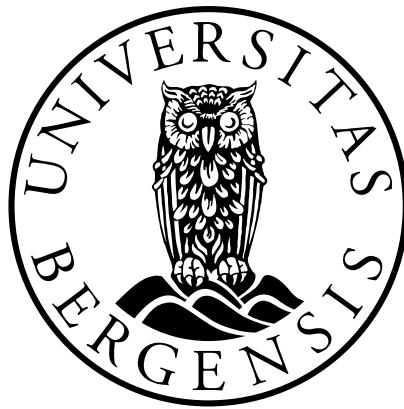


Arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere i delingsøkonomien

*Hvordan skal grensen mellom oppdragstaker og
arbeidstaker trekkes innenfor delingsøkonomien,
med særlig fokus på Foodora*

Kandidatnummer: 287

Antall ord: 14 895



JUS399 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

Dato: 10.05.2022

Innholdsfortegnelse

1. Innledning.....	3
1.1 Oppgavens tema og problemstilling.....	3
1.2 Delingsøkonomien	4
1.2.1 Aktørene innenfor delingsøkonomien.....	4
1.3 Avgrensning mot arbeidsgiverbegrepet	6
1.4 Oppgaven videre	6
2. Arbeidstakerbegrepet og oppdragstakerbegrepet	6
2.1 Arbeidstakerbegrepet	6
2.1.1 Konsekvensen av å bli karakterisert som arbeidstaker.....	7
2.2 Oppdragstaker	8
2.2.1 Konsekvensene av å bli karakterisert som oppdragstaker.....	8
3. Grensen mellom oppdragstaker og arbeidstaker innenfor delingsøkonomien	9
3.1 Det rettslige grunnlaget for grensen mellom oppdragstaker og arbeidstaker.....	9
3.1.1 Syvpunktlisten	10
3.1.2 Verneformålet.....	12
3.1.3 Betydningen av eldre høyesterettspraksis og høyesterettspraksis knyttet til andre lover.....	13
3.2 Personlig arbeidsplikt.....	14
3.2.1 Moment 1 på delingsøkonomiens område	14
3.2.3 Foodoras regler for arbeidsplikt	16
3.3 Plikt til å underordne seg arbeidsgiverens ledelse og kontroll av arbeidet	18
3.3.1 Ledelse og kontroll på delingsøkonomiens område	18
3.3.2 Frilansernes plikt til å underordne seg Foodoras ledelse og kontroll.....	20
3.3.3 Betydningen av moment 2 for klassifiseringen av frilanserne	21
3.4 Hvem stiller med arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som er nødvendige for arbeidets utførelse, og betydningen av dette momentet.	25
3.4.1 Moment 3 på delingsøkonomiens område	26
3.4.2 Driftsmidler og utgiftsdekning for Foodoras frilansere	28
3.5 Risikoen for arbeidsresultatet.....	29
3.5.1 Vekting og tolkning av risikomomentet på delingsøkonomiens område.....	29

3.5.2 Er det Foodora eller frilanserne som bærer risikoen for arbeidsresultatet?	31
3.6 Vederlagsformen og betydningen av dette momentet	32
3.6.2 Vekting og vurdering av vederlagsmomentet på delingsøkonomiens område	32
3.6.2 Vederlagsform for Foodoras frilansere	33
3.7 Tilknytningsforholdets stabilitet og regler for oppsigelse.....	34
3.7.1 Vekting og vurdering av tilknytningsmomentet på delingsøkonomiens område....	35
3.7.2 Tilknytning og oppsigelsesfrister hos Foodora	39
3.8 Arbeid for en eller flere andre oppdragsgivere	40
3.8.1 Vurdering og vekting av moment 7 på delingsøkonomiens område.....	40
3.8.2 Forholdene hos Foodora.....	42
3.9 Foodoras frilansere, arbeidstakere eller frilansere?.....	42
3.9.1 Kildene til informasjon om Foodora	42
3.9.2 Konklusjon	43
4. Hvordan grensen skal trekkes mellom oppdragstaker og arbeidstaker innenfor delingsøkonomien	44
4.1 Områder hvor rettstilstanden er usikker	44
4.1.1 Vernebehov og oppdragsforholdets karakter	44
4.1.2 Betydningen av individuelle forskjeller der flere oppdragstakere utfører samme arbeid for samme oppdragsgiver	46
4.2 Rettstilstanden	46
Litteraturliste	48

1. Innledning

1.1 Oppgavens tema og problemstilling

Temaet for denne oppgaven er «arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere i delingsøkonomien».

Innenfor delingsøkonomien er mange selskaper avhengige av å kunne kjøpe arbeidskraft. Arbeidskraften kan kjøpes på ulike måter gjennom forskjellige avtaleforhold. Mest relevant for denne oppgaven er kjøp av arbeidskraft fra enkeltpersoner gjennom oppdragsavtaler og arbeidsavtaler. Enkeltpersoner som selger sin arbeidskraft gjennom arbeidsavtaler, regnes som arbeidstakere. Enkeltpersoner som selger sin arbeidskraft gjennom oppdragsavtaler, regnes i utgangspunktet som selvstendige oppdragstakere. På de fleste områder er det vanligst å kjøpe arbeidskraft gjennom arbeidsavtaler. Delingsøkonomiens område er et unntak fra dette. Her kjøper selskapene i hovedsak arbeidskraft fra selvstendige oppdragstakere. Wolt, Uber og andre selskaper er eksempler på dette. Foodora er et eksempel på en bedrift som har valgt en mellomløsning. Her benyttes både oppdragskontrakter og arbeidskontrakter.

Denne omfattende bruken av oppdragstakere reiser et interessant spørsmål. Står kjøperne av arbeidskraft fritt til å definere hvem som er oppdragstakere og hvem som er arbeidstakere? Det korte svaret på det er nei. Arbeidsmiljøloven og andre lover inneholder en definisjon av hvem som skal klassifiseres som «arbeidstaker» jf. eksempelvis arbeidsmiljøloven § 1-8 (1) og § 1-9.¹ Konsekvensen er at det finnes en juridisk grense mellom hvem som skal regnes som selvstendig oppdragstaker og arbeidstaker. Bedriftene innenfor delingsøkonomien står ikke fritt til å velge hvem som er oppdragstaker og hvem som er arbeidstakere. Enkelte oppdragstakere innenfor delingsøkonomien kan ha krav på å bli klassifisert som arbeidstakere. Grensen mellom oppdragstaker og arbeidstaker har betydning fordi arbeidstakere har mange rettigheter som ikke gjelder for oppdragstakere (for mer se punkt 2). Et problem er imidlertid at oppdragstakerne må reise sak for å få avgjort om de har krav på å bli klassifisert som arbeidstakere. Oppdragstakerne som arbeider innenfor delingsøkonomien, har i liten grad gjort dette. Grunnene til at oppdragstakerne ikke tar klassifiseringsspørsmålet til retten er nok mange og varierte. En av grunnene kan være at grensen mellom oppdragstaker og arbeidstaker fremstår som uklar. Særlig gjelder dette innenfor delingsøkonomien hvor grensespørsmålet enda ikke er vurdert av domstolene.

¹ Se Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven – aml.)

Denne oppgaven vil se nærmere på grensen mellom selvstendige oppdragstakere og arbeidstakere innenfor delingsøkonomien. For å illustrere grensespørsmålet og trekke frem noen relevante problemstillinger, vil Foodora bli benyttet som et eksempel. Derfor er oppgavens problemstilling «hvordan skal grensen mellom oppdragstaker og arbeidstaker trekkes innenfor delingsøkonomien, med særlig fokus på Foodora». For å vurdere denne problemstillingen, vil oppgaven i hovedsak se på definisjonen av arbeidstaker i arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd og rettskildedefaktorer som er relevante for å avgjøre innholdet i denne bestemmelsen.

1.2 Delingsøkonomien

Delingsøkonomien er et begrep med et upresist innhold. Derfor er det nødvendig med en definisjon av begrepet. I NOU 2017: 4 «Delingsøkonomien» defineres delingsøkonomi slik:

«Med delingsøkonomi mener utvalget økonomisk aktivitet som formidles gjennom digitale plattformer som legger til rette for ytelse eller utveksling av tjenester og kompetanse, eiendeler og eiendom, ressurser eller kapital, uten å overføre eierrettigheter og i hovedsak mellom privatpersoner.»²

Denne definisjonen gir en klarere avgrensning for hva som faller inn under delingsøkonomien. Bare økonomisk aktivitet som formidles gjennom digitale plattformer tas med. Når begrepet delingsøkonomi benyttes i denne oppgaven, skal begrepet forstås slik det er beskrevet i definisjonen over.

1.2.1 Aktørene innenfor delingsøkonomien

Selv med en definisjon av delingsøkonomien, er det vanskelig å få et klart bilde av hvilke aktører som opererer innenfor dette økonomiske området. Derfor vil det her bli gitt en kort presentasjon av noen av aktørene. Foodora blir presentert i større detalj i punkt 3.

Airbnb³

Airbnb formidler leie av hus, hytter, feriehus osv. Både utleier og leietaker er typisk (men ikke nødvendigvis) privatpersoner. Utleier legger ut leieobjektet på Airbnbs plattform. Leietakere finner leieobjektene på den samme plattformen. Den sentrale innsatsfaktoren til

² Se side 31 punkt 3.1.2 første avsnitt

³ Se <https://www.airbnb.no/>

utleierne som benytter Airbnb er leieobjektet. Utleierne må yte en begrenset arbeidsinnsats og kan overlate arbeidsoppgaver til medhjelpere.

Uber⁴

Uber formidler persontransport. Gjennom Ubers plattform settes kunder i kontakt med sjåførere som frakter kunden fra A til B. Av Uber regnes sjåførene som oppdragstakere. Den sentrale innsatsfaktoren til sjåførene er egen arbeidskraft.

Nabobil⁵

Nabobil formidler leie av bil. Både utleier og leietaker kan være privatperson, men de trenger ikke være det. På nabobils plattform legger utleier ut biler for leie. Leietakere benytter samme plattform for å finne biler de ønsker å leie. Den sentrale innsatsfaktoren til utleierne er utleieobjektet. Utleierne må også yte en viss arbeidsinnsats eksempelvis ved fysisk overlevering av bilen.

Selskapene over er ikke representative for hele delingsøkonomien. Det finnes mange andre selskaper med andre forretningsmodeller. En fullstendig gjennomgang av selskapene er ikke hensiktsmessig. Det sentrale for denne oppgaven er å se at de forskjellige forretningsmodellene i ulik grad aktualiserer grensen mellom oppdragstakere og arbeidstaker. I noen tilfeller er det klart at klassifisering som oppdragstaker er riktig, fordi vilkårene for å regnes som arbeidstaker ikke er oppfylt. Dette gjelder sannsynligvis for personer som leier ut bil gjennom Nabobil og bolig gjennom Airbnb. Mer tvilsomt er det om oppdragstakere som i større grad utfører arbeid for oppdragsgiveren kan regnes som oppdragstaker. Eksempler på slike oppdragstakere finner vi hos Foodora og Uber.

De store forskjellene på delingsøkonomiens område gjør at det vil være forskjeller for hvordan grensen mellom oppdragstaker og arbeidstaker skal trekkes. Derfor vil ikke denne oppgaven være like relevant for alle oppdragsforhold innenfor delingsøkonomien.

⁴ Se <https://www.uber.com/no/nb/>

⁵ Se <https://no.getaround.com/>

1.3 Avgrensning mot arbeidsgiverbegrepet

Arbeidsgiverbegrepet er nært knyttet til arbeidstakerbegrepet. De arbeidsrettslige vernelovene som arbeidsmiljøloven gir arbeidstakere rettigheter og vern, samtidig som de pålegger arbeidsgiveren plikter. I arbeidsmiljøloven finner man definisjonen av en arbeidsgiver i § 1-8 (2).

Dersom en oppdragstaker skal regnes som arbeidstaker, kan det noen ganger være tvil om hvem som skal regnes som arbeidsgiver. Arbeidsgiverbegrepet og problemstillinger knyttet til dette begrepet vil ikke bli vurdert nærmere i denne oppgaven.

1.4 Oppgaven videre

Begrepene arbeidstaker og oppdragstaker vil bli redegjort for i punkt 2. Punkt 3 er oppgavens hoveddel. Her blir grensen mellom oppdragstaker og arbeidstaker på delingsøkonomiens område vurdert. I punkt 3 vil det også bli vurdert om Foodoras oppdragstakere (frilansere) skulle vært klassifisert som arbeidstakere. I punkt 4 presenteres rettstilstanden.

2. Arbeidstakerbegrepet og oppdragstakerbegrepet

I dette kapittelet vil arbeidstakerbegrepet (2.1) og oppdragstakerbegrepet (2.2) bli presentert. Det vil også bli foretatt noen avgrensninger av oppgaven.

2.1 Arbeidstakerbegrepet

Arbeidstaker er blant annet definert i aml. § 1-8, Lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie (ferieloven) § 2 (1) og Lov 13. juni 1969 nr. 26 om skadeserstatning (skadeserstatningsloven – skl.) § 2-1 nr. 3. I noen tilfeller har arbeidstakerbegrepet den samme betydningen på tvers av ulike lover. Et slikt tilfelle er arbeidstakerbegrepet i ferieloven og arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven.⁶ I andre tilfeller kan formålet bak ulike lover medføre at arbeidstakerbegrepet skal tolkes forskjellig. Eksempelvis skal arbeidstakerbegrepet i skl. § 2-1

⁶ jf. Rt. 2013 s. 354 (Avlaster I) avsnitt 38 og «Arbeidslivslovutvalgets utredning NOU 2004: 5 side 154».

«tolkes slik at skadelidte gis et adekvat vern» jf. Rt. 2015 s. 475 A. avsnitt 65, noe som kan gi begrepet et annet innhold enn etter arbeidsmiljøloven hvor begrepet skal tolkes slik at «de som har behov for vernet i arbeidsmiljøloven, ferieloven m.v., blir vernet» jf. Rt. 2013 s. 354 A (Avlaster I) avsnitt 39 (mer om verneformålet i punkt 3.1.3).

Ettersom norske lover ikke har en felles definisjon for «arbeidstaker», vil grensen mellom oppdragstaker og arbeidstaker variere avhengig av hvilken lov som gjelder på det aktuelle området. Denne oppgaven avgrenses mot andre definisjoner enn den som følger av arbeidsmiljøloven § 1-8 (1). Arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven blir beskrevet i punkt 3.

2.1.1 Konsekvensen av å bli karakterisert som arbeidstaker

Dersom en person er arbeidstaker etter aml. § 1-8 (1), kommer vernereglene i arbeidsmiljøloven og andre vernelover med felles definisjon av arbeidstakerbegrepet til anvendelse. Overordnet sett verner disse reglene den svake part i en arbeidsavtale (arbeidstakeren) mot den sterke part i avtalen (arbeidsgiveren). Under følger noen eksempler på hvilket vern som følger med arbeidstakerklassifisering.

Arbeidsmiljøloven kapittel 2 A. inneholder et viktig vern av arbeidstakere som varsler om «kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet» jf. §§ 2 A-1 (1) og 2 A-4 (1). Vernet gjør at arbeidstakere kan varsle om brudd på andre verneregler uten å frykte represalier. Dette er blant annet viktig for å sikre at vernereglene faktisk blir fulgt av arbeidsgivere.

Arbeidsmiljølovens kapittel 4 inneholder regler som verner mot uforsvarlig arbeidsmiljø jf. § 4-1. Det stilles blant annet krav som skal verne arbeidstakernes psykososiale arbeidsmiljø og fysiske arbeidsmiljø jf. §§ 4-3 og 4-4. Det er også verdt å merke seg kapittelets vern av arbeidstakere med redusert arbeidsevne i § 4-6. Denne bestemmelsen kan hindre at en arbeidstaker som får nedsatt arbeidsevne blir arbeidsledig.

Arbeidsmiljølovens kapittel 10 sikrer at arbeidstakere ikke arbeider så mye at de «utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger» jf. § 10-2 (1). Kapittel 10 inneholder blant annet regler for overtid i § 10-6 pauser i § 10-9, søndagsarbeid i § 10-10 og nattarbeid i 10-11.

Arbeidsmiljølovens kapittel 15 inneholder regler for oppsigelse. Arbeidstaker vernes mot usaklig oppsigelse jf. § 15-7. Kapitlet sikrer også at ansatte som blir rettmessig oppsagt får tid til å finne seg annet arbeid før de står på bar bakke jf. § 15-3.

Samlet sett gir arbeidsmiljøloven et omfattende vern, derfor har klassifisering som arbeidstaker en viktig rettslig betydning. Både for arbeidstaker som sikres dette vernet og for arbeidsgiver som pålegges plikter.

2.2 Oppdragstaker

Oppdragstakere kan være både juridiske og fysiske personer. Juridiske personer kan være alt fra små aksjeselskaper hvor eier og eneste ansatt er samme person, til store internasjonale selskaper med tusenvis av ansatte. Selskaper med mer enn en ansatt faller utenfor denne oppgaven.

Oppgavens fokus er på grensen mellom selvstendige oppdragstakere og arbeidstakere. Med selvstendige oppdragstakere menes enkeltpersoner som selger arbeidskraft som privatperson, gjennom et enkeltmannsforetak eller gjennom et AS hvor eneste eier og ansatt er samme person. I teksten videre vil «oppdragstakere» bli benyttet som betegnelsen på selvstendige oppdragstakere slik de er beskrevet her.

Det finnes ingen juridisk definisjon for hvem som er oppdragstaker. Arbeidsmiljølovens definisjon av arbeidstaker setter imidlertid begrensninger for hvem som kan regnes som oppdragstaker. En person som oppfyller vilkårene for å regnes som arbeidstaker etter aml. § 1-8 (1) skal regnes som arbeidstaker, ikke oppdragstaker. Dette er fordi arbeidsmiljøloven ikke kan «fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstaker» jf. aml. § 1-9. Verken oppdragsgiverens eller oppdragstakerens definisjon av kontraktsforholdet kan endre på dette jf. Avlaster I avsnitt 37.

2.2.1 Konsekvensene av å bli karakterisert som oppdragstaker

En oppdragstaker er ikke vernet av loven på samme måte som en arbeidstaker. Dette betyr imidlertid ikke at oppdragstakere står helt uten vern.

Arbeidsmiljøloven § 2-2 krever at oppdragsgiverens «egen virksomhet er innrettet og egne arbeidstakeres arbeid er ordnet og blir utført på en slik måte at også andre enn egne arbeidstakere er sikret et fullt forsvarlig arbeidsmiljø» jf. aml. § 2-2 (1) a. Dette gir oppdragstakere et visst vern.

Også andre lover gir oppdragstakere vern. Lov 15. juni 2018 nr. 38 om behandling av personopplysninger gir et vern mot enkelte kontrolltiltak fra oppdragsgivers side.

Oppdragsavtaler kan også «helt eller delvis settes til side eller endres» dersom «det ville virke urimelig eller være i strid med god forretningsskikk å gjøre dem gjeldende» jf. Lov 31. mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer (avtl.) § 36 (1). Selv om denne bestemmelsen er en snever unntaksbestemmelse, kan det forekomme tilfeller hvor en oppdragsavtale er så urimelig at avtl. § 36 (1) kommer til anvendelse. Med det sagt, så vil nok en arbeidstakerklassifisering være mer nærliggende i de tilfellene hvor avtl. § 36 (1) kan være relevant.

Videre kan oppdragsavtalen sikre oppdragstakeren et vern. Det er ingenting i veien for at oppdragsavtalen gir oppdragstakere et like godt eller bedre vern enn det arbeidstakere nyter. Hvor omfattende vern som gis i oppdragsavtaler vil imidlertid variere fra avtale til avtale. Det er også lite sannsynlig at oppdragsgivere vil gi oppdragstakere et like omfattende vern som det som følger av arbeidsmiljøloven og andre vernelover.

Samlet sett har oppdragstakere normalt et svakere vern enn en arbeidstaker. Derfor er grensen mellom arbeidstaker og oppdragstaker viktig.

3. Grensen mellom oppdragstaker og arbeidstaker innenfor delingsøkonomien

Sentralt for oppgaven er grensen mellom oppdragstaker og arbeidstaker på delingsøkonomiens område. Under dette punktet vil denne grensen bli vurdert. Vurderingens utgangspunkt er den syvpunktlisten som er oppstilt i forarbeidene til arbeidsmiljøloven og anvendt av høyesterett. Syvpunktlisten vil bli presentert sammen med andre rettskildefaktorer i punkt 3.1. I punkt 3.2 - 3.8 vil syvpunktlistens betydning for grensedragningen mellom oppdragstaker og arbeidstaker innenfor delingsøkonomien bli vurdert. Foodora vil bli benyttet som et eksempel på denne grensedragningen. I punkt 3.9 vil noen problemer med kildene til informasjon om Foodora bli presentert. Det vil også bli vurdert om Foodoras oppdragstakere må regnes som arbeidstakere.

3.1 Det rettslige grunnlaget for grensen mellom oppdragstaker og arbeidstaker

I arbeidsmiljøloven § 1-8 (1) defineres arbeidstaker slik:

«Med arbeidstaker menes i denne lov enhver som utfører arbeid i annens tjeneste.»

Bestemmelsens ordlyd gir en viss føring for hvem som skal regnes som arbeidstaker. Det er avgjørende å avklare om subjektet for vurderingen «utfører arbeid i annens tjeneste».

Vilkåret «arbeid» er et vidt begrep som dekker mange ulike aktiviteter. Transport av varer, rengjøring av bygninger, transport av mennesker, undervisning av elever og mange flere aktiviteter faller naturlig inn under begrepet «arbeid». På de fleste områder innenfor delingsøkonomien vil det ikke være tvilsomt om det utføres «arbeid». Det er eksempelvis «arbeid» når Foodoras frilansere leverer varer eller Ubers sjåfører transporterer personer. Det kan nok tenkes tilfeller innenfor delingsøkonomien hvor det ikke utføres «arbeid», eksempelvis kan en utleier av en bolig overlate alt arbeidet til teknologiske løsninger og leietakeren. I så fall kan klassifisering som arbeidstaker være utelukket. Denne oppgaven avgrenses mot slike tilfeller. Bare tilfeller hvor det utføres «arbeid» vil bli vurdert. Fokuset vil være på hvordan man avklarer om arbeidet utføres «i annens tjeneste».

Ordlyden i vilkåret «i annens tjeneste» har ikke et klart innhold. Derfor er det nødvendig å se til andre rettskildefaktorer for å klarlegge innholdet i arbeidstakerbegrepet.

3.1.1 Syvpunktlisten

Ifølge forarbeidene til arbeidsmiljøloven kan følgende kriterier «tale for at det foreligger et arbeidstakerforhold»:⁷

- «- 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*

⁷ Se kapittel 6.1.1 i Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) avsnitt 3

- Tilknytningsforholdet mellom partene har en noenlunde stabil karakter, og er oppsigelig med bestemte frister

- Det arbeides hovedsakelig for én oppdragsgiver»

Denne listen baserer seg på momenter som har vært trukket inn i tidligere høyesterettspraksis. Selv om syvpunktlisten bygger på høyesterettspraksis, er det viktig å se at momentene ikke er «absolutte holdepunkter, men en rettesnor for vurderingen av om det foreligger et arbeidstakerforhold».⁸ Listen er ikke «uttømmende», også andre momenter kan være relevante for grensedragningen mellom oppdragstaker og arbeidstaker.⁹ Det «skal foretas en helhetsvurdering av samtlige omstendigheter i avtaleforholdet».¹⁰ Hensikten er å kartlegge om en oppdragstakers tilknytning til oppdragsgiveren «reelt sett har karakter av et ansettelsesforhold», ikke å følge momentlisten slavisk.¹¹ Dette gir arbeidstakerbegrepet en fleksibilitet og elasticitet som gjør det mulig å utvikle begrepet i takt med endringer i arbeidslivet. Lovgivers vilje er at arbeidstakerbegrepet skal ha en slik «fleksibilitet og elasticitet».¹²

Samlet sett taler forarbeidene for at momentene i syvpunktlisten skal være utgangspunktet for grensedragningen mellom oppdragstaker og arbeidstaker, men at momentene ikke er absolutte. Andre momenter kan være relevante. Et sentralt poeng synes også å være at arbeidstakerbegrepet skal kunne endre seg i takt med endringer i arbeidslivet.

Høyesterett har i senere tid benyttet syvpunktlisten aktivt ved grensedragningen mellom oppdragstaker og arbeidstaker jf. Rt. 2013 s. 342 A. (Beredskapshjem) avsnitt 46, Avlaster I avsnitt 38-39 og HR-2016-1366-A avsnitt 58. I disse dommene har Høyesterett fulgt syvpunktlisten skjematisk. Høyesterett trekker inn momentene fra listen selv om de ikke passer så godt i den aktuelle saken.¹³ Selv om alle momentene ikke vurderes eksplisitt i HR-2016-1366-A, viser retten i avsnitt 68 til Høyesteretts vurdering av disse momentene i Avlaster I. Praksisen gir samlet sett en tydelig føring på at syvpunktlisten skal være utgangspunktet ved grensedragningen mellom oppdragstaker og arbeidstaker. Også på

⁸ Se Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) 6.1.1 avsnitt 4

⁹ Se Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) 6.1.1 avsnitt 4

¹⁰ Se Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) 6.1.1 avsnitt 3

¹¹ Se Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) 6.1.1 avsnitt 3

¹² jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) 6.1.4 avsnitt 4

¹³ Se Avlaster I avsnitt 53 og Beredskapshjem avsnitt 57

delingsøkonomiens område. Med det sagt har Høyesterett sluttet seg til forarbeidene med tanke på at syvpunktlisten ikke er uttømmende eller absolutt.¹⁴

Denne oppgaven vil ikke se på hele spekteret av momenter som kan være relevant på delingsøkonomiens område. Fokus vil være på momentene i syvpunktlisten og hvilke rammer de setter for grensedragningen mellom oppdragstaker og arbeidstaker innenfor delingsøkonomien.

3.1.2 Verneformålet

Som vist i punkt 2.1.1, er en viktig konsekvens av en arbeidstakerklassifisering det vernet som følger med denne klassifiseringen. Omstendighetene i et oppdragsforhold kan føre til at en oppdragstaker har behov for en større eller mindre grad av dette vernet.

Høyesterettspraksis viser at slike vernebehov har betydning for grensedragningen mellom oppdragstaker og arbeidstaker jf. eksempelvis Avlaster I avsnitt 39 hvor det følger at:

«Det er lovgivers intensjon at de som har behov for vernet i arbeidsmiljøloven, ferieloven mv., blir vernet. Arbeidstakerbegrepet skal derfor gis en vid tolkning, jf. bl.a. Rt-1984-1044 – Tupperwaresaken»

Verneformålet ble også vektlagt i Avlaster I avsnitt 49. Dette gir uttalelsen i avsnitt 39 større rettskildemessig betydning, fordi verneformålet dermed var med og dannet grunnlaget for domsresultatet. Uttalelsene i Avlaster I følges opp i HR-2016-1366-A avsnitt 60, noe som ytterligere styrker inntrykket av at verneformålet er viktig.

Spørsmålet her er hvilken betydning verneformålet skal ha ved grensedragningen mellom oppdragstaker og arbeidstaker innenfor delingsøkonomien. Høyesteretts uttalelse viser at det er avgjørende om oppdragstakerne «har behov for vernet i arbeidsmiljøloven, ferieloven mv.». Fra sammenhengen er det svært sannsynlig at Høyesterett med «mv.» sikter til de øvrige arbeidsrettslige vernelovene hvor arbeidstakerbegrepet har samme innhold. Uttalelsen tyder på at vernebehov som ikke dekkes av arbeidsrettslig vernelovgivning, ikke har betydning for grensedragningen mellom oppdragstaker og arbeidstaker. En slik regel har gode grunner for seg. Arbeidstakerbegrepet ville fått en uklar størrelse dersom ethvert vernebehov skulle talt for klassifisering som arbeidstaker. Å knytte verneformålet opp mot vernet som følger av loven, vil også bidra til at arbeidstakerbegrepet kan endre seg i takt med endringer i

¹⁴ Jf. Avlaster I avsnitt 38 og HR-2016-1366-A avsnitt 58

arbeidslivet og de lovendringene slike endringer fører med seg. Dette bidrar til å gi arbeidstakerbegrepet den elastisitet og fleksibilitet det er ment å ha.

En utfordring med verneformålet er at høyesterettspraksis ikke gir mye veiledning for hvilken rettskildemessig betydning vernebehov skal ha. Nøyaktig hva som ligger i at «de som har behov for vernet i arbeidsmiljøloven, ferieloven mv., blir vernet» er ikke klart. En gjennomgang av Høyesteretts avgjørelser gir imidlertid en viss veiledning.

Selv om vernebehovets betydning trekkes inn i både Avlaster I og HR-2016-1366-A, foretok ikke Høyesterett en samlet vurdering av hvilket vernebehov oppdragstakerne hadde samlet sett. I alle fall ikke eksplisitt. Vernebehovet ble bare eksplisitt trukket inn under vurderingen av om oppdragstakerne hadde plikt til å underkaste seg arbeidsgiverens ledelse og kontroll. I den sammenheng ble verneformålet benyttet som en tolkningsfaktor, men vernebehovet hadde ikke alene avgjørende betydning for domsresultatet.¹⁵ Dette tyder på at verneformålet først og fremst er relevant som en tolkningsfaktor. Det viser også at ethvert vernebehov ikke alene har avgjørende betydning for grensdragningen mellom oppdragstaker og arbeidstaker. Med det sagt er det klart at verneformålet er en tolkningsfaktor som må få stor betydning. Hvis ikke, vil vernebehov kunne forbli udekket noe som vil harmonerer dårlig med at arbeidstakerbegrepet skal tolkes vidt for å sikre vern for dem som har behov for det

Verneformålets betydning vil bli vurdert ytterligere under vurderingen av momentene i syvpunktlisten med en samlet vurdering i punkt 4.

3.1.3 Betydningen av eldre høyesterettspraksis og høyesterettspraksis knyttet til andre lover

Ved innføringen av den någjeldende arbeidsmiljøloven, var det ikke tilsiktet at innholdet i arbeidstakerbegrepet skulle endres i forhold til tidligere lovgivning.¹⁶ Dette viser at eldre høyesterettspraksis fortsatt er relevant for tolkningen av aml. § 1-8 (1), noe som også støttes av høyesterettspraksis hvor eldre høyesterettspraksis fortsatt vektlegges.¹⁷ Med det sagt er det viktig å se at arbeidstakerbegrepet, som nevnt i punkt 3.1.1, er ment å ha en «fleksibilitet og elastisitet i forhold til utviklingen i arbeidslivet». Høyesteretts praksis tyder på at denne fleksibiliteten og elastisiteten er reell. Eksempelvis legges det i dag langt mindre vekt på tilknytningsmomentet enn tidligere, se drøftelsen av dette i punkt 3.7.1. Derfor må det alltid

¹⁵ Jf. Avlaster I avsnitt 44 til 51 og HR-2016-1366-A avsnitt 71 til 77

¹⁶ Jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) kapittel 6.1.2 jf. kapittel 6.1.4 første avsnitt.

¹⁷ Jf. eksempelvis Beredskapshjem avsnitt 45

foretas en vurdering av om endringer i arbeidslivet eller rettstilstanden påvirker den rettskildemessige betydningen av eldre høyesterettsdommer.

Videre er det klart at arbeidstakerbegrepet i ferieloven og arbeidsmiljøloven skal forstås på samme måte, jf. eksempelvis Avlaster I avsnitt 38 med videre henvisninger. Derfor har dommer knyttet til arbeidstakerbegrepet i ferieloven betydning for grensedragningen mellom oppdragstaker og arbeidstaker i denne oppgaven.

3.2 Personlig arbeidsplikt

Det første momentet i syvpunktlisten er:

«Arbeidstakeren har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til rådighet og kan ikke bruke medhjelpere for egen regning»¹⁸ (omtalt her som arbeidsplikt momentet og moment 1)

I ordinære arbeidsforhold er det vanlig at arbeidstakeren har personlig arbeidsplikt. Det er ikke vanlig at arbeidstakere kan benytte medhjelpere for egen regning. Derfor vil en vurdering etter moment 1 kunne vise om et oppdragsforhold har karakter av et ansettelsesforhold. I det videre vil det bli vurdert hvordan momentet skal anvendes innenfor delingsøkonomien.

3.2.1 Moment 1 på delingsøkonomiens område

Høyesterett har i sin praksis lagt betydelig vekt på moment 1.¹⁹ Særlig tydelig er dette i HR-2016-1366-A, hvor høyesterett i avsnitt 70 oppstiller personlig arbeidsplikt som en nødvendig forutsetning for at oppdragstakere skal kunne karakteriseres som arbeidstakere. Rettens uttalelse har en generell karakter, som tyder på at retten mente at personlig arbeidsplikt generelt sett er et krav for arbeidstakerklassifisering. Uttalelsen i HR-2016-1366-A avsnitt 70 er imidlertid bare obiter dicta. Oppdragstakeren i saken hadde personlig arbeidsplikt. Kravet om personlig arbeidsplikt hadde altså ikke betydning for sakens utfall. Derfor er det relevant å spørre om personlig arbeidsplikt alltid er en nødvendig forutsetning for å bli regnet som arbeidstaker.

I artikkelen «Arbeidstaker – quo vadis» viser Hotvedt til at følgende rettskildefaktorer taler mot å oppstille personlig arbeidsplikt som en nødvendig forutsetning for

¹⁸ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) kapittel 6.1.1 avsnitt 3

¹⁹ Se Avlaster I avsnitt 40-43 og HR-2016-1366-A avsnitt 69-70

arbeidstakerklassifisering: «Prinsippet om at realitetene er avgjørende», Rt. 1968 s. 725 A. (Hjemmearbeiderske), svensk rett og dansk rett.²⁰ Derfor må det avgjøres om og eventuelt i hvilken grad disse momentene taler mot Høyesteretts krav om personlig arbeidsplikt. Det må også avgjøres om andre momenter taler mot at moment 1 skal oppstilles som et krav.

Når det gjelder prinsippet om at realitetene er avgjørende, har Høyesterett i HR-2016-1366-A gjennomgående tatt utgangspunkt i realitetene mellom partene.²¹ Det er lite som tyder på at Høyesterett mente at noe annet skulle gjelde for kravet om personlig arbeidsplikt. Derfor kan kravet om personlig arbeidsplikt vanskelig tolkes som noe annet enn et krav om reell personlig arbeidsplikt. Etter alt å dømme vil Høyesterett slå ned på tilfeller hvor en oppdragstaker ikke har reell mulighet til å benytte medhjelpere for egen regning. Dermed kan ikke prinsippet tale mot å oppstille personlig arbeidsplikt som et krav.

I Hjemmearbeiderske vurderer ikke Høyesterett personlig arbeidsplikt. Høyesterett sluttet seg imidlertid «i det vesentlige» til lagmannsrettens begrunnelse i saken.²² Lagmannsretten viser i sin utredning til at personlig arbeidsplikt ikke er en nødvendig forutsetning for å bli klassifisert som arbeidstaker.²³ Høyesterett har tilsynelatende sluttet seg til denne uttalelsen, noe som i så fall gjør at dommen taler mot å oppstille personlig arbeidsplikt som et absolutt krav. Problemet med en slik slutning, er at Høyesterett ikke foretar en konkret vurdering av betydningen av personlig arbeidsplikt. Høyesterett slutter seg heller ikke til hele lagmannsrettens begrunnelse, bare en vesentlig del. Derfor er det uklart om og i hvilken utstrekning Høyesterett er enig i den generelle uttalelsen om personlig arbeidsplikt. Dette svekker den rettskildemessige betydningen av uttalelsene om personlig arbeidsplikt. Videre er det verdt å bemerke at Høyesterett i Hjemmearbeiderske legger stor vekt på tilknytningsmomentet.²⁴ Hjemmearbeiderskens tilknytning til oppdragsgiveren er tilsynelatende avgjørende i saken. Som vist i punkt 3.7.1, har Høyesterett i ettertid gått bort fra å legge stor vekt på tilknytningen mellom partene. Dette medfører at domsresultatet i Hjemmearbeiderske ikke er representativt for rettsstilstanden i dag. Dette svekker også dommens rettskildemessige betydning. Samlet sett er det uklart om Hjemmearbeiderske yter

²⁰ Se Marianne Jenum Hovtvedt, Tidsskrift for rettsvitenskap 2018/1 «Arbeidstaker – quo vadis?» side 66 og 67.

²¹ Jf. avsnitt 62, 85 og 86

²² Jf. side 726 avsnitt 5

²³ Jf. Hjemmearbeiderske side 730 avsnitt 6

²⁴ Jf. side 726

nevneverdig motstand mot å oppstille personlig arbeidsplikt som et absolutt krav. Uansett vil denne motstanden være nokså begrenset.

Svensk og dansk rett har begrenset rettskildemessig betydning innenfor norsk rett. Praksisen gir derfor bare en begrenset støtte til Hotvedts synspunkt.

Mer betydningsfullt er det at Høyesteretts krav til personlig arbeidsplikt møter motstand i forarbeidene. Som vist i punkt 3.1.1, er ikke momentene i syvpunktlisten ment å være «absolutte holdepunkter, men en rettesnor for vurderingen av om det foreligger et arbeidstakerforhold». Dersom personlig arbeidsplikt oppstilles som et absolutt krav, vil personlig arbeidsplikt bli et absolutt holdepunkt. Som vist i punkt 3.1.1, er det lovgivers mening at arbeidstakerbegrepet skal ha en «fleksibilitet og elastisitet i forhold til utviklingen i arbeidslivet». Denne fleksibiliteten vil bli svekket om personlig arbeidsplikt oppstilles som et absolutt krav. Forarbeidene og lovgiverviljen taler mot å oppstille momentene i syvpunktlisten som absolutte krav.

Også verneformålet taler mot å oppstille personlig arbeidsplikt som et absolutt krav. Etter verneformålet skal arbeidstakerbegrepet tolkes utvidende slik at de som har behov for vern vernes. En oppdragstaker kan ha et betydelig vernebehov selv uten personlig arbeidsplikt. Eksempelvis hvis oppdragsgiver utfører en omfattende ledelse og kontroll av arbeidet. Hvis personlig arbeidsplikt oppstilles som et absolutt krav, kan omfattende vernebehov forbli udekkede. Verneformålet taler med tyngde mot et slikt resultat.

Samlet sett taler de beste grunner for at personlig arbeidsplikt ikke skal oppstilles som et absolutt krav. Derfor kan ikke Høyesteretts obiter dicta uttalelse få avgjørende betydning. Selv om personlig arbeidsplikt ikke kan oppstilles som et absolutt krav, viser høyesterettspraksis, særlig HR-2016-1366-A avsnitt 70 og Avlaster I avsnitt 43, at momentet normalt skal ha stor vekt. Det samme må også gjelde innenfor delingsøkonomien.

3.2.3 Foodoras regler for arbeidsplikt

Hos Foodora har ikke oppdragstakerne (heretter omtalt som frilanserne) fast arbeidstid. Hver uke legger Foodora ut skift for 2 uker frem i tid.²⁵ Frilanserne velger selv om de ønsker å ta skift eller ikke.²⁶ Spørsmålet er derfor om frilanserne har plikt til å gjennomføre disse

²⁵ Se <https://www.youtube.com/watch?v=0fhD6Dt6UCE> fra ca. 0:20

²⁶ Se <https://www.youtube.com/watch?v=0fhD6Dt6UCE> fra ca. 1:20

skiftene personlig. Informasjonen i Foodoras instruksjonsvideo «Shift» tyder på dette.²⁷
Foodora har med følgende setning i instruksjonsvideoen:

«Your are obliged to work shifts you sign up for»²⁸

Det informeres også muntlig om at skiftet er frilansernes ansvar, med mindre noen tar skiftet gjennom swap systemet Foodora tilbyr i appen Roadrunner.²⁹

I swap systemet kan frilansere legge ut et skift de har påtatt seg. Frilansere eller ansatte bud hos Foodora kan så overta skiftet. Frilanserne er ikke sikret at noen tar skiftene de legger ut. Swap-systemet har klare likhetstrekk med den adgangen arbeidstakere i flere bransjer har til å overlate skiftene sine til kollegaer. Swap medfører ikke at frilanserne benytter medhjelpere for egen regning.³⁰

Videre må det avklares om frilansere kan bruke medhjelpere for egen regning dersom de ikke klarer å bytte bort skiftet i Swap-systemet. For å kunne arbeide for Foodora må man gjennom søknadsprosessen på Foodoras nettside.³¹ Søkere må bestå tester knyttet til instruksjonsvideoer. Hvis søkeren ikke består testene, kommer ikke søkeren videre i søknadsprosessen. Foodora krever at søkere fører inn personinformasjon, laster opp bilder av fremkomstmiddelet de skal benytte og skriver en kort søknad. Foodora kontrollerer altså hvem som kan utføre arbeid for dem. Dette viser at en frilansers tilgang til Roadrunner er personlig. Etter alt å dømme kan ikke frilansere overlate Roadrunner tilgangen til en medhjelper for å la denne utføre et skift for seg. I lys av dette vil det i det videre bli lagt til grunn at frilanserne har personlig arbeidsplikt for skiftene de påtar seg. Uten mulighet til å benytte medhjelpere for egen regning.

Frilansernes personlige arbeidsplikt taler med tyngde for at de skal regnes som arbeidstakere.

²⁷ Se <https://www.youtube.com/watch?v=0fhD6Dt6UCE>

²⁸ Se https://www.youtube.com/watch?v=0fhD6Dt6UCE&ab_channel=foodoraRidersNorway ca. 2:30

²⁹ Se https://www.youtube.com/watch?v=0fhD6Dt6UCE&ab_channel=foodoraRidersNorway ca. 2:50 - 3:20

³⁰ For hele dette avsnittet se

https://www.youtube.com/watch?v=0fhD6Dt6UCE&ab_channel=foodoraRidersNorway fra ca. 2:50 til ca. 3:20.

³¹ Se

[https://rider.foodora.no/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=sem_bra_web_rid_ma_\[NO_NO_STA_rider\]&gclid=CjwKCAiA9aKQBhBREiwAyGP5ldBwL6GajcA7fBXwEjLgrJh90sjF0PGDzGwUuImyJhPwVWwcbwF0zRoCgPYQAvD_BwE](https://rider.foodora.no/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=sem_bra_web_rid_ma_[NO_NO_STA_rider]&gclid=CjwKCAiA9aKQBhBREiwAyGP5ldBwL6GajcA7fBXwEjLgrJh90sjF0PGDzGwUuImyJhPwVWwcbwF0zRoCgPYQAvD_BwE). Det er ikke mulig med en link til de ulike delene av søknadsprosessen.

3.3 Plikt til å underordne seg arbeidsgiverens ledelse og kontroll av arbeidet

Det andre momentet i syvpunktlisten er:

«Arbeidstakeren har plikt til å underordne seg arbeidsgiverens ledelse og kontroll av arbeidet»³² (momentet vil også bli omtalt som «moment 2» og «styringsmomentet»)

I vanlige arbeidsforhold er arbeidstakeren underlagt arbeidsgiverens ledelse og kontroll av arbeidet. Derfor vil en vurdering etter moment 2 kunne vise om et oppdragsforhold har karakter av et ansettelsesforhold. I det videre vil det bli vurdert hvordan momentet skal anvendes innenfor delingsøkonomien.

3.3.1 Ledelse og kontroll på delingsøkonomiens område

Nyere høyesterettspraksis tyder på at styringsmomentet er et viktig moment ved grensedragningen mellom oppdragstaker og arbeidstaker. Særlig tydelig illustreres dette i HR-2016-1366-A, hvor Høyesterett i en generell uttalelse viser til at:

«Blant de mange momentene som inngår i helhetsvurderingen, vil spørsmålet om arbeidsgiverens ledelse og kontroll derfor stå særlig sentralt»³³

I HR-2016-1366-A omtales attpåtil moment 2 som «kravet til ledelse og kontroll».³⁴

Uttalelsene om kravet til ledelse og kontroll er orbiter dictum. Dette er fordi oppdragstakeren i HR-2016-1366-A var underlagt oppdragsgiverens ledelse og kontroll av arbeidet.³⁵ Kravet fikk altså ikke betydning for resultatet i saken. Rettens uttalelser i HR-2016-1366-A, gjør det relevant å spørre om oppdragstakere må være underlagt oppdragsgiverens styring for å kunne klassifiseres som arbeidstakere.

Hotvedt gir uttrykk for at Høyesterett ikke kan tas på ordet, hun viser til at:

«Henvisningen til styringsrett som et «krav» bør ikke tas bokstavelig. Verneformålet kan i prinsippet begrunne arbeidstakerstatus selv uten at styringsrett kommer klart til uttrykk i kontrakt eller opptreden. Selv om styringsrett er et sentralt moment som normalt må foreligge, tilsier altså en formålsorientert tilnærming at det må være en åpning for unntak.»³⁶

³² Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) kapittel 6.1.1 avsnitt 3

³³ Jf. avsnitt 63

³⁴ Jf. avsnitt 64 og 72

³⁵ Jf. særlig avsnitt 74

³⁶ Se «Arbeidstaker – quo vadis?» side 66 avsnitt 4

Hotvedt uttalelser har gode grunner for seg. Høyesterett har som vist i punkt 3.1.2 konstatert at arbeidstakerbegrepet skal gis en vid tolkning slik at de som har behov for vern vernes.

Dersom moment 2 etableres som et absolutt krav, vil det kunne lede til at betydelige vernebehov forblir udekkede. Eksempelvis dersom oppdragstakeres frihet til å velge når og hvor mye de skal arbeide er kombinert med manglende rett til arbeid (se punkt 3.3.3). Verneformålet taler dermed mot at styringsmomentet oppstilles som et absolutt krav.

Forarbeidene taler også mot at momentene i syvpunktlisten skal være absolutte holdepunkter. Som vist i punkt 3.1.1 er arbeidstakerbegrepet ment å ha en fleksibilitet og elastisitet slik at det kan endre seg i takt med endringer i arbeidslivet. I forarbeidene vises det også til at momentene i syvpunktlisten ikke er «absolutte holdepunkter».³⁷ Disse uttalelsene taler mot å oppstille momentene som absolutte krav.

Ettersom uttalelsene i HR-2016-1366-A bare er obiter dictum, medfører vekten av andre rettskildefaktorer at moment 2 ikke bør oppstilles som et absolutt krav.

Videre er det relevant å se nærmere på hvordan Høyesterett har tolket moment 2.

HR-2016-21366-A avsnitt 65 og 72 jf. Avlaster I avsnitt 49 viser at både «rettslig adgang til å utøve ledelse og kontroll» og faktisk utøvelse av ledelse og kontroll vil være tilstrekkelig til at moment 2 taler for klassifisering som arbeidstaker. At også rettslig adgang vektlegges harmonerer godt med ordlyden i forarbeidene hvor det avgjørende er om oppdragstaker har «plikt» til å underordne seg oppdragsgiverens styring.

I Avlaster I kom retten til at det ikke kunne være avgjørende at det var en tjenestemottaker og ikke oppdragsgiveren selv som utøvde den faktiske ledelsen. Oppdragstakeren i Avlaster I mente at Oslo kommune var hennes arbeidsgiver. Kommunen anførte imidlertid at det «ikke var den som styrte A».³⁸ Høyesterett konkluderte med at det ikke var avgjørende at kommunen ikke sto for ledelsen og kontrollen av arbeidet. Som begrunnelse for sitt syn viste retten i avsnitt 49 til verneformålet og at «de som trenger lovens vern, skal få det». Innenfor delingsøkonomien forekommer det at oppdragstakerens kunder, og ikke oppdragstakeren står for deler av eller hele styringen av arbeidet. Avlaster I avsnitt 49 viser at også styringen utført av kunder eller andre kan tale for at oppdragstakeren skal klassifiseres som arbeidstaker. Det

³⁷ Se Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) 6.1.1 avsnitt 4

³⁸ Se Avlaster I avsnitt 49

er imidlertid viktig å merke seg at det i noen tilfeller kan bli et spørsmål om hvem som er arbeidsgiveren. Slike spørsmål faller utenfor denne oppgaven.

Styringsmomentet har fått stor vekt i nyere høyesterettspraksis. Det samme må normalt gjelde innenfor delingsøkonomien. Ved anvendelse av momentet må det avgjøres om oppdragsgiveren har en rettslig adgang til å instruere oppdragstakeren, eller om slik instruksjon finner sted. At instruksjonen kommer fra andre enn oppdragsgiveren har ikke betydning for vekten av moment 2, så lenge plikten til å følge instruksjonene har en sammenheng med oppdragsforholdet.

3.3.2 Frilansernes plikt til å underordne seg Foodoras ledelse og kontroll

Instruksjonsvideo 01 inneholder informasjon om hvilken kontroll og ledelse av arbeidet frilanserne er underlagt.³⁹ Som vist i punkt 3.2.3, er det frilanserne selv som velger hvilke skift de ønsker å påta seg. Dette gir frilanserne en betydelig frihet til å velge når og hvor mye de arbeider. Friheten begrenses noe av at Foodora bestemmer når skiftene starter og hvor lenge de varer. Friheten begrenses også av at frilanserne må konkurrere med andre frilansere om et begrenset antall skift.

For å kunne starte et skift, må frilanserne være i en «starting zone».⁴⁰ Ved hjelp av stedsporing i Roadrunner kontrollerer Foodora at frilanserne er i start-sonen. Skiftet igangsettes ved at frilanserne trykker start i Roadrunner. Etter å ha trykket start kan frilanserne motta leveranseoppdrag. Det er Foodora og etterspørselen som avgjør om frilanser får leveranseoppdrag i løpet av et skift. Det sies ikke eksplisitt om frilanserne kan si nei til leveranser, men instruksjonsvideoen inneholder følgende setning:

«Take your incoming orders as soon as they arrive inside the roadrunner app»⁴¹

Denne setningen sammenholdt med øvrig informasjon tyder på at frilanserne ikke kan velge leveranser selv. Derfor legges det til grunn at frilanserne må akseptere leveransene de blir tildelt. Konsekvensen er at frilanserne, som utelukkende betales pr. leveranse, ikke kan velge de korteste leveransene. Selv om disse er mest lukrative for frilanserne.⁴²

³⁹ Se https://www.youtube.com/watch?v=hhI-qHLWw4M&ab_channel=foodoraRidersNorway

⁴⁰ Se https://www.youtube.com/watch?v=hhI-qHLWw4M&ab_channel=foodoraRidersNorway fra ca. 5:25.

⁴¹ Se https://www.youtube.com/watch?v=hhI-qHLWw4M&ab_channel=foodoraRidersNorway ca. 7:00

⁴² Jf. https://www.youtube.com/watch?v=qW2oQjU5SSo&ab_channel=foodoraRidersNorway 3:20

Når en frilanser aksepterer en bestilling, blir aksepten registrert i Roadrunner.⁴³ Frilanseren må også registrere når maten plukkes opp og når maten blir levert til kunden.⁴⁴ Foodora krever at frilanserne holder baggen foran seg når de entrer restauranter. Frilanserne skal introdusere seg for personalet i restauranten og gi beskjed om hvilken bestilling som skal hentes. Når frilanseren får maten, skal kvitteringen sjekkes mot informasjonen i Roadrunner. Foodora krever at frilanserne «skal [...] tilby å levere maten til døren».⁴⁵ Foodoras kunder kan legge inn instruksjoner til frilansere i Roadrunner. Disse instruksjonene gjelder typisk hvor maten skal leveres.⁴⁶

Deler av ledelsen og kontrollen som utøves av Foodora skjer gjennom «dispatch». Foodora beskriver «dispatch» slik:

«Et panel med folk som sitter og følger med på alle som er på skift i hele Norge. De vet ka bestilling dere har de vet hvor dere er i ruten, de vet hvilket kjøretøy dere har de kan alt, de kan se absolutt alt. Og disse skal man då kontakte hvis det er noe problemer som skjer på skift.»⁴⁷

Den vanligste grunnen til å kontakte «dispatch» er ifølge Foodora at man ikke får tak i kunden, men det nevnes også flere andre situasjoner hvor «dispatch» skal kontaktes.⁴⁸ Det er «dispatch», ikke frilanserne, som tar avgjørelser når det oppstår situasjoner utenom det vanlige.

3.3.3 Betydningen av moment 2 for klassifiseringen av frilanserne

Frilanserne er underlagt en ledelse og kontroll av arbeidet som på de fleste områder er minst like omfattende som det ordinære arbeidstakere er underlagt. Dette taler med tyngde for at frilanserne skal regnes som arbeidstakere. På den annen side har frilanserne en nokså stor frihet til å velge når og hvor mye de skal arbeide. Spørsmålet er hvordan denne friheten påvirker vekten av moment 2.

⁴³ Se https://www.youtube.com/watch?v=hhI-qHLWw4M&ab_channel=foodoraRidersNorway ca. 7:02

⁴⁴ Se https://www.youtube.com/watch?v=hhI-qHLWw4M&ab_channel=foodoraRidersNorway ca. 11:35

⁴⁵ Se https://www.youtube.com/watch?v=hhI-qHLWw4M&ab_channel=foodoraRidersNorway ca. 13:10

⁴⁶ Se https://www.youtube.com/watch?v=hhI-qHLWw4M&ab_channel=foodoraRidersNorway ca. 12:20

⁴⁷ Se https://www.youtube.com/watch?v=hhI-qHLWw4M&ab_channel=foodoraRidersNorway fra ca. 13:25.

Utdraget er en gjengivelse av informasjon som blir gitt muntlig i videoen.

⁴⁸ Se https://www.youtube.com/watch?v=hhI-qHLWw4M&ab_channel=foodoraRidersNorway fra ca. 13:25 til videoslutt.

Forarbeidene til aml. § 1-8 legger føringer for at det er avgjørende å kartlegge om et oppdragsforhold «reelt sett har karakter av et ansettelsesforhold».⁴⁹ I vanlige ansettelsesforhold er det klart vanligste at arbeidsgiveren kontrollerer når og hvor mye arbeidstakerne skal arbeide. Arbeidstakere kan ikke fritt velge når de skal ha ferie eller bestemme hvilke skift de skal påta seg. At frilanserne står langt friere til å velge når og hvor mye de skal arbeide, gjør at oppdragsforholdet på dette punktet ikke har karakter av et vanlig ansettelsesforhold. Forarbeidenes system tilsier at friheten taler mot å klassifisere frilanserne som arbeidstakere.

Også uttalelser i høyesterettspraksis tyder på at friheten til frilanserne taler mot at de skal regnes som arbeidstakere. I Rt. 1984 s. 1044 A. (Tupperware) krevde en oppdragstaker som solgte «Tupperware» for Britt Lillejord & Co feriepengene og lønn i oppsigelsestiden.⁵⁰ I den forbindelse vurderte retten om oppdragstakeren var arbeidstaker. Av særlig interesse er rettens vurdering av «kontroll og instruks». Retten legger vesentlig vekt på:

«at det for selgerne ikke gjaldt bestemte forutsetninger om hvor mye de skulle selge eller til hvilke tider salgsvirksomheten skulle utøves. De stod også fritt med hensyn til når og hvor lenge de skulle ta ferie»⁵¹

Selgerens situasjon i Tupperware har klare likhetstrekk med situasjonen til Foodoras frilansere. Også de kan velge når de tar ferie og når oppdraget skal utføres. Dette må tale for at friheten til frilanserne skal vektlegges på samme måte. Det er imidlertid viktig å merke seg at selgerne i Tupperware var underlagt langt mindre styring enn frilanserne på andre områder.⁵² Derfor kan ikke vektingen av moment 2 overføres fullstendig til Foodoras tilfelle. Videre kan det stilles spørsmål ved betydningen av uttalelsene i Tupperware fordi det har vært flere endringer i arbeidslivet siden 1984. Som vist i punkt 3.1.1, er arbeidstakerbegrepet ment å ha en fleksibilitet og elastisitet slik at det kan utvikle seg i takt med endringer i arbeidslivet. For at denne fleksibiliteten og elastisiteten skal være reell, er det nødvendig å vurdere om endringer i arbeidslivet har påvirket betydningen av eldre Høyesterettsdommer. Etter 1984 har det vært en omfattende endring i arbeidslivet, særlig knyttet til digitalisering og nye forretningsmodeller som har sprunget ut av digitaliseringen. Derfor er det relevant å spørre

⁴⁹ Se kapittel 6.1.1 i Ot.prp.nr.49 (2004–2005) avsnitt 3

⁵⁰ Se særlig side 1045 avsnitt 7

⁵¹ Se side 1049 avsnitt 3

⁵² Jf. særlig side 1049 avsnitt 1 til 4

om frilansernes frihet til å velge når og hvor mye man skal arbeide fortsatt har samme betydning som i Tupperware.

Borgarting lagmannsrett tar i LB-2014-170448 opp en liknende sak. I LB-2014-170448 var spørsmålet om en gruppe innlesere som leste inn bøker for NLB skulle regnes som arbeidstakere eller oppdragstakere. Innleserne valgte selv når de skulle ha fri og når de ville være til NLBs disposisjon for innlesing.⁵³ Lagmannsretten kom til at friheten innleserne hadde til å velge når og hvor mye de ville arbeide, sammenholdt med andre forhold, talte tungt for at innleserne var oppdragstakere.⁵⁴ Denne dommen tyder på at endringene i arbeidslivet siden 1984 ikke har svekket vekten av oppdragstakeres frihet til å velge når og hvor mye de skal arbeide. Det må imidlertid bemerkes at den rettskildemessige betydningen av lagmannsrettsdommer er begrenset.

Selv om forarbeidene og rettspraksis tilsier at frilansernes frihet taler mot klassifisering som arbeidstakere, finnes det også argumenter for motsatt resultat. I artikkelen «Arbeidstaker – quo vadis?» presenterer Hotvedt et viktig poeng:

«Utfordringen er imidlertid at vernebehovet kan være betydelig også i løsere tilknytningsforhold. Manglende plikt til å stå til rådighet korresponderer gjerne med manglende rett til videre arbeid. Det kan indikere frihet og selvstendighet, men speiler samtidig manglende trygghet for fremtidig arbeid og inntekt, noe vernereglene nettopp skal sikre»⁵⁵

Hotvedts uttalelse viser at det er grunner til å være kritiske til den tradisjonelle vektleggingen av oppdragstakeres frihet til å velge når og hvor lenge de skal arbeide. Friheten kan ha en bakside i form av manglende rett til inntektsbringende arbeid. Spørsmålet i det videre er om frilanserne er sikret inntektsbringende arbeid for Foodora, og eventuelt hvilken betydning dette skal ha.

Som vist i punkt 3.3.2, er det Foodora som velger hvilke skift som gjøres tilgjengelige på Roadrunner. Når skiftene gjøres tilgjengelige, blir de tilsynelatende tilgjengelige for alle frilansere og fast ansatte bud. For å få et bestemt skift, er en frilanser avhengig av at andre ikke tar skiftet først. Ettersom Foodora ikke kan pålegge frilanserne å ta et skift, er Foodora

⁵³ Se avsnitt 2 under «Arbeidsgivers styring og kontroll» i og avsnitt 2 under «Den samlede vurderingen – konklusjon» LB-2014-170448

⁵⁴ Se siste avsnitt under «Arbeidsgivers styring og kontroll»

⁵⁵ Se «Arbeidstaker – quo vadis?» side 69 siste avsnitt og side 70 første avsnitt

tjent med å ha et høyt antall tilgjengelige frilansere. Slik kan de sikre at det alltid er noen som kan ta ledige skift. Et høyt antall frilansere vil gjøre det vanskelig for frilanserne å få skiftene de ønsker. Videre gir Foodoras kompensasjonssystem Foodora et insentiv til å gi skift, hvor det forventes mange leveranser, til faste ansatte. Dette er fordi faste ansatte har en fast timelønn, ansatte får bare et mindre beløp pr. leveranse.⁵⁶ Frilanserne på den annen side, blir som vist i punkt 3.3.2, bare betalt pr. leveranse. Dermed er det mest lukrativt for Foodora å gi skift hvor det forventes få leveranser til frilansere. Frilanserne er altså ikke sikret inntektsbringende arbeid, og Foodoras system gjør at Foodora heller ikke er tjent med å sikre at frilanserne får arbeid. Dette skaper et klart vernebehov.

Som vist i punkt 3.1.2, er det avgjørende om dette vernebehovet blir dekket dersom frilanserne blir klassifisert som arbeidstakere. Frilansernes vernebehov dekkes delvis i aml. § 14-9 (1). Med arbeidstakerklassifisering ville frilanserne ha krav på «forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang».⁵⁷ Bestemmelsen viser at lovgiver anerkjenner behovet for å verne arbeidstakerne mot stillinger uten en faktisk stillingsprosent. Det at frilansernes vernebehov dekkes av arbeidsmiljøloven, gjør at vernebehovet taler for arbeidstakerklassifisering.

Verneformålet taler altså for en annen løsning enn rettspraksis og forarbeidene. Spørsmålet blir da om det er verneformålet eller andre rettskilder som bestemmer vekten. Som et utgangspunkt er det klart at der Høyesterett og forarbeider taler for samme resultat, må det tungtveiende grunner til for å komme til et annet resultat. For vårt tilfelle er et sentralt poeng at aml. § 14-9 (1) er en nyvinning fra 2019. Før 2019, ville ikke en klassifisering som arbeidstaker dekket vernebehov utløst av en manglende rett til inntektsbringende arbeid. Som nevnt i punkt 3.1.2, er et vernebehov først relevant dersom vernebehovet dekkes av arbeidsrettslig vernelovgivning. Det ville med andre ord ikke vært riktig å vektlegge manglende sikkerhet til inntektsbringende arbeid når dommene i Tupperware saken og LB-2014-170448 ble avsagt. Endringen i rettsstilstanden taler for at frihet til å velge når og hvor mye en skal arbeide må vektles på en annen måte i dag. Endringen av rettsstilstanden har imidlertid ikke eliminert de grunnene som i tidligere rettspraksis har gjort at oppdragstakers frihet, til å velge når og hvor mye de skal arbeide, har talt mot klassifisering som arbeidstaker.

⁵⁶ Se https://www.youtube.com/watch?v=qW2oQjU5SSo&ab_channel=foodoraRidersNorway 1:00

⁵⁷ Jf. aml. § 14-9 (1)

Disse grunnene er ikke eksplisitt nevnt i dommene ovenfor, men friheten har særlig to konsekvenser som taler mot arbeidstaker-klassifisering.

For det første utgjør friheten et avvik fra vanlige arbeidsforhold noe, som er trukket frem som et viktig moment både i rettspraksis og forarbeidene. For det andre fører friheten til at vernebehov som vanligvis er aktualisert når moment 2 taler for arbeidstakerklassifisering, ikke aktualiseres. Oppdragstakere som selv bestemmer når og hvor mye de skal arbeide, har eksempelvis ikke det samme behovet for vernereglene i arbeidsmiljøloven 10. Noen av vernereglene i kapittel 12 vil også være mindre relevante. Konsekvensen av disse omstendighetene, er at det er vanskelig å avgjøre hvilken vekt friheten skal ha. Den løsningen som fremstår som mest riktig er å dele opp vektingen av forholdene slik at den manglende retten til arbeid taler for arbeidstakerklassifisering, mens frilansernes frihet taler mot arbeidstakerklassifisering. På denne måten er det mulig å ta hensyn både til det reduserte vernebehovet friheten leder til (sammenliknet med ordinære arbeidsforhold), samtidig som manglende rett til arbeid med tilhørende vernebehov også vektlegges. Etter denne delingen bør manglende rett til arbeid få størst betydning. Grunnlaget for dette er at eksisterende vernebehov bør veie tyngre enn fraværet av andre vernebehov. Med det sagt gjør friheten at moment 2 samlet sett ikke kan vektes like tungt som i Avlaster I og HR-2016-1366-A.

Samlet sett er det klart at frilanserne er underlagt en betydelig grad av ledelse og kontroll. Dette taler med tyngde for at frilanserne er arbeidstakere. Frilansernes frihet sett i sammenheng med deres manglende rett til innteksbringende arbeid taler i samme retning, men betydningen av disse omstendighetene er mer begrenset. Moment 2 taler med nokså betydelig vekt for at frilanserne skal klassifiseres som arbeidstakere.

3.4 Hvem stiller med arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som er nødvendige for arbeidets utførelse, og betydningen av dette momentet.

Det tredje momentet i syvpunktlisten er:

«Arbeidsgiveren stiller til rådighet arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som er nødvendige for arbeidets utførelse»⁵⁸ (heretter også omtalt som moment 3 og driftsmiddel-momentet)

I alminnelige ansettelsesforhold stiller arbeidsgiver med «arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer og/eller andre hjelpemidler» (heretter også omtalt under samlebetegnelsen driftsmidler). For å avgjøre om tilknytningen mellom oppdragstaker og oppdragsgiver reelt sett har karakter av et ansettelsesforhold, er det derfor relevant å vurdere hvem som stiller med driftsmidlene. I det videre vil det bli vurdert hvordan momentet skal anvendes innenfor delingsøkonomien.

3.4.1 Moment 3 på delingsøkonomiens område

I Avlaster I dekket oppdragsgiveren utgifter oppdragstakeren hadde «i forbindelse med arbeidet».⁵⁹ Høyesterett vektla utgiftsdekningen under vurderingen av moment 3.

Vektleggingen av utgiftsdekningen var en del av grunnlaget for domsresultatet. Derfor taler Avlaster I for at utgiftsdekning generelt har betydning under vurderingen av moment 3.

På delingsøkonomiens område er det ikke uvanlig at oppdragstaker eller oppdragsgiver har utgifter knyttet til arbeidet som utføres. Et eksempel som er ganske vanlig er utgifter til et mobilabonnement. Slike abonnementer er nødvendige for å kunne benytte delingsøkonomiens digital plattformer. Ettersom det ikke var spesielle omstendigheter knyttet til vektingen av utgiftsdekningen i Avlaster I, har det betydning hvem som dekker slike utgifter også innenfor delingsøkonomien.

Når det gjelder den rettskildemessige betydningen av moment 3, kan nyere høyesterettspraksis tyde på at momentet får en begrenset vekt hvis oppdragsgiver stiller med driftsmidler og dekker utgifter. Dette følger av Avlaster I, hvor momentet etter alt å dømme fikk en mer beskjeden plass i helhetsvurderingen enn moment 1 og 2.⁶⁰ Dette til tross for at oppdragsgiver stilte med alt av driftsmidler og dekket utgifter knyttet til arbeidet. Vektingen av moment 3 i denne dommen har en overføringsverdi til delingsøkonomiens område.

⁵⁸ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) kapittel 6.1.1 avsnitt 3

⁵⁹ jf. avsnitt 52

⁶⁰ Jf. dommens avsnitt 43, 51 og 52

På den annen side tyder rettspraksis på at driftsmiddelemomentet kan få stor vekt der oppdragstakeren står for det vesentligste av driftsmidler og utgiftsdekning. I Beredskapshjem ble oppdragstakers hjem benyttet til oppdraget.⁶¹ Høyesterett kom til at moment 3 trakk «med tyngde i retning av et oppdragsforhold».⁶² Høyesterett nevner særlig to omstendigheter som tilsynelatende ga momentet stor vekt i denne saken. For det første kunne ikke oppdraget utføres «ved bruk av Bufetats eller kommunens lokaler».⁶³ For det andre viste retten til at «kjernen i oppdraget er å stille til rådighet et hjem hvor fosterbarnet så langt mulig skal være som et familiemedlem».⁶⁴ Beredskapshjem viser at moment 3 kan få betydelig vekt. Sakens spesielle faktum gjør imidlertid at den nok har begrenset overføringsverdi til de fleste oppdragsforhold innenfor delingsøkonomien.

Også i HR-2016-1366-A ble eget hjem benyttet til arbeidet.⁶⁵ Vekten av momentet ble imidlertid redusert fordi bruk av egen bolig i oppdraget ikke utgjorde «kjernen» i avlastningsoppdraget.⁶⁶ Det ble ikke vurdert om oppdraget kunne blitt gjennomført ved bruk av oppdragsgivers lokaler. Den ulike vektingen i HR-2016-1366-A og Beredskapshjem tyder på at det er avgjørende å kartlegge hva som er kjernen i et oppdrag.

Innenfor delingsøkonomien finnes det noen tilfeller hvor driftsmiddelet utgjør kjernen i oppdraget. For personer som leier ut huset sitt på Airbnb er kjernen i oppdraget å stille boligen til disposisjon for leietakere. Hele Airbnbs forretningsmodell er avhengig av at vertene stiller med utleieobjektet. Den samme tjenesten kan ikke leveres uten å bruke vertenes boliger. Derfor har Airbnbs oppdragsforhold klare fellestrekk med Beredskapshjem. På den annen side er det viktig å se at Høyesterett vektla at barna i Beredskapshjem skulle «være som et familiemedlem».⁶⁷ Dette skiller seg markant fra leieforholdene hos Airbnb. Derfor vil ikke vektingen i Beredskapshjem har full overføringsverdi til tilfeller som Airbnb. Med det sagt er det naturlig å trekke en viss parallell mellom Beredskapshjem og oppdragsforhold hos eksempelvis Airbnb.

Ved anvendelsen av moment 3 innenfor delingsøkonomien er det samlet sett avgjørende å klarlegge hvem som står for det vesentlige av driftsmidlene. Vanligvis er

⁶¹ Se avsnitt 55-56

⁶² Se avsnitt 55

⁶³ Se avsnitt 55

⁶⁴ Se avsnitt 62

⁶⁵ Se avsnitt 75

⁶⁶ Se avsnitt 76

⁶⁷ Beredskapshjem avsnitt 62

driftsmiddelmomentet mindre tungtveiende enn moment 1 og 2. Vekten kan imidlertid bli betydelig dersom oppdragsgiver ikke kan stille med nødvendige driftsmidler og driftsmidlene utgjør kjernen i oppdraget.

3.4.2 Driftsmidler og utgiftsdekning for Foodoras frilansere

En Foodora frilanser har i hovedsak behov for følgende utstyr for å kunne utføre arbeidet som bud: et fremkomstmiddel (Foodora godtar bil, sykkel og skuter), en mobil, ryggsekk og varmebag. Frilansere som benytter sykkel eller skuter trenger også sykkelklær/skuterklær og hjelm. Frilanserne vil også ha en del utgifter knyttet til oppdraget som mobilabonnement, reparasjonskostnader og drivstoffkostnader.

Foodora stiller ikke med fremkomstmiddel eller mobil.⁶⁸ Mot et depositum stiller Foodora med «branded equipment» og varmebag.⁶⁹ Når det gjelder utgiftsdekning, får frilansere som kjører skuter 2 kroner ekstra pr kilometer de kjører mens frilansere med bil får 5 kroner ekstra pr kilometer.⁷⁰ Denne godtgjørelsen blir bare gitt for turen fra restaurant til kunde. For turen fra kunden til neste restaurant får ikke frilanserne kilometergodtgjørelse.

Kilometergodtgjørelsen er ikke tilstrekkelig til å dekke faktiske utgifter til drivstoff, reparasjoner og forsikring. Foodoras informasjonsvideo inneholder ikke informasjon om hvem som skal ta kostnader til reparasjon av sykkel og mobilabonnement. Dersom Foodora dekket slike utgifter ville de mest sannsynlig informert om dette i instruksjonsvideoen, derfor legges det til grunn at disse utgiftene ikke dekkes.

Samlet er det klart at frilanserne er ansvarlige for den mest omfattende delen av nødvendige driftsmidler og utgifter. I lys av høyesterettspraksis betyr dette at moment 3 taler mot at Foodoras frilansere skal regnes som arbeidstakere. Momentet kan imidlertid ikke få samme vekt som i Beredskapshjem. Foodora kunne stilt med driftsmidlene og verken fremkomstmiddelet, mobilen eller andre driftsmidler utgjør kjernen i oppdraget. Kjernen i oppdraget er å yte egen arbeidskraft for å levere varer. Momentets vekt reduseres også noe fordi Foodora stiller med deler av driftsmidlene.

⁶⁸ Se <https://rider.foodora.no/> under punktet «Du trenger»

⁶⁹ Se https://www.youtube.com/watch?v=qW2oQjU5SSo&ab_channel=foodoraRidersNorway ca. 5:30

⁷⁰ Se https://www.youtube.com/watch?v=qW2oQjU5SSo&ab_channel=foodoraRidersNorway ca. 3:00

3.5 Risikoen for arbeidsresultatet

Det fjerde momentet i syvpunktlisten er:

«Arbeidsgiveren bærer risikoen for arbeidsresultatet»⁷¹

Tradisjonelle oppdragsavtaler legger typisk risikoen for arbeidsresultatet på oppdragstakeren. I arbeidsforhold er det arbeidsgiveren som bærer risikoen for arbeidsresultatet. Derfor vil en vurdering av risikofordelingen kunne være med å vise om oppdragsforholdet har karakter av et vanlig arbeidsforhold. Når forarbeidene omtaler «risikoen», handler dette om hvem som bærer de økonomiske konsekvensene dersom arbeidsresultatet har mangler. I det videre vil det bli vurdert hvordan momentet skal anvendes innenfor delingsøkonomien.

3.5.1 Vekting og tolkning av risikomomentet på delingsøkonomiens område

I nyere høyesterettspraksis har risikoen for arbeidsresultatet konsekvent blitt trukket inn ved grensedragningen mellom oppdragstaker og arbeidstaker. Risikovurderinger har imidlertid passet dårlig inn i sakene, blant annet fordi det i samtlige saker dreide seg om løpende omsorgsforhold.⁷² I Avlaster I og HR-2016-1366-A vektlegges momentet noe, men etter alt å dømme reduseres vekten fordi det er tale om et løpende omsorgsforhold. På delingsøkonomiens område vil det vanligvis ikke være snakk om løpende omsorgsforhold. Dermed gir nyere høyesterettspraksis begrenset veiledning for momentets betydning på dette området. Andre rettskilder må vurderes for å avgjøre momentets betydning.

I LB-2014-170448 fikk risikomomentet større betydning. Her var det i hovedsak oppdragstakerne (en gruppe innlesere) som bar risikoen. Ved feil eller mangler måtte innleserne rette feilen uten tilleggskompensasjon.⁷³ Derfor mente lagmannsretten at momentet «med tyngde taler mot at innleserne er ansatte».⁷⁴ Dommen taler for at risikomomentet kan være et viktig moment ved grensedragningen mellom oppdragstaker og arbeidstaker. Dommer fra lagmannsretten har imidlertid ikke stor rettskildemessig betydning. Derfor er det relevant å vurdere lagmannsrettens grunnlag for vektleggingen av risikomomentet. Lagmannsretten viser i den forbindelse til en uttalelse fra «Fougner m.fl.»⁷⁵

⁷¹ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) kapittel 6.1.1 avsnitt 3

⁷² Se eksempelvis Beredskapshjem avsnitt 57, Avlaster I avsnitt 53 og Hr-2016.1366-A avsnitt 78 til 79.

⁷³ Se særlig rettens vurdering under punktet «Risikoen for arbeidsresultatet»

⁷⁴ Se avsnitt 2 under «Den samlede vurderingen – konklusjon»

⁷⁵ Se LB-2014-170448 avsnitt 5 under «Den samlede vurderingen – konklusjon»

I denne uttalelsen viser Fougner til at «Risikoen for arbeidsresultatet vil derfor ofte være en god indikator på arbeidspersonens selvstendighet i forhold til arbeidet». Som grunnlag for dette synet vises det til tilfeller hvor moment 4, sammen med moment 2, taler mot arbeidstakerklassifisering. I slike tilfeller, kan det stilles spørsmål ved om det er moment 2 eller moment 4 som bør vektlegges tungt. Høyesterett har konsekvent lagt stor vekt på moment 2 og mindre vekt på moment 4. Gode grunner taler for å følge høyesteretts linje her, også i saker som ikke gjelder løpende omsorgsyntelser. For det første aktualiserer moment 2 vernebehov i mye større grad enn moment 4. Fravær av ledelse og kontroll reduserer normalt oppdragstakeres vernebehov. Tilstedeværelsen av ledelse og kontroll skaper normalt et vernebehov. Det samme er ikke tilfellet for risikomomentet. For det andre vil Høyesteretts linje gi bedre resultater i de tilfellene hvor oppdragstakere bærer risikoen for arbeidsresultatet, men er underlagt oppdragsgiverens styring. Oppdragstakere vil i slike tilfeller bære tapet, selv om det er feil ved oppdragsgiverens ledelse som har forårsaket et mangelfullt arbeidsresultat. Da vil det være problematisk om risikofordelingen skulle tale med tyngde mot arbeidstakerklassifisering. For det tredje har Høyesterett selv lagt begrenset vekt på risikomomentet. Dette må få en viss betydning, selv om Høyesterett i den senere tid bare har vurdert risikomomentet i saker som gjaldt løpende omsorgsyntelser. Samlet sett taler gode grunner for at risikomomentet ikke bør få betydelig, vekt dersom oppdragstakeren bærer risikoen for arbeidsresultatet.

I de tilfellene hvor det er oppdragsgiveren som har risikoen for arbeidsresultatet, utløses det ingen vernebehov for oppdragstakerne. Dette tilsier at risikomomentet heller ikke skal være tungtveiende i de tilfellene hvor det taler for arbeidstakerklassifisering. En slik tolkning møter ikke motstand i rettspraksis.

Samlet sett taler gode grunner for å gi risikomomentet begrenset vekt også innenfor delingsøkonomien, selv der det ikke dreier seg om løpende omsorgsyntelser. Med det sagt, er det viktig å være bevisst på at oppdragsforholdene innenfor delingsøkonomien er vidt forskjellige. Det kan forekomme omstendigheter som gjør at momentet må få større vekt, særlig hvis risikofordelingen skaper et relevant vernebehov.

3.5.2 Er det Foodora eller frilanserne som bærer risikoen for arbeidsresultatet?

Foodoras frilansere leverer mat og andre varer fra Foodoras partnere (restauranter og andre bedrifter Foodora leverer varer for) til kunder. Arbeidsresultatet oppnås ved at kunden mottar riktig produkt til riktig tid i avtalt stand. Spørsmålet er om det er frilanserne eller Foodora som bærer risikoen dersom arbeidsresultatet ikke blir som ønsket.

Frilanserne blir bare betalt pr. leveranse.⁷⁶ En frilanser som unnlater å fullføre en leveranse blir ikke betalt. Utover det sier ikke instruksjonsvideoene noe om risikofordelingen. Derfor er det nødvendig å se til andre informasjonskilder.

Standardavtalen Foodora benytter i relasjon til sine partnere, inneholder følgende informasjon i punkt 3.3.2:

«Dersom et foodora Bud unnlater å hente Bestillingen i samsvar med punkt 3.3.1 ovenfor, og dette fører til at en Partnerrestaurant må tilberede det bestilte måltidet på nytt, vil foodora kompensere Partneren med 40 % av prisen angitt på Plattformen for det aktuelle måltidet på tidspunkt for Bestillingen»⁷⁷

Dette avtalepunktet viser at Foodora og partnerrestaurantene bærer tapet hvis en frilanser ikke henter en leveranse.

Standardavtalens punkt 13.2 viser at det er Foodora, og i forlengelsen partnerbedriften, som bærer risikoen dersom det er klager på «mat, drikke, næringsmidler eller andre produkter som involverer ferske råvarer (f.eks. blomster)».

På Foodoras vilkårsside for kunder, er det tydelig at eventuelle krav, klager osv. skal rettes mot Foodora og eller Foodoras partnere, ikke Frilanserne.⁷⁸

Samlet sett taler den tilgjengelige informasjonen for at det i hovedsak er Foodora som bærer risikoen for arbeidsresultatet. Dette taler for at frilanserne skal regnes som arbeidstakere. At frilanserne ikke får vederlag dersom de unnlater å gjennomføre en leveranse, kan ikke tale for et annet resultat. Det samme vil gjelde i arbeidsforhold hvor lønnen gis i form av provisjon.

⁷⁶ Se https://www.youtube.com/watch?v=qW2oQjU5SSo&ab_channel=foodoraRidersNorway 2:13 til 4:33

⁷⁷ Se <https://euvo-images.foodora.com/marketing/production/no/images/nl/Generelle%20vilka%CC%8Ar%20for%20partneravtale%20%28mars%202021%29%20%281%29.pdf?v=1421759604>

⁷⁸ Se <https://www.foodora.no/contents/terms-and-conditions.htm> særlig punkt 5.1 til punkt 5.5

Ettersom risikofordelingen ikke aktualiserer noen vernebehov, får dette momentet begrenset vekt.

3.6 Vederlagsformen og betydningen av dette momentet

Det femte momentet i syvpunktlisten er:

«Arbeidstakeren får vederlag i en eller annen form for lønn»⁷⁹ (i det videre omtalt som vederlagsmomentet og moment 5)

Hvis oppdragstakere mottar vederlag i form av lønn, vil det gi oppdragsforholdene karakter av et alminnelig arbeidsforhold. På den annen side vil andre vederlagsformer enn lønn kunne tale for at oppdragstakere skal regnes som en oppdragstakere. I det videre vil det bli vurdert hvordan momentet skal anvendes innenfor delingsøkonomien.

3.6.2 Vekting og vurdering av vederlagsmomentet på delingsøkonomiens område

I Beredskapshjem fikk oppdragstakeren «godtgjøring i form av like store månedlige beløp», dette talte for arbeidstakerklassifisering. Høyesterett kom til at momentet ikke fikk «særlig vekt» fordi «også oppdragstakere kan motta vederlag på lignende måte».⁸⁰ Høyesteretts uttalelser i avsnitt 38 er generelle. Uttalelsene er ratio decidendi. Dommen taler altså for at moment 5 skal få begrenset vekt hvis vederlaget for oppdragstakerens arbeid betales i form av like store månedlige beløp.

I Avlaster I fikk oppdragstakeren vederlag basert på timelister. Høyesterett kom til at denne vederlagsformen talte for arbeidsforhold.⁸¹ Dommens uttalelser er ratio decidendi.

Utgangspunktet må altså være at vederlag basert på timelister taler for at en oppdragstaker skal regnes som arbeidstaker. Høyesterett sier ikke noe eksplisitt om momentets vekt.

Ettersom vederlagsmomentet drøftes i svært begrenset grad, kan det se ut som retten mener momentet skal ha en mer begrenset vekt. Dette synet støttes av at vederlag i form av timelister ikke aktualiserer noen vernebehov.

I HR-2016-1366-A ble oppdragstakeren lønnet pr. time.⁸² Retten vurderte ikke betydningen av dette eksplisitt, men sluttet seg til Høyesteretts vurdering i Avlaster I jf. HR-2016-1366-A

⁷⁹ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) kapittel 6.1.1 avsnitt 3

⁸⁰ Se avsnitt 58

⁸¹ Se avsnitt 54

⁸² Jf. Avsnitt 9

avsnitt 68. Dette styrker inntrykket av at timelønn taler for at en oppdragstaker skal regnes som en arbeidstaker.

I Tupperware fikk oppdragstakeren vederlag i form av provisjon.⁸³ Retten mente at dette: «taler mot å anse dem som arbeidstakere». Vekten av dette momentet er ikke spesifisert, men som i nyere rettspraksis la retten mer vekt på andre momenter, og vurderingen av vederlagsmomentet fikk liten plass. Dommen tyder på at momentet typisk vil ha begrenset vekt også når vederlagsformen taler mot at en oppdragstaker skal regnes som arbeidstaker.

Høyesteretts vurderinger av vederlagsmomentet er generelle. Dette tyder på at momentet skal vurderes og vektet likt på delingsøkonomiens område, parallelliteten mellom sakene er stor nok. For vederlagsformer som ikke er vurdert av Høyesterett, vil det være nødvendig å vurdere om det er relevante vernebehov eller andre omstendigheter som gjør at momentet skal få en annen vekt.

3.6.2 Vederlagsform for Foodoras frilansere

Instruksjonsvideo 03 viser vederlagssystemet til Foodora.⁸⁴ Frilanserne får 71 kroner pr. leveranse fra mandag til lørdag og 81 kroner pr. leveranse på søndager. Frilanserne som benytter skuter eller bil, får også betalt henholdsvis 2 kroner og 5 kroner pr. kilometer kjørt fra restaurant til kunden. Dersom kunden gir tips, kan frilanseren beholde tipset. Hvis frilanseren velger å benytte utstyr med Foodoras kjennemerke, får de 5 kroner ekstra pr. leveranse. Dersom en frilanser ikke utfører noen leveranser, får ikke frilanseren betalt.

Frilanserne mottar ikke lønn. Vederlaget er resultatavhengig provisjon for gjennomførte leveranser. I lys av forarbeidene og Tupperware skal dette i utgangspunktet tale mot at frilanserne er arbeidstakere. Det kan imidlertid stilles spørsmål ved om denne løsningen er i tråd med verneformålet. Det må avgjøres om vederlagsmodellen skaper et vernebehov. I den sammenheng er det relevant å se til arbeidsmiljøloven § 4-1 (2) hvor det følger at:

«Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønssystemer, herunder bruk av prestasjonslønn, teknologi mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas»

⁸³ Se side 1049 avsnitt 5

⁸⁴ Se https://www.youtube.com/watch?v=qW2oQjU5SSo&ab_channel=foodoraRidersNorway ca. 2:15 til 4:40

Foodoras lønssystemer skaper klart et insentiv til å gjennomføre flest mulig leveranser i løpet av et skift. Jo flere leveranser, jo bedre betaling. En faktor som begrenser frilansernes inntjening, er hastighet. Ved å benytte provisjonsbasert lønn gir Foodora frilanserne et insentiv til å holde en høy hastighet enten de benytter bil, skuter, sykkel eller andre fremkomstmidler. Høy hastighet er ofte uforenelig med sikkerhetshensyn og kan påføre frilanserne uheldige fysiske belastninger. Eksempelvis vil en syklist som holder høy hastighet over tid kunne påføre seg slitasjeskader. Høy hastighet øker også faren for kollisjon og/eller fall med de skadene dette fører med seg. I verste fall kan høy hastighet med sykkel, skuter eller bil lede til død. Høy hastighet med sykkel, bil og skuter utgjør også en sikkerhetsrisiko for andre som ferdes i trafikken. Dette skaper et vernebehov som taler med tyngde for at provisjonslønn ikke skal vektlegges på samme måte som i Tupperware.

Forarbeidene og rettspraksis taler altså i en retning, mens verneformålet trekker i en annen. I utgangspunktet kan dette tyde på at verneformålet må vike. Det må imidlertid vurderes hvor stor motstand Tupperware og forarbeidene yter mot å legge avgjørende vekt på verneformålet. Når det gjelder betydningen av Tupperware, er det relevant å se at vederlagsformen i denne saken ikke skapte et vernebehov hos oppdragstakerne. Dette gjør at graden av parallellitet er liten. Konsekvensen er at Tupperware ikke yter stor motstand mot å vektlegge verneformålet. Når det gjelder forarbeidene åpner disse som vist for en fleksibilitet i lys av ulike saksforhold. Dermed yter heller ikke forarbeidene stor motstand mot å vektlegge frilansernes vernebehov. På den annen side aktualiserer vederlagsformen et vernebehov som må sees som viktig og tungtveiende. Vernet mot skade og død. Samlet sett må verneformålet da være avgjørende. Vederlagsmomentet taler for at Foodoras frilansere er arbeidstakere.

3.7 Tilknytningsforholdets stabilitet og regler for oppsigelse

Det sjettemomentet i syvpunktlisten er:

«Tilknytningsforholdet mellom partene har en noenlunde stabil karakter, og er oppsigelig med bestemte frister»⁸⁵

Som for de andre momentene er tilknytningsforholdet og reglene om oppsigelse forhold som bidrar til å avklare om et oppdragsforhold har karakter av et ordinært arbeidsforhold.

⁸⁵ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) kapittel 6.1.1 avsnitt 3

Forarbeidene legger til grunn at tilknytningsforhold med en noenlunde stabil karakter og bestemte oppsigelsesfrister er vanlig i alminnelige arbeidsforhold. Og at slik tilknytning derfor taler for klassifisering som arbeidstaker. I det videre vil det bli vurdert hvordan momentet skal anvendes innenfor delingsøkonomien.

3.7.1 Vekting og vurdering av tilknytningsmomentet på delingsøkonomiens område

For å redegjøre for moment 6 på en ryddig måte, vil momentet bli vurdert i to deler. Betydningen av tilknytning vurderes først, deretter vurderes betydningen av oppsigelsesfrister.

Høyesterett har i eldre praksis lagt stor vekt på tilknytningen mellom oppdragstaker og arbeidstaker. I Hjemmearbeiderske hadde arbeidstakeren arbeidet 2 år for oppdragsgiveren (1250 timer det første året og 1685 timer det andre året).⁸⁶ Denne tilknytningen fikk tilsynelatende stor betydning og oppdragstakeren ble regnet som arbeidstaker.⁸⁷ Hjemmearbeiderske gjør det relevant å spørre om momentet også i dag kan få like stor vekt.

Allerede i Tupperware synes Høyesterett å ha gått bort fra den tunge vektingen av individuell tilknytning. Oppdragstakeren i Tupperware hadde arbeidet i ca. 6 år for oppdragsgiveren og var «heltidsbeskjeftiget» en «vesentlig» del av perioden.⁸⁸ Selv om tilknytningens lengde og omfang var mer omfattende enn i Hjemmearbeiderske la retten mindre vekt på den individuelle tilknytningen.⁸⁹

Også i nyere rettspraksis har Høyesterett lagt mer begrenset vekt på tilknytningen. I Beredskapshjem hadde oppdragstakeren arbeidet for oppdragsgiveren fra 2006 til 2013. Avtalen oppdragstakeren hadde medførte at hun ville fortsette oppdraget til 2015.⁹⁰ Tilknytningen talte for at oppdragstakeren var arbeidstaker, men det er lite som tyder på at tilknytningen ble tillagt i nærheten av den samme vekten som i Hjemmearbeiderske. Momentet fikk ikke avgjørende betydning og rettens uttalelser taler for at andre momenter er mer tungtveiende, jf. eksempelvis avsnitt 55.

Avgjørelsene i Avlaster I og HR-2016-1366-A støtter inntrykket av at tilknytningen har mer begrenset vekt i dag. Oppdragstakeren i Avlaster I hadde arbeidet nærmere 2 år for

⁸⁶ Jf. 730 siste avsnitt

⁸⁷ Jf. side 726.

⁸⁸ Se side 1050 avsnitt 3

⁸⁹ Jf. særlig side 1050 avsnitt 3

⁹⁰ Se avsnitt 59

oppdragsgiveren. Dette talte for at oppdragstakeren var arbeidstaker, men det er tydelig at moment 1 og 2 var langt mer tungtveiende enn tilknytningen mellom partene jf. avsnitt 43, 51 og 55. I HR-2016-1366-A hadde oppdragstakeren arbeidet som avlaster for den samme familien fra 2003/2004 til 2016.⁹¹ Hun hadde også arbeidet som støttekontakt for familien i samme periode.⁹² Til tross for lang tilknytning, ble ikke tilknytningen mellom partene vurdert eller vektet eksplisitt. I stedet viste Høyesterett til at saken hadde «flere likhetspunkter» med situasjonen i Avlaster I jf. HR-2016-1366-A avsnitt 68. Retten slutter seg med det til vektingen i Avlaster I. Dette selv om tilknytningen mellom partene i HR-2016-1366-A var langt sterkere enn i Avlaster I.

Samlet sett tyder høyesterettspraksis på at vekten av tilknytningsmomentet nå er langt mindre enn det var i Hjemmearbeiderske. Videre tyder høyesterettspraksis på at det sentrale er om tilknytningen har passert en minstegrense. Dersom minstegrensen for tilknytning er passert, taler tilknytningen for klassifisering som arbeidstaker. Etter at minstegrensen er passert, synes det ikke å ha nevneverdig betydning om tilknytningen er 2 år eller 13 år jf. HR-2016-1366-A, sammenliknet med Avlaster I.

Selv om rettspraksis tyder på at tilknytningen skal ha begrenset vekt, kan vektleggingen av individuell tilknytning uansett by på problemer innenfor delingsøkonomien. Hvis andre momenter ikke gir et tydelig svar på om oppdragstakere skal regnes som arbeidstakere eller ikke, kan tilknytning bli avgjørende. Dermed kan oppdragstakere som utfører samme oppdrag for samme oppdragsgiver bli klassifisert ulikt, fordi de har ulik grad av tilknytning til oppdragsgiveren.

Innenfor delingsøkonomien er det vanlig at oppdragsgivere engasjerer mange oppdragstakere som utfører de samme oppgavene. Eksempelvis har Foodora mange frilansere som transporterer varer fra A til B. Disse oppdragstakerne har ulik grad av tilknytning til oppdragsgiveren. Slike situasjoner byr på problemer. For det første kan vektlegging av individuell tilknytning føre til at rettstilstanden blir usikker. Selv om det blir avsagt dom for at en oppdragstaker hos Foodora skal regnes som arbeidstaker, vil en vektlegging av individuell tilknytning kunne gjøre det usikkert om det samme vil gjelde for de øvrige oppdragstakerne hos Foodora. For det andre kan vektlegging av individuell tilknytning føre til at et stort antall saker må vurderes for retten. Hvis individuelle forskjeller blir avgjørende, må hver

⁹¹ Se avsnitt 2

⁹² Se avsnitt 2

individuelle sak vurderes av retten. Det kan også bli nødvendig å ta samme oppdragsforhold til retten flere ganger. En oppdragstaker som ikke blir klassifisert som arbeidstaker etter 6 måneder, kan måtte gå til sak igjen senere når grensen for tilknytning er passert. For det tredje vil oppdragsgivere ha et klart insentiv til å kvitte seg med oppdragstakere før de passerer tilknytningsgrensen. Slik kan de unngå at oppdragstakere blir regnet som arbeidstakere. Dette er uheldig, både for oppdragstakere som aldri får varige oppdragsforhold og for oppdragsgiveren som til stadighet må skaffe nye oppdragstakere. I lys av disse problemene er spørsmålet om det er riktig å vektlegge individuell tilknytning der flere oppdragstakere utfører det samme arbeidet for samme oppdragsgiver.

Dette spørsmålet er tilsynelatende berørt i Tupperware. Her uttaler Høyesterett følgende om vektleggingen av den sterke individuelle tilknytningen oppdragstakeren hadde til oppdragsgiveren:

«Etter den alminnelige karakter som forholdet til bedriften hadde, kan disse momenter ikke tillegges avgjørende vekt. En sontring etter slike kriterier ville også i dette tilfelle by på store praktiske problemer»⁹³

Retten forklarer ikke hvorfor en sontring etter individuell tilknytning bydde på praktiske problemer. Det er imidlertid relevant å se at retten isteden vektla tilknytningen mellom Britt Lillejord & Co (oppdragsgiveren) og oppdragstakerne generelt sett. Høyesterett la stor vekt på omstendigheter som gjorde at tilknytningen generelt var løs.⁹⁴ Dette til tross for at det bare var en enkelt oppdragstaker som hadde gått til sak mot Lillejord. Denne vektingen av generelle omstendigheter, tyder på at Høyesterett anså det som problematisk å vektlegge individuell tilknytning når flere oppdragstakere utførte samme arbeid for Lillejord. Ved å heller vurdere tilknytningen generelt, unngikk retten at individuelle forskjeller fikk utslag ved grensdragningen mellom oppdragstaker og arbeidstaker. Tupperware taler for at individuell tilknytning ikke skal vektlegges der flere oppdragstakere arbeider for samme oppdragsgiver. Samtidig tyder dommen på at omstendigheter som sier noe om tilknytningen mer generelt kan vektlegges.

Også i HR-2016-1366-A avsnitt 65 kommer retten med en uttalelse som har betydning for spørsmålet. Som en del av en generell redegjørelse for moment 2, viser retten til at:

⁹³ Se side 1050 avsnitt 3

⁹⁴ Se side 1048 avsnitt 11 og 12

«Dersom det skulle kreves faktisk ledelse eller et ledelsesbehov, ville man åpne for at identiske stillingskategorier måtte bedømmes forskjellig; alt etter tjenesteysterens erfaringer og behov for ledelse. Det ville i tilfellet gjøre arbeidstakerbegrepet lite robust. En slik løsning har ikke gode grunner for seg»

Selv om denne uttalelsen gjelder moment 2, tyder uttalelsen på at Høyesterett mener at det generelt sett vil være problematisk om identiske stillingskategorier bedømmes forskjellig. Ettersom uttalelsen er knyttet til moment 2, kan den ikke i seg selv få avgjørende betydning. Den støtter imidlertid inntrykket av at det er problematisk å vektlegge individuelle forskjeller.

Videre yter ikke forarbeidene motstand mot at tilknytningsmomentet vektlegges på en annen måte på noen områder. I forarbeidene spesifiseres det at syvpunktlisten ikke inneholder «absolutte holdepunkter».⁹⁵ Listen er ment som en rettesnor, men omstendighetene i saken kan gjøre det legitimt å se bort fra ett eller flere momenter.

Samlet sett er det gode grunner for å ikke vektlegge individuell tilknytning i de tilfellene hvor flere oppdragstakere arbeider for den samme oppdragsgiveren. Isteden bør tilknytningen som i Tupperware vurderes generelt. I de tilfellene hvor det ikke er flere oppdragstakere som utfører det samme oppdraget for den samme oppdragsgiveren, taler rettspraksis for at individuell tilknytning fortsatt har betydning.

Når det gjelder «oppsigelse med bestemte frister», fremstår denne delen av moment 6 som enkel å vurdere. Det vil være tilstrekkelig å klarlegge om oppdragsforholdet i realiteten har bestemte frister for oppsigelse eller ikke. Hvis det ikke er slike frister, taler dette mot at oppdragstakeren er arbeidstaker. Denne løsning møter imidlertid motstand i verneformålet. En oppdragstaker uten fast oppsigelsestid vil kunne stå uten inntekt over natten, noe som skaper et vernebehov for oppdragstakeren. Vernebehovet dekkes av arbeidsmiljøloven § 15-3 som stiller krav til oppsigelsesfrister i arbeidsforhold. I lys av dette vernebehovet er det paradoksalt at fravær av oppsigelsesfrister skal tale mot en klassifisering som arbeidstaker. Verneformålet yter klar motstand mot at fravær av oppsigelsesfrister skal tale mot arbeidstakerklassifisering.

Høyesterett er innom problemstillingen i Avlaster I. Oppsigelsesfristen i dette oppdragsforholdet var en måned, men kontrakten mellom partene «bortfalt dersom behovet

⁹⁵ Se Ot.prp.nr.49 (2004–2005) kapittel 6.1.1 avsnitt 4.

for avlastning opphørte eller ble endret slik at A ikke lenger kunne være avlaster for barnet».⁹⁶ Høyesterett viser til at mulig bortfall «kunne kanskje tilsi at det sjette kriteriet ikke fullt ut er oppfylt, men det kan også sees som et eksempel på at avlastere i A' situasjon er i en utsatt posisjon».⁹⁷ Høyesterett sier ikke noe eksplisitt om konsekvensene av denne utsatte posisjonen. Det virker imidlertid ikke som Høyesterett mener muligheten for bortfall taler mot at oppdragstakeren skulle regnes som arbeidstaker. Uttalelsen tyder snarere på at Høyesterett mener muligheten for bortfall skaper et vernebehov. Dommen gir en viss støtte for at fravær av oppsigelsesfrister ikke kan tale mot at en oppdragstaker skal klassifiseres som arbeidstaker.

I lys av verneformålet og Avlaster I, fremstår det som mest riktig å konkludere med at fravær av oppsigelsesfrister ikke kan tale mot arbeidstakerklassifisering. Isteden er det gode grunner som taler for at fraværet av slike frister må tale for klassifisering som arbeidstaker. Hvilken vekt dette momentet skal ha er usikkert, men vernebehovet må i alle fall lede til en viss vekt for arbeidstakerklassifisering.

Samlet sett må oppsigelsesfrister tale for klassifisering som arbeidstaker.⁹⁸ Som vist taler gode grunner for at fravær av slike frister også skal tale for arbeidstakerklassifisering. Dette må også gjelde innenfor delingsøkonomien.

3.7.2 Tilknytning og oppsigelsesfrister hos Foodora

Hos Foodora er det flere oppdragstakere som utfører det samme oppdraget for den samme oppdragsgiveren. Dermed kan ikke individuell tilknytning vektlegges, isteden må omstendigheter av betydning for tilknytningen generelt vurderes.

I motsetning til i Tupperware, kan ikke frilanseren uten videre gå inn og ut av oppdragsforholdet med Foodora. For å kunne gjennomføre skift for Foodora, må man søke om å få arbeide som frilanser på Foodoras nettside.⁹⁹ Dette medfører en høyere grad av stabilitet i tilknytning enn i Tupperware.

Videre har frilanserne som vist i punkt 3.3, stor kontroll over når og hvor mye de skal arbeide. Dette tyder på en løs tilknytning til Foodora, men som vist skaper dette også et vernebehov. Derfor vil det også her være problematisk dersom denne løse tilknytningen skulle tale mot at

⁹⁶ Se avsnitt 55

⁹⁷ Se avsnitt 55

⁹⁸ Jf. Avlaster I avsnitt 55 og Beredskapshjem avsnitt 59

⁹⁹ <https://rider.foodora.no/>

frilanserne skal regnes som arbeidstakere. Et annet problem er at dette forholdet allerede er vektlagt under moment 2, da vil det være uheldig om det vektlegges igjen her.

Samlet er det vanskelig å si hvilken vekt den generelle tilknytningen skal ha. Det faktum at frilanseren må gjennom en ansettelsesprosess tyder på en viss grad av tilknytning, men samtidig er ikke denne tilknytningen spesielt sterk. Dermed taler mye for at tilknytningen mellom Foodora og frilanserne får en nøytral vekt.

Det har ikke vært mulig å finne informasjon som viser om Foodora opererer med oppsigelsesfrister eller ikke. Kontrollen Foodora har over Roadrunner gjør imidlertid at de uten forvarsel kan slutte å tildele oppdrag til en frilanser. Frilanserne kan på sin side uten videre slette Roadrunner appen og slutte å utføre oppdrag, så sant de ikke har påtatt seg noen skift i den neste 2 ukers perioden. Det legges derfor til grunn at det ikke gjelder oppsigelsesfrister i frilansernes oppdragsforhold hos Foodora. Ettersom fraværet av oppsigelsesfrister utløser et relevant vernebehov, må fraværet av oppsigelsesfrister tale for at frilanserne skal regnes som arbeidstakere.

Moment 6 taler til en viss grad for at frilanserne skal klassifiseres som arbeidstakere.

3.8 Arbeid for en eller flere andre oppdragsgivere

Det syvende momentet i syvpunktlisten er:

«Det arbeides hovedsakelig for én oppdragsgiver»¹⁰⁰

Også her er hensikten med momentet å avklare om tilknytningen mellom oppdragstaker og oppdragsgiver reelt sett har karakter av et ansettelsesforhold. I det videre vil det bli vurdert hvordan dette momentet skal anvendes innenfor delingsøkonomien.

3.8.1 Vurdering og vekting av moment 7 på delingsøkonomiens område

I Beredskapshjem inneholdt oppdragskontrakten en klausul om at arbeidstakerpretendenten «ikke kan ta annet inntektsgivende arbeid eller andre oppdrag uten samtykke fra Bufetat».¹⁰¹ Høyesterett kom til at klausulen «isolert sett» kunne «indikere at det foreligger et arbeidsforhold».¹⁰² Klausuler av denne typen taler altså for at oppdragstakere skal

¹⁰⁰ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) kapittel 6.1.1 avsnitt 3

¹⁰¹ Se avsnitt 60

¹⁰² Se avsnitt 60

klassifiseres som arbeidstakere. Høyesterett sier ikke eksplisitt hvor tungtveiende moment 7 var i Beredskapshjem, men etter alt å dømme fikk momentet en begrenset betydning. Med det sagt hadde Beredskapshjem et spesielt faktum, noe som gjør at det kan stilles spørsmål ved om denne vektingen kan overføres direkte til delingsøkonomiens område.

I Avlaster I arbeidet oppdragstakeren «også i Y kommune, flyktningkontoret, som miljøarbeider og støttekontakt. Hun var samtidig student».¹⁰³ Høyesterett kom til at disse andre arbeidsforholdene medførte at moment 7 ikke gav «Noen sterk støtte for at hun var arbeidstaker». Det ble imidlertid også konstatert at «etter mitt syn kan det heller ikke veie særlig tungt i motsatt retning».¹⁰⁴ Denne saken viser at det skal nokså mye til før arbeid for andre oppdragsgivere taler med tyngde mot at en oppdragstaker skal regnes som arbeidstaker.

I HR-2016-1366-A hadde oppdragstakeren «også hatt flere tilsetningsforhold i Ålesund kommune i blant annet barnehage, skole, skolefritidsordning og avlastningsbolig». Moment 7 ble imidlertid ikke vurdert direkte, Høyesterett viser bare til likhetspunkter med Avlaster I.¹⁰⁵ Ettersom faktum var svært likt i de to sakene, er det sannsynlig at retten i HR-2016-1366-A mener momentet hadde samme vekt som i Avlaster I. Dommen støtter altså opp under inntrykket av at arbeid for flere oppdragsgivere ikke er et tungtveiende moment mot at en oppdragsgiver skal klassifiseres som arbeidstaker.

I lys av ovenfornevnte rettskildefaktorer, vil moment 7 normalt ha begrenset betydning for grensedragningen mellom oppdragstaker og arbeidstaker på delingsøkonomiens område. Men selv denne begrensede vekten kan imidlertid skape problemer. Som moment 6, kan moment 7 være utslagsgivende for grensedragningen dersom vekten av øvrige momenter ikke gir et klart resultat. Dermed kan oppdragstakere som utfører samme oppdrag for samme oppdragsgiver bli klassifisert ulikt. De samme argumentene mot en ulik klassifisering som gjør seg gjeldende for moment 6, gjør seg også gjeldende her (med unntak av Tupperware hvor moment 7 ikke ble vurdert). Det er uheldig om oppdragstakere med samme arbeidsoppgaver for samme oppdragsgiver skal klassifiseres ulikt. Se redegjørelsen i punkt 3.7.1.

Samlet sett taler gode grunner for at individuelle forskjeller ikke skal vektlegges i tilfeller hvor flere oppdragstakere utfører samme oppdrag for samme oppdragsgiver. Ettersom dette er normalen innenfor delingsøkonomien, vil individuelle forskjeller normalt være uten

¹⁰³ Se avsnitt 56

¹⁰⁴ Se avsnitt 56

¹⁰⁵ Jf. avsnitt 68

betydning. Generelle forhold kan imidlertid vektlegges. Eksempelvis vil det ha betydning dersom oppdragsavtalene til en gruppe oppdragstakere nekter dem å ta annet arbeid.

3.8.2 Forholdene hos Foodora

Det er ingenting som tyder på at Foodora setter begrensninger for frilansernes adgang til å arbeide for andre oppdragsgivere/arbeidsgivere. Om frilanserne som arbeider for Foodora også arbeider for andre oppdragsgivere eller ikke, vil kunne variere fra frilanser til frilanser. Det er som vist over flere grunner til å ikke vektlegge slike individuelle forskjeller.

Samlet sett kan ikke moment 7 få betydning for grensedragningen mellom oppdragstaker og arbeidstaker i Foodoras tilfelle.

3.9 Foodoras frilansere, arbeidstakere eller frilansere?

Spørsmålet som skal vurderes her er om Foodoras frilansere skal klassifiseres som arbeidstakere, eller om de er oppdragstakere. Dette spørsmålet bli vurdert i 3.9.2. I 3.9.1 vil kildene til informasjon om oppdragsforholdene hos Foodora bli redegjort for. Grunnlaget for denne redegjørelsen er at disse kildene er avgjørende for konklusjonens betydning.

3.9.1 Kildene til informasjon om Foodora

Konklusjonene i punkt 3.2 til 3.8 baserer seg på et begrenset antall kilder. Dette kan være et problem. Når grensen mellom oppdragstaker og arbeidstaker skal trekkes, er det oppdragsavtalene mellom partene og/eller forholdene slik de faktisk er som avgjør. Det har ikke vært mulig å få tak i en standardisert oppdragsavtale fra Foodora eller frilanserne. Det er sannsynlig at avtalene, hvis de har et innhold av betydning, bygger på informasjonen i instruksjonsvideoene. Dette har det imidlertid ikke vært mulig å bekrefte eller avkrefte. I mangel av en standardavtale, blir spørsmålet om kildene som er benyttet i denne oppgaven viser hvordan avtaleforholdet mellom Foodora og frilanserne faktisk er.

Redegjørelsene over om arbeidsforholdene hos Foodora er i stor grad basert på informasjon som Foodora selv har lagt ut i form av diverse avtalevilkår og i instruksjonsvideoer. Informasjonen fra disse kildene viser ikke nødvendigvis hvilke forhold frilanserne arbeider under. Derfor kan en konklusjon basert på disse kildene være feil. Konklusjonen kan også være riktig, men bygge på feil faktum.

For å avhjelpe dette problemet har jeg forsøkt å innhente ytterligere informasjon. Jeg sendte flere e-poster til Foodora med spørsmål om oppdragsforholdene hos dem, og jeg har også bedt om å få tilsendt en eventuell standardavtale de benytter. Ingen av disse e-postene har blitt besvart. Etter oppfordring fra veileder søkte jeg ved to anledninger om å bli frilanser for Foodora. Målet var å få tilgang til oppdragsavtalene de benytter og Roadrunner appen. Søknadene ble aldri besvart. Det har også vist seg å være vanskelig å finne pålitelig informasjon på internett. Informasjonen er ofte gammel og/eller stammer fra frilansere som arbeider i andre land. Den begrensede informasjonen jeg har funnet fra frilansere i Norge er udokumentert. Et annet problem har vært at mye av uttalelsene og intervjuene som er tilgjengelige på nett kommer fra faste ansatte bud hos Foodora, ikke frilansere. En mulig løsning på informasjonsproblemet kunne vært å intervju et større antall frilansere for å kartlegge deres arbeidssituasjon. Ettersom dette er en masteroppgave i rettsvitenskap, har jeg imidlertid valgt å fokusere på juridiske vurderinger fremfor intervjuer og analyser av intervjuer. Konsekvensen av at det ikke har vært mulig å innhente mer informasjon, er at den informasjonen om Foodora som legges til grunn i denne oppgaven kan ha mangler og feil. Eksempelvis har det ikke vært mulig å avklare med sikkerhet om arbeidstakerne har personlig arbeidsplikt eller ikke.

Problemene med å skaffe presis informasjon gjør at vurderingen av Foodora må sees som et eksempel for hvordan grensen mellom oppdragstaker og arbeidstaker skal trekkes. Når fokus allikevel er satt på Foodora i denne oppgaven, skyldes det at Foodora har gjort tilgjengelig langt mer informasjon om sine oppdragsforhold enn andre aktører innenfor delingsøkonomien. En annen viktig grunn er at fokus på et enkelt selskap er nyttig for å belyse konkrete problemstillinger knyttet til grensedragningen mellom oppdragstaker og arbeidstaker.

3.9.2 Konklusjon

Hvis informasjonen som er gjengitt over er riktig, er det tungtveiende grunner som taler for at frilanserne skal klassifiseres som arbeidstakere. Særlig relevant er det frilanserne både har personlig arbeidsplikt og plikt til å underordne seg Foodoras kontroll og ledelse av arbeidet. I lys av drøftelsen i punkt 3.2 til 3.8 er det ikke tvilsomt at frilanserne skal klassifiseres som arbeidstakere.

4. Hvordan grensen skal trekkes mellom oppdragstaker og arbeidstaker innenfor delingsøkonomien

Det overordnede spørsmålet for oppgaven er hvordan grensen skal trekkes mellom oppdragstaker og arbeidstakere innenfor delingsøkonomien. Over er dette delvis vurdert generelt og delvis vurdert gjennom eksempelet Foodora. Dette punktet vil se på rettstilstanden totalt sett. I punkt 4.1 vil noen områder hvor rettstilstanden er usikker bli vurdert. I punkt 4.2 vil rettstilstanden totalt sett bli oppsummert.

4.1 Områder hvor rettstilstanden er usikker

I lys av rettspraksis og andre rettskilder er det særlig to områder hvor rettstilstanden knyttet til grensedragningen mellom oppdragstaker og arbeidstaker er usikker. Det første er de tilfellene hvor vernebehov og tradisjonell tolkning av et moment taler for forskjellige resultat. Det andre er betydningen av individuelle forskjeller mellom oppdragstakere dersom oppdragstakerne utfører samme arbeid for samme oppdragsgiver.

4.1.1 Vernebehov og oppdragsforholdets karakter

Forarbeidene system legger opp til at momentene i syvpunktlisten og andre omstendigheter i avtaleforholdet skal vurderes for å avgjøre om «tilknytningen til arbeidsgiver reelt sett har karakter av et ansettelsesforhold».¹⁰⁶ Hvis et oppdragsforhold har karakter av et ansettelsesforhold, taler det for arbeidstakerklassifisering. Hvis oppdragsforholdet ikke har karakter av et ansettelsesforhold, taler det mot arbeidstakerklassifisering. Dette systemet støttes blant annet i Beredskapshjem, hvor det legges avgjørende vekt på at «oppdraget etter sin karakter skiller seg markert fra ordinære arbeidsforhold» jf. avsnitt 62. Problemet med denne fremgangsmåten, er at den ikke nødvendigvis tar hensyn til hvilke vernebehov oppdragstakere har. Dette illustreres under drøftelsen av moment 2, 5 og 6 over. Spørsmålet er om vernebehovet eller oppdragsforholdets karakter skal veie tyngst når disse tolkningsfaktorene taler for motsatt resultat.

Det er en rekke grunner som taler for at verneformålet bør være avgjørende. For det første har Høyesterett selv trukket frem verneformålet sentrale plass. Arbeidstakerbegrepet skal som vist tolkes utvidende, slik at de som har behov for vern får det. For det andre taler

¹⁰⁶ Se Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) kapittel 6.1.1 avsnitt 3

lovgiverviljen for at vernebehov skal ha en sentral plass. Vernelovenes mest sentrale funksjon er å sikre den svake part i arbeidsforhold et vern mot den sterke part. At dette er vernelovens viktigste funksjon er tydelig, fordi loven gjennomgående gir den svake part rettigheter og pålegger den sterke part plikter. Det at vernelovene har denne funksjonen, viser at det er lovgivers vilje at den svake part i arbeidsforhold skal gis et vern innenfor de områdene som dekkes i loven. Oppdragstakere vil normalt være den svake part i oppdragsforhold. Dersom en oppdragstaker har et eller flere relevante vernebehov, så viser det at oppdragstakeren er i en utsatt/svak posisjon. Da vil det tilsynelatende stride mot lovgiverviljen om en sammenlikning med ordinære arbeidsforhold blir vektlagt tyngre enn vernebehovet. For det tredje vil det være uheldig om ulikheter mellom oppdragsforhold og arbeidsforhold som skyldes lovpålagte plikter skal tale mot arbeidstakerklassifisering. Arbeidsgivere er gjennom arbeidsmiljøloven og andre vernelover pålagt en rekke plikter som sikrer arbeidstakere et vern. Oppdragsgivere har ikke de samme pliktene. Dette medfører at oppdragsforhold og arbeidsforhold får en ulik karakter som skyldes plikter og fravær av plikter. Hvis de forskjellene i karakter som oppstår på grunn av lovpålagte plikter vektlegges tyngre enn vernebehov, vil konsekvensen være at bestemmelsene som er ment å beskytte den svake part, fører til at den svake part ikke får noen beskyttelse. Dette vil kunne gi svært uheldige resultater.

Samlet sett er det gode grunner for at vernebehovet må få større vekt enn forskjellene mellom det aktuelle oppdragsforholdet og ordinære arbeidsforhold. Noe annet må gjelde i de tilfellene hvor forskjellen i karakter eliminerer eller reduserer et vernebehov som er vanlig for arbeidstakere. Eksempler på dette er de tilfellene hvor en oppdragstaker ikke er underlagt oppdragsgiverens ledelse og kontroll av arbeidet. Slike situasjoner gjør med noen unntak at oppdragstaker har et mindre vernebehov enn vanlige arbeidstakere. Oppdragstakere i en slik situasjon kan eksempelvis ikke bli kommandert til å jobbe uforsvarlig lenge. Da er det mer uproblematisk å vektlegge denne forskjellen i karakter. Dette faktum kan være en forklaring på hvorfor Høyesterett har lagt så stor vekt på moment 2 i nyere praksis.

Selv om gode grunner taler for at verneformålet skal ha en sentral plass, har Høyesterett i liten grad tatt eksplisitt stilling til ulike vernebehov i sin praksis. Dette gjør at rettstilstanden fortsatt er usikker. En konsekvens av dette er at den betydningen vernebehovet har fått i denne oppgaven ikke nødvendigvis er representativ for hvordan rettstilstanden vil utvikle seg. Det kan tenkes at høyesterett vil legge mindre vekt på vernebehov, eller at vernebehov vil bli

vurdert på en annen måte. Dessverre vil ikke verneformålets betydning bli klarlagt før høyesterett i større grad redegjør for formålets innhold og rettslige betydning.

4.1.2 Betydningen av individuelle forskjeller der flere oppdragstakere utfører samme arbeid for samme oppdragsgiver

Det er usikkert om individuelle forskjeller skal vektlegges når flere oppdragstakere utfører samme arbeid for samme oppdragsgiver. Som vist i punkt 3.7 og 3.8, kan en slik individuell vurdering lede til at oppdragstakere som utfører de samme arbeidsoppgavene for samme oppdragsgiver klassifiseres ulikt. Gode grunner taler som vist i punkt 3.7 mot en slik løsning, men rettstilstanden er usikker. I den såkalte Stendi-saken var spørsmålet om en gruppe oppdragstakere skulle regnes som arbeidstakere.¹⁰⁷ Tingretten vurderte oppdragstakerne individuelt mens lagmannsretten vurderte oppdragstakerne under ett.¹⁰⁸ Dette viser at det er en reell usikkerhet blant rettsanvendere. Usikkerheten ble ikke besvart i Stendi-saken fordi den ikke ble tatt opp av Høyesterett. Til nå har Høyesterett bare eksplisitt tatt stilling til problemet knyttet til å vektlegge individuelle forhold i HR-2016-1366-A avsnitt 65. Vurderingen her gjelder imidlertid bare moment 2. Høyesterett berører også problemet i Tupperware. Problemet her er at retten ikke gir en klar forklaring på hvorfor individuell tilknytning ikke kunne vektlegges. Konsekvensen er at det fortsatt er knyttet en viss usikkerhet til hvordan denne typen spørsmål skal løses.

4.2 Rettstilstanden

Når grensen mellom oppdragstaker og arbeidstaker innenfor delingsøkonomien skal trekkes, må rettsanvenderen ta utgangspunkt i de syv momentene i syvpunktlisten. Også andre momenter enn dem som følger av syvpunktlisten kan etter omstendighetene være relevante, men momentene i syvpunktlisten vil som regel være et viktig utgangspunkt. Særlig viktige er moment 1 og 2. Under vurderingen av syvpunktlisten og eventuelle andre momenter, må det avgjøres om oppdragskontrakten og/eller faktiske omstendigheter ved oppdragsforholdet gir det karakter av et arbeidsforhold. Det må også vurderes om omstendighetene ved oppdragsforholdet utløser relevante vernebehov. Hvis oppdragsforholdet har en tilstrekkelig grad av likhet med ordinære arbeidsforhold og/eller hvis oppdragsforholdet utløser et stort

¹⁰⁷ Borgarting lagmannsrett LB-2019-184977

¹⁰⁸ Se LB-2019-184977 punkt 3 «Tingrettens dom» og punkt 7.2.6 «Lik bedømming av identiske stillingskategorier»

nok vernebehov, så skal oppdragsforholdet klassifiseres som et arbeidsforhold. Ulike omstendigheter ved oppdragsforhold gjør at den fremgangsmåten som er beskrevet her, vil kunne se annerledes ut for ulike oppdragsforhold innenfor delingsøkonomien. Utgangspunktet for grensedragningen mellom oppdragstaker og arbeidstaker innenfor delingsøkonomien, vil imidlertid være den fremgangsmåten som er beskrevet her. Når alle relevante momenter er vurdert, må det foretas en helhetsvurdering. Siktemålet med helhetsvurderingen er å avgjøre om momentene totalt sett medfører at oppdragstakeren må regnes som arbeidstaker etter arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd.

Litteraturliste

Høyesterettsdommer

- Rt. 1968 s. 725 A. (Hjemmearbeiderske)
- Rt. 1984 s. 1044 A. (Tupperware)
- Rt. 2013 s. 342 A. (Beredskapshjem)
- Rt. 2013 s. 354 A. (Avlaster I)
- Rt. 2015 s. 475 A.
- HR-2016-1366-A

Lagmannsrettsdommer

- Borgarting lagmannsrett LB-2014-170448
- Borgarting lagmanns LB-2019-184977

Forarbeider

- NOU 2017: 4 «Delingsøkonomien»
- Arbeidslivslovutvalgets utredning NOU 2004: 5 side 154. Den elektroniske versjonen på lovdata er benyttet.
- Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). Den elektroniske versjonen på lovdata er benyttet.

Litteratur

- Marianne Jenum Hovtvedt, Tidsskrift for rettsvitenskap 2018/1 «Arbeidstaker – quo vadis?». Digital versjon.
- Jan Fougner, *Norsk arbeidsrett styringsrett, samarbeid og arbeidstakervern* 2019. Digital versjon.

Lover

Lov 31. mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeserklæringer

- § 36

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

- § 2-1

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

- § 2

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

(arbeidsmiljøloven – aml.)

- § 1-8
- § 1-9
- § 2-2
- § 2 A-1
- § 2 A-4
- § 4-1
- § 4-3
- § 4-4
- § 4-6
- § 10-2
- § 10-6
- § 10-9
- § 10-10
- § 10-11
- § 15-3
- § 15-7

Avtaleloven

- § 36

Instruksjonsvideoer fra Foodora

- Instruksjonsvideo 03 Affiliation NOR
https://www.youtube.com/watch?v=qW2oQjU5SSo&ab_channel=foodoraRidersNorway. Link kopiert 10.04.22.
- Instruksjonsvideo 04 Shifts NOR
https://www.youtube.com/watch?v=0fhD6Dt6UCE&ab_channel=foodoraRidersNorway. Link kopiert 09.04.22

- Instruksjonsvideo 01 The job NOR https://www.youtube.com/watch?v=hhI-qHLWw4M&ab_channel=foodoraRidersNorway. Link kopiert 09.04.22

Andre kilder til informasjon om Foodora

- Foodora Generelle vilkår for partneravtaler (mars 2021): <https://euvo-images.foodora.com/marketing/production/no/images/nl/Generelle%20vilka%CC%8Ar%20for%20partneravtaler%20%28mars%202021%29%20%281%29.pdf?v=1421759604>. Link kopier 10.04.22.
- Generelle betingelser for bruk av produktene og tjenestene levert av foodora Norway AS: <https://www.foodora.no/contents/terms-and-conditions.htm>. Link kopier 10.04.22.
- Nettsiden hvor personer kan søke om å bli bud for Foodora: <https://rider.foodora.no/>. Link kopiert 10.04.22.