er organisert, jf. siste avsnitt i oppgavens punkt 1.2.2.

¹¹¹ Mittanbud 1: «Alle tjenester». (Brukt 19.11.2019)

¹¹² Mittanbud 2: «Hvordan fungerer Mittanbud?» (Brukt 19.11.2019)

¹¹³ Avsnitt 37.

3.5.3.2 Ledelse og kontroll over måten arbeidet utføres

Det skal i det følgende vurderes om formidlingsplattformen stiller krav til hvordan tilbyderen utfører det enkelte arbeidsoppdrag. Dette kan finne sted forut og under oppdraget i form av instruksjoner, eller som etterfølgende kontroll.

Det er i utgangspunktet uten betydning hvorvidt formidlingsplattformen faktisk utøver den aktuelle ledelse eller kontroll, eller kun har en avtalefestet mulighet til å gjøre dette. Dette følger av Avlaster II-dommen. Spørsmålet var om en avlaster og støttekontakt for en familie kunne anses som Ålesund kommunes arbeidstaker, når hun i kontrakten ble betegnet som oppdragstaker. Retten uttalte i avsnitt 65 at

«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».

Utgangspunktet medfører at både kontraktsvilkår som beskriver tilbyderens arbeidsoppgaver, samt dataprogrammet som utgjør formidlingsplattformen, kan ha betydning for om tilbyderen blir styrt. Om plattformvirksomheten eventuelt ikke kontrollerer at kontraktsvilkårene blir fulgt skal ikke ha betydning.

Spørsmålet i det følgende er hvor inngående og spesifikk plattformens ledelse og kontroll må være før det taler i favør av å være et ansettelsesforhold mellom tilbyderen og plattformvirksomheten.

Ledelse og kontroll tilsvarende hva en arbeidstaker må akseptere

Hvor inngående en virksomhet kan lede og kontrollere et individ før det taler i favør av et ansettelsesforhold har blitt vurdert av Høyesterett flere ganger.¹¹⁴ I Sceneinstruktør-dommen talte det i favør av et ansettelsesforhold at teaterets kontroll over sceneinstruktørene svarte til den kontrollen teateret normalt ville hatt dersom instruktørene var teaterets arbeidstakere.¹¹⁵ I Avlaster I-dommen talte det i favør av å foreligge et ansettelsesforhold at kvinnen ikke hadde

¹¹⁴ Rt. 1958 s. 1229 (Sceneinstruktør), Rt. 2013 s. 354 (Avlaster I) og Rt. 2007 s. 1458 (Dykkerulykke)

¹¹⁵ Særlig dommens side 1232.

større frihet over arbeidsutførelsen enn hva hun ville hatt som arbeidstaker.¹¹⁶ I

Dykkerulykke-dommen var det som nevnt avgjørende at dykkeren deltok i et “arbeidsteam som fungerte på linje med et hvilket som helst arbeidslag”.¹¹⁷

Dommene illustrerer at kvalifisert styring og kontroll foreligger dersom individet blir styrt som om vedkommende var virksomhetens arbeidstaker.

Det er store variasjoner i hvor inngående den enkelte plattform kontrollerer sine tilbydere i praksis. Noen formidlingsplattformer gir detaljerte beskrivelser over hvordan arbeidet skal utføres. Andre overlater dette til kunden eller tilbyderen.¹¹⁸ Der formidlingsplattformen gir detaljerte beskrivelser over arbeidsoppgavene må det legges til grunn at dette taler i favør av at det foreligger et ansettelsesforhold. Der plattformene ikke gjør dette, må utgangspunktet være det motsatte.

Et særlig spørsmål i dette hendseende er hvilken betydning det skal ha at en tilbyder har adgang til å avslå et arbeidsoppdrag fra en kunde. De fleste formidlingsplattformer er per i dag programmert slik at både tilbydere og kunder uttrykkelig må akseptere hverandres oppdrag før tilbyderen har en forpliktelse til å utføre arbeidet.¹¹⁹ I utgangspunktet taler en slik ordning sterkt i disfavør av at det foreligger et ansettelsesforhold mellom tilbyderen og formidlingsplattformen. Plattformvirksomheten mangler her den myndigheten en arbeidsgiver normalt har etter styringsretten.¹²⁰

At plattformen mangler den myndigheten en arbeidsgiver normalt har etter styringsretten vil imidlertid ikke alltid tale i disfavør av at det foreligger et ansettelsesforhold mellom tilbyderen og plattformvirksomheten. Som nevnt i punkt 3.3.2 er det plattformvirksomheten som ensidig kontrollerer hvordan formidlingsplattformen skal fungere i praksis. Tilbyderen har derfor utelukkende mottatt adgangen til å avslå det enkelte oppdrag fordi plattformvirksomheten har bestemt at formidlingsplattformen skal fungere på denne måten.

En arbeidsgiver står i utgangspunktet fritt til å innskrenke sin egen styringsrett, eksempelvis ved å nedfelle begrensninger i arbeidstakerens arbeidskontrakt. Dette var tilfellet i

¹¹⁶ Avsnitt 47.

¹¹⁷ Avsnitt 37.

¹¹⁸ Alsos m.fl 2016 side 81-82.

¹¹⁹ Ibid side 72

¹²⁰ Se punkt 3.5 for beskrivelse av arbeidsgivers styringsrett.

Sceneinstruktør-dommen.¹²¹ I saken var partene enige om at sceneinstruktørene kunne nekte å etterkomme teaterets kunstneriske beslutninger i forbindelse med oppsetting av et stykke. Ved spørsmålet om en slik begrensning avskjærte muligheten for at det forelå et ansettelsesforhold uttalte Høyesterett at «[d]et ansees ikke å være uforenelig med en arbeidsavtale at det treffes bestemmelse om innskrenkninger i arbeidsledelsens styringsrett».¹²² På bakgrunn av uttalelsen kan det ikke uten videre legges til grunn at en tilbyders adgang til å avslå et konkret tilbud avskjærer grunnlaget for at det foreligger en arbeidsavtale. Dersom formidlingsplattformen utover denne funksjonen likevel utøver styring og kontroll tilsvarende hva den ville hatt som tilbyderens arbeidsgiver, er det nærliggende å anta at retten likevel kan komme til at det foreligger et ansettelsesforhold.

Lovlighetskontroll ved tilbyderens arbeidsutførelse?

Det er nærliggende å anta at formidlingsvirksomheter ønsker å kontrollere at tilbyderne handler i tråd med regelverket ved utøvelsen av arbeidsoppdrag overfor kunden. Eksempelvis kan man se for seg formidlingsplattform for transporttjenester som overvåker at den enkelte sjåfør holder fartsgrensen via en algoritme i plattform-appen. På bakgrunn av dette skal det i det følgende vurderes om en formidlingsvirksomhet kan utøve lovlighetskontroll uten at det anses som kvalifisert ledelse og kontroll etter aml. § 1-8.

I den tidligere siterte Avlaster II-dommen ble spørsmålet til en viss grad adressert. Høyesterett uttalte i avsnitt 66 at “[d]et må her understrekes at det med ledelse og kontroll menes et organisatorisk underordningsforhold, og ikke bare det [lovfestede] tilsyns- og kontrollansvar” Ålesund kommune hadde overfor arbeidsoppgavene avlasteren utførte.

Uttalelsen i Avlaster II-dommen kan forstås på to måter. Det ene tolkingsalternativet medfører at lovlighetskontrollen er akseptabel dersom påstått arbeidsgiver har en forpliktelse til å ha et overordnet kontrollansvar. Dette var tilfellet for Ålesund kommune i Avlaster II-dommen. Det andre tolkingsalternativet medfører at den eneste relevante kontrollen i vurderingen av om det foreligger en arbeidsavtale, omhandler kontroll der den påståtte arbeidstaker blir organisatorisk underordnet. Dette vil være noe mer enn en ren lovlighetskontroll.

¹²¹ Rt. 1958 s. 1229

¹²² jf. Side 1236

I tråd med forarbeidenes vurderingstema om at ansettelsesforhold innebærer en underordning for arbeidstakeren er det naturlig å legge til grunn at den påståtte arbeidstaker må underlegges noe mer enn hva de allerede må forholde seg til etter lov og forskrift. Av denne grunn må avsnittet fra Avlaster II-dommen tolkes dithen at plattformvirksomheten står fritt til å kontrollere og påse at tilbyderen alltid handler i tråd med regelverket uten at det taler i favør av å foreligge et ansettelsesforhold.

3.5.4 Krav til at arbeidsutførelsen er personlig

Et særtrekk ved ansettelsesforhold er at arbeidsgiveren kjøper arbeidstakerens personlige arbeidskraft. Dette innebærer at arbeidstakeren ikke har adgang til å kreve at andre enn vedkommende selv utfører det arbeidet som skal utføres. I rettspraksis har dette momentet blitt ilagt stor vekt. I Avlaster II-dommen la retten til grunn at «dersom [avlasteren] kunne ha latt medhjelpere utføre arbeidet hun har gjort avtale om, ville en bedømmelse av avtalen som et arbeidstakerforhold vært utelukket».¹²³ Momentet må derfor anses som et absolutt vilkår mer enn et moment i helhetsvurderingen.

I relasjon til delingsøkonomien er det mest nærliggende å ta utgangspunkt i hvorvidt tilbyderen blir personlig forpliktet til å oppfylle sin arbeidsforpliktelse når denne påtar seg oppdrag via formidlingsplattformen. Dersom det er bestemt at vedkommende må oppfylle forpliktelsen personlig, taler dette for at det foreligger et ansettelsesforhold med formidlingsplattformen. Motsatt vil et ansettelsesforhold være utelukket dersom formidlingsplattformen tillater at vedkommende kan delegere vekk oppgavene sine til andre.

Etter Fafo-rapporten fra 2017 opererer de fleste formidlingsplattformer med en forutsetning om at arbeidsoppdragene må utføres personlig.¹²⁴

Dersom formidlingsvirksomheten ikke stiller krav til at arbeidsoppdraget skal oppfylles personlig, må realitetene gjenspeile dette.¹²⁵ Et eksempel på en slik ordning kan være dersom formidlingsplattformen betinger seg retten til å akseptere den enkelte medhjelper før det er adgang til å benytte seg av slike, men aldri aksepterer medhjelperne i praksis.

¹²³ Avsnitt 70

¹²⁴ Alsos mfl. side 85.

¹²⁵ Jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 73.

3.5.5 To grunnleggende presiseringer ved styrings- og kontrollutøvelsen

Frem til dette punkt har drøftelsen under punkt 3.5 omhandlet de ulike typer styring og kontroll som vil være relevant i vurderingen av om det foreligger et ansettelsesforhold etter aml. § 1-8. Det er imidlertid to forutsetninger den aktuelle styring og kontroll må inneha for at den skal være relevant. Begge fremgår mer eller mindre direkte av de nevnte momenter fra listen sitert fra forarbeidene.¹²⁶

For det første må det være den påståtte arbeidsgiver som styrer og kontrollerer den påståtte arbeidstaker. For det andre må den aktuelle styringen og kontrollen ikke utelukkende forstås som en anbefaling. Årsaken til at disse elementene nevnes særskilt i dette hendseende er fordi delingsøkonomiens karakteristikk og praksis er egnet til å komplisere disse utgangspunktene. Av denne grunn skal disse i det følgende behandles nærmere.

Den påståtte arbeidsgiver må utøve styringen og kontrollen

Som følge av trepartsforholdet som oppstår i delingsøkonomien, er det naturlig at det tidvis er kunden som kontrollerer og styrer den enkelte tilbyder. En slik kontroll vil i utgangspunktet ikke være relevant for om det foreligger et ansettelsesforhold mellom tilbyderen og plattformvirksomheten. Årsaken er at det ikke er plattformvirksomheten som kontrollerer tilbyderen i slike tilfeller, men en tredjemann.

Høyesterett har imidlertid vist en pragmatisk holdning til hva som i realiteten er krav fra den påståtte arbeidsgiver, der andre enn denne instruerer påstått arbeidstaker. Avlaster I-dommen illustrerer dette.¹²⁷ Spørsmålet var som nevnt om en avlaster var ansatt i Oslo kommune, eller om dette var en oppdragavtale. Det ble påvist at avlasteren ble styrt i betydelig grad. Det var imidlertid ikke kommunen, men familien avlasteren skulle bistå, som utøvde den aktuelle styringen og kontrollen. Spørsmålet var dermed om kommunen kunne assosieres med denne ledelses- og kontrollutøvelsen. Til dette la Høyesterett til grunn at:

«Kommunen har innvendt at det ikke var den som styrte A. Det kan etter mitt syn ikke være avgjørende. Som nevnt er det et uttalt formål at arbeidstakerbegrepet skal

¹²⁶ Ibid.

¹²⁷ Rt. 2013 s. 354

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.»¹²⁸

Dette premisset ble gjentatt i Avlaster II-dommen.¹²⁹ Utgangspunktet etter gjeldende rett er dermed at der en virksomhet inngår en kontrakt med et et individ «for å ivareta behovet til en annen», og lar sistnevnte kontrollere individet, må den som inngikk kontrakten assosieres med denne kontrollutøvelsen.

Votumet er særlig relevant for betydningen av den utbredte praksisen med å ha tilbakemeldingssystemer i delingsøkonomien har.¹³⁰ Tilbakemeldingssystemet går ut på at den enkelte kunde kan gi tilbakemelding på sin tilfredshet ved tilbyderens oppfyllelse av avtalen. Dette gjøres typisk ved hjelp av en «ratingskala» fra 1-5, der 5 er beste resultat. Tilbakemeldingene er ofte synlige for andre kunder. I visse tilfeller vil også plattformvirksomhetene fjerne tilbydere som har fått dårlige omtaler.¹³¹

Der en formidlingsplattform inneholder et tilbakemeldingssystem ment for at kundene skal kunne vurdere tilbyderne, er etter alt å dømme noe plattformen implimenterer for å «ivareta behovet» til kundene, jf. votumet i Avlaster I. Blant annet gis det uttrykk for at ratingsystemet gir en økt trygghet for kunden til å benytte seg av formidlingsplattformen.¹³² Det taler derfor i favør av at det foreligger et ansettelsesforhold mellom tilbyderen og formidlingsvirksomheten dersom tilbyderen risikerer å bli fjernet fra plattformen hvis de for eksempel får dårlige omtaler. Dette forutsetter forøvrig at kunden har adgang til å gi dårlig rating som følge av at tilbyderen ikke handler i tråd med de kravene plattformen stiller til vedkommende, eksempelvis å utføre arbeidet personlig.

¹²⁸ Avsnitt 49

¹²⁹ Avsnitt 64

¹³⁰ også kjent som kundeomtaler eller rating.

¹³¹ NOU 2017:4 side 29, Alsos mfl. 2017 side 69.

¹³² Ibid.

Kontrollen må ikke utelukkende være en anbefaling

De relevante momenter fra listen i forarbeidene som er behandlet i punkt 3.5 omhandler en «plikt» til å stille personlig arbeidskraft, samt «plikt» til å underordne seg arbeidsgiveren.¹³³

En plikt må her tolkes som en avtalerettslig forpliktelse den andre part er forpliktet til å etterkomme. Om vedkommende ikke etterkommer forpliktelsen, vil det foreligge et kontraktsbrudd motparten kan sanksjonere.

Motsetningsvis vil det ikke foreligge en plikt der noen kun gir uttrykk for forslag eller en anbefaling, uten at disse medfører sanksjoner. Den tidlige siterte Tupperware-dommen underbygger dette. I saken ble det påstått at kvinnen ble styrt blant annet som følge av at importøren sendte ut ukeaviser og rundskriv til kvinnen, samt ga ut prislister for varene. Høyesterett avfeide at dette var relevant styring. Prislistene var kun av «veiledende karakter», mens ukesavisene m.v. «var markedstiltak for å stimulere til øket salg: det har aldri vært ment å gi uttrykk for noen plikt».¹³⁴ Utgangspunktet må derfor være at der en plattformvirksomhet kun gir uttrykk for forslag som skal gi en person en positiv økonomisk gevinst ikke skal forstås som styring og kontroll fra virksomhetens side, uavhengig av hva anbefalingen gjelder konkret.

I relasjon til delingsøkononien vil det således ikke foreligge kontroll fra plattformvirksomheten der disse kun gir uttrykk for anbefalinger. Eksempelvis vil det ikke foreligge styring fra plattformens side som følge av at tilbyderen naturligvis vil tjene mer dersom de utfører oppdrag regelmessig og ikke må dele inntekten med en medhjelper, når plattformen hverken krever en løpende eller personlig utførelse av oppdrag.

I visse tilfeller stiller ikke formidlingsplattformene krav til den enkelte tilbyder, men lover positive virkninger dersom anbefalingen blir fulgt opp av den enkelte tilbyder. I 2016 hadde eksempelvis Uber Norge som praksis å love høyere stykkpris-vederlag til de tilbyderne som oppholdt seg på relevante steder til relevante tider, eksempelvis utenfor et konserthus når en konsert var over.¹³⁵ I tråd med votumet i Tupperware vil nok slike ordninger trolig ikke anses som styring og kontroll fra plattformvirksomheten.

¹³³ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 73.

¹³⁴ jf. side 1047

¹³⁵ Hotvedt, 2016a s. 498

Utgangspunktet må være motsatt der tilbyderen forplikter seg avtalerettslig overfor formidlingsplattformen for å kunne motta den positive gevinsten. Dersom Uber i eksempelet over hadde krevd forhåndsbekreftelse av den enkelte Ubersjåfør til å møte opp, ville praksisen gitt sterke assosiasjoner til et ansettelsesforhold. Da ville Ubersjåføren hatt en direkte forpliktelse overfor Uber til å møte til et visst sted, og arbeide på en viss måte. Samtidig blir de lovet økonomisk vederlag som motytelse direkte fra plattformen.

3.5.6 Betydningen av momentene i helhetsvurderingen

Spørsmålet her er hvilken vekt de ulike momentene presentert i punkt 3.5 skal ha i den konkrete helhetsvurderingen.

Som beskrevet i punkt 3.5.5 ga Høyesterett uttrykk for at en personlig arbeidsforpliktelse var et absolutt vilkår for at det skulle foreligge et ansettelsesforhold etter aml. § 1-8 i Avlaster II-dommen. Denne forutsetningen må derfor alltid foreligge for at et ansettelsesforhold mellom en tilbyder og en plattformvirksomhet skal være aktuelt.

I samme dom gir førstvoterende videre uttrykk for at «[s]pørsmålet om plikt til å underordne seg arbeidsgiverens ledelse og kontroll står (...) sentralt [i vurderingen]». ¹³⁶ Momentene må derfor karakteriseres som tungtveiende i den konkrete helhetsvurderingen på generelt grunnlag. Dommer som underbygger dette er blant annet Sceneinstruktør-dommen, Rt. 1992 s. 534 (Håndballspiller-dommen, se under for sakens faktum), Dykkerulykke-dommen og Tupperware-dommen.

I Sceneinstruktør-dommen ble det tillagt stor vekt at instruktørene skulle “innordnes i teaterets tjeneste for det tidsrom kontrakten gjelder”. ¹³⁷ De var også pålagt å møte til bestemte tider.

I Dykkerulykke-dommen var dykkeren som tidligere sitert «underlagt ledelsens instruksjon». ¹³⁸ Dette mente retten ga han et «behov for det vern av arbeidsrettslig art som arbeidsmiljøloven gir». ¹³⁹ I Håndballspiller-dommen var spørsmålet om en kvinne var ansatt i en idrettsklubb etter arbeidsmiljølovens regler. Her ble det lagt til grunn at «[s]ammenholdt

¹³⁶ jf. avsnitt 77

¹³⁷ Jf. Dommens side 1232

¹³⁸ Jf. avsnitt 37.

¹³⁹ Ibid.

med de trener- og spillerforpliktelser som er avtalt eller underforstått i avtalen (...) herunder [motpartens] styrings- og instruksjonsmyndighet (...), stiller hun sin arbeidskraft (...) til disposisjon for klubben mot betaling. Etter utvalgets mening foreligger da alle momenter som er typiske karakteristika for et tradisjonelt arbeidsleieforhold». ¹⁴⁰ Altså var momentene av vesentlig betydning i helhetsvurderingen.

I Tupperware-dommen hadde kvinnen som sitert i punkt 3.5.2. «ingen arbeidsplikt i tradisjonell forstand». ¹⁴¹ Dette utgjorde en sentral begrunnelse for hvorfor det ikke forelå et ansettelsesforhold mellom kvinnen og importøren.

Sommene gir samlet sett uttrykk for at den påståtte arbeidsgivers kontroll over individet skal ha vesentlig betydning i helhetsvurderingen etter aml. § 1-8. Det er det derfor vanskelig å argumentere for at noe annet skal gjelde for spørsmålet om det foreligger ansettelsesforhold i delingsøkonomien. Samtidig er det klart at disse momentene har stor betydning for det overordede vurderingstemaet om et individ i realiteten er underordnet en virksomhet. Det må derfor legges til grunn at disse momentene får vesentlig betydning i spørsmålet om det foreligger et ansettelsesforhold i delingsøkonomien etter aml. § 1-8.

De ovennevnte utgangspunktene har imidlertid ikke alltid vært avgjørende for at det foreligger et ansettelsesforhold etter rettspraksis. I Rt. 2013 s. 342 (Beredskapshjem) hadde en kvinne som oppdrag å være et beredskapshjem i forbindelse med barnevernstjenesten. Alle momentene som er beskrevet i punkt 3.5 tilsa at det forelå et ansettelsesforhold. Dette kunne imidlertid ikke vektlegges fordi selve arbeidet kvinnen utførte var å få barn til å føle seg som et familiemedlem. ¹⁴² Det kan derfor argumenteres for at det innledende vilkåret om «arbeid» etter aml. § 1-8, presentert i punkt 2.2.3, ikke var oppfylt. Det er ikke nærliggende at formidlingsplattformer vil formidle tjenester som medfører at selve arbeidskravet ikke er oppfylt. Således kan ikke votumet i Beredskapshjem ha særlig vekt.

Det eksisterer også to eldre dommer der momentene i punkt 3.5 ikke har vært til stede, men retten likevel kom til at det forelå et ansettelsesforhold. Betydningen av disse dommene behandles i punkt 3.6.1.

¹⁴⁰ Jf. side 537

¹⁴¹ Jf. side 1049

¹⁴² Jf. avsnitt 87.

3.6 Tilknytning, stabilitet og oppsigelighet

Momentet som drøftes her er om “tilknytningsforholdet mellom partene har noenlunde stabil karakter, og er oppsigelig med bestemte frister”.¹⁴³

Momentene er særlig egnet til å belyse arbeidstakerens relasjon i form av stabilitet, tid og tilknytning til sin arbeidsgiver. Etter aml. § 14-9 første ledd skal blant annet en arbeidsavtale normalt være «løpende og tidsutbegrenset» der «lovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder». Dette står i et motsetningsforhold til oppdragsavtalen, som normalt vil utløpe idét oppdrag er utført.

Det er i utgangspunktet ingenting ved delingsøkonomiens forretningskonsept som tilsier at en tilbyder vil ha en tidsbegrenset relasjon til formidlingsplattformen. Dermot er det naturlig å tro at plattformvirksomhetene vil tillate en tilbyder å benytte plattformen så lenge det er et marked for de aktuelle tjenestene. Plattformene opererer likevel med at de ikke garanterer arbeid til den enkelte tilbyder.¹⁴⁴ En tilbyder har med dette en reell mulighet til å både ha et langvarig og stabilt forhold til formidlingsplattformsvirksomheten, gitt at det finnes et marked for tjenesteytelsen.

Et særlig spørsmål som kan stilles er imidlertid hvor langvarig eller stabil relasjonen mellom to parter må være for at det skal tale i retning av å foreligge et ansettelsesforhold.

Det er likevel ikke mulig å gi et klart svar på denne problemstillingen. Et ansettelsesforhold kan etter sin art være både være kortvarig og sporadisk. Likevel synes tendensen i rettspraksis å være at det er viktigere at den påståtte arbeidstaker har en stabil relasjon til den påståtte arbeidsgiver enn en at forholdet er langvarig. Dette underbygges av blant annet av de tidligere siterte Tupperware-dommen og Hjemmearbeiderske-dommen.

I Tupperware-dommen kvinnen var tilknyttet importøren i over seks år, men forholdet var preget av å være av «meget løs og tilfeldig karakter»¹⁴⁵, Dette talte i disfavør av at det forelå et ansettelsesforhold. Motsatt hadde kvinnen i Hjemmearbeiderske-dommen oppsøkt

¹⁴³ Ot.prp. nr 49 side 73.

¹⁴⁴ Alsos mfl. 2017 side 84.

¹⁴⁵ Jf. side 1049.

skofabrikken ukentlig over et tidsrom på to år.¹⁴⁶ Dette var en av de primære årsakene til at kvinnen ble ansett som arbeidstaker.

Man kan med dette argumentere for at en tilbydernokså jevnlig må benytte seg av formidlingsplattformen for å utføre tjenester for at momentet skal tale i favør av at det foreligger et ansettelsesforhold.

Dette kan forøvrig ikke trekkes for langt. I tråd med aml. § 14-9 andre ledd er det mulig å inngå en midlertid ansettelse med en arbeidstaker. Slike avtaler «opphører ved det avtalte tidsrommets utløp», jf. bestemmelsens sjette ledd. Med dette er det mulig å se for seg at en tilbyder i realiteten blir midlertidig ansatt av formidlingsplattformen hver gang de inngår en konkret tjenesteavtale. Dette er en særlig nærliggende tanke dersom tilbyderen blir styrt i relasjon til når og hvordan de arbeider, samt må oppfylle oppdragsforpliktelsen personlig.¹⁴⁷ I så tilfelle vil vedkommende kunne ha krav på det vernet ferie- og arbeidsmiljøloven gir hver gang de utfører et oppdrag via plattformen.

3.6.1 Betydningen av momentene i helhetsvurderingen

I tråd med et ovennevnte utgangspunktet om midlertidige ansettelser er det klart at det kan foreligge et ansettelsesforhold selv om det ikke foreligger en langvarig eller stabil relasjon mellom partene. Det kan derfor legges til grunn at momentene ikke nødvendigvis trenger å ha betydning i vurderingen av om det foreligger et ansettelsesforhold. Likevel er det klart at der det foreligger en langvarig og stabil forbindelse mellom partene, må dette tale i favør av et ansettelsesforhold.

Videre gir rettspraksis uttrykk for at en stabil og langvarig relasjon til en virksomhet alene, kan tilsi at det foreligger et ansettelsesforhold under særlige omstendigheter. Dette var tilfellet i den tidligere nevnte Hjemmearbeiderske-dommen. Foruten at kvinnen hadde levert overlær til skofabrikken ukentlig over et tidsrom på to år, forelå det ingen forbindelse mellom partene. Hun hadde således risikoen for arbeidsoppfyllelsen alene, og fabrikken stilte ikke krav til når eller hvordan kvinnen skulle arbeide. Likevel ble kvinnen ansett som fabrikkens arbeidstaker etter ferieloven.

¹⁴⁶ Jf. side 728 og 732

¹⁴⁷ Se punkt 3.5.

Det var to momenter retten mente var avgjørende for konklusjonen. For det første la retten vekt på at det dreide seg om et «fast og varig arbeidsforhold ikke ubetydelig omfang, og et regelmessig utført arbeid», hvilket fabrikkens måtte ha forstått på et tidlig tidspunkt.¹⁴⁸ Videre fremhevet de at «[g]jennom to år har hun anvendt en arbeidstid som viser at arbeidet for og inntekten fra skofabrikken var en vesentlig del av hennes og familiens levevei».¹⁴⁹

De avgjørende momentene i Hjemmearbeiderske var med dette at kvinnen hadde hatt en langvarig og stabil relasjon til skofabrikken, og samtidig hadde blitt sterkt økonomisk avhengig av pengene fikk av arbeidet. Dommen viser at vurderingen av om det foreligger en arbeidsavtale ikke alltid beror på hvilken særskilt kontroll en virksomhet utøver over enkeltindividet. Dersom virksomheten *lar* en person bli økonomisk avhengig av vederlaget de mottar via virksomheten, kan dette også i avgjørende grad tilsi at det foreligger en arbeidsavtale mellom partene.

Et tilsvarende synspunkt ble lagt til grunn i Rt. 1990 s. 903 (Telefonoperatør). Her hadde to kvinner over en periode på 4 ½ år arbeidet som telefonoperatører for en virksomhet. Kvinnene var ikke formelt ansatt, men hadde fått arbeidet “så lenge det var oppdrag” (s. 905). De hadde forøvrig ingen særskilt plikt til å jobbe. Også disse kvinnene ble ansett som virksomhetens arbeidstakere. Dommen er av en litt annen karakter enn Hjemmearbeiderske-dommen, da virksomheten også hadde foretatt skattetrekk og betalt ferie- og sykepenger til kvinnene. Likevel kan også denne til en viss grad gi uttrykk for at der en virksomhet åpner for at enkeltindividert blir økonomisk avhengige av arbeidet de utfører, kan dette medføre at de blir ansett som virksomhetens arbeidstakere.

At en virksomhet kan bli arbeidsgiver som følge av at et individ har hatt en langvarig og stabil relasjon til den har i utgangspunktet stor praktisk betydning for plattformvirksomhetene. Som poengtert er det ingenting ved delingsøkonomiens forretningsmodell som tilsier at tilbyderne ikke kan ha både en stabil og langvarig relasjon til plattformen, gitt at det eksisterer et marked for tjenesten de tilbyr. Her vil imidlertid tilbyderens subjektive økonomiske avhengighet spille en stor rolle.

¹⁴⁸ Jf. side 726

¹⁴⁹ Jf. side 733

3.7 Kort oppsummering av den konkrete helhetsvurderingen

Fra punkt 3.3 følgende i denne oppgaven har fokuset vært på om delingsøkonomiens tilbydere arbeider i formidlingsvirksomhetens «tjeneste» etter aml. § 1-8 første ledd. Dette beror etter lovens forarbeider og rettspraksis på en konkret helhetsvurdering. Det overordnede vurderingsteamet her er om den påståtte arbeidstaker i realiteten blir underordnet den påståtte arbeidsgiver i avtaleforholdet.¹⁵⁰

Videre har det fremgått at den påståtte arbeidsgivers krav om når, hvordan og hvem som skal utføre arbeid er de mest sentrale momentene for om arbeidstakeren blir underordnet. Dette må vil derfor utgjøre de primære pekepinnene på om en tilbyder i realiteten er ansatt av en plattformvirksomhet. På dette punktet var det store variasjoner i delingsøkonomien. Et fellestrekk var imidlertid at tilbyderne aldri blir pålagt å utføre et bestemt oppdrag. Dette kan undertiden tale sterkt i disfavør av at det vil foreligge ansettelsesforhold. Årsaken er at formidlingsvirksomheten her mangler en grunnleggende kontroll til å pålegge tilbyderen å arbeide, som igjen tilsier at tilbyderen heller ikke er underordnet virksomheten.

Unntaksvis kan imidlertid også en langvarig og stabil relasjon til den påståtte arbeidsgiver begrunne et ansettelsesforhold, gitt at individet er sterkt økonomisk avhengig av arbeidet. Her trenger ikke den påståtte arbeidsgiver å ha utvist kontroll over individet. I tråd med hvordan formidlingsplattformer opererer må en kunne si at konstruksjonen er egnet til at den enkelte tilbyder blir plattformvirksomhetens arbeidstaker på dette grunnlaget også.

¹⁵⁰ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) side 73

4 Er dagens regelverk tilstrekkelig fleksibelt?

I NOU 2017:4 konkluderte delingsøkonomiutvalget med at dagens regelverk for når et individ blir ansett som arbeidstaker etter aml. § 1-8 var tilstrekkelig fleksibelt til å omfatte de situasjonene som oppsto i delingsøkonomien.

Ved gjennomgangen av den konkrete helhetsvurderingen etter § 1-8 har ikke noen av momentene for denne helhetsvurderingen bydd på særskilte rettslige problemer sett hen til praksisen i delingsøkonomien. Jeg mener derfor at delingsøkonomiutvalgets konklusjon stemmer på dette punkt. For øvrig byr delingsøkonomien på en rekke uklarheter som gjeldende rett ikke har tatt konkret stilling til. Det er blant annet usikkert hvordan man skal vurdere betydningen av at tilbyderne får en økonomisk gevinst av å følge plattformvirksomhetens instruks, uten at dette er «krav» fra plattformens side. Her er det behov for en rettsavklaring.

Videre ble det også poengtert i punkt 1.1 at enkelte mener det er for lett å omgå regelverket i tråd med helhetsvurderingen som skal finne sted etter aml. § 1-8. Dette er jeg også til en viss grad enig i. Det faktum at en tilbyder normalt ikke pålegges å utføre et arbeidsoppdrag vil etter alt å dømme være et tungtveiende argument i disfavør av at det foreligger at ansettelsesforhold. Likevel er det klart at tilbyderne rent faktisk kommer til å utføre oppdrag, fordi dette er måten de tjener penger på via formidlingsplattformen. Samtidig er et ansettelsesforhold etter gjeldende rett utelukket dersom tilbyderen ikke har en personlig arbeidsforpliktelse. Dette innebærer at en formidlingsplattform kan åpne for at tilbyderen benytter medhjelpere dersom de ønsker. Likevel er det nærliggende å tro at de fleste tilbydere likevel kommer til å utføre oppdraget personlig. Med dette kan man legge til grunn at formidlingsplattformen på disse punkter kommer til å ha den kontrollen en arbeidsgiver normalt vil ha over en arbeidstaker, selv om de ikke uttrykkelig krever dette av tilbyderen.

Fordi den enkelte tilbyder aldri er pålagt å arbeide gir individene forøvrig en stor frihet til å arbeide når de selv ønsker. Flere tilbydere gir uttrykk for at de samtidig liker fleksibiliteten som kommer av å være «selvstendig næringsdrivende».¹⁵¹ Man kan derfor også se for seg at

¹⁵¹ Alsos mfl. 2017 side 63.

tilbyderne ikke hadde ønsket å bli ansett som arbeidstakere, selv de rettslig sett var arbeidstakere etter aml. § 1-8.

Et slikt argument kom på spissen i den nylig avsagte Aleris-saken fra Oslo tingrett i år.¹⁵² I saken var det et spørsmål om en gruppe helsefagarbeidere var selskapet Aleris sine arbeidstakere etter aml. § 1-8. Flere av individene ga uttrykk for at dette var noe de ikke ønsket, selv om aml. § 1-8 talte i denne retning. Til dette la dommeren til grunn at:

“[e]get ønske om å være oppdragstaker kan etter rettens syn bare tillegges vekt når det fremstår som et reelt valg og resultat av en godt informert og vel overveid beslutning”¹⁵³

Det kan forøvrig diskuteres om dette er et legitimitetshensyn å vektlegge. Slike «smutthull» kan lett bli misbrukt av en eventuell virksomhet. I delingsøkonomien kan man se for seg at formidlingsvirksomhetene krever at den enkelte tilbyder gir avkall på arbeidsmiljølovens vern. Det er nærliggende å tro at flere ville akseptert dette uten å tenke på konsekvensene nærmere. En slik løsning svarer riktignok ikke *helt* til de forutsetningene tingrettsdommeren setter opp som vilkår. Slike samtykkeforutsetninger kan imidlertid være vanskelige å kontrollere i praksis. Jeg mener derfor at argumentet ikke kan vektlegges i helhetsvurderingen etter aml. § 1-8. Det er langt viktigere at de som trenger vern får vern, enn at de som ikke vil ha vern også får det.

152 Saksnummer 18-018950TVI-OTIR/01

153 jf. siste avsnitt i dommens punkt 8.8 (sidetall ikke tilgjengelig på LovData)

5 Kildeliste

5.1 Litteratur

Alsos mfl. 2017:

Alsos, K., Jesnes, K. & Øistad, B. S. (2017). «Når sjefen er en app – delingsøkonomi i et arbeidsperspektiv» Forskningsstiftelsen Fafo, finansiert av Arbeids- og sosialdepartementet. (<https://www.fafo.no/index.php/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/item/nar-sjefen-er-en-app-2>)

Anderssen mfl. 2019:

Anderssen, Harald Benestad & Lie, Markus Hoel & Tønnesson, Øyvind. (2019, 16. april). avtale. I Store norske leksikon. Først sett på 30.10, sist sett på 06.12.2019, fra <https://snl.no/avtale>

Andresenn Eckhoff 2014:

Andresen, Martin Eckhoff. arbeid. (2014, 16. mai). I Store norske leksikon, fra <https://snl.no/arbeid>. Hentet 12. oktober 2019, *Først sett på 10.10.2019, sist sett på 04.12.2019.*

Fanebust 2013

Fanebust, Arne «Innføring i arbeidsrett. Den individuelle del. 3. utg. Oslo: Universitetsforlaget, 2013

Dobos 2018:

Dobos, Eva. “Delingsøkonomi skaper rettslig usikkerhet.” *Institutt for Privatrett, Juridisk fakultet*, Universitetet i Oslo, 25 Apr. 2018, www.jus.uio.no/ifp/forskning/aktuelle-saker/2018/delingsokonomi.html
Først sett på 10.10.2019, sist sett på 04.12 2019

Foungner mfl. 2013:

Fougner, Jan, Lars Holo, Trond Løkken Sundet og Tarjei Thorkildsen *Arbeidsmiljøloven. Kommentaarutgave*. 2. utg. Oslo: Universitetsforlaget, 2013.

Foungner 2007:

Foungner, Jan. *Endring i Arbeidsforhold*. Universitetsforlaget, 2007.

Giersen 2014:

Giertsen, Avtaler, 3. Utgave Universitetsforlaget 2014

Hotvedt 2018

Hotvedt, Marianne Jenum, «Arbeidstaker – Quo vadis? Den nyere utviklingen av arbeidstakerbegrepet» *Tidsskrift for rettsvitenskap* vol. 131 1/2018, s. 42-103.

Hotvedt 2016a

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

Hotvedt 2016b

Hotvedt, Marianne Jenum, «Arbeidsgiverbegrepet: En analyse av grunnlaget for arbeidsgiverplikter», Oslo 2016

Jakhelln 2013a

Jakhelln, Henning, «Den arbeidsrettslige stilling for forelesere, timelærere veiledere og sensorer ved Det juridiske fakultet», *Institutt for offentlig retts skriftserie* nr. 6/2013, Universitetet i Oslo

Jakhelln 2013b

Jakhelln, Henning, «Arbeidstakerbegrepet: Oppdragstaker eller arbeidstaker», *Jussens Venner*, 2013 s. 329-365

Jesnes mfl. 2016:

Jesnes, Kristin, mfl. "Aktører og arbeid i delingsøkonomien - Delrapport."

Forskningsstiftelsen Fafo nr. 2016:23, 2016.

(<https://www.fafo.no/images/pub/2016/10247.pdf>)

Nagell 2019

Nagell, Hilde. "Plattformøkonomiens dystre bakside: slik kan vi unngå at arbeidere blir utnyttet." *Shifter*, Shifter Media AS, 22 Aug. 2019, shifter.no/agenda-agenda-magasin-

foodora/plattformkonomiens-dystre-bakside-slik-kan-vi-unnga-at-arbeidere-blir-utnyttet/127725

Først sett på 02.09.2019, Sist sett på 04.12.2019

Pettersen mfl. 2016

Pettersen, Lene. Kjørstad, Ingrid. Rosenberg, Thea. *Delingsøkonomi - Et kvalitativt øyeblikksbilde fra Norge*. Oslo: Forbruksforskningsinstituttet SIFO, 2016, *Delingsøkonomi - Et Kvalitativt Øyeblikksbilde Fra Norge*. (<http://www.hioa.no/Om-OsloMet/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/SIFO/Publikasjoner-fra-SIFO/Delingsoekonomi-et-kvalitativt-oeyeblikksbilde-fra-Norge>)

PwC 2015

PwC. “Sharing or paring? Growth of the Sharing Economy.”, [side 5 og 15]

PricewaterhouseCoopers Magyarorszá Kft, 2015.

(<https://www.pwc.com/hu/en/kiadvanyok/assets/pdf/sharing-economy-en.pdf>)

Røssvoll, 2018

Røsvoll, Tarjei Ellingsen. “Delingsøkonomien er et problem.” *Agenda Magasin*, Agenda Magasin , 21 Jan. 2018, agendamagasin.no/kommentarer/delingsokonomien-er-et-problem/.

Skjønberg mfl. 2017

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

5.2 Lovregister

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

Lov nr. 109/1992 om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) m.v. (EØS-loven)

Lov 26. mars 1999 nr. 14 om skatt av formue og inntekt (skatteloven)

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

Lov 12. oktober 2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven)

Lov 17. juni 2005 nr. 90 om mekling og rettergang i sivile tvister (tvisteloven - tvl.)

5.3 Traktater

26.10.2012 (C 326/47) Konsolidert udgave af traktaten om den Europæiske Unions funktionsmåde.

Direktiv 91/533/EF om skriftelig informasjon om arbeidsavtalen (direktivet om skriftlig informasjon om arbeidsavtalen)

Direktiv 97/81/EF om rammeavtalen om deltidsarbeid inngått mellom UNICE, CEEP og EFF (deltidsdirektivet)

Direktiv 99/70/EF om midlertid ansettelse inngått mellom EFF, UNICE og KEEP (direktivet om midlertid ansettelse)

Direktiv 2001/23/EF om ivaretagelse av arbeidstakerens rettigheter ved overføring av virksomhet, bedrift eller del av bedrift (virksomhetsoverdragelsesdirektivet)

Direktiv 2002/14/EF om fastsettelse av en generell ramme for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere i Det europeiske fellesskap (informasjons og drøftelsesdirektivet)

Direktiv 2008/104/EF om vikararbeid (vikarbyrådirektivet)

5.4 Forarbeider

Ot.prp nr. 78 (1993-94) om endringer i lover på arbeidsmiljø og sikkerhetsområdet som følge av EØS-avtalen og en tilleggsavtale til EØS-avtalen

Ot.prp. nr. 86 (1997-1998) Ny skattelov

NOU 2004:3 Arbeidslivslovutvalget, Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst

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

NOU 2017: 4 Delingsøkonomien – muligheter og utfordringer

5.5 Domsregister

Fra Norges Høyesterett

Rt. 1958 s. 1229 (Sceneinstruktør)

Rt. 1968 s. 725 (Hjemmearbeiderske)

Rt. 1984 s. 1044 (Tupperware)

Rt. 1990 s. 903 (Telefonoperatør)

Rt. 1992 s. 534 (Håndballspiller)

Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk)

Rt. 2007 s. 1458 (Dykkerulykke)

Rt. 2011 s. 410 (Ernst & Young)

Rt. 2013 s. 342 (Beredskapshjem)

Rt. 2013 s. 354 (Avlaster I)

HR-2016-1366-A (Avlaster II)

Fra tingretten

18-018950TVI-OTIR/01 (Aleris-saken)

Fra EU-domstolen

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

C-320/16 (Uber France).

5.6 Nettsider

De ulike nummereringer (f.eks Foodora 1, Mittanbud 4) angir hvilken konkret nettside (URL) som inneholder kilden jeg bruker i brødteksten.

Foodora 1:

*Foodoras nettsider, "Arbeidskonflikt i Foodora." , FOODORA NORWAY AS, 2019,
www.foodora.no/en/contents/arbeidskonflikt-i-foodora?r=1
Først sett på 19.11.2019, sist sett på 04.12.2019*

Foodora 2:

*Foodoras nettsider, "Betingelser og vilkår." , FOODORA NORWAY AS, 2019,
<https://www.foodora.no/en/contents/terms-and-conditions.htm?r=1>
Først sett på 19.11.2019, sist sett på 04.12.2019*

Foodora 3:

*Foodoras nettsider, "Bli bud." , FOODORA NORWAY AS, 2019,
https://rider.foodora.no/?utm_source=foodora&utm_medium=website&utm_campaign=footer
[link](#)
Først sett på 19.11.2019, sist sett på 04.12.2019*

Foodora 4:

*Foodoras nettsider, "Contact." , FOODORA NORWAY AS, 2019,
<https://www.foodora.no/en/contents/imprint.htm?r=1>
Først sett på 19.11.2019, sist sett på 04.12.2019*

Foodora 5:

*Foodoras nettsider, "Partnere" , FOODORA NORWAY AS, 2019,
<https://partner.foodora.no/>
Først sett på 19.11.2019, sist sett på 04.12.2019*

*Grailed.com sine nettsider: «Money Back Guarantee - How It Works». Grailed, Inc , 2019,
www.help.grailed.com/hc/en-us/articles/115003598633-MONEY-BACK-GUARANTEE-How-it-works
Først sett på 19.11.2019, sist sett på 04.12.2019*

Mittanbud 1:

Mittanbuds nettsider, Alle tjenester, Schibsted Norge SMB AS, 2019,

<https://mittanbud.no/c/tjenester>

Sist sett på 04.12.2019

Mittanbud 2:

Mittanbuds nettsider, *Hvordan fungerer Mittanbud?*, Schibsted Norge SMB AS, 2019,

<https://mittanbud.no/c/forbruker/slik-fungerer-det>

Sist sett på 04.12.2019

Mittanbud 3:

Mittanbuds nettsider, *Om Mittanbud*, Schibsted Norge SMB AS, 2019,

<https://mittanbud.no/c/om/schibsted-norge-smb>

Sist sett på 04.12.2019

Mittanbud 4:

Mittanbuds nettsider, *Skaff bedriften din flere kunder!*, Schibsted Norge SMB AS, 2019,

<https://mittanbud.no/registrer/bedrift/>.

Sist sett på 04.12.2019

Mittanbud 5:

Mittanbuds nettsider, *Trygghet og kvalitetssikring - bransjeorganisasjoner*, Schibsted Norge

SMB AS, 2019, <https://mittanbud.no/c/om/trygghet-og->

[kvalitetssikring/bransjeorganisasjoner](https://mittanbud.no/c/om/trygghet-og-kvalitetssikring/bransjeorganisasjoner),

Sist sett på 04.12.2019

Mittanbud 6:

Mittanbuds nettsider, *Trygghet og kvalitetssikring - sertifiseringer og godkjenninger*,

Schibsted Norge SMB AS, 2019, <https://mittanbud.no/c/om/trygghet-og->

[kvalitetssikring/sertifiseringer-og-godkjenninger](https://mittanbud.no/c/om/trygghet-og-kvalitetssikring/sertifiseringer-og-godkjenninger).

Sist sett på 04.12.2019

Uber 1:

Uber International sine nettsider, *Company info, Uber Technologies Inc.*, 2019,

<https://www.uber.com/en-GB/newsroom/company-info/>

Sist sett på 04.12.2019

Uber 2:

Uber International/Uber NORWAY sine nettsider, *Driving with Uber in Norway*, Uber Technologies Inc., 2019, www.uber.com/no/en/drive/.

Sist sett på 04.12.2019

Uber 3:

Uber International sine nettsider, *The history of Uber*, Uber Technologies Inc., 2019, <https://www.uber.com/en-GB/newsroom/History/>

sist sett på 04.12.2019