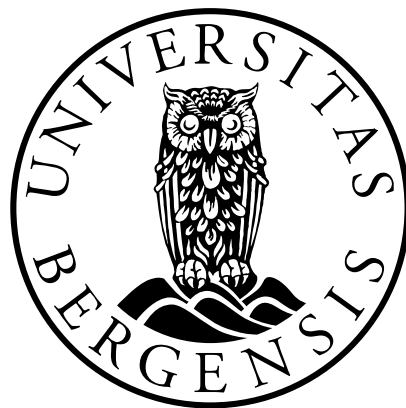


# Er en Uber-sjåfør å anse som en arbeidstaker etter definisjonen i arbeidsmiljøloven?

*Om grensen mellom selvstendige oppdragstakere og arbeidstakere etter aml. § 1-8*

Kandidatnummer: 47

Antall ord: 14 872



JUS399 Masteroppgave  
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

<b>Innholdsfortegnelse.....</b>	<b>2</b>
<b>1 Overordnede vurderinger og innledende betraktninger.....</b>	<b>3</b>
1.1 Introduksjon av tema og problemstilling.....	3
1.2 Historisk bakgrunn.....	4
1.3 Avgrensninger.....	7
1.4 Begrepsavklaring.....	8
1.5 Metode.....	8
1.6 Avhandlingens oppbygging.....	9
<b>2 Plattformarbeiderens forhold til den digitale plattformen.....</b>	<b>10</b>
2.1 Hva er delingsøkonomi?.....	10
2.2 Plattformarbeiderens tilknytning til plattformen.....	11
2.3 Særlig om Uber-sjåførens tilknytning til Uber.....	12
<b>3 Arbeidstakerbegrepet.....</b>	<b>13</b>
3.1 Det vide norske arbeidstakerbegrepet.....	13
3.2 Arbeidsmiljølovens arbeidstakerbegrep.....	15
<b>4 Grensen mellom arbeidstaker og selvstendig oppdragstaker.....</b>	<b>18</b>
4.1 Innledning.....	18
4.2 Presentasjon av rettspraksis.....	20
4.2.1 RT-2013-342 Beredskapshjem.....	21
4.2.2 RT-2013-354 Avlaster 1.....	22
4.2.3 HR-2016-1366-A Avlaster 2.....	23
4.3 Analyse av de enkelte momentene.....	24
<b>5 Tilfellet Uber.....</b>	<b>36</b>
5.1 Innledning.....	36
5.2 Analyse av de enkelte momentene.....	36
<b>6 Oppsummering og rettspolitiske betraktninger.....</b>	<b>45</b>

6.1 Oppsummering.....	45
6.2 Rettspolitiske betraktninger.....	46

**Kildeliste.....**

**1 Overordnede vurderinger og innledende betraktninger**

**1.1 Introduksjon av tema og problemstilling**

Temaet for denne masteravhandlingen er arbeidstakerbegrepet og dets grense mot mer selvstendige oppdragstakere.

Temaet er aktualisert ved introduksjonen av delingsøkonomien, og det overordnede spørsmålet er i denne sammenheng hvorvidt verneavgivningen sikrer plattformarbeidere med behov for vern det vernet de reelt sett har behov for. Mer spesifikt reises spørsmålet om en Uber-sjåfør etter gjeldende norsk rett er å betrakte som en arbeidstaker slik han er legaldefinert i arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd.<sup>1</sup>

Ny teknologi har alltid utfordret etablerte konstruksjoner og institusjoner. Delingsøkonomiens vekst har lagt press på de eksisterende strukturene i samfunn over hele verden, og behovet for endring og nye utredninger er erkjent politisk. Eksempelvis ble det i 2019 fremmet et lovforslag i California som innbar en innføring av en såkalt ABC-test for å avgjøre hvorvidt en arbeider var å betrakte som en arbeidstaker med der tilhørende vern.<sup>2</sup>

Avhandlingens tematisering rammer altså inn en velkjent moderne arbeidsrettslig problemstilling i ny drakt. Økende bruk av ulike typer frilansere, oppdragstakere og konsulenter som et alternativ til en ordinær fast ansettelse har ført til stadig nye problemstillinger knyttet til den konkrete grensdragningen, og synliggjort nye gråsoner som et resultat av at arbeidslivet er i kontinuerlig endring.

Verken Høyesterett eller underretten har behandlet spørsmålet om grensdragningen mellom en selvstendig oppdragstaker og en arbeidstaker etter arbeidsmiljøloven kontekstualisert av

---

<sup>1</sup> Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven, aml.)

<sup>2</sup> <https://rett24.no/articles/ny-abc-test-for-arbeidstakerstatus-look-to-california>, besøkt 27.05.21

delingsøkonomien tidligere. Det er også foreløpig skrevet forholdsvis lite om dette i juridisk litteratur.

Det gjør problematikken særlig interessant, og godt egnet for nærmere undersøkelser.

## 1.2 Historisk bakgrunn

I likhet med flere andre land gjennomgikk Norge en industriell revolusjon fra midten av 1800-tallet og utover. Industrialiseringen av landet endret dramatisk arbeidernes forhold til arbeidsgiver. I 1801 arbeidet mellom 85 og 90 prosent av nordmenn i tilknytning til primærnæringene.<sup>3</sup> Mens folket tidligere var livnært av lokale naturressurser fra jordbruk- og/eller fiske, begynte mange nå å arbeide i industrien. Tilsvarende utvikling skjød fart i byene, hvor særlig håndverksfagene hadde vært viktig forut for industrialiseringen.<sup>4</sup>

Fra midten av 1800-tallet skyter mekaniseringen av landbruket fart, og behovet for arbeidskraft blir mindre i primærnæringene. Flere blir derfor nødt til å finne seg arbeid utenfor hjemmet. Dette eskalerer overgangen fra en naturalhusholdning til en pengehusholdning.<sup>5</sup> Bortfallet av arbeidsmuligheter i landbruket svekker også muligheten for selvberging. Tilgangen på nye maskiner fører til fremvekst av større verksteder som gir håndverkerne som har holdt til i byene stor konkurranse.

Tidligere kunne en håndverker starte som svenn, men etterhvert etablere seg som mester. Fabrikkarbeiderne hadde derimot ingen anledning til selv å bli sjef, hvilket er et illustrerende bilde på de klasseforskjeller som oppstår som følge av denne utviklingen.<sup>6</sup>

Industrieierne hadde investert sin kapital i ulike produksjonsmidler i den hensikt å oppnå fremtidig profitt, og trengte arbeidskraft for å drive industriprosjektene fremover. Arbeiderne på sin side hadde behov for inntektsbringende arbeid. På dette tidspunkt oppstår det som et resultat av samfunnsutviklingen et relativt sett nytt forhold mellom industrieier og arbeider.

---

<sup>3</sup> Dørum (2021), Store Norske Leksikon

<sup>4</sup> Fougner, *Norsk arbeidsrett - styringsrett, samarbeid og arbeidstakervern*, (2019) side 30

<sup>5</sup> Fougner, (2019) side 42

<sup>6</sup> Fougner, (2019) side 44

Fra slutten av 1600-tallet og utover på 17- og 1800-tallet var den politiske liberalismen den ledende politiske ideologien i vesten. En grunntanke bak den liberale laissez-faire-politikken var at staten skulle vokte seg for å regulere et fritt og selvstendig næringsliv. Kontrakter mellom partene i næringslivet skulle regulere partenes rettigheter og plikter. Prinsippet om kontraktsfrihet nedfelt i NL-5-1-2<sup>7</sup> og den tilhørende liberale kontraktstenkningen ble utgangspunktet for tilknytningen mellom arbeidsgiver og arbeider i de nye i industriarbeidsplassene. Arbeidsavtalen skulle være en fri og gjensidig forpliktende kontrakt mellom to likestilte parter.<sup>8</sup> Arbeidskraften ble ansett som en ordinær handelsvare, og prisen for denne varen ble definert etter forholdet mellom tilbud og etterspørsel som i markedet for øvrig.<sup>9</sup>

Etterhvert som industrialiseringen eskalerte møtte denne tilnærmingen motbør.

Selv om det førindustrielle samfunnet hadde store sosiale forskjeller, hadde arbeidsforholdene i alle de skandinaviske landene klare sosiale elementer.<sup>10</sup> Fremveksten av den liberale kontraktstenkningen legger press på de sosiale strukturene. For eksempel forvitrer laugsordningen.<sup>11</sup> Stadig flere borgere arbeider i industrien, og erfaringene deres tilsier at den liberale kontraktstilnærmingen ikke er i stand til å ivareta deres interesser på en tilstrekkelig måte. Tenkere som Karl Marx og Friedrich Engels påpeker at arbeidskraft ikke er å anse som en ordinær handelsvare. De hevder at det asymmetriske kontraktsforholdet fører til at arbeiderne står i en svært svak forhandlingsposisjon, som igjen fører til ulevelige vilkår for den svake kontraktspart.<sup>12</sup>

Industrialiseringen økte produksjonskapasiteten voldsomt, og det liberalistiske systemet førte til bedre tilgang på varer til bedre priser. For mange arbeidere var imidlertid industrialiseringen blitt en katastrofe. Arbeidernes forhold var usle, arbeidsdagene lange og lønnen lav.<sup>13</sup> Samfunnet anså det som nødvendig å reagere på denne utviklingen. Lovgiver grep derfor inn og fastla preseptoriske rammer for kontraktsforholdet mellom arbeidsgiver og

---

<sup>7</sup> Lov 14. april 1687 Kong Christian Den Femtis Norske Lov Femte Bog 1 Cap 1 Art.

<sup>8</sup> Fougner, (2019) side 42

<sup>9</sup> Skjønberg mfl., *Individuell arbeidsrett*, (2017) side 23-24

<sup>10</sup> Fougner, (2019) side 36

<sup>11</sup> En sammenslutning av håndverkere viss siktemål var å ivareta håndverkernes interesser

<sup>12</sup> Skjønberg mfl., *Individuell arbeidsrett*, (2017) side 25

<sup>13</sup> Fougner, (2019) side 46

arbeider. Dette omtales i dag som statsintervensjonismen.<sup>14</sup> Nedsettelsen av Arbeiderkommisjonen i år 1885 tjener som et eksempel. Deres arbeid resulterte blant annet i vår første fabrikktilsynslov av 27. juni 1892.<sup>15</sup>

Disse historiske erfaringene vitner om en grunnleggende dynamikk som oppstår naturlig mellom en arbeidsgiver og en arbeider som i utgangspunktet representerer hver sine interesser.

Gjennomgående har reguleringen av det norske arbeidslivet handlet om å finne balanserte løsninger på arbeidstakers behov for trygghet og sikkerhet, og arbeidsgivers behov for fleksibilitet. Arbeidsretten er et samfunnsfag hvor utviklingen av de rettslige normene må forstås i lys av den samfunnsmessige konteksten den har oppstått, og de politiske kamper og avveininger som har blitt gjort på bakgrunn av denne.<sup>16</sup> Når endrede samfunnsforhold tilsier at gamle juridiske konstruksjoner ikke lenger ivaretar det samfunnet betrakter som en fornuftig balansering av disse hensynene, må jussen tilpasses og utvikles.

Et utviklingstrekk ved det moderne arbeidsmarkedet som har fått mye oppmerksomhet de siste årene er introduksjonen av den såkalte delingsøkonomien. Introduksjonen av nye arbeidsformer reiser en rekke nye spørsmål av arbeidsrettslig karakter. Nærmere bestemt reiser fremveksten av delingsøkonomien en del grunnleggende spørsmål i ny bekledning.

I denne avhandlingen er det spørsmål knyttet til tilknytningsforholdet mellom kontraktspartene som er gjenstand for analyse. Klassifiseringen av en arbeider som en arbeidstaker er avgjørende for en rekke forhold av velferds- og skattemessig karakter, men også hvilken grad av vern arbeideren sikres gjennom arbeidskontrakten. Arbeidstakerbegrepet er inngangsporten til all arbeidsrettslig vernelovgivning<sup>17</sup>.

Industrialiseringen førte med seg nye arbeidsformer og nye relasjoner mellom arbeidslivets parter. Endrede samfunnsforhold tvang frem behovet for nye juridiske konstruksjoner for å ivareta det som ble ansett som viktige grunnleggende hensyn. På samme vis illustrerer

---

<sup>14</sup> Skjønberg mfl., *Individuell arbeidsrett*, (2017) side 25

<sup>15</sup> Fougner, (2019) side 49

<sup>16</sup> Fougner, (2019) side 28

<sup>17</sup> RT-2013-354 Avlaster 1 avsnitt 20

fremveksten av delingsøkonomien hvordan endrede samfunnsforhold fortsatt legger press på eksisterende konstruksjoner. Industriarbeideren fikk et annet forhold til industrieier enn det svennen hadde hatt til mesteren. Tilsvarende problematikk oppstår i det sjefen til Uber-sjåføren ikke lenger er et menneske av kjøtt og blod, men en applikasjon på telefonen.

Introduksjonen av delingsøkonomien reiser spørsmålet om hvilken reell tilknytning plattformarbeiderne har til sin digitale plattform. Da arbeidsmiljøloven ble revidert sist gang i 2005 understreket departementet at arbeidstakerbegrepet slik det forelå fortsatt stod seg godt.<sup>18</sup> Det ble derfor ikke foreslått endringer av gjeldende rett.

Denne avhandlingen tar sikte på å belyse hvorvidt begrepet fortsatt står seg godt etter introduksjonen av delingsøkonomien.

### 1.3 Avgrensninger

Et moderne trekk ved arbeidsretten er den omfattende internasjonaliseringen rettsområdet har vært gjennom.

Både den individuelle- og den kollektive arbeidsretten har i nyere tid blitt betydelig påvirket av folkerettslige normer.<sup>19</sup> Særlig har Norges tilknytning til EU bidratt til denne internasjonaliseringen. Norge er tilknyttet EUs indre marked gjennom den svært omfattende og dynamiske EØS-avtalen. Avtalens overordnede formål er å bidra til EFTA-statenes integrasjon i et felles europeisk marked.<sup>20</sup> Siden Norge tilsluttet seg avtalen i 1992 har en rekke direktiver av stor betydning for norsk arbeidsrett blitt innlemmet i avtalen og gjennomført i norsk rett.<sup>21</sup> Videre integrasjon blir stadig diskutert, senest ved forslaget om å innføre en felles europeisk standard for minstelønn.<sup>22</sup>

---

<sup>18</sup> Ot.prp.nr.49 (2004–2005) side 74

<sup>19</sup> Skjønberg mfl., *Individuell arbeidsrett*, (2017) side 32

<sup>20</sup> Lov 27. november 1992 nr. 109 om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS-loven – EØSI) EØS-avtalen art. 1

<sup>21</sup> Eksempelvis direktiv 2000/78/EF Rammedirektivet

<sup>22</sup> <https://www.stortinget.no/no/Hva-skjer-pa-Stortinget/EU-EOS-informasjon/EU-EOS-nytt/2020/eueos-nytt---28.-oktober-2020/kommisjonen-foreslar-et-direktiv-om-minstelonn/> besøkt 20.05.2021

Høyesterett tar utgangspunkt i at forståelsen av arbeidstakerbegrepet i EU-retten ikke kan være styrende for tilsvarende vurdering etter norsk rett.<sup>23</sup> Videre finnes det ikke en enhetlig forståelse av begrepet «worker» i EU/EØS-retten. Begrepet er i EU/EØS-retten relativt etter hvilket rettsområde og regelsett man forholder seg til. EU-domstolen har ved flere anledninger stadfestet dette. Et illustrerende eksempel er saken C-85/96 *Martinez Sala*. EU-domstolen påpeker at «there is no single definition of worker in Community law: it varies according to the area in which the definition is to be applied».<sup>24</sup>

Arbeidstakerbegrepet anses ikke lenger som et rent nasjonalt anliggende, og enkelte teoretikere har hevdet at flere utviklingstrekk kan indikere at vi beveger oss i retning av et mer helhetlig europeisk begrep.<sup>25</sup> En nærmere undersøkelse av denne utviklingen ville imidlertid utgjort et prosjekt egnet for en masteravhandling i seg selv.

Av disse grunder avgrenses det mot internasjonal rett.

#### **1.4 Begrepsavklaring**

Arbeidstakerbegrepet er et gjennomgående begrep i denne fremstillingen.

Bruken av begrepet «arbeidstaker» vil i denne avhandlingen referere til legaldefinisjoner. Substansen i begrepet kan variere noe etter hvilket regelsett det er tale om, men det vil aldri romme den vide folkelige betydningen. I de tilfeller hvor det er behov for å si noe generelt om en borger som tilbyr sin arbeidskraft, vil avhandlingen benytte begrepet «arbeider». Siktemålet vil her ikke være å knytte juridiske implikasjoner til innholdet i begrepet. Begrepet «selvstendig oppdragstaker» benyttes på sin side til å definere en mer selvstendig arbeider som *ikke* omfattes av vernet i arbeidsmiljøloven. Begrepet er ikke legaldefinert, men benyttes gjennomgående av Høyesterett.

Det er også verdt å nevne at det finnes flere måter å omtale den såkalte «delingsøkonomien» på. Begrepet kan være misvisende i den forstand at det ikke er tale om et selvstendig marked som et alternativ til markedet for øvrig. Snarere vil begrepet benyttes til å omtale et marked

---

<sup>23</sup> HR-2016-1366-A Avlaster 2 avsnitt 87

<sup>24</sup> Sak C-85/96 *Martinez Sala*, avsnitt 39

<sup>25</sup> Fougner, (2019) side 668



for tjenestefordeling som en del av det øvrige markedet. Aktørene som knyttes til dette markedet benytter seg av digitale plattformer for å formidle de tjenestene de tilbyr. Derfor brukes av og til også begrepet «formidlingsøkonomi» og «formidlingsplattformer» for å referere til dette omtalte markedet og dets aktører.

I denne fremstillingen vil «delingsøkonomi» være det gjennomgående valget av benevnelse. Dets aktører vil primært omtales som «plattformselskaper».

## 1.5 Metode

I tillegg til bruk av alminnelig juridisk metode, vil drøftelsen foretas etter en rettsdogmatisk metode.

Avhandlingens standpunkter begrunnes rasjonelt og i tråd med juridisk metode, og skal kunne etterprøves vitenskapelig. Rettsdogmatikken følger grunntrekkene og argumentasjonslinjene i den juridiske argumentasjons- og beslutningsmodellen, men foretar en mer omfattende analytisk og systematiserende rettsanvendelsesprosess.<sup>26</sup>

Utgangspunktet for en slik tilnærming er generelle rettsspørsmål, hvorpå analysene av disse er ment å identifisere rettsregler for generelle typetilfeller. Høyesterettspraksis vil tjene som en svært viktig autoritativ kilde i fremstillingen av gjeldende rett i denne avhandlingen. Høyesteretts metodiske innfallsvinkel i dommene RT-2013-342 *Beredskapshjem*, RT-2013-354 *Avlaster 1* og HR-2016-1366-A *Avlaster 2* vil være veiledende for den metodiske tilnærming til gjeldende rett.<sup>27</sup>

Lovtolkning vil også være en sentral del av tematiseringen. Som den autoritativt tyngste rettskilden med mest demokratisk legitimitet, vil en analyse av lovteksten i arbeidsmiljølovens § 1-8 første ledd utgjøre en essensiell del av avhandlingen. Derfor vil også argumenter utledet av lovforarbeider tjene som viktige tolkningsbidrag. Spesielt Ot.prp.nr.49 (2004-2005) har vært en viktig kilde i arbeidet med denne avhandling. Disse forarbeidene lister blant annet opp syv momenter for vurderingen av om den aktuelle arbeider er å betrakte som en arbeidstaker etter arbeidsmiljøloven.

---

<sup>26</sup> Mæhle og Aarli, *Fra lov til rett*, (2016) side 280

<sup>27</sup> Askeland, *Om rettsdogmatisk metode og sammenligning*, (2013) side 19

I avhandlingens avsluttende kapittel 6 vil det også knyttes noen rettspolitiske bemerkninger til tematikken. Disse betraktningene har rettssystemet som ramme, og siktemålet med betraktningene er å skissere en mulig løsning på problematikken avhandlingen adresserer.

## **1.6 Avhandlingens oppbygging**

Under avhandlingens Kapittel 2 vil det bli nærmere redegjort for plattformarbeiderens tilknytning til den digitale plattformen generelt, og Uber-sjåførens tilknytning til Uber spesielt. Her redegjøres det innledende for hvilke faktiske tilknytningsforhold det er mellom sjåfør og selskap.

I Kapittel 3 undersøkes det hvorvidt det er mulig å tale om et enhetlig fellesskapsrettslig arbeidstakerbegrep i norsk rett. Dette legger grunnlaget for vurderingen av hvilke rettskilder utover arbeidsmiljøloven som kan benyttes. Definisjonen av arbeidstakerbegrepet innleder en analyse av arbeidstakerbegrepet i aml. § 1-8. Bestemmelsens ordlyd og arbeidsmiljølovens forarbeider vil være utgangspunktet for analysen.

Videre vil det i avhandlingens Kapittel 4 fokuseres på selve grensedragningen mellom en arbeidstaker etter arbeidsmiljøloven og en selvstendig oppdragstaker. Sentralt i denne vurderingen står en analyse av dommene *Beredskapshjem*, *Avlaster 1* og *Avlaster 2*. Under avhandlingens kapittel 5 foretas det en rettslig analyse av Uber-sjåførens forhold til selskapet Uber. Siktemålet er å illustrere den problematikken som belyses i de forutgående kapitlene.

Avslutningsvis oppsummeres i Kapittel 6 funnene arbeidet med avhandlingen har avdekket. Her foretas det også noen rettspolitiske vurderinger.

## **2 Plattformarbeiderens forhold til den digitale plattformen**

### **2.1 Hva er delingsøkonomi?**

Delingsøkonomi er en samlebetegnelse på en forretningsmodell der privatpersoner og bedrifter kjøper, bytter og tilbyr tjenester eller eiendeler i samhandling med hverandre.<sup>28</sup> Først og fremst forbindes begrepet med at enkeltpersoner bruker digitale plattformer, typisk en app, til å selge ledig kapasitet i kapitalvarer de eier eller egen arbeidskraft i et åpent marked.<sup>29</sup> Typisk overføres ikke eierrettigheter under transaksjonen.<sup>30</sup> Dette muliggjør en effektiv utnyttelse av ressursene i markedet.

To av de mest kjente aktørene i delingsøkonomien er Airbnb og Uber. Førstnevnte tilbyr formidling av korttidsleie av rom, boliger og fritidseiendommer, mens Uber er en sjåførtjeneste som tilbyr transport.<sup>31</sup> Disse aktørene tjener som illustrerende eksempler på typiske aktører i delingsøkonomien.

Foreløpig er ikke formidlingsplattformene å betrakte som store aktører i det norske markedet sett under ett. I 2016 ble omsetningen i delingsøkonomi-markedet anslått til omlag 500 millioner kroner, noe som tilsvarer 0,16 promille av BNP.<sup>32</sup> Markedet huser imidlertid flere aktører som har opparbeidet seg relativt velkjente merkevarer. I 2017 hadde sju av ti norske husholdninger kjennskap til minst tre ulike tilbydere innenfor delingsøkonomien.<sup>33</sup>

## 2.2 Plattformarbeiderens tilknytning til plattformen

Det er bare arbeidstakere og dermed arbeidsavtalen som er beskyttet av vernelovgivningen.<sup>34</sup> Nettopp derfor vil klassifiseringen av arbeidsforholdet og tilknytningsforholdet til kontraktspartnern være avgjørende for hvilke rettigheter arbeideren kan påberope seg etter norsk rett.

Det fremgår av arbeidsmiljølovens forarbeider<sup>35</sup> at arbeidsavtalen kjennetegnes ved at arbeidstaker står i en avhengig stilling til kontraktspartnern, at han stiller sin personlige

---

<sup>28</sup> Halleraker og Brekke (2021), Store Norske Leksikon

<sup>29</sup> Juel, *Delingsøkonomi – hva er egentlig nytt?* (2016) side 2

<sup>30</sup> NOU 2017:4 Delingsøkonomien – muligheter og utfordringer side 11

<sup>31</sup> Juel, *Delingsøkonomi – hva er egentlig nytt?* (2016) side 3

<sup>32</sup> Øistad mfl., *Når sjefen er en app*, (2017) side 13

<sup>33</sup> Øistad mfl., *Når sjefen er en app*, (2017) side 13

<sup>34</sup> Fougner, (2019) side 667

<sup>35</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 73

arbeidskraft til disposisjon for en arbeidsgiver, og at denne arbeidsgiveren har styringsrett med en overordnet kontroll og ledelse. Arbeidsavtalens parter står ikke fritt til å avtale hva det måtte være. Avtalefriheten er på flere områder begrenset av preseptorisk rett for å verne den svake part. Arbeidsmiljølovens regler er for eksempel ufravikelige til ugunst for arbeidstaker.<sup>36</sup>

Plattformtjenestene som opptrer som aktører i delingsøkonomien har mange likhetstrekk, men aktørene er ulikt organisert. En Foodora-syklist har en annen tilknytning til sin digitale plattform enn det en Uber-sjåfør har til sin. Det finnes ingen rettslig definisjon av en arbeider som er tilknyttet en digital plattform, men begrepet «plattformarbeider» brukes av enkelte.<sup>37</sup>

Overordnet kan vi likevel slå fast at plattformarbeid er å betrakte som en form for atypisk arbeid.<sup>38</sup> Grunnen til at arbeidsformen er å betrakte som atypisk er at denne arbeidstilknytningen avviker fra det som er hovedregelen i norsk rett, som er fast ansettelse. Mest mulig fast ansettelse er også et overordnet politisk mål som gjennomsyrrer den samlede reguleringen av arbeidsliv og arbeidsmarked. Hovedregelen stadfestes av aml. § 14-9 første ledd som slår fast at «Arbeidstaker skal ansettes fast». Andre ansettelsesformer som avviker fra hovedregelen aksepteres unntaksvis på nærmere angitte vilkår.

På samme måte som tilfellet er for midlertidig arbeid organisert gjennom et bemanningsbyrå, eksisterer det i delingsøkonomien et triangulært arbeidsforhold.<sup>39</sup> Triangelet består av en plattform, en tilbyder av arbeidskraft, og en kunde. Fire karakteristikk som beskriver plattformarbeid er (1) varierende arbeidstider og arbeidsperioder, (2) arbeidstaker utstyres ikke med utstyr som er nødvendig for å gjennomføre arbeidet, (3) selskapet tilbyr ikke sine ansatte kontorplasser eller liknende og (4) arbeidsoppgavene formidles ved hjelp av digital teknologi, typisk apper og programvare.<sup>40</sup>

## 2.2 Særlig om Uber-sjåførens tilknytning til Uber

---

<sup>36</sup> Jf. aml § 1-9

<sup>37</sup> Jesnes, *Employment Models of Platform Companies in Norway: A Distinctive Approach?* (2019) side 54

<sup>38</sup> Begrepet brukes om arbeidsforhold som ikke er fast fulltidsansettelse. Både deltidsarbeid, midlertidig arbeidsforhold, innleie og arbeid som selvstendig næringsdrivende eller frilanser omfattes jf. NOU 2017:4 side 51.

<sup>39</sup> Jesnes, *Employment Models of Platform Companies in Norway: A Distinctive Approach?* side 54

<sup>40</sup> Jesnes, *Employment Models of Platform Companies in Norway: A Distinctive Approach?* side 54

Uber er et internasjonalt transportselskap som organiserer taxi-liknende oppdrag i rundt 70 land. Uber ble etablert i San Francisco i USA i 2009, og startet virksomhet i Norge i 2014.<sup>41</sup>

UberPOP er en tjeneste hvor personer tilbyr sjåførtjenester til privatpersoner. Tilbyder og den som etterspør tjenesten kobles sammen gjennom Ubers digitale plattform. I 2017 trakk Uber Norge reisefunksjonen UberPOP fra det norske markedet på bakgrunn av flere konflikter med norske myndigheter. Blant de sentrale konfliktene var spørsmålet om forholdet til den øvrige drosjenæringen. UberPOPs sjåfører hadde ikke drosjeløyver, noe den tradisjonelle drosjenæringen reagerte på som et illegitimt konkurransefortrinn. Selskapet uttalte i 2017 at det måtte politiske tilpasninger til før de eventuelt ville vurdere en reetablering av UberPOP i det norske markedet.<sup>42</sup> I 2020 ble slike tilpasninger foretatt. Dette resulterte i at Uber relanserte UberPOP i det norske markedet.<sup>43</sup>

Uber er det perfekte eksemplet på en aktør i delingsøkonomien. Selskapet har ingen ansatte utover noen få administrative ansatte vi ikke er opptatt av i denne sammenhengen, og eier ingen biler.<sup>44</sup> Uber anser sjåførene som selvstendig næringsdrivende, men setter samtidig en del rammer rundt formidlingen av oppdrag gjennom et betalings- og rangeringssystem.<sup>45</sup> Uber tar imidlertid en andel av hver transaksjon. Etter endt transportoppdrag gir både sjåfør og kunde hverandre en vurdering ved å gi motparten mellom en og fem stjerner. Disse vurderingene er synlige for resten av brukerne på plattformen, hvilket gjør vurderingssystemet til en sentral komponent når det gjelder å indikere kvaliteten til både tjenesteyter og kunde. Som Uber-sjåfør kreves det at man har gyldig førerkort, en nyere, forsikret bil samt plettfri vandel. I tillegg skal man delta på et informasjonsmøte.<sup>46</sup>

En sjåfør som logger seg på appen er å anse som tilgjengelig for oppdrag. Kunden forespør nærmeste sjåfør om transport, og sjåfør må respondere innen 15 sekunder. Sjåførens godkjenning må ses som et tilbud om å utføre transportoppdraget.<sup>47</sup> Kunden gis

---

<sup>41</sup> Brekke og Garvik (2019), Store Norske Leksikon

<sup>42</sup> <https://e24.no/naeringsliv/i/g7keM1/uber-trekker-seg-ut-av-norge> besøkt 12.05.21

<sup>43</sup> <https://www.dn.no/samferdsel/uber/drosje/oslo/den-omstridte-drosjetjenesten-uber-gjor-comeback-i-norge/2-1-901373>, besøkt 12.05.21

<sup>44</sup> Jesnes, *Employment Models of Platform Companies in Norway: A Distinctive Approach?* side 53

<sup>45</sup> Øistad mfl., *Når sjefen er en app*, (2017) side 69

<sup>46</sup> Hotvedt, *Arbeidsgiveransvar i formidlingsøkonomien? Tilfellet Uber*, (2016A) side 486

<sup>47</sup> Hotvedt, (2016A) side 486

tilbakemelding om at sjåføren har akseptert, tar stillingen til om han ønsker å benytte seg av tilbudet, og dersom tilbudet aksepteres er en avtale om transportoppdraget inngått. De praktiske detaljene, som hvor kunden er å finne, gis sjåføren via appen. Prisen på oppdraget regnes ut fra reisens lengde og hvor lang tid oppdraget har tatt å utføre. Beløpet trekkes automatisk fra kundens bankkonto, som i likhet med sjåføren har betalingsinformasjon lagret i appen. Sjåføren får sitt vederlag utbetalt ukentlig av Uber, men trekker fra et gebyr pålydende 20 prosent. Både satser og gebyr er regulert i en «Tjenestegebyrplan», som kan endres ensidig av Uber.<sup>48</sup>

### 3 Arbeidstakerbegrepet

#### 3.1 Det vide norske arbeidstakerbegrepet

Arbeidstakerbegrepets innhold er utviklet og tilpasset av både lovgiver og domstolene gjennom årenes løp. De grunnleggende arbeidsrettslige normene etablert i perioden 1880 – 1930 har imidlertid ikke endret seg vesentlig.<sup>49</sup> De overordnede hensynene er langt på veg fundamentert i de samme politiske målsettinger nå som tidligere. Følgelig vil også eldre rettskilder kunne være relevante.

Arbeidstakerbegrepet springer ut av begrepet om arbeidsavtalen, og betegner som et utgangspunkt avtalens svakere part.<sup>50</sup> Begrepet finnes i flere ulike regelsett, blant annet i ferieloven og arbeidsmiljøloven. Disse lovene utgjør det som omtales som den sentrale arbeidsrettslige vernelovgivning.<sup>51</sup> Arbeidsmiljølovens regler gjelder i utgangspunktet kun de som er å betrakte som arbeidstakere etter loven.<sup>52</sup> Det samme er tilfellet for ferieloven.<sup>53</sup> Ferielovens forarbeider<sup>54</sup> slår fast at «(d)et arbeidstakerbegrep som er lagt til grunn i ferieloven ... i hovedsak (er) det samme som er lagt til grunn i annen arbeidsretts- og sosiallovgivning». Dette indikerer at det er tale om et mer eller mindre enhetlig

---

<sup>48</sup> Hotvedt, (2016A) side 486

<sup>49</sup> Fougner, (2019) side 29

<sup>50</sup> Hotvedt, *Arbeidstakerbegrepet – quo vadis?* (2018) side 45

<sup>51</sup> Hotvedt, *Arbeidstakerbegrepet – quo vadis?* (2018) side 49

<sup>52</sup> jf. aml. § 1-8 første ledd

<sup>53</sup> Lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie (ferieloven – feriel.) § 2 første ledd

<sup>54</sup> Ot.prp.nr.54 1986-1987) side 23

felleskapsrettslig arbeidstakerbegrep med et tilsvarende innhold norsk rett. I det minste flere begreper med en felles kjerne.

Diskusjonen om hvorvidt det eksisterer et helhetlig fellesskapsrettslig arbeidstakerbegrep, og i så fall hvor langt dette strekker seg, er en stadig tilbakevennende diskusjon i det juridiske fagfellesskapet. Dette er en viktig diskusjon av flere grunner, blant annet for å avklare rettskildebildet. I denne avhandlingen vil for eksempel rettskilder som omhandler arbeidstakerbegrepet i øvrige regelsett enn arbeidsmiljøloven kunne få stor betydning for opptegningen av grensegangen mellom en arbeidstaker og en selvstendig oppdragstaker dersom det eksisterer et enhetlig arbeidstakerbegrep. Foreligger det ikke et slikt fellesskapsrettslig begrep, vil det måtte foretas mer konkrete og nyanserte vurderinger av rettskildene for hvert enkelt tilfelle.

Der arbeidstakerbegrepet i ferieloven og arbeidsmiljøloven tilsvarende hverandre, er ordlyden i begrepet i andre regelsett noe mer avvikende. Folketrygdloven<sup>55</sup> § 1-8 definerer for eksempel en arbeidstaker som enhver som «arbeider i en annens tjeneste for lønn eller annen godtgjørelse». Underordningsforholdet tilsvarende innholdet i arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven og ferieloven, mens det har vært mer usikkert om det kreves at arbeidet har avtalemessig grunnlag.<sup>56</sup> Folketrygdloven etablerer en legaldefinisjon på en arbeidstaker<sup>57</sup>, en frilanser,<sup>58</sup> og en selvstendig næringsdrivende<sup>59</sup> der arbeidsmiljøloven kun inneholder definisjoner av en arbeidstaker og en arbeidsgiver. Nyansesforskjellene i ordlydene illustrerer at man ikke uten videre kan operere med et enhetlig begrep i norsk rett.

Det generelle utgangspunktet vil altså være at arbeidstakerbegrepet i de ulike lovene må tolkes basert på de hensynene som hvert enkelt regelsett er ment å ivareta.<sup>60</sup> Vernehensynene er imidlertid gjennomgående i alle regelsettene. Det er i hovedsak de samme sosiale og velferdsmessige hensynene som gjør seg gjeldende.<sup>61</sup> Dette medfører at vurderingene i stor

---

<sup>55</sup> Lov 28. februar 1997 nr. 21 om folketrygd (folketrygdloven – ftrl.)

<sup>56</sup> Hotvedt, *Arbeidstakerbegrepet – quo vadis?* (2018) side 50

<sup>57</sup> jf. ftrl. § 1-8

<sup>58</sup> jf. ftrl. § 1-9

<sup>59</sup> jf. ftrl. § 1-10

<sup>60</sup> Fougner, (2019) side 49

<sup>61</sup> Johansen og Stueland, *Arbeidsmiljøloven; Kommentarer og praksis*, (2020) side 95

grad vil likne hverandre,<sup>62</sup> selv om det vil være nyanseforskjeller på innholdet i begrepet alt etter hvilket regelsett man forholder seg til.

I den videre fremstillingen vil arbeidsmiljølovens definisjon av arbeidstaker legges til grunn.

### 3.2 Arbeidsmiljølovens begrep om arbeidstaker

Arbeidsmiljølovens formålsparagraf<sup>63</sup> etablerer en konkret standard for et forsvarlig arbeidsmiljø, og angir lovens intensjoner. Formålsbestemmelsen er viktig for å forstå hvilke overordnede hensyn som begrunner de ulike reglene, og tjener som en viktig rettesnor også for forståelsen av arbeidstakerbegrepet. Det overordnede siktemålet er å legge til rette for et velordnet og velfungerende arbeidsliv fundamentert i et samarbeid mellom arbeidsavtalens parter, med et særlig fokus på å verne den svake kontraktspart. Høyesterett har ved flere anledninger understreket at dette vernebehovet tilsier en vid anvendelse av arbeidstakerbegrepet.<sup>64</sup> Til tross for at målsettingene er vage, er de rettslig bindende og gir en anvisning på hvordan lovens bestemmelser skal forstås.<sup>65</sup>

Aml. § 1-2 første ledd stadfester at loven gjelder for virksomhet som sysselsetter «arbeidstaker», med videre konkretisering av enkelte unntak. En arbeidstaker er i sin alminnelighet etter aml. § 1-8 første ledd «... enhver som utfører arbeid i annens tjeneste». At man er å betrakte som en arbeidstaker etter lovens definisjon er altså en forutsetning for at loven skal komme til anvendelse.

At loven gjelder for «enhver» indikerer at loven er ment å favne bredt. Formuleringen tilsier at kretsen av rettssubjekter som omfattes er vid. Videre gir ordlyden etter en alminnelig språklig forståelse en anvisning til at tolkningsrommet er vidt. Lovens formulering om at den gjelder for enhver som «utfører arbeid» setter et krav til at vedkommende faktisk yter en arbeidsinnsats. Altså et krav til innsats, men også mer konkret en arbeidsinnsats. Arbeidet må utføres «i annens tjeneste», som oppstiller et krav om at det foreligger en bestemt relasjon til

---

<sup>62</sup> SE FEKS RT-1984-1044 Tupperware

<sup>63</sup> Aml. § 1-1

<sup>64</sup> Avlaster 1 avsnitt 39

<sup>65</sup> Johansen og Stueland, *Arbeidsmiljøloven; Kommentarer og praksis*, (2020) side 42



motparten. Relasjonen tilsier mer konkret at arbeidstaker står i et underordningsforhold til motparten.

Ordlyden er altså svært skjønnsmessig, og gir få konkrete holdepunkter for å vurdere hvorvidt en borger er å betrakte som en arbeidstaker eller ikke. Aml. § 1-6 første ledd bokstav a-g gir en viss avgrensning mot bestemte borgere i bestemte roller som ikke er å betrakte som arbeidstakere. Eksempelvis innsatte i kriminalomsorgens institusjoner og pasienter i helseinstitusjoner, jf. bokstav d og c, omfavnes ikke. Utover dette gir bestemmelsen ingen ytterligere holdepunkter for hvilke momenter som er av betydning i vurderingen.

Lovens forarbeider gir mer veiledning i dette spørsmålet. I Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 73 punkt 6.1 klargjøres hva som ligger i arbeidstakerbegrepet etter aml. § 1-8. Arbeidsforholdet er en betegnelse på rettsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Dette forholdet fastsettes ved avtale, nærmere bestemt en arbeidsavtale.<sup>66</sup> Det påpekes i forarbeidene at arbeidstakerens avhengige stilling i forholdet til arbeidsgiver er et særtrekk ved arbeidsavtalen, hvilket også understreker arbeidsgivers styringsrett. Organisasjonsstrukturen på arbeidsplassen vil altså understreke det asymmetriske forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, hvorpå arbeidstaker er underordnet.

Videre påpekes det at arbeidstaker normalt vil være økonomisk avhengig av arbeidsgiver som lønnsinntaker, hvilket ytterligere understreker det asymmetriske forholdet. Det poengteres at en person skal regnes som arbeidstaker i lovens forstand hvis tilknytningen til arbeidsgiver reelt sett har karakter av et arbeidsgiverforhold. Dette er en særlig viktig bemerkning. Samfunnet og arbeidslivet er i stadig endring, og ny teknologi kan muliggjøre hyppige omstruktureringer på en arbeidsplass. Arbeidsgiver skal da ikke kunne definere seg ut av sitt ansvar som arbeidsgiver ved å endre arbeidsbeskrivelsen, eller på annen måte søke å omgå arbeidsmiljølovens arbeidstakervern. Hvordan partene selv klassifiserer avtalen er altså uvesentlig i denne sammenheng.<sup>67</sup> Forarbeidene understreker at det skal foretas en helhetsvurdering av samtlige omstendigheter i avtaleforholdet om man søker å avklare hvorvidt noen er å betrakte som en arbeidstaker. Dette gir anvisning på en skjønnsmessig, helhetlig og konkret vurdering med utgangspunkt i de faktiske omstendigheter, ikke de formelle.

---

<sup>66</sup> Skjønberg mfl., *Individuell arbeidsrett*, (2017) side 49

<sup>67</sup> Fougner, (2019) side 702

Det listes videre opp konkrete momenter som skal vurderes dersom spørsmålet er om en person er å betrakte som arbeidstaker etter aml. § 1-8 første ledd:

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

Det understrekes i forarbeidene at punktene ikke skal forstås som absolutte holdepunkter, snarere som en rettesnor for vurderingen av om det foreligger et arbeidstakerforhold.<sup>68</sup> Videre heter det at listen ikke er uttømmende, også andre momenter kan være relevante.

Det påpekes avslutningsvis i forarbeidenes punkt 6.1.1 at selvstendig næringsdrivende, konsulenter, oppdragstakere med videre ikke er å betrakte som arbeidstakere. I denne avhandlingen vil nettopp grensegangen til disse friere stillingene være av interesse for å belyse hvilket forhold en Uber-sjåfør har til plattformtjenesten Uber.

I det følgende vil dette undersøkes nærmere

#### **4 Grensen mellom arbeidstaker og selvstendig oppdragstaker i delingsøkonomien**

---

<sup>68</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 73 pkt 6.1.1

## 4.1 Innledning

I de fleste land er avgrensningen av vernelovgivningen gjennomført ved å knytte beskyttelsen til det rettslige begrepet «arbeidstaker».<sup>69</sup>

Kun unntaksvis er vernereglene utvidet til å gjelde for selvstendige oppdragstakere.<sup>70</sup> Dette gjør rekkevidden av arbeidstakerbegrepet og grensedragningen mot øvrige tilknytningsformer viktig både for den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver. En arbeidstaker etter folketrygdloven vil ha krav på sykepenger fra første sykedag,<sup>71</sup> mens en frilanser dekker utgiftene for denne sykeperioden selv, og må tegne en forsikring for å kunne motta sykepenger i denne perioden.<sup>72</sup>

Som et utgangspunkt kan det sies at kjernen i arbeidstakerbegrepet er at den aktuelle arbeider stiller sin personlige arbeidsinnsats til disposisjon, og leverer denne.<sup>73</sup> Dersom resultatet av forpliktelsen er det sentrale, snarere enn innsatsen, vil det være nærliggende å karakterisere dette som et typisk oppdragsforhold. Det er altså innsatsforpliktelsen i form av arbeiderens egne arbeidsinnsats som utløser behovet for et særskilt vern.

Vernereglene er av preseptorisk karakter. Realitetene skal altså være avgjørende ved avgrensningen.<sup>74</sup> Grensene skal trekkes på bakgrunn av en skjønnsmessig helhetsvurdering. Det må gjøres en totalvurdering, og det er de reelle forholdene som er avgjørende for klassifiseringen.<sup>75</sup> Dette er tilfellet også for arbeidere i såkalte liberale yrker.<sup>76</sup> Det er ikke i utgangspunktet slik at arbeidets art, i de tilfeller hvor det tilsier en stor grad av frihet og selvstendighet, i seg selv gjør at man havner utenfor arbeidstakerdefinisjonen.<sup>77</sup> Det

---

<sup>69</sup> Fougner, (2019) side 667

<sup>70</sup> Hotvedt, *Arbeidstakerbegrepet – quo vadis?* (2018) side 65

<sup>71</sup> jf. ftrl § 8-19

<sup>72</sup> jf. folketrygdloven § 8-39

<sup>73</sup> Fougner, (2019) side 669

<sup>74</sup> Hotvedt, *Arbeidstakerbegrepet – quo vadis?* (2018) side 49

<sup>75</sup> Skjønberg mfl., *Individuell arbeidsrett*, (2017) side 50

<sup>76</sup> Arkitekter, leger, advokater m.v.

<sup>77</sup> I RT-1958-1229 var spørsmålet i saken hvorvidt to sceneinstruktører var å betrakte som arbeidstakere etter ferieloven av 1947. De hadde påtatt seg forskjellige oppdrag på Nationaltheatret, og hadde gitt naturen av deres virke stor kunstnerisk frihet. De hadde blant annet anledning til å motsette seg ledelsens styring dersom de mente at instruksjonen ikke var kunstnerisk forsvarlig. Høyesterett konkluderte likevel at de var å betrakte som arbeidstakere, og at det ikke var mulig å avskjære et arbeid fra å falle inn under arbeidstakerdefinisjonen på bakgrunn av arbeidets art

grunnleggende vurderingstemaet er om den aktuelle arbeider har et slikt avhengighetsforhold til kontraktmotparten at verne Lovgivingen bør komme til anvendelse.<sup>78</sup>

Dette kommer blant annet tydelig til uttrykk i ferielovgivningens forarbeider. I Ot.prp.nr.3 (1975-1976) side 4 understrekes det at dersom en arbeider etter sine arbeids- og tilsetningsvilkår må sies å stå i et avhengig arbeids- eller tjenesteforhold, vil han kunne påberope seg rettigheter etter ferieloven. Man ser også i arbeidsmiljølovens forarbeider at underordningsforholdet anses som et særlig kjennetegn på et arbeidsforhold<sup>79</sup>

Viktig for den konkrete vurderingen er som tidligere nevnt momentlisten fra arbeidsmiljølovens forarbeider. Forarbeidene vektlegger av avhengighets- og underordningsforholdet bør med andre ord kunne gi veiledning på vektningen av de ulike momentene i den konkrete vurderingen av om det foreligger et arbeidstakerforhold. Problemet med listen er at den ikke sier noe om hvilken vekt de enkelte momenter skal tillegges. Dersom det oppstår en situasjon hvor momentene trekker i ulik retning vil det med andre ord kunne bli problematisk å konkludere. Siden det er avhengighets- og underordningsforholdet som aktualiserer vernebehovet, vil dette imidlertid gi vurderingen et nødvendig utgangspunkt. Forhold på arbeidsgivers side, for eksempel at arbeidsgiver utøver sin styringsrett og i hvilken grad han gjør det, vil kunne bidra til å belyse situasjonen. Dersom det er snakk om et arbeidsforhold hvor arbeidsgiver har en klar og vidtrekkende styringsrett, vil dette altså kunne tillegges stor vekt. Nyere rettspraksis stadfester denne forståelsen<sup>80</sup>

Sammen med den personlige arbeidsplikten er altså plikten til å underordnes arbeidsgivers ledelse og kontroll sentrale momenter i helhetsvurderingen. Dette vil typisk være viktig i den konkrete grensedragningen. Hvor grensene går i ulike situasjoner og relasjoner, og hvordan den konkrete grensedragningen skal foretas i den aktuelle saken, har vært drøftet av domstolene en rekke ganger.

Utgangspunktet for denne drøftelsen er en analyse av tre nyere Høyesterettsdommer avsagt i tidsrommet mellom 2013 og 2016.

---

<sup>78</sup> Skjønberg mfl., *Individuell arbeidsrett*, (2017) side 50

<sup>79</sup> Feks Ot.prp.nr.49 (2004-2005) side 73 flg.

<sup>80</sup> Se Avlaster 2 avsnitt 63, 64 og 72.

## 4.2 Presentasjon av rettspraksis

Dommene *Beredskapshjem, Avlaster 1* og *Avlaster 2* tar alle for seg spørsmålet om hvor grensen går mellom en selvstendig oppdragstaker og en arbeidstaker etter arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd. Dommene er utførlig behandlet og diskutert i juridisk litteratur, og nyere underrettspraksis tar utgangspunkt i dommene som definerende for rettstilstanden:

I dommen LA-2020-129450 kom lagmannsretten til at en fotograf i en avtale med et selskap om utførelse av fotografitjenester var å betrakte som en arbeidstaker, ikke en oppdragstaker. Lagmannsretten forholder seg gjennomgående til RT-2013-354 *Avlaster 1* og HR-2016-1366-A *Avlaster 2*, og både rettsanvendelsen og den metodiske tilnærmingen bevitner forståelsen av dommene som prejudikater.

Den aktuelle arbeider er i alle de tre dommene sysselsatt i helse- og omsorgssektoren, hvilket gjør at dommene tematisk og faktisk likner hverandre. Det er i alle tre dommer tale om et trepartsforhold, som i tilfellet Uber.<sup>81</sup> Disse forholdene gjør en sammenlikning av dommene naturlig. På den annen side kan dette argumentet snus.

Dersom de faktiske forhold blir for like, er det en fare for at man kan tolke uttalelser fra Høyesterett for generelt selv om de var spesifikt bransjetyppisk/sektortypisk eller som en enkeltstående vurdering i et konkret tilfelle. Høyesteretts pragmatiske natur får i blant den konsekvens at de er mer villige til å formulere gode løsninger på den foreliggende sak snarere enn å tegne opp prinsipielle argumentasjonsmønstre som enkelt lar seg overføre til andre saker. Det er gode grunner til at det er slik, og disse bemerkninger er ikke å betrakte som en kritikk av denne tilnærmingen. De er snarere ment å understreke at man ved å se på de tre dommene evner å identifisere gjeldende rett, men at det er mer komplisert å stadfeste ukritisk at tilsvarende vurderinger ville gitt et bestemt utfall i en tenkt sak innenfor en annen sektor.

Sett under ett er det imidlertid nærliggende å gå ut i fra at dommene gir et godt bilde av Høyesteretts forståelse av det gjeldende rettskildebildet og anvende disse på et faktum. Høyesteretts kompetanse til å dømme i siste instans, den der tilhørende demokratiske

---

<sup>81</sup> Relasjonen Uber-sjåfør-kunde

legitimitet, og Høyesteretts funksjon som en prejudikatdomstol tilsier at dommene er viktige rettskilder for konstateringen av gjeldende rett.

#### **4.2.1 RT-2013-342 Beredskapshjem**

Saken gjaldt spørsmålet om hvorvidt den private avtaleparten, en fostermor, i en kontrakt om plassering av barn i et statlig beredskapshjem var å betrakte som en selvstendig oppdragstaker eller som en arbeidstaker etter arbeidsmiljøloven § 1-8. I likhet med lagmannsretten kom Høyesteretts flertall til at den private part i en avtale med barnevernmyndigheten om etablering av statlig beredskapshjem skulle anses som oppdragstaker, ikke som arbeidstaker.

Staten ved Bufetat anførte at oppdraget lå på siden av det arbeidsmiljøloven var ment å regulere. Til tross for det forelå en personlig arbeidsplikt hadde ikke Bufetat instruksjonsmyndighet overfor fostermoren hva angikk selve ivaretagelsen av barnet. Videre ble det hevdet at det ikke var uvanlig at også oppdragstakere har plikt til å utføre vesentlige deler av oppdraget selv.

Fostermorens hevdet på sin side at kjernen i forholdet var at Bufetat betalte henne for å utføre et krevende arbeid av avgjørende betydning for samfunnet. Man kunne ikke komme seg utenom arbeidsmiljølovens verneregler ved å konstruere et oppdragsforhold, hevdet hun, all den tid det var de faktiske omstendigheter som var avgjørende for klassifiseringen av tilknytningsforholdet partene i mellom.

Høyesterett foretar en konkret og skjønnsmessig helhetsvurdering med utgangspunkt i arbeidsmiljølovens § 1-8 første ledd og momentlisten fra forarbeidene. Flertallet mente at de tradisjonelle kriteriene for grensen mellom arbeidstaker og oppdragstaker ikke ga grunnlag for en åpenbar konklusjon, men at oppdraget etter sin karakter skilte seg betydelig fra et ordinært arbeidsforhold. Essensen av oppdraget, poengterte flertallet, var å stille til rådighet et hjem hvor fosterbarnet langt på veg skulle inkluderes som et ordinært familiemedlem, hvilket fravek hva som naturlig kan karakteriseres som «arbeid i annens tjeneste».<sup>82</sup> Videre ble det også vektlagt at det fremgikk av forarbeidene til ny pensjonslov for oppdragstakere i statlige

---

<sup>82</sup> Beredskapshjem avsnitt 62

beredskaps- og familiehjem at beredskapshjemforeldre ikke var å betrakte som arbeidstakere etter arbeidsmiljøloven<sup>83</sup>

Dommen ble avsagt under dissens (4-1).

#### **4.2.2 RT-2013-354 Avlaster 1**

Saken gjaldt spørsmålet om en avlaster A for en familie med særlig tyngende omsorgsarbeid var å betrakte som en arbeidstaker i kommunen, og dermed hadde krav på feriepenger. I likhet med lagmannsretten kom Høyesterett til at A var å betrakte som en arbeidstaker etter ferieloven, ikke som en oppdragstaker.

A la på hennes side vekt på at arbeidstakerbegrepet er inngangsporten til all arbeidsrettslig vernelovgivning, og at Høyesterett tidligere hadde tolket begrepet vidt. Dette ble blant annet underbygget med at hun løpende hadde stilt sin personlige arbeidskraft til disposisjon, var underlagt kommunens ledelse, og var i en situasjon hvor hun hadde behov for vern.

Kommunen anså forholdet som et typisk oppdragsforhold. De erkjente at A hadde plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til disposisjon, men poengterte at dette også gjaldt for en del oppdragsforhold. Oppdraget var heller ikke As hovedbeskjeftigelse, og hun hadde ikke rett til å inngå ny kontrakt. Arbeidet skjedde ikke i kommunens lokaler, var ikke fast og varig, og A valgte selv når og hvordan hun ville arbeide, hevdet kommunen.

Høyesterett foretok en skjønnsmessig helhetsvurdering med utgangspunkt i de opplistede momentene fra arbeidsmiljølovens forarbeider.<sup>84</sup> Innledningsvis bemerkes det at arbeidstakerbegrepet i ferieloven § 2 første ledd tilsvarer arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd, blant annet under henvisning til Arbeidslivsutvalgets utredning<sup>85</sup> og arbeidsmiljølovens forarbeider.<sup>86</sup> Det legges dermed til grunn at arbeidsmiljølovens rettskilder er relevant også for denne saken som omhandler krav på feriepenger etter ferieloven.

---

<sup>83</sup> Beredskapshjem avsnitt 68 flg.

<sup>84</sup> Avlaster 1 avsnitt 39

<sup>85</sup> NOU 2004:5 side 154

<sup>86</sup> Ot.prp.nr.49 (2004–2005) side 73

Avtalen mellom avlasteren A og kommunen omtalte seg som en oppdragskontrakt, og etablerte uttrykkelig at A ikke hadde krav på feriepenger. Dette kunne det imidlertid ikke legges vekt på, understreket Høyesterett. Det var de faktiske omstendigheter, ikke de formelle, som skulle vektlegges i vurderingen.<sup>87</sup>

En samlet vurdering av de tradisjonelle kriteriene for grensen mellom arbeidstaker og oppdragstaker talte med tyngde for at avlasteren var arbeidstaker, mente Høyesterett. Vurderingen ble foretatt med utgangspunkt i momentene fra punktlisten i arbeidsmiljølovens forarbeider, slik det også ble gjort i *Beredskapshjem*, men Høyesterett bemerket eksplisitt at listen ikke skal anvendes mekanisk.<sup>88</sup>

Dommen ble avsagt enstemmig.

#### **4.2.3 HR-2016-1366-A Avlaster 2**

Saken gjaldt spørsmålet om en avlaster og støttekontakt etter helse- og omsorgstjenesteloven var å betrakte som en arbeidstaker etter arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd. Høyesterett kom som de tidligere instanser til at kvinnen skulle anses som arbeidstaker i kommunen, og ikke som oppdragstaker

Partshjelpen KS anførte, på vegne av arbeidsgiver Ålesund kommune, at kommunen gjennom rundskriv og tilpasninger lojalt hadde fulgt opp de rettssetninger som ble etablert gjennom *Beredskapshjem* og *Avlaster 1*. Klassifiseringen av avlasteren A som oppdragstaker var i samsvar med den grenseoppgang Høyesterett foretok i disse to avgjørelsene, ble det hevdet. De bemerket også at relasjonens lange varighet ikke var til hinder for å bedømme tjenesteyteren som en oppdragstaker.

Avlasteren A viste på sin side til det hun betraktet som et avhengighets- og underordningsforhold, og viste til at faktum i saken ikke ga grunnlag til å begrunne et annet resultat enn tilfellet var i *Avlaster 1*. Det ble også hevdet at det snarere var tale om en

---

<sup>87</sup> Avlaster 1 avsnitt 37

<sup>88</sup> Avlaster 1 avsnitt 57



innsatsforpliktelse enn en resultatforpliktelse. Risikoen lå hos kommunen, hevdet A, som ved misnøye hos brukeren eventuelt måtte skaffe ham en ny avlaster eller støttekontakt.

I likhet med tilfellet i *Beredskapshjem* var det i denne saken tale om avlastningsarbeid som foregikk i avlasterens hjem, og Høyesterett viser flere ganger til både denne avgjørelsen og *Avlaster 1*. Også i denne saken foretok Høyesterett en helhetlig skjønnsmessig vurdering med utgangspunkt i momentlisten fra arbeidsmiljølovens forarbeider.

Det ble videre vist til at stillingen var av personlig art, og at avlasteren A hadde rettslig plikt til å underordne seg kommunens ledelse av arbeidet. At avlastningsarbeidet foregikk med utgangspunkt i hennes eget hjem kunne ikke føre til noe annet resultat, mente Høyesterett.

Dommen ble avsagt under dissens 4-1.

### **4.3 Analyse av de enkelte momentene**

#### **4.3.1 Personlig arbeidsplikt**

Den omstendighet at arbeidstakeren har plikt til å utføre arbeidet selv gir grunnlaget for det underordningsforholdet som styringsretten relaterer seg til.<sup>89</sup>

Det var i *Beredskapshjem* omstridt i hvor stor grad fostermoren C kunne overlate sine oppgaver til andre familiemedlemmer. Høyesteretts flertall påpekte at begge fosterforeldrene er part i avtalen med kommunen, og at det ekstra barnet trer inn i fosterfamilien som et ordinært familiemedlem. Det konstateres videre at C ikke kan løse oppdraget beskrevet i oppdragsavtalen med kommunen ved at hun personlig stiller sin arbeidskraft til disposisjon, all den tid situasjon «med nødvendighet» innebærer at oppdragstakerens familie involveres betydelig i oppdraget.<sup>90</sup> Førstvoterende legger også til at det også i oppdragsforhold kan være forutsatt i avtalen mellom partene at oppdragstakeren ikke kan overlate oppdraget til andre.

---

<sup>89</sup> Fougner, (2019) side 694

<sup>90</sup> Beredskapshjem avsnitt 48

Gitt situasjonen og dette utgangspunktet konkluderes det med at Cs personlige arbeidsforpliktelse overfor Bufetat ikke kan ilegges betydelig vekt.<sup>91</sup>

I denne sammenheng bør det også nevnes at andrevoterende som alene utgjorde mindretallet var uenig i flertallets vurderinger på dette punktet. For det første bemerker hun at hun ikke anser det faktum at Cs ektefelle tar del i oppdraget som en svekkelse av den personlige arbeidsplikten.<sup>92</sup> Under henvisning til avtaleformuleringens individuelle utforming kan hun ikke se at det at ektefellen også involveres i arbeidet utgjør en svekkelse av oppdragets personlige karakter. Videre bemerker hun at hun ikke kan se at vekten av dette momentet svekkes ved at det i oppdragsavtaler kan være forutsatt at oppdragstakeren ikke kan overlate oppdraget til andre.<sup>93</sup>

I *Avlaster 1* var omsorgsoppgaven en annen. I de fire kontraktene avlasteren A inngikk med kommunen slås det fast at:

*«Oppdragstaker skal være avlaster for [guttens navn], og overta de omsorgs-, tilsyns- og pleiefunksjonene som familiemedlemmer og andre omsorgspersoner har for han/hun, slik at han/henne får best mulig omsorg».*<sup>94</sup>

Førstvoterende tar utgangspunkt i kontrakten for å stadfeste det han opplever som essensen av arbeidet og oppdragets karakter. Det poengteres at oppdragstakere kan betale medhjelpere til å bistå seg i arbeidet, og at det er *resultatet*, ikke *innsatsen*, som er det avgjørende i et slikt oppdrag. Slik Høyesterett oppfatter det reelle forholdet mellom avlaster A og kommunen kan ikke A gjennomføre oppdraget på annen måte enn ved å stille egen arbeidskraft til rådighet. Høyesterett konstaterer at dette sterkt trekker i retning av å anse henne som en arbeidstaker.

En mer utfyllende formulert vurdering av dette momentet fremkommer av *Avlaster 2*.

Førstvoterende starter den konkrete vurderingen av avlaster As arbeidsrettslige stilling ved å bemerke at stillingen som avlaster etter sin karakter utvilsomt er av personlig art.<sup>95</sup> I likhet med tilfellet i *Avlaster 1* konkluderes det i *Avlaster 2* med at det foreligger en personlig

---

<sup>91</sup> Beredskapshjem avsnitt 49 og 50

<sup>92</sup> Beredskapshjem avsnitt 78

<sup>93</sup> Beredskapshjem Avsnitt 79

<sup>94</sup> Avlaster 1 avsnitt 41

<sup>95</sup> Avlaster 2 avsnitt 69

arbeidsforpliktelse som trekker i retning av å konstatere et arbeidstakerforhold. Hadde A kunnet engasjere medhjelpere i arbeidet ville et arbeidstakerforhold vært utelukket, poengteres det, men når så ikke er tilfellet må saken belyses ytterligere.<sup>96</sup> Dette understreker at den personlige arbeidsplikten er et viktig moment, men at vurderingen er sammensatt.

#### **4.3.2 Plikt til å underordne seg arbeidsgivers ledelse og kontroll**

Hvis en arbeider står i et organisatorisk avhengighetsforhold til den annen part, er dette normalt et avgjørende moment i vurderingen.<sup>97</sup> Utøvelse av styringsretten vil vanligvis indikere at det eksisterer en maktubalanse mellom partene. Dette aktualiserer vernebehovet.

I *Avlaster 1* konstaterer Høyesterett at det er vanskelig å se at avlaster A hadde en reell frihet til å styre sitt arbeid mer enn det enn som er typisk for en ordinær arbeidstaker. Avlasteren hadde vært i dialog med familien hun avlastet for å forsøke å endre arbeidstidene, noe den aktuelle familien hadde nektet. De hadde klare formening om når det var behov for avlastning. Høyesterett bemerker at dette er naturlig, gitt formålet med avtalen, og at et sentralt poeng er å sikre familien som avlastes forutsigbarhet.<sup>98</sup> Retten poengterer videre at en avlaster på en tidsbegrenset kontrakt uten rett til fornyelse normalt står i en svak forhandlingsposisjon. Disse forholdene indikerer et avhengighets- og underordningsforhold, mener Høyesterett, hvilket de bemerker er et et grunnleggende trekk ved arbeidsavtaler.<sup>99</sup>

Høyesterett bemerker videre at kommunen har utøvd en viss kontroll ved arbeidet i form av at A har fått pålegg om å fylle ut en årsrapport.<sup>100</sup> At familien som avlasteren avlastet hadde myndighet til å definere behovet kunne heller ikke føre til en svekkelse av As rettigheter. Kommunen kunne ikke definere seg unna sine forpliktelser ved å vise til at de hadde overgitt deler av sin eventuelle styringsrett. Høyesterett mener en samlet konkret vurdering av dette momentet i denne saken taler for konstateringen av et arbeidsforhold, men understreker at dette kunne stilt seg annerledes under andre omstendigheter.

---

<sup>96</sup> Avlaster 2 avsnitt 70

<sup>97</sup> Johansen og Stueland, *Arbeidsmiljøloven; Kommentarer og praksis*, (2020) side 100

<sup>98</sup> Avlaster 1 avsnitt 47

<sup>99</sup> Avlaster 1 avsnitt 48

<sup>100</sup> Avlaster 1 avsnitt 50

Høyesterett vurderte dette momentet annerledes i tilfellet *Beredskapshjem*. Førstvoterende var her uenig i at C var underlagt intensiv instruksjon av Bufetat.<sup>101</sup> Det vises til regelverket som inneholder veiledning om hvordan man skal opptre som beredskapshjem, og punkter i avtalen som åpner for «direkte styring», men at det generelle inntrykket gjennomgående er at det ikke dreier seg om direkte styring av den typen som er vanlig i ordinære arbeidsforhold.<sup>102</sup> Omsorg for barn i eget hjem er av en slik art at den i liten grad lar seg utføre under direkte instruks fra andre, fremholdes det.

Her må det bemerkes at utover en mer generell oppfattelse av arbeidets art er det ikke krystallklart hvilke konkrete vurderinger som ligger bak denne delkonklusjonen, og enda viktigere hvilken vekt de ulike delmomentene har i den samlede vurderingen. Spesielt det faktum at førstvoterende viser til elementer i avtalen han omtaler som «direkte styring», uten at dette endrer oppfatningen, bidrar til å gjøre grensegangen uklar. Dette poenget understrekes av at andrevoterende vurderer dette annerledes. Hun trekker blant annet frem at C til tross for en stor frihet i utøvelsen av oppdraget på mange punkter var underlagt styring, herunder hvorvidt hun kunne ta sammenhengende fri i påsken og om hun kunne overføre fridager.<sup>103</sup>

Under henvisning til den tidligere nevnte dommen *Sceneinstruktør*<sup>104</sup> poengterer hun at enkelte stillinger i sin natur er friere enn andre. Dette må bety, mener hun, at selv om man ikke mottar omfattende styringssignaler, betyr ikke dette i seg selv at stillingen ikke omfattes av arbeidstakerbegrepet.

I *Avlaster 2* tar førstvoterende en grundigere innledende gjennomgang av dette momentet. Han bemerker at en helt nødvendig forutsetning for å kunne konstatere et underordningsforhold er at arbeidsgiver har rettslig adgang til å utøve ledelse og kontroll, og at momentene i sjupunktslisten er formulert som spørsmål om arbeidstakeren «har plikt til» å underordne seg ledelse og kontroll i bestemte situasjoner.<sup>105</sup>

Under den konkrete vurderingen slutter førstvoterende seg til vurderingene foretatt i *Avlaster 1*. Han legger imidlertid til at det er tilstrekkelig at den aktuelle arbeider *har rettslig plikt til* å

---

<sup>101</sup> Beredskapshjem avsnitt 51

<sup>102</sup> Beredskapshjem avsnitt 53

<sup>103</sup> Beredskapshjem avsnitt 80

<sup>104</sup> RT-1958-1229

<sup>105</sup> Avlaster 2 avsnitt 65

underordne seg kommunens ledelse av arbeidet, hvilket han konstaterer at avlasteren A i dette tilfellet hadde. Et tydelig uttrykk for dette var blant annet hun hadde en egen veileder i kommunen.<sup>106</sup>

Andrevoterende er imidlertid uenig i konklusjonen på dette punktet.

Andrevoterende bemerker at kommunen er underlagt plikt til å føre en viss grad av tilsyn og kontroll med avlasteren As tjenester. Disse omstendighetene gjør at kommunen er pålagt å føre et utstrakt tilsyn med tjenesten, men han mener at dette ikke fører til etableringen av et avhengighets- og underordningsforhold partene i mellom.<sup>107</sup> Det er mer nærliggende å anse det som et offentlig tilsyn, hevder han, slik man kontrollerer for om private aktører følger offentlig rammeloavgivning. Han virker å anse det som mer nærliggende å sammenlikne denne type tilsyn med den kontroll for eksempel mattilsynet utøver når de kontrollerer at bønder tar høyde for en lovpålagt standard for dyrevelferd snarere enn utøvelse av ordinær styringsrett i et arbeidsforhold. Han understreker at spørsmålet vil være om kommunen har anledning til å styre og lede avlasterens arbeid *ut over* det som følger av det lovpålagte kravet til kontroll med tjenesten.<sup>108</sup>

Med dette utgangspunktet konkluderer mindretallet etter en konkret vurdering med at forholdet er å betrakte som et oppdragstakerforhold.

### **4.3.3 Hvem stiller arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer og andre hjelpemidler til rådighet**

I et ordinært arbeidsforhold vil typisk arbeidsgiver stille med de produksjonsmidler og andre innsatsmidler som er nødvendige for å utføre arbeidet. Typisk vil en arbeidstaker som stiller sin arbeidsinnsats til disposisjon møte i lokaler arbeidsgiver har stilt til rådighet for han, og benytte seg av de hjelpemidler arbeidsgiver fremstiller. En oppdragstaker vil snarere være forpliktet til et arbeidsresultat enn en arbeidsinnsats, og det vil dermed være mer nærliggende å anta at han stiller med egne hjelpemidler.

---

<sup>106</sup> Avlaster 2 avsnitt 74

<sup>107</sup> Avlaster 2 avsnitt 96

<sup>108</sup> Avlaster 2 avsnitt 97

I *Beredskapshjem* poengterer førstvoterende at det faktum at tjenesten utføres i Cs hjem «med tyngde» trekker i retning av et oppdragsforhold.<sup>109</sup> Til tross for at kontrakten stadfester at utstyr som skaffes til veie eller betales av oppdragsgiver er oppdragsgivers eiendom, er den «helt dominerende innsatsfaktorene» er Cs egen bolig og eget innbo. Tjenesten kan umulig utføres i kommunens lokaler, poengteres det.<sup>110</sup>

Andrevoterende vurderer imidlertid også dette momentet annerledes. Hun legger vekt på at C mottar utgiftsdekning som en kompensasjon for at omsorgen utføres i Cs hjem. Videre poengterer hun at arbeidsmiljøloven også omfatter arbeid i arbeidstakers hjem, og at utstyr betalt av oppdragsgiver er å betrakte som oppdragsgivers eiendom, noe hun mener minimerer betydningen av at oppdraget ikke kan utføres i kommunens egne lokaler.<sup>111</sup>

Høyesterett konstaterer helt kort i *Avlaster 1* at arbeidet foregikk i hjemmet til familien som mottok avlastning, med hjelpemidler og annet stilt til rådighet av familien A avlastet. Sammenholdt med at hun også fikk dekket utgifter i forbindelse med arbeidet konkluderes det med at dette trekker i retning av å betrakte avlasteren A som en arbeidstaker.<sup>112</sup>

I *Avlaster 2* utføres arbeidet i avlasteren As eget hjem.

Førstvoterende bemerker at dette skiller tilfellet *Avlaster 2* fra tilfellet *Avlaster 1*, og at dette ble fremhevet som et viktig argument i sistnevnte dom.<sup>113</sup> Deretter henvises det til *Beredskapshjem*, hvor det faktum at fostermoren C utførte oppdraget i egen bolig ble ansett som et viktig argument for at det forelå et oppdragsforhold.

Spørsmålet retten måtte forholde seg til var altså hvorvidt det faktum at tilfellet i foreliggende sak, *Avlaster 2*, foregikk i As eget hjem måtte føre til en annen konklusjon enn tilfellet *Avlaster 1*, hvor en svært lik tjeneste ble utført utenfor avlasterens eget hjem.

Dette spørsmålet besvarer retten avkreftende.

---

<sup>109</sup> Beredskapshjem avsnitt 55

<sup>110</sup> Beredskapshjem avsnitt 56

<sup>111</sup> Beredskapshjem avsnitt 81

<sup>112</sup> Avlaster 1 avsnitt 52

<sup>113</sup> Avlaster 2 avsnitt 75

Kjernen i oppdraget var å gi familien til barnet avlastning, ikke tilby barnet et permanent annet hjem. Dette mener retten skiller saken fra tilfellet *Beredskapshjem*.<sup>114</sup> Samlet sett konkluderer førstvoterende med at avlasterens hjemmebase for avlastningstjenesten ikke kunne lede til at vurderingen måtte bli en annen enn tilfellet *Avlaster 1*.<sup>115</sup>

Andrevoterende vurderer dog dette momentet annerledes. Han konkluderer med at denne saken på dette punkt minnet mer om *Beredskapshjem* enn *Avlaster 1*, hvilket etter hans oppfatning understreker det faktum at den aktuelle arbeideren har større frihet i sitt arbeidsforhold enn tilfellet er i ordinære arbeidsforhold.<sup>116</sup> Dette er blant vurderingene som leder til hans konklusjon om at avlasteren A er å betrakte som en oppdragstaker.

#### 4.3.4 Risikoen for arbeidsresultatet

Mens den sentrale forpliktelsen for arbeidstaker er å stille sin personlige arbeidskraft til disposisjon, vil den sentrale forpliktelsen for en oppdragstaker være å levere en tjeneste eller et arbeidsresultat.<sup>117</sup> Typisk vil en som har forpliktet seg til et resultat være mer selvstendig i arbeidet enn en som har forpliktet seg til en innsats. Hvem som bærer risikoen for resultatet kan derfor være en veiledende indikator for hvilket tilknytningsforhold det reelt sett er tale om.

I *Beredskapshjem* anser ikke førstvoterende momentet som veiledende.

Det poengteres at hva som er å betrakte som et resultat i et løpende omsorgsforhold er uklart. På den ene side kan man feste seg ved at det er barneverntjenestens lovbestemte ansvar for hjelpetiltak rettet mot barna som er det avgjørende, og da kan ikke fostermoren C sies å bære ansvaret for resultatet. Tas det utgangspunkt i Cs kontraktmessige forpliktelse til å stille med en «forsvarlig omsorgsbasis», er det mer nærliggende å legge ansvaret på henne.<sup>118</sup> Førstvoterende uttaler ikke hva det er mest nærliggende å gjøre.

---

<sup>114</sup> Avlaster 2 avsnitt 77

<sup>115</sup> Avlaster 2 avsnitt 80

<sup>116</sup> Avlaster 2 avsnitt 101

<sup>117</sup> Fougner, (2019) side 702

<sup>118</sup> Beredskapshjem avsnitt 57

Det gjør imidlertid andrevoterende, som påpeker hun mener det er mest naturlig å konkludere med at det Bufetat som er nærmest å bære risikoen for resultatet, all den tid de har et formelt lovbestemt ansvar for hjelpetiltak for barn.<sup>119</sup>

I *Avlaster 1* resonnerer retten på samme måte, og slår fast at momentet gir lite veiledning når det er tale om en løpende omsorgsyttelse. I likhet med andrevoterende i *Beredskapshjem* mener de imidlertid det mest nærliggende er å plassere ansvaret for resultatet på kommunen som etter loven plikter å sørge for at ytelsen blir levert.<sup>120</sup>

Førstvoterende i *Avlaster 2* viser til de to øvrige dommene, og ser ingen grunn til å vurdere saken annerledes enn tilsvarende vurderingen foretatt i *Avlaster 1*. Andrevoterende adresserer ikke spørsmålet spesifikt.

#### 4.3.5 Oppgjørsform

Oppgjørsform har sammenheng med spørsmålet om hvilken av partene som har risikoen for arbeidsresultatet. Typisk vil et vederlag i form av lønn utbetalt månedlig indikere et arbeidstakerforhold, mens vederlaget utbetalt som en engangssum for utførelsen av et oppdrag vil indikere et oppdragsforhold.<sup>121</sup>

Flertallet i *Beredskapshjem* legger ikke stor vekt på momentet. Førstvoterende påpeker at C har krav på en godtgjørelse utbetalt den 12. hver måned, men at dette ikke kan vektlegges all den tid oppdragstakere også kan motta lønn på liknende måte.<sup>122</sup> Det er dog uklart hvilke forhold i faktum som tilsier at dette ikke er relevant i den konkrete saken. Uttalelsen er så generelt formulert at det er nærliggende å betrakte den som en generell nedvurdering av momentet. Dette er det vanskelig å se at det er rettskildemessige holdepunkter for når ikke momentene i sjupunktlisten i arbeidsmiljølovens forarbeider er vektet eller rangert.

Andrevoterende poengterer kort at hun betrakter forholdet som typisk for et ordinært arbeidsforhold.<sup>123</sup>

---

<sup>119</sup> Beredskapshjem avsnitt 82

<sup>120</sup> Avlaster 1 avsnitt 53

<sup>121</sup> Fougner, (2019) side 701

<sup>122</sup> Beredskapshjem avsnitt 58

<sup>123</sup> Beredskapshjem avsnitt 83



Retten påpeker svært kort i *Avlaster 1* at avlasteren A fikk utbetalt lønn hver måned basert på innleverte timelister, noe de anså for å trekke i retning av et arbeidsforhold.<sup>124</sup>

I *Avlaster 2* adresseres ikke førstvoterende momentet spesifikt. Det opplyses kun innledningsvis om at avlasteren A er timelønnet, og arbeider 20 timer i måneden.<sup>125</sup> Heller ikke andrevoterende legger særlig vekt på momentet.

Førstvoterende påpeker imidlertid at likheten i saksforholdet til *Avlaster 1* gjør at enkelte momenter ikke «påkaller særlig oppmerksomhet».<sup>126</sup> Oppgjørsformen er blant disse, og da er det naturlig å legge til grunn at man slutter seg til rettens vurderinger fra *Avlaster 1*.

#### **4.3.6 Stabilt tilknytningsforhold og avtalt oppsigelsesfrist**

I *Beredskapshjem* mente rettens flertall at dette momentet trakk i retning av at fostermoren C var å betrakte som en arbeidstaker. Det ble også vektlagt at partene hadde en avtalt oppsigelsesadgang med avtalt frist. Cs gjeldende kontrakt med Bufetat hadde en løpetid på fem år fra 2010. Dessuten hadde hun vært tilknyttet Bufetat siden 2006. Relasjonen ble ansett for å være «temmelig stabil».<sup>127</sup>

Andrevoterende er av samme oppfatning, men omtaler relasjonen som «utvilsomt» varig og stabil. Hun vektlegger også at C ikke hadde andre oppdragsgivere, og at avtalen med Bufetat stengte for dette.<sup>128</sup>

Også i *Avlaster 1* vurderer retten etter en vurdering av det konkrete tilknytningsforholdet mellom partene momentet for å trekke i retning av å betrakte den aktuelle arbeider som arbeidstaker.

Avlasteren A var avlaster for en familie etter kontrakten med kommunen i to måneder sommeren 2008, og sammenhengende i halvannet år fra januar 2009. Retten bemerker at:

---

<sup>124</sup> Avlaster 1 avsnitt 54

<sup>125</sup> Avlaster 2 avsnitt 9

<sup>126</sup> Avlaster 2 avsnitt 68

<sup>127</sup> Beredskapshjem avsnitt 59

<sup>128</sup> Beredskapshjem avsnitt 84

«(s)elv om det var tale om fire kontrakter og et opphold etter de to første månedene, hadde tilknytningsforholdet følgelig (en) stabil karakter». <sup>129</sup>

Kontraktene kunne sies opp med en måneds varsel, og bortfalt dersom behovet for avlastning opphørte eller ble endret slik at A ikke lenger kunne være avlaster for barnet. Retten bemerker at den sistnevnte opphørsgrunnen kanskje kunne tilsi at det ikke var tale om et så stabilt tilknytningsforhold, men understreker at de snarere anser dette som et eksempel på at arbeidere i As situasjon er i en utsatt posisjon. Dette impliserer retten at utløser et vernebehov, og trekker i retning av å betrakte det som et arbeidstakerforhold. <sup>130</sup>

Momentet ble ikke behandlet under den konkrete vurderingen i *Avlaster 2*.

Det fremgår imidlertid av faktum at partene gjennom årene hadde inngått flere tidsbegrensede oppdragsavtaler om henholdsvis avlastning og støttekontakt. Disse avtalene hadde normalt en varighet på om lag to år, samsvarende med varigheten på tildelingsvedtakene. <sup>131</sup> Oppdragets omfang var angitt som to døgn per måned. Ut over dette inneholdt avtalen ingen bestemmelser om når og hvordan avlastningen skulle utføres. <sup>132</sup>

Som nevnt under pkt. 4.3.5 om oppgjørsform må det legges til grunn at dette skyldes at førstvoterende vurderer nærheten i faktum til *Avlaster 1* slik at man slutter seg til rettens vurderinger herfra. <sup>133</sup>

#### **4.3.7 Antall oppdragsgivere**

I forlengelse av momentet ovenfor i pkt. 4.3.6 vil det kunne være en indikator på et fast arbeidstakerforhold dersom man ikke har rett til å arbeide for andre oppdragsgivere/arbeidsgivere. Igjen bidrar momentet til å belyse det aktuelle tilknytningsforholdet arbeideren har til den andre avtalepart. Dersom vedkommende ikke har anledning til å arbeide hos andre understreker dette et betydelig avhengighetsforhold til kontraktsmotparten, hvilket utløser et behov for vern. Har vedkommende stor frihet til å

---

<sup>129</sup> Avlaster 1 avsnitt 55

<sup>130</sup> Avlaster 1 avsnitt 55

<sup>131</sup> Avlaster 2 avsnitt 5

<sup>132</sup> Avlaster 2 avsnitt 6

<sup>133</sup> Avlaster 2 avsnitt 68

arbeide for andre, og faktisk gjør det, svekker dette avhengigheten til en bestemt part, hvilket også reduserer behovet for vern.

I *Beredskapshjem* trekker førstvoterende frem at det i standardkontrakten som knytter fostermor C til kommunen er slått fast at hun ikke kan ta annet inntektsgivende arbeid eller andre oppdrag uten samtykke fra Bufetat. Dette vurderes som en indikasjon på et arbeidsforhold.<sup>134</sup>

I *Avlaster 1* var avlaster As arbeidssituasjon annerledes en det fostermor Cs var i *Beredskapshjem*.

Avlaster A arbeidet ikke bare for Oslo kommune. Hun arbeidet også på timebasis for familien på grunnlag av en kontrakt med den, og fra høsten 2009 for flere andre, eksempelvis flyktningkontoret. Hun var også student.<sup>135</sup> Retten bemerker videre at situasjonen ikke gir noen sterk støtte for at avlaster A var å betrakte som en arbeidstaker, men bemerker samtidig at det tilsvarende ikke kan veie særlig tungt i motsatt retning.

Det er ikke krystallklart hvilken vekt momentet ilegges utover at det er en del av helhetsvurderingen. Formuleringen fra *Avlaster 1* kan antyde at momentet veier tyngre som en indikasjon på et arbeidstakerforhold enn motsatt. Sett i sammenheng med *Beredskapshjem* er imidlertid ikke dette noen naturlig forståelse. Det virker snarere som Høyesterett i *Avlaster 1* bekrefter forståelsen av vurderingen av momentet som relevant, men understreker at momentet isolert sett ikke veier tungt.

I *Avlaster 2* ble heller ikke dette momentet behandlet under den konkrete vurderingen. Som nevnt under pkt. 4.3.5 og 4.3.6 må det legges til grunn at dette skyldes at førstvoterende vurderer nærheten i faktum til *Avlaster 1* slik at man slutter seg til rettens vurderinger herfra.<sup>136</sup>

---

<sup>134</sup> Beredskapshjem 1 avsnitt 60

<sup>135</sup> Avlaster 1 avsnitt 56

<sup>136</sup> Avlaster 2 avsnitt 68

Av faktum fremgår det imidlertid at avlaster A også arbeidet som støttekontakt for den samme familien hun avlastet.<sup>137</sup> Utover dette hadde A også flere andre tilsetningsforhold i Ålesund kommune.<sup>138</sup>

#### 4.3.8 Andre omstendigheter

Det fremgår tydelig av arbeidsmiljølovens forarbeider at momentene i sjupunktlisten ikke er uttømmende.<sup>139</sup> Dette påpekes også eksplisitt i både *Beredskapshjem* og *Avlaster 1*:

*«Den samlede vurderingen er at momentene med tyngde taler for at A var arbeidstaker. Helhetsvurderingen skal imidlertid ikke være en mekanisk anvendelse av momentene, og spørsmålet blir om det er andre forhold som tilsier at A likevel ikke er å anse som arbeidstaker».*<sup>140</sup>

Utgangspunktet i *Beredskapshjem* etableres i avsnitt 47 ved at førstvoterende kommenterer at «... også andre forhold kan komme inn med atskillig tyngde». Videre kommenterer førstvoterende at det etter en gjennomgang av de tradisjonelle kriteriene ikke er grunnlag for å trekke en sikker konklusjon.<sup>141</sup> Det bemerkes så at grunnlaget for konklusjonen særlig skyldes vurderingen av «arbeidets karakter».<sup>142</sup> Denne uttalelsen representerer på det tidspunktet dommen ble avsagt en tilsynelatende klar rettsutvikling.

I *Sceneinstruktør* blir det påpekt at det ikke kan trekkes generelle konklusjoner ved «arbeidets art»<sup>143</sup> som etter sin ordlyd fremstår som motsatt standpunkt av det standpunktet førstvoterende i *Beredskapshjem* inntar. Likevel er det nærliggende å forstå begge vurderinger som en konstatering at det må foretas en konkret vurdering, hvor alle de relevante momenter og hensyn som gjør seg gjeldende må vurderes. Liknende spørsmål kan få ulike konklusjoner fordi nyansforskjeller i faktum gjør at hensynene vektet ulikt.

---

<sup>137</sup> Avlaster 2 avsnitt 2

<sup>138</sup> Avlaster 2 avsnitt 3

<sup>139</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 73 pkt. 6.1.1

<sup>140</sup> *Avsnitt 57 avlaster 1*

<sup>141</sup> *Beredskapshjem* avsnitt 61

<sup>142</sup> *Beredskapshjem* Avsnitt 62

<sup>143</sup> *Sceneinstruktør* side 1230

Dessuten er *Sceneinstruktør* avsagt over 50 år tidligere enn *Beredskapshjem*. Konteksten de konkrete vurderingene er foretatt i kan åpenbart påvirke både formuleringer og til en viss grad også konklusjonen. I *Sceneinstruktør* poengterer retten at det er påpekt i arbeidet med både ferie- og arbeidervernloven at lovgiver har ment å omfatte «åndsarbeidere så vel som kroppsarbeidere». Det er med dette in mente retten bemerker at «arbeidets art» ikke kan være avgjørende. I tilfellet *Beredskapshjem* gis Stortingets uttalelser under behandlingen av pensjonsloven for oppdragstakere i statlige beredskaps- og familiehjem<sup>144</sup> stor betydning, som understreker at også løpende vurderinger foretatt av lovgiver påvirker de konkrete vurderinger som foretas i retten. Åpenbart vil også hvilken sektor, type arbeid, og en rekke andre konkrete omstendigheter kunne påvirke vurderingen. Den dynamiske måten å nærme seg spørsmålene på oppstår som et resultat av den formålsorienterte tilnærmingen. Spørsmålet er hele vegen hvilken løsning som best ivaretar arbeidsmiljølovens overordnede målsettinger.

Poenget er i denne sammenheng at de grunnleggende vurderingstemaene er de samme, og at selv om både løpende vurderinger fra lovgiver og ulikheter i faktum vil påvirke de konkrete vurderingene, er stadig den grunnleggende målsettingen å vurdere hvorvidt den konkrete situasjonen gjør vernehensynene aktuelle.

## **5 Tilfellet Uber**

### **5.1 Innledning**

For å kunne belyse avhandlingens overordnede spørsmål må det avklares hvorvidt Uber-sjåførenes avtaler med Uber er å betrakte som arbeidsavtaler.

Spørsmålet blir således hvorvidt Uber-sjåførene arbeider «i tjeneste» for Uber, jf. arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd. Et bekræftende svar på dette spørsmålet vil medføre at Uber-sjåfører er å betrakte som arbeidstakere etter arbeidsmiljøloven, og med det ha krav på det preseptoriske vernet som følger av denne.

---

<sup>144</sup> Beredskapshjem avsnitt 68 flg.

En analyse av det primære rettsgrunnlaget i form av lovbestemmelsen fremgår av avhandlingens Kapittel 3, og retningslinjer for fremgangsmåte fastlagt av Høyesterett fremgår av avhandlingens Kapittel 4.

## 5.2 Analyse av de enkelte momentene

### 5.2.1 Personlig arbeidsplikt

I første omgang må det konstateres at Uber selv er av den oppfatning at deres sjåførere ikke er arbeidstakere ansatt hos selskapet.<sup>145</sup> Det er imidlertid sikker rett at den formelle klassifiseringen er uten betydning dersom forholdene reelt sett antyder annet.<sup>146</sup> Det må derfor foretas en konkret vurdering.

Uber-sjåførene er ikke pliktig til å kjøre et visst antall timer i løpet av en gitt periode. At innlogging på appen gir sjåføren anledningen til å utføre et sjåføreropdrag, men ingen plikt, indikerer at sjåføren har en grad av frihet som trekker i retning av en oppdragstaker.

Videre åpner kontrakten for at man kan benytte underleverandører eller egne ansatte sjåførere til å utføre oppdraget på vegne av en selv.<sup>147</sup> Dette indikerer at det er tale om en upersonlig resultatforpliktelse, ikke en innsatsforpliktelse, som også trekker i samme retning.

*Avlaster 2* kan forstås slik at bruk av underleverandører uansett vil gjøre arbeidsplikten upersonlig, og med det stenge for klassifiseringen som arbeidstaker.<sup>148</sup>

Legger vi imidlertid til grunn at sjåførene ikke benytter seg av underleverandører får straks tjenesten et mer personlig preg. I norsk sammenheng er også dette det mest nærliggende utgangspunktet å ta. Etter å ha søkt om å få bli Uber-sjåfør blir det ikke informert om mulighet til å ansette sjåførere, det blir snarere poengtert at man må utføre tjenesten selv.<sup>149</sup>

Forskere hos FAFO har gjennom intervjuer med ulike aktører i delingsøkonomien avdekket de de mener er en slags indirekte forventning blant delingsøkonomiens aktører om en

---

<sup>145</sup> Hotvedt, *Arbeidsgiveransvar i formidlingsøkonomien? Tilfellet Uber*, (2016A) side 494

<sup>146</sup> *Avlaster 2* avsnitt 56

<sup>147</sup> Hotvedt, *Uber*, (2016A) side 495

<sup>148</sup> *Avlaster 2* avsnitt 70

<sup>149</sup> Hotvedt, (2016A) side 496

personlig arbeidsplikt.<sup>150</sup> I utgangspunktet er det vanskelig å trekke generelle juridiske konklusjoner på et slikt grunnlag. Aktørens tilknytning til sine respektive plattformarbeidere varierer, men påstanden er interessant fordi den er fundamentert i selve utformingen av appen som knytter plattformarbeiderne sammen med kundene, og det rangeringssystemene kundene benytter til å vurdere den enkelte plattformarbeider. Dette er felles for de fleste aktører, og gjelder i alle fall Uber.

Uavhengig av hvordan plattformarbeiderne er organisert må den enkelte sjåfør ha en brukerprofil hos Uber. Det er denne sjåføren som gis oppdraget, og det er denne sjåføren som rangeres.<sup>151</sup> Sjåføren logger seg på med sin brukerprofil, og i det han kobles sammen med kunde, har kunden en berettiget forventning om en personlig leveranse fra et bestemt menneske. Kunden vil på dette tidspunkt være kjent med både bilde og navn. Rangeringssystemet i appen ville ikke hatt noen betydning dersom det var likegyldig om det var samsvar mellom den sjåføren kunden etterspurte og den sjåføren som faktisk leverte tjenesten.<sup>152</sup>

Tar vi utgangspunkt i vurderingen fra *Avlaster 2* hvor avlaster-stillingen etter sin art ble ansett å ha en personlig karakter,<sup>153</sup> er det nærliggende å understreke det personlige preget også i dette tilfellet. I *Avlaster 2* var det tale om omsorgsarbeid. Antakelig vil denne tjenesten isolert sett være å betrakte som enda mer personlig enn et sjåføroppdrag. Transport fra et sted til et annet har i utgangspunktet et mer upersonlig preg. Likevel, når rangeringssystemet i appen er utformet som det er, kan det ikke være særlig tvil om at tjenesten har et mer personlig preg enn tradisjonelle transportoppdrag. Tradisjonelt bestiller man en tjeneste uten å være kjent med kvaliteter hos den enkelte sjåfør, og får heller ikke velge mellom sjåførere.

### **5.2.2 Plikt til å underordne seg arbeidsgivers ledelse og kontroll**

For å kunne logge inn på sjåfør-appen som gir deg anledning til å kunne tilby dine sjåfør-tjenester må du registrere deg, og dette krever en godkjennelse av Uber. Det er kun tillatt å utføre transporttjenester gjennom Uber-appen, og dersom du har forpliktet deg til å

---

<sup>150</sup> Øistad mfl., *Når sjefen er en app*, (2017) side 80

<sup>151</sup> Hotvedt, (2016A) side 495

<sup>152</sup> Øistad mfl., *Når sjefen er en app*, (2017) side 80

<sup>153</sup> *Avlaster 2* avsnitt 69

gjennomføre et oppdrag, må du levere. Annet vil anses som vesentlig mislighold, hvilket gir Uber anledning til å bringe kontrakten til opphør på syv dagers varsel.<sup>154</sup>

Videre må transporten gjennomføres med den bilen som er registrert for sjåføroppdraget i appen. Det er appen som fastsetter hvilken rute som skal benyttes, og avvik fra denne betraktes av Uber som vesentlig mislighold.<sup>155</sup> Uber har også forventninger til sjåførenes oppførsel. Disse er formalisert, og sjåførene gjøres oppmerksom på dem. Kundene oppfordres dessuten til å gi tilbakemelding dersom oppførselen ikke anses tilfredsstillende. De kan også stille mer konkrete krav til tjenesten, eksempelvis at det ikke skal kunne være flere passasjerer i bilen. Opplever en sjåfør gjentatte dårlige rangeringer kan Uber deaktivere sjåførens tilgang til appen. Uber opplyser om at de følger opp tilfeller hvor sjåførenes rangering synker, hvilket også selskapspraksis viser.<sup>156</sup>

Det er med andre ord liten tvil om at det stilles klare forventninger til Uber-sjåførene.

I *Avlaster 1* konstaterer retten at det er vanskelig å se at A har en reel frihet til å styre arbeidet mer enn det en ordinær arbeidstaker kan.<sup>157</sup> Tilsvarende er det i tilfellet Uber nærliggende å peke på det samme. En illustrasjon på dette kan være at Uber-sjåførene selv ikke velger ruten under transport, en type innsnevring av friheten som faktisk synes strengere enn under et ordinært arbeidsforhold.

Når det gjelder kontroll av arbeidet synes Ubers praksis å være omfattende. I *Avlaster 1* blir det faktum at kommunen innhenter en årsrapport omtalt som utøvelse av «en viss kontroll». Uber synes å reagere raskt dersom rangeringen av en sjåfør faller, og det at de har anledning til å respondere på dette ved en inndragelse av tilgangen til markedet synes betydelig mer omfattende enn tilfellet i nevnte dom. Argumentet om at kommunen hadde overlatt familien som ble avlastet deler av sin styringsrett ble ikke akseptert i *Avlaster 1*.<sup>158</sup> Tilsvarende her vil det være nærliggende å slå fast at Uber ikke kan definere seg ut av sitt eventuelle ansvar ved å vise til at det er kunden som utøver styringsretten.

---

<sup>154</sup> Hotvedt, (2016A) side 495

<sup>155</sup> Hotvedt, (2016A) side 498

<sup>156</sup> Hotvedt, (2016A) side 498

<sup>157</sup> *Avlaster 1* avsnitt 47

<sup>158</sup> *Avlaster 1* avsnitt 50



Det kan i alle fall ikke være særlig tvil om at Uber har rettslig adgang til å utøve ledelse og kontroll, som ble formulert som et grunnleggende spørsmål i *Avlaster 2*.<sup>159</sup> Dersom også selskapspraksisen tilsier at de faktisk utøver en utstrakt kontroll, vil dette være svært sterke indikatorer på at det foreligger et arbeidstakerforhold.

Tilfellet *Beredskapshjem* kunne tenkes å utgjøre en motvekt da flertallet her svarte avkrefte på spørsmål om de forventninger som ble stilt til tjenesten fra oppdragsgiver var å betrakte som «direkte styring».<sup>160</sup> Det synes imidlertid ikke å kunne anføres i tilfellet Uber. Argumentasjonen var i nevnte dom fundamentert i utgangspunktet om at fostermor C ble ansett for å ha stor frihet til å løse oppgaven hun var forelagt. Når en slik frihet ikke foreligger er det mer nærliggende å anse disse klare forventningene som mer enn grunnleggende retningslinjer, antakelig nærmere direkte styring.

Det bør også nevnes at algoritmene og de innebygde mekanismene i appen, nærmere omtalt under pkt. 5.2.1, samlet kan indikere en indirekte, men likevel utstrakt styring.<sup>161</sup>

Disse momentene peker i retning av et arbeidstakerforhold.

Et vektig motargument vil imidlertid være at Uber-sjåførene står langt friere enn ordinære arbeidstakere til å velge om de i det hele tatt skal arbeide, og når de eventuelt skal gjøre det.

I RT-1984-1044 *Tupperware* var spørsmålet hvorvidt en selger med et visst lederansvar kunne anses å være en ansatt arbeidstaker hos en importør som importerte kjøkkenartikler. Selgeren kunne ikke selge konkurrerende varer under disse arrangementene, men selgeren stod for øvrig svært fritt, også når det gjaldt å forhandle konkurrerende varer. Selgeren ble ikke ansett for å ha noen «arbeidsplikt i tradisjonell forstand», hvilket gjorde at Høyesterett ikke betraktet han som underlagt arbeidsgivers kontroll og ledelse. Det forelå heller ingen krav til salg, ei heller føringer på når selgeren skulle arbeide.

En tilsvarende frihet eksisterer for Uber-sjåfører. Kontrakten er tidsbestemt,

---

<sup>159</sup> *Avlaster 2* avsnitt 65

<sup>160</sup> *Beredskapshjem* avsnitt 51

<sup>161</sup> Øistad mfl., *Når sjefen er en app*, (2017) side 82

men stiller ikke krav til tidspunkt for pålogging eller antall oppdrag.<sup>162</sup>

Hotvedt mener imidlertid at denne friheten reelt sett er av mindre betydning.<sup>163</sup> Hun trekker frem at sjåførkontrakten inneholder et minstekrav om at den ved inaktivitet i mer enn 90 dager opphører automatisk, og viser til amerikansk selskapspraksis for å underbygge at selskapet aktivt forsøker å påvirke sjåføren til økt aktivitet. Hun konkluderer med at sjåførene i realiteten løpende tilbyr sin arbeidskraft, hvilket gjør at hun mener sjåførene er underlagt en omfattende ledelse og kontroll.

På dette punktet har jeg en annen tilnærming enn Hotvedt.

Visst kan det i en gitt situasjon være slik at den aktuelle sjåfør i praksis har svært liten frihet. Det kan for eksempel tenkes at sjåførens økonomiske situasjon tilsier at han i realiteten må akseptere alle de tilbud han kan få. I en konkret vurdering kan dette åpenbart føre til den konklusjonen Hotvedt peker på.

Utfordringen med tilnærmingen er at den ikke tar tilstrekkelig høyde for at momentet i en teoretisk fremstilling uavhengig av et konkret faktum nødvendigvis må isoleres. Det er ikke grunnlag i hverken lovens ordlyd eller i arbeidsmiljølovens forarbeider til å vekte argumentene uavhengig av det konkrete tilfellet. Dette er med god grunn problematisert ettertrykkelig i juridisk teori, men etter min vurdering er det ikke rettskildemessige holdepunkter for det standpunktet Hotvedt ser ut til å innta som et generelt utgangspunkt. Med utgangspunkt i *Tupperware* vil jeg snarere si at det er mest nærliggende å konkludere med at akkurat dette elementet i vurderingen av hvor omfattende styringsrett Uber utøver på generelt grunnlag må sies å trekke i retning av et oppdragsforhold.

Momentene i sjupunktlisten skal ikke anvendes mekanisk,<sup>164</sup> og det avgjørende i et konkret tilfelle vil være i hvor stor grad plattformarbeideren står i et avhengighetsforhold til Uber.<sup>165</sup> Følgelig vil det være av betydning om en Uber-sjåfør kjører fem ganger i året helt uten å være avhengig av inntjeningen, eller om han kjører hver dag fordi den økonomiske situasjonen

---

<sup>162</sup> Hotvedt, (2016A) side 496

<sup>163</sup> Hotvedt, (2016A) side 497

<sup>164</sup> Avsnitt 57 avlaster 1

<sup>165</sup> Fougner, (2019) side 688

hans tilsier de. For sistnevnte tilfelle vil åpenbart vernebehovet være fremtredende, og da vil det konkret være nærliggende å konkludere motsatt – men det avhenger altså av de aktuelle faktiske omstendigheter.

Isolert sett må friheten til selv å velge når man vil arbeide som et utgangspunkt sies å overskride friheten i et ordinært arbeidsforhold, hvilket trekker i retning av at det er tale om et oppdragsforhold.

### **5.3.3 Hvem stiller arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer og andre hjelpemidler til rådighet**

Uber-sjåførene plikter selv å stille med egen bil. Som et helt klart utgangspunkt vil dette sterkt indikere at det er tale om et oppdragsforhold.

Uenigheten mellom flertallet og mindretallet i *Beredskapshjem* viser at det i konkrete tilfeller kan finnes grensespørsmål,<sup>166</sup> men når det her er sjåførene som stiller med egne biler, og Uber hverken er i besittelse av lokaler eller noen form for utstyr, vil utgangspunktet være ganske klart.

Det kan problematiseres hvorvidt dette snarere kan tjene som et tegn på den asymmetriske maktrelasjonen og avhengighetsforholdet partene i mellom.<sup>167</sup> Dette vil imidlertid eventuelt måtte fremgå av en konkret vurdering i et gitt tilfelle, isolert er det ikke rettskildemessige holdepunkter for å fravike utgangspunktet ovenfor.

### **5.3.4 Risikoen for arbeidsresultatet**

Etter sjåføravtalene ligger den økonomiske risikoen i hovedsak på sjåførene.<sup>168</sup> Sjåførene betales etter endt oppdrag, altså når tjenesten er levert.

---

<sup>166</sup> Beredskapshjem avsnitt 55-56 og 82

<sup>167</sup> Øistad mfl., *Når sjefen er en app*, (2017) side 83

<sup>168</sup> Hotvedt, (2016A) side 492

At Uber fastsetter prisen for oppdragene og beholder en andel av vederlaget kan på den annen side nyansere dette bildet. Det innebærer også en form for økonomisk risiko.<sup>169</sup>

Det synes imidlertid klart mest nærliggende å slå fast at sjåførene bærer den klart tyngste delen av risikoen, hvilket isolert sett taler for et oppdragsforhold.

### **5.3.5 Oppgjørsform**

Sjåførene får sitt vederlag utbetalt ukentlig.<sup>170</sup> Vederlaget varierer imidlertid alt etter hvor mye sjåføren har arbeidet.

Legger vi til grunn et ordinært arbeidsforhold, vil normalen være å få utbetalt lønn en gang i måneden. Det er også nærliggende å legge til grunn at det er vanlig at i alle fall en gitt andel av lønna er garantert hver måned. Flere yrker baserer imidlertid store deler av lønna på provisjon, så dette er ikke særegent for tilfellet Uber.

I *Tupperware* ble det at selgeren fikk sin godtgjørelse ved salgsprovisjon ansett for å indikere et oppdragsforhold. Dette knytter utbetalingen til resultatet, hvilket det er nærliggende å legge til grunn at gjelder tilsvarende i tilfellet Uber. At vederlaget avhenger av antall transportoppdrag og ikke for eksempel tiden sjåføren har vært innlogget i appen indikerer at det er resultatet sjåføren får betalt for, og ikke den innsatsen han legger ned.

Oppgjørsformen indikerer samlet sett at det er tale om et oppdragsforhold.

### **5.3.6 Stabilt tilknytningsforhold og avtalt oppsigelsesfrist**

Sjåførkontrakten er tidsbestemt, og løper til den opphører. Det er altså ikke avtalt noen oppsigelsesadgang.

---

<sup>169</sup> Hotvedt, (2016A) side 492

<sup>170</sup> Hotvedt, (2016A) side 486

I *Beredskapshjem* ble det at partene hadde en avtalt gjensidig oppsigelsesadgang med en angitt frist ansett for å indikere at det forelå et arbeidstakerforhold.<sup>171</sup> Momentet ble imidlertid ikke ilagt særlig vekt, og flertallet konstaterte til slutt et oppdragsforhold.

Hvorvidt tilknytningsforholdet er stabilt vil måtte vurderes konkret.

### **5.3.7 Antall oppdragsgivere**

Sjåføravtalene er ikke eksklusive i den forstand at de utelukker andre oppdragsgivere. Plattformarbeideren er formelt frie til å ta annet arbeid andre steder uten at dette påvirker forholdet til Uber.

I *Beredskapshjem* tillot ikke standardkontrakten som knyttet fostermor C til kommunen henne å ta annet inntektsgivende arbeid eller andre oppdrag uten samtykke fra Bufetat. Dette ble vurdert som en indikasjon på et arbeidsforhold.<sup>172</sup>

Momentet må vurderes konkret, men i utgangspunktet taler anledningen til å ta annet arbeid ved siden av sjåføroppdragene for at det foreligger et oppdragsforhold.

### **5.3.8 Andre omstendigheter**

Formålsorienterte argumenter knyttet opp til de faktiske omstendigheter vil kunne veie tungt.

I *Beredskapshjem* påpekes det etter at førstvoterende har poengtert at det fantes argumenter som trakk i begge retninger at konklusjonen om at fostermor C var å betrakte som en oppdragstaker særlig skyldes oppdragets karakter, fordi det skilte seg fra et ordinært arbeidsforhold.<sup>173</sup> Et liknende argument vil kunne anføres i tilfellet Uber, hvor det uansett vil være argumenter som trekker i begge retninger. Tilsvarende kan man også se for seg at dersom for eksempel sosiale forhold skulle tale sterkt for et utvidet vern, vil man med støtte i lovformålet kunne anføre et argument om at dette bør tale for et utvidet vern.

---

<sup>171</sup> Beredskapshjem avsnitt 59

<sup>172</sup> Beredskapshjem 1 avsnitt 60

<sup>173</sup> Beredskapshjem avsnitt 61

Det er ikke mulig å stadfeste betydningen av dette momentet foruten et faktum, men det er mulig å se for seg at en rekke forhold kan anses som relevante.

### 5.3.9 Konklusjon

Som det fremgår av avhandlingen i sin helhet generelt og kapittel 5 spesielt er det ikke mulig å gi et allmenngyldig og entydig svar på avhandlingens overordnede spørsmål. Det finnes argumenter som trekkes i begge retninger, og svaret vil måtte bero på en helhetlig, skjønnsmessig og konkret vurdering.

Samlet sett mener jeg imidlertid det er mulig å stadfeste at en Uber-sjåfør *kan* betraktes som en arbeidstaker etter arbeidsmiljøloven i et gitt tilfelle.

Hotvedt kommenterer at Uber opererer i en gråsoner, men at sjåføravtalen ligger nært opptil det vi etter gjeldende rett vil betrakte som en arbeidsavtale. Avtalen synliggjør mange av de samme vernebehovene som i ordinære arbeidsavtaler, og i tilfeller hvor disse gjør seg sterkt gjeldende, vil det være nærliggende å anta at avtalen kan betraktes som en arbeidsavtale.<sup>174</sup>

Jeg slutter meg til denne overordnede konklusjonen.

Gjennomgangen av *Beredskapshjem*, *Avlaster 1* og *Avlaster 2* synliggjør hvordan Høyesterett legger vekt på arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse i den konkrete rettsanvendelsen. I *Avlaster 1* påpeker førstvoterende at det er lovgivers intensjon at de som har behov for vernet i arbeidsmiljøloven, ferieloven mv., blir vernet, og at arbeidstakerbegrepet derfor skal gis en vid tolkning.<sup>175</sup> Denne tilnærmingen gis også sin tilslutning i *Avlaster 2*.<sup>176</sup>

Det overordnede spørsmålet vil derfor være hvorvidt det foreligger et vernebehov i det konkrete tilfellet, og svaret på dette spørsmålet vil bero på de faktiske omstendigheter.

Spesielt avgjørende for konklusjonen vil være hvorvidt Uber-sjåføren må sies å ha en personlig arbeidsplikt, i hvilken grad Uber *faktisk* utøver direkte styring, og i hvilken grad

---

<sup>174</sup> Hotvedt, (2016A) side 502

<sup>175</sup> Avlaster 1 avsnitt 39

<sup>176</sup> Avlaster 2 avsnitt 72

Uber kan sies å ha en *rettslig adgang* til å utøve direkte styring. Det overordnede temaet vil være i hvilken grad Uber-sjåføren kan sies å stå i et avhengighetsforhold til Uber.

Til tross for at flere momenter trekker i retning av et selvstendig oppdragsforhold ut i fra de tradisjonelle momentene fra arbeidsmiljølovens forarbeider, kan det tenkes at det konkrete vernebehovet er så sterkt at avtalen uansett vil anses som en arbeidsavtale etter en rimelighetsvurdering.<sup>177</sup> Styrkeforholdet mellom Uber og den enkelte sjåfør vil uansett være skjev, som i seg selv aktualiserer behovet for å foreta en konkret vurdering.

## **6 Oppsummering og rettspolitiske betraktninger**

### **6.1 Oppsummering**

En gjennomgang av de relevante rettskildene og Høyesteretts rettsanvendelse viser at avgrensningen mellom en arbeidstaker etter arbeidsmiljøloven og en selvstendig oppdragstaker må foretas etter en helhetlig og skjønnsmessig vurdering. De enkelte tilfeller må vurderes konkret. Grunnen til dette er at det grunnleggende spørsmålet alltid vil være hvorvidt de faktiske omstendigheter utløser et vernebehov. Arbeidsmiljøloven er en vernelov, og er bygget opp slik at siktemålet med lovgivningen er å oppnå dens overordnede målsettinger. Følgelig vil en konkret rettslig analyse av hvordan lovgivers intensjoner best ivaretas i det aktuelle tilfellet være fremgangsmåten.

Tilfellet Uber viser at det er mulig å se for seg at den eksisterende strukturen også evner å favne om de arbeiderne som er sysselsatt i delingsøkonomien. Det er ingenting som tyder på at disse menneskene befinner seg i et lovtomt område uten vern – til dette favner vernelovgivningen for bredt. Spørsmålet vi må ta stilling til er dermed hvorvidt dagens struktur er godt nok egnet til å ivareta plattformarbeiderne, eller om det finnes tungtveiende rettspolitiske argumenter som antyder at man bør foreta endringer. Overordnet disse spørsmålene oppstår det også politiske spørsmål om hvilket arbeidsliv man ønsker å legge til rette for.

---

<sup>177</sup> Hotvedt, (2016A) side 499

Hotvedts analyse ender i en konklusjon om at det er «all grunn til å diskutere lovendringer».<sup>178</sup> Et klart flertall i det regjeringsnedsatte utvalget NOU 2017:4<sup>179</sup> konkluderer på sin side med at behovet for lovendringer foreløpig ikke er tilstede. Det er med andre ord nærliggende å konstatere en viss avstand mellom Hotvedt og utvalgets flertall.

I avhandlingens avsluttende pkt. 6.2 vil dette diskuteres nærmere.

## 6.2 Rettspolitiske betraktninger

Det er liten tvil om at introduksjonen av delingsøkonomien utfordrer de etablerte strukturene i det norske arbeidslivet.

Utover presset på grunnleggende arbeidstakerrettigheter kan delingsøkonomien blant annet påvirke samfunnets arbeidstilbud og sysselsetting<sup>180</sup> samt samfunnets system for lønnsdannelse og det grunnleggende partssamarbeidet.<sup>181</sup> Selv om utbredelsen av delingsøkonomien er beskjedent i Norge i dag, har den potensiale til å vokse raskt.<sup>182</sup> Dette understreker behovet for å følge situasjonen tett, og løpende vurdere tilpasninger.

Hvorvidt det bør foretas tilpasninger allerede på det nåværende tidspunkt ble diskutert i NOU 2017:4. Utvalget vurderte hvorvidt introduksjonen av delingsøkonomien tilsier et behov for å foreta endringer i arbeidsmiljøloven. Som en del av denne vurderingen vurderte utvalget hvorvidt arbeidstakerbegrepet burde utvides, eventuelt innskrenkes, slik at flere eller færre enn i dag skulle omfattes av arbeidsmiljøloven. Det ble blant annet vurdert hvorvidt det lovfestede arbeidstakerbegrepet burde tydeliggjøres i samsvar med etablert rettspraksis.<sup>183</sup> Disse nevnte endringene vurderes på bakgrunn av det samme grunnleggende vurderingstemaet som Høyesterett benytter seg av i *Beredskapshjem, Avlaster 1* og *Avlaster 2*. Spørsmålet er hvorvidt det er slik at plattformarbeidere klassifiseres av plattformene som oppdragstakere, men i realiteten har et reelt vernebehov.

---

<sup>178</sup> Hotvedt, (2016A) side 502

<sup>179</sup> NOU 2017:4

<sup>180</sup> NOU 2017:4 pkt. 5.4.3

<sup>181</sup> NOU 2017:4 pkt. 5.4.8

<sup>182</sup> NOU 2017:4 side 73

<sup>183</sup> NOU 2017:4 side 73-74



Utvalget drøfter spørsmålet frem og tilbake, men flertallet konkluderer med at arbeidstakerbegrepet står seg godt i møte med delingsøkonomien. Denne konklusjonen er fundamentert i påstanden om at det ikke foreligger et generelt vernebehov hos en gruppe oppdragstakere som i seg selv begrunner at gruppen skal likebehandles med arbeidstakere.<sup>184</sup> Et dynamisk arbeidstakerbegrep som legger opp til en konkret vurdering hvor vernebehovet er det avgjørende vil etter flertallets vurdering fortsatt være egnet til å adressere spørsmålene om avgrensning som måtte oppstå.

Et av spørsmålene man kan stille ved denne konklusjonen er i hvor stor grad domstolene skal gis ansvaret for rettsutviklingen.

Hotvedt bemerker at det ikke er tilfredsstillende å overlate avklaringene knyttet til plattformarbeiderens arbeidsforhold til rettspraksis.<sup>185</sup> Ubers kontraktsklausuler om voldgift, lovvalg og konfidensialitet er en påminnelse om at de juridiske og praktiske hindringene kan være betydelige, mener hun. Kolliderende rettigheter, kolliderende hensyn, og kompliserte juridiske komplikasjoner kan helt klart utfordre domstolene. Det kan tenkes at domstolene i en del tilfeller vil måtte avklare tilgrensende spørsmål som gir domstolene en veldig utstrakt kontroll over rettsutviklingen, hvilket vil kunne bety at lovgivers innflytelse over reguleringen av det norske arbeidslivet svekkes. Det kan stilles spørsmål ved hva dette ville bety for den demokratiske legitimiteten til arbeidsretten, spesielt dersom Høyesterett skulle konkludere svært ulikt i tilsynelatende ganske like saker. Riktignok er arbeidsretten svært dynamisk også i dag, men i *Beredskapshjem* viser Høyesterett ved å se til uttalelser fra Stortingets arbeid med den nye pensjonsordningen for omsorgsarbeidere at de søker signaler fra lovgiver. Spørsmålet er om en ytterligere utvidelse av Høyesteretts ansvar for rettsutviklingen på dette område etterhvert ville gjøre det vanskelig for Høyesterett å finne gode løsninger på kompliserte spørsmål som også egner seg retningsgivende for andre tilfeller.

Som et ytterpunkt som ble diskutert av lovutvalget i NOU 2017:4 kan nevnes det mest radikale forslaget til endring. Utvalget drøftet forslaget om innføringen av ny kategori «arbeidstaker» bestående av «independent workers» med et begrenset vern.<sup>186</sup>

---

<sup>184</sup> NOU 2017:4 side 74

<sup>185</sup> Hotvedt, (2016A) side 502

<sup>186</sup> NOU 2017:4 side 75

Innføringen av en ny konkret kategori ville representere en slags motsats til en videre dynamisk tilnærming hvor domstolene gis mye av ansvaret for rettsutviklingen, men ville være et fullstendig brudd med tidligere tenkning rundt arbeidsrettslig regulering. Riktignok ville det sikre plattformarbeidere et visst vern og føre til en mer forutberegnelig situasjon, men det ville være et brudd med tidligere tenkning om at det er det reelle vernebehovet som må være det avgjørende for hvor utstrakt vern arbeideren skal innrømmes. I tilfeller hvor en plattformarbeider i dag ville være sikret fullt vern som arbeidstaker etter arbeidsmiljøloven, ville en slik nyvinning faktisk føre til et svekket vern selv om de faktiske omstendighetene ville være de samme. Som utvalget påpeker ville dette kunne føre til etableringen av et A- og et B-lag i arbeidslivet. Det synes ikke å være politiske signaler om at en slik utvikling er ønskelig, og rent retts teknisk ville en slik endring representere en statisk nyvinning i et ellers dynamisk landskap. Dette synes derfor ikke som en tilfredsstillende løsning.

Det finnes imidlertid en mer moderat løsning som et mindretall i utvalget bestående av utvalgsmedlem Tinnlund representerer. Mindretallet understreker at det finnes avbøtende tiltak på den uklare grensedragningen som ville ta høyde for arbeidsrettens iboende dynamikk og utviklingen i nyere rettspraksis, samtidig som den kunne føre til økt forutberegnelighet.

Mindretallet påpeker at man ved å lovfeste en tydeligere vektning av momentene i sjupunktlisten fra arbeidsmiljølovens forarbeider ville gi klarere signaler om hvilke kjennetegn som typisk vil styrke vernebehovet.<sup>187</sup> Her trekkes den personlige arbeidsplikten i kombinasjon med arbeidsgivers styringsrett frem som de naturlige momentene å vekte tyngst. Dette fordi disse momentene typisk vil være svært retningsgivende for karakteriseringen av avhengighetsforholdet mellom partene, samtidig som disse momentene er tydelige kjennetegn på en arbeidsavtale.

En lovfesting av forrangen til disse momentene ville for det første gi Høyesterett tydeligere føringer på hvilke momenter de skal vektlegge. Et åpenbart problem med dagens sjupunktliste er at det ikke foreligger noen føringer fra lovgiver på hvilke moment som er viktigst. En styrking av to av momentene ville gjøre rettsanvendelsen mindre kompleks og i større grad legge til rette for rettsenhet også på tvers av ulike arbeidssektorer. For det andre

---

<sup>187</sup> NOU 2017:4 side 75

ville det øke forutberegneligheten. Dagens løsning gir aktørene i delingsøkonomien svært liten anledning til å forutsi egen retts- og rettighetsposisjon fordi vurderingen er så konkret som den er. For det tredje ville en slik løsning rent retts teknisk være enkel å gjennomføre fordi løsningen i tilstrekkelig grad tar høyde for den formålsorienterte og dynamiske tilnærmingen som kjennetegner det eksisterende systemet.

Dessuten finnes det indikasjoner på at en slik tilnærming allerede er gitt sin tilslutning av Høyesterett. Dette ble i alle fall gjort som en del av en konkret vurdering i *Avlaster 2*.

Førstvoterende påpeker at han på grunn av nærheten i faktum til *Avlaster 1* ville konsentrere seg om de momentene som påkalte «særlig oppmerksomhet».<sup>188</sup> Disse momentene er nettopp arbeidsgivers styringsrett og arbeidstakers personlige arbeidsforpliktelse. Dette gjøres som en konkret vurdering i et enkeltstående tilfelle, og må først og fremst anses som en delvis tilslutning til rettens vurderinger i *Avlaster 1*.

Samtidig er det nærliggende å anta at førstvoterende opplever at han har rettskildemessige holdepunkter for annet enn å kategorisere det som en helt konkret løsning. Det er ikke åpenbart hvorfor en lovfestet og varig styrking i av disse momentene skulle være problematisk. Det virker snarere som en løsning som bidrar til å bøte på «problemet» domstolene opplever ved anvendelse av sjupunktlisten.

En styrking av disse to momentene synes som en fornuftig løsning som ville gjøre samfunnet godt egnet til å møte en fremtidig samfunnsutvikling vi allerede nå ser antydninger til at kan komme til å påkalle vår oppmerksomhet ytterligere i fremtiden. En slik løsning ville etter mine vurderinger gi domstolene tydeligere retningslinjer i sitt arbeid uten at det ville svekke den grunnleggende dynamikken i dagens formålsorienterte system. En styrking av forutberegneligheten ville ikke bare gjøre det lettere for partene å forutsi sine stillinger, det kunne også bidra til å dempe behovet for formell tvisteløsning. Det er nærliggende å anta at et mer forutberegnelig system ville gjøre antallet uklare situasjoner færre, og dermed også bidra til å redusere antallet saker som blir reist for domstolene. Rettsøkonomisk ville derfor en slik løsning kunne være fornuftig.

---

<sup>188</sup> Avlaster 2 avsnitt 68

## **Kildeliste**

### **Lovregister**

Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

Lov 28. februar 1997 nr. 21 om folketrygd

Lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie

Lov 14. april 1687 Kong Christian Den Femtis Norske Lov - NL 5-1-2

Lov 27. juni 1892 om Tilsyn med Arbeide i Fabriker m.v.

Lov 27. november 1992 nr. 109 om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) m.v

### **Forarbeider**

NOU 2017:4 Delingsøkonomien – muligheter og utfordringer

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

NOU 2004:5 Arbeidslivslovutvalget - Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst

Ot.prp.nr.54 (1986-1987) Om lov om ferie

Ot.prp.nr.3 (1975–1976) Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v

### **Høyesterettspraksis**

RT-2013-342 *Beredskapshjem*

RT-2013-354 *Avlaster 1*

HR-2016-1366-A *Avlaster 2*

RT-1958-1229 *Sceneinstruktør*

RT-1984-1044 *Tupperware*

### **Underrettspraksis**

LA-2020-129450

## Praksis fra EU-domstolen

Sak C-85/96 Martinez Sala

## Litteratur

Hotvedt, Marianne Jenum (2016A). Arbeidsgiveransvar i formidlingsøkonomien? Tilfellet Uber. Lov og Rett. ISSN 0024-6980. 55(8), s 484- 503

**NB: Benyttes ofte og benevnes etter første omtale «Hotvedt, (2016A) side X»**

Hotvedt, Marianne Jenum (2016B). Utfordringene i formidlingsøkonomien: Arbeidsgiverplikter for Uber?, I: Sui generis. Festskrift til Stein Evju. Universitetsforlaget. ISBN 9788215025995 Artikkel s 327 – 338

Hotvedt, Marianne Jenum (2015). Arbeidsgiverbegrepet. En analyse av grunnlaget for arbeidsgiverplikter.. Arbeidsrett. ISSN 1503-5883. (2), s 159- 192

Hotvedt, Marianne Jenum, *Arbeidstakerbegrepet – quo vadis?*, i Tidsskrift for Rettsvitenskap, 01/2018 (Volum 131) s. 42 – 103.

Juel, Steinar, *Delingsøkonomi – hva er egentlig nytt?*, Civita-notat nr. 9/2016

Fougner, Jan, *Norsk arbeidsrett - styringsrett, samarbeid og arbeidstakervern*, 1. utg., 2019, Universitetsforlaget

**NB: Benyttes ofte og benevnes etter første omtale «Fougner, (2019) side X»**

Hirst, Marion Holthe, *Arbeidsrett i et nøtteskall*, 2. utg., 2018, Gyldendal

Skjønberg, Alexander Næss, Hognestad, Eirik, Jenum Hotvedt, Marianne, *Individuell arbeidsrett*, 2. utg., 2017, Gyldendal juridisk

Johansen, Atle Sønsteli, Stueland, Einar (red), *Arbeidsmiljøloven; Kommentarer og praksis*, 3. utg., 2020

Jesnes, Kristin, Sletvold Øistad, Beate, Alsos, Kristin, Nesheim, Torstein, *Aktører og arbeid i delingsøkonomien – Delrapport*, Fafo-notat 2016:23

Jesnes, Kristin, Sletvold Øistad, Beate, Alsos, Kristin, Nesheim, Torstein, *Når sjefen er en app*, Fafo-rapport 2017:41

Jesnes, Kristin, *Employment Models of Platform Companies in Norway: A Distinctive Approach?*, Nordic journal of working life studies Volume 9 Number S6 May 2019

*Atypisk arbeid i Norge, 1995–2018 - Omfang, arbeidstakervelferd og overgangsrate*, Institutt for samfunnsforskning Rapport 2020:12, ISBN: 978-82-7763-684-9

Tande, Knut Martin, *Individuelle valg og vurderinger i rettsanvendelsesprosessen*, Jussens Venner (2011) vol. 46, s. 1–36

Askeland, Bjarte, *Om rettsdogmatisk metode og sammenligning*, Undring og erkjennelse: Festskrift til Jan Fridthjof Bernt, 2013 s. 15-25

Mæhle, Synne Sæther, Aarli, Ragna, *Fra lov til rett*, 1. utg., 2016, Gyldendal juridisk

Dørum, Knut, *den industrielle revolusjon i Norge* (2021), [https://snl.no/den\\_industrielle\\_revolusjon\\_i\\_Norge](https://snl.no/den_industrielle_revolusjon_i_Norge), besøkt 04.05.21

Garvik, Olav, Brekke, Stian, *Uber* (2019), <https://snl.no/Uber>, besøkt 12.05.21

Halleraker, Jo Halvard, Brekke, Stian, *delingsøkonomi* (2021), <https://snl.no/delingsøkonomi>, besøkt 05.06.21

### **Avis/nettartikler**

Nakling, Ragnhild J., *Ny ABC-test for arbeidstakerstatus? Look to California!*, <https://rett24.no/articles/ny-abc-test-for-arbeidstakerstatus-look-to-california>, besøkt 27.05.21

*Kommisjonen foreslår et direktiv om minstelønn*, <https://www.stortinget.no/no/Hva-skjer-pa-Stortinget/EU-EOS-informasjon/EU-EOS-nytt/2020/eueos-nytt--28.-oktober-2020/kommisjonen-foreslar-et-direktiv-om-minstelonn/>, besøkt 20.05.2021

*Uber trekker seg ut av Norge*, <https://e24.no/naeringsliv/i/g7keM1/uber-trekker-seg-ut-av-norge>, besøkt 12.05.21

*Den omstridte drosjetjenesten Uber gjør comeback i Norge*, <https://www.dn.no/samferdsel/uber/drosje/oslo/den-omstridte-drosjetjenesten-uber-gjor-comeback-i-norge/2-1-901373>, besøkt 12.05.21