

Platformsøkonomien i et arbejdsretligt perspektiv

The Platform Economy from an Employment Law Perspective

af SOFIE WIDAHL CHRISTENSEN

Nærværende speciale analyserer forholdet mellem tjenesteudbydere, bruger og platform i et arbejdsretligt perspektiv. Specialet tager udgangspunkt i platformen Uber og søger nærmere at afklare, om tjenesteudbydere i platformsøkonomien omfattes af lønmodtagerbegrebet ifølge gældende ret, og i så fald har rettigheder ifølge ansættelsesretlig lovgivning. I en efterfølgende analyse afklares det, hvem der i bekræftende fald kan kvalificeres som tjenesteudbyders arbejdsgiver.

Den teknologiske udvikling skaber nye arbejds- og indtjeningsmuligheder, der ikke er taget højde for i lovgivningen. Derfor kan der opstå juridiske udfordringer, når disse ikke nemt lader sig indpasse på det nuværende arbejdsmarked. En status som henholdsvis lønmodtager og arbejdsgiver medfører rettigheder og pligter, som er af stor økonomisk betydning for aktørerne.

I den arbejdsretlige lovgivning bliver lønmodtagerbegrebet i varierende grad omtalt og defineret. Der findes dog ikke lovgivning, der fastlægger ét specifikt lønmodtagerbegreb, som man kan gå ud fra, når det i en sag skal vurderes, om en given person er lønmodtager eller ej. I retspraksis er lønmodtagerbegrebet behandlet i henhold til specifikke loves anvendelsesområde, og herfra kan der udledes mere generelle retningslinjer, som den juridiske litteratur har behandlet. På den baggrund søger specialet nærmere at analysere, om tjenesteudbydere i platformsøkonomien omfattes af lønmodtagerbegrebet ifølge gældende ret.

Specialet konkluderer, at tjenesteudbydere, der udfører transporttjeneste formidlet af platformen Uber, umiddelbart er i en gråzone mellem lønmodtagere og selvstændige. Ud fra en samlet vurdering af forholdet, hvor udgangspunktet er det kontraktretlige lønmodtagerbegreb, synes der dog i overvejende grad at være momenter der taler for, at disse tjenesteudbydere ifølge dansk ret kan kvalificeres som lønmodtagere. Da analysen ikke er bekræftet i retspraksis, er dette ikke formelt gældende ret, og forholdet må nødvendigvis bedømmes konkret i henhold til relevant lovgivning. Specialet konkluderer videre, at Uber i høj grad synes at udøve arbejdsgiverbeføjelser over for tjenesteudbyderne.

Afslutningsvis følger en perspektivering til den danske aftalemodel samt en de lege ferenda vurdering af, hvordan tjenesteudbydere bedst sikres ved den teknologiske udviklings nye arbejds- og indtjeningsmuligheder.

Indholdsfortegnelse

1. Introduktion	3
1.1. Indledning	3
1.2. Problemformulering	4
1.3. Metode	4
1.4. Afgrænsning og begrebsafklaring	5
1.5. Digitale platforme	6

1.5.1. Uber.....	6
1.5.2. Andre platforme	7
2. Retlig kvalificering af kontraktforholdet.....	8
2.1. Indledning	8
2.2. Den individuelle aftale	8
2.3. Lønmodtagerbegrebet	9
2.3.1. Lønmodtagerbegrebet i den juridiske litteratur.....	10
2.3.2. Lønmodtagerbegrebet i forhold til tjenesteudbydere og Uber	11
2.3.3. Opsummering.....	15
2.3.4. Lønmodtagerbegrebet i engelsk kontekst: Mr. Y. Aslam v. Uber	16
2.4. Arbejdsgiverbegrebet	17
2.4.1. Indledning	17
2.4.2. Aftaleforholdet	17
2.4.3. Arbejdsgiverbegrebet i dansk ret	18
2.4.4. Arbejdsgiverbegrebet i udenlandsk litteratur	20
2.4.4.1. Engelsk juridisk litteratur	20
2.4.4.2. Norsk juridisk litteratur	21
2.4.5. Rette arbejdsgiver i platformsøkonomien	23
2.4.5.1. Hvordan har parterne i øvrigt indrettet sig?	23
2.4.6. Opsummering.....	25
3. Tjenesteudbyderes rettigheder	25
3.1. Indledning	25
3.2. Retten til vederlag	25
3.2.1. Forskelsbehandlingsloven og ligelønsloven	26
3.3. Retten til ferie.....	27
3.3.1. Ferieloven.....	27
3.4. Lovligt forfald	28
3.4.1. Sygedagpengeloven	28
3.5. Personbeskyttelsen	29
3.5.1. Arbejdsmiljøloven m.v.....	29
3.6. Tjenesteudbyderes rettigheder	30
4. Vikarloven.....	32
4.1. Indledning	32
4.2. Vikarlovens lønmodtagerbegreb	32
4.3. Forpligtede ifølge vikarloven.....	33
4.3.1. Vikarbureauet.....	33
4.3.2. Brugervirksomheden	34
4.4. Vikarloven og platformsøkonomien	35
5. Konklusion.....	35
6. Perspektivering.....	37
6.1. Den danske model	37
6.1.1. Generelt.....	37
6.1.2. Udfordringer ved den danske model og platformsøkonomien.....	37
7. Litteraturliste	39
7.1. Litteratur.....	39

7.2. Artikler, forskningsnotater, meddelelser, kontrakt m.v.	41
7.3. Love, bekendtgørelser m.v.	43
7.3.1. Dansk lovgivning	43
7.3.2. EU lovgivning	44
7.3.3. Udenlandsk lovgivning	44
7.4. Lovforarbejder	44
7.5. Retspraksis	44
7.5.1. Danmark	44
7.5.2. Andre	45
7.6. Hjemmesider	45
8. Bilag (1 af 1)	45

1. Introduktion

1.1. Indledning

Der er de senere år sket en stigende udvikling på området for platformsøkonomi, og siden 2013 har der været en stigning i væksten, som accelererede i 2015.¹ Undersøgelser viser, at 17 % af borgerne i EU mindst én gang har gjort brug af de tjenesteydelser, platformsøkonomien udbyder.²

Afhandlingen behandler den arbejdsretlige uklarhed, der eksisterer for privatpersoner, der via en digital platform udbyder egen arbejdskraft til en anden privatperson.³ Europa-Kommissionen betegner dette som 'kollaborativ økonomi',⁴ ligesom det ofte kaldes 'deleøkonomi'. Denne afhandling bruger betegnelsen 'platformsøkonomi', da afhandlingens problemformulering tager udgangspunkt i, at virksomheden bag platformen står som aktiv part og formidler i relationen mellem tjenesteudbydere og bruger.⁵

Platformsøkonomiens forretningsmodeller er forskellige, men fælles for de platforme, der er tema i denne afhandling, er, at der udbydes og udføres arbejdskraft i større eller mindre grad mod betaling af vederlag. Udviklingen skaber hermed nye arbejds- og indtjeningsmuligheder, som ikke er taget højde for i lovgivningen, hvorfor der kan opstå juridiske udfordringer, når disse ikke nemt lader sig indpasse på det nuværende arbejdsmarked. En status som henholdsvis lønmodtager og arbejdsgiver medfører rettigheder og pligter, der kan være af stor økonomisk betydning for aktørerne.⁶ Derfor er den juridiske kvalificering afgørende.

Den arbejdsretlige kvalificering af arbejdskraft, der formidles i platformsøkonomien, er ikke behandlet i dansk ret, men i bl.a. England er der taget stilling til, om chauffører fra platformen Uber skal anses som 'workers' efter engelsk ret. Problemstillingen er også af juridisk relevans i Danmark, hvor der ligeledes formidles arbejde via digitale platforme. Uber lukkede i Danmark den 18. april 2017,

¹ COM (2016) 356, s. 2

² Ibid. s. 2, note 3

³ De Stefano (2016), s. 2: På engelsk "work on demand via apps".

⁴ I COM(2016) 356

⁵ Kristiansen m.fl. (2017), s. 9f

⁶ Hasselbalch, online, III, 1.1

men problemstillinger i platformsøkonomien må fortsat iagttages, da der findes andre platforme, der er udformet på lignende måder. Uber kan desuden åbne sin platform på det danske marked igen, og må dermed følge dansk lovgivning.

1.2. Problemformulering

Da der kan være usikkerhed om, hvorvidt tjenesteudbydere i platformsøkonomien er lønmodtagere eller erhvervsdrivende, har afhandlingen til formål at analysere forholdet mellem tjenesteudbyder, platform og bruger – med udgangspunkt i platformen Uber – for herefter nærmere at afklare, om tjenesteudbydere i platformsøkonomien omfattes af lønmodtagerbegrebet ifølge gældende ret, og i så fald har rettigheder ifølge ansættelsesretlig lovgivning. Afledt heraf er spørgsmålet, hvem der i bekræftende fald kan kvalificeres som tjenesteudbyders arbejdsgiver. For at kvalificere forholdet nærmere, redegøres for regulering af trepartsforhold, hvorefter det analyseres, om lovgivningen finder anvendelse på digitale platformes formidling af arbejdskraft.

Afhandlingen belyser de juridiske udfordringer, platformsøkonomien medfører arbejdsretligt, hvorfor der, efter en perspektivering til den danske aftalemodel, følger en de lege ferenda vurdering af, hvordan tjenesteudbydere bedst sikres.

1.3. Metode

Nærværende afhandling har til formål at undersøge gældende ret ud fra afhandlingens problemformulering. Derfor anvendes retsdogmatisk metode, hvormed gældende ret beskrives ud fra autoritative retskilder, herunder love og bekendtgørelser, forarbejder og retspraksis.⁷

Domstolene har kompetencen til at fastlægge reglers præcise indhold vedrørende det konkrete, faktiske forhold, men da afhandlingens problemstilling ikke er bekræftet af domstolene, er det ikke muligt at afgøre afhandlingens hovedspørgsmål ud fra denne retskilde.⁸ Det er derfor ikke en beskrivelse af formelt gældende ret.⁹ Flere ansættelsesretlige love angiver, at de gælder for lønmodtagere, og i eksempelvis ansættelsesbevisloven fremgår, at ”som lønmodtager anses personer, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.” Dette er en legaldefinition, der i lovforarbejder, retspraksis og den juridiske litteratur ofte er undergivet en præciserende fortolkning,¹⁰ men hvis nærmere indhold i hovedtræk følger af sædvane.¹¹ Ved en analyse af forholdet mellem tjenesteudbyder, platform og bruger søger afhandlingen at afklare, om tjenesteudbydere omfattes af legaldefinitionerne i den ansættelsesretlige lovgivning, der finder anvendelse på ”lønmodtagere”. Hertil inddrages retskilder, der har foretaget præciserende fortolkning af lønmodtagerbegrebet. Afhandlingen vil på visse områder være udtryk for forfatterens egen analyse og vurdering af, hvad der kan udledes af relevante retskilder som værende gældende ret.

Den juridiske litteratur kan ikke anses som en autoritativ retskilde, men i det omfang, der findes relevant litteratur, vil dette blive brugt som bidrag til afhandlingens analyse. Den juridiske litteratur

⁷ Tvarnø m.fl. (2014), s. 34f

⁸ Blume (2016), s. 186

⁹ Hasselbalch, online, VI, 3.6

¹⁰ Blume (2016), s. 160, 165 og 299f

¹¹ Hasselbalch, online, III, 1.1. Ikke en retssædvane

bygger på anerkendte, autoritative retskilder og kan dermed accepteres som brugbar i juridisk argumentation.¹²

Engelsk retspraksis, der behandler afhandlingens problemformulering, undersøges. Udenlandsk ret har ikke status som retskilde i dansk ret, men kan have funktion som fortolkningsbidrag og inspiration til forståelse af dansk ret.¹³ Endvidere bruges udenlandsk juridisk litteratur. Da denne bygger på udenlandske retskilder, som ikke har retskildeværdi i Danmark, vil teorien blive brugt som bidrag til fortolkning og forståelse af de problemstillinger, litteraturen behandler. Der bliver således ikke tale om komparative analyser, men fortolkningsbidrag i det omfang, det findes relevant.¹⁴ Citering foretages på kildens oprindelige sprog.

Afslutningsvis berøres den retspolitiske metode,¹⁵ da den manglende regulering på området åbner for en de lege ferenda vurdering af, om der burde lovgives. Dette er et relevant bidrag til afhandlingens problemformulering, da fravær af lov og retspraksis åbner op for en mere fremadrettet vinkel.

Kursivering af tekst i afhandlingen er foretaget af forfatteren.

1.4. Afgrænsning og begrebsafklaring

Aktørerne i afhandlingen er 1) dem, der udbyder arbejdskraft via en platform 2) platformen og 3) dem, der køber arbejdskraft via platformen.¹⁶ Platformen er en app, der kan downloades til en smartphone, hvorigennem man kan oprette sig som bruger og enten udbyde sin arbejdskraft eller købe arbejdskraft til brug for udførelsen af en tjenesteydelse. Dem, der udfører arbejdskraft, omtales som *tjenesteudbydere*, og dem, der køber arbejdskraft via en platform, omtales som *brugere*.¹⁷ Når platformen Uber behandles, betegnes tjenesteudbydere også som *chauffører* og brugere som *passagerer*.

Hos nogle platforme kan privatpersoner ansætte egne tjenesteudbydere til at udføre arbejde. Denne konstellation behandles ikke her.

Inden for skatteretten, taxilovgivningen og forbrugerretten findes der udfordringer i forhold til platformsøkonomien.¹⁸ I Danmark er der afsagt dom vedrørende lovligheden af at udføre transporttjeneste for platformen Uber ifølge taxikørselsloven.¹⁹ Denne afhandling har dog et arbejdsretligt fokus.

Når lønmodtagerbegrebet analyseres i forhold til platformsøkonomien, er udgangspunktet platformen Uber. Denne er blot et eksempel på de forretningsmodeller, platformsøkonomien har medført, og det er vigtigt at have for øje, at platformene er forskellige og i konstant udvikling. Afhandlingen fokuserer på forretningsmodeller som Uber, hvor platformen er bindeled mellem de to fysiske aktører, tjenesteudbydere og bruger. Derfor behandles ikke den juridiske uklarhed, der kan eksistere for dem, der ved eksempelvis programmering, udarbejdelse af en grafisk opgave eller mere rutinepræget arbejde

¹² Blume (2016), s. 188f

¹³ Ibid. s. 281

¹⁴ Evald (2016), s. 184f

¹⁵ Blume (2016), s. 59f

¹⁶ COM (2016) 356, s. 3

¹⁷ Betegnelserne anvendes af Kommissionen i COM (2016) 356

¹⁸ COM (2016) 356

¹⁹ U 2017.796 Ø

online, udfører arbejde for en bruger – erhvervsdrivende eller privatperson – og hvor parterne ikke møder hinanden.²⁰

Tjenesteudbydere kan indgå aftaler med platforme, hvis selskab er etableret i udlandet, hvormed der kan opstå tvister vedrørende lovvalg. Denne problematik er ikke medtaget i afhandlingen, og følgende baserer sig på, at dansk lovgivning finder anvendelse.

Ved afhandlingens behandling af lønmodtagerrettigheder iagttages ikke rettigheder, der følger af funktionærloven.

1.5. Digitale platforme

1.5.1. Uber

Uber defineres af nogen som en *blandingsplatform*, idet der udføres arbejde (transporttjeneste), men med egen kapital (bilen).²¹ Uber skriver i sine juridiske vilkår, at virksomhedens tjenester udgør en *teknologiplatform*, som sætter brugere af Ubers applikationer i stand til at arrangere og planlægge transport- og/eller logistiske tjenester med uafhængige tredjepartsudbydere af disse tjenester, som har indgået aftaler med Uber.²²

Når en chauffør logger på platformens app, er vedkommende tilgængelig for at modtage anmodninger om transporttjenester. Ønsker en passager transporttjeneste, finder app'en den nærmeste chauffør. Denne kan acceptere eller afvise turanmodninger, og det regnes som en afvisning, hvis chaufføren ikke accepterer opgaven inden for 15 sekunder. Chaufføren får adgang til passagerens vurdering (rating), og kan tage den med i sine overvejelser, når chaufføren skal acceptere eller afvise en turanmodning. Godkender chaufføren turanmodningen, anses godkendelse som et tilbud til brugeren om at foretage transporttjenesten. Ved afgivelse af dette tilbud får brugeren adgang til at se chaufførens profil, herunder vedkommendes rating, og på denne baggrund kan brugeren vælge at acceptere eller afslå tilbuddet om kørsel.²³ Såfremt brugeren accepterer, indgår parterne en aftale om kørsel, hvorimod et afslag medfører, at en ny chauffør får adgang til at tilbyde transporttjeneste.

Chaufføren indgår også en aftale med Uber i form af en chaufførkontrakt. Chaufføren har derfor et aftaleforhold med både passager og platform.

Når chauffør og passager har indgået aftale om transporttjeneste, bliver chaufføren via app'en navigeret hen til passageren.

Turpriserne starter med et basisbeløb fastsat af Uber, hvilket stiger efter tid og distance. Er der høj efterspørgsel i et område, stiger priserne og dermed indtjeningen for chaufførerne.²⁴ Chaufførerne kan dog ikke fastsætte højere priser end dem, Uber bestemmer.²⁵ Derimod kan der aftales lavere

²⁰ De Stefano (2016), s. 2: På engelsk "crowdworkers", og kan også henføres under platformsøkonomien

²¹ Kristiansen m.fl. (2017), s. 13

²² <https://www.uber.com/da-DK/legal/terms/dk/>

²³ Kontrakt, pkt. 2.2

²⁴ <https://help.uber.com/h/e9375d5e-917b-4bc5-8142-23b89a440eec> : Betegnes 'Surge'-priser

²⁵ Kontrakt, pkt. 4.1

priser mellem chauffører og passagerer. Inden chaufføren modtager betaling for den udførte tjenesteydelse, beholder Uber et servicegebyr på 20 % som vederlag for platformens tjenester.²⁶ Aftales en lavere pris mellem chauffør og passager end den der er fastsat af Uber, kræver platformen fortsat det samme servicegebyr. Uber forbeholder sig ret til på et hvilket som helst tidspunkt ensidigt at ændre beregningen af chaufførens betaling.²⁷ Endvidere forbeholder de sig ret til at justere chaufførens vederlag, eksempelvis hvis chaufføren har taget en ineffektiv rute, ligesom de forbeholder sig ret til at annullere betalingen, eksempelvis i tilfælde af brugerklage eller bedrageri.²⁸

Når transporttjenesten er afsluttet, giver platformen hver part adgang til at rate den anden med 1-5 stjerner.²⁹

Ifølge chaufførkontrakten kan der opsiges med 7 dages varsel. Ophævelse kan foretages ved den anden parts væsentlige misligholdelse. Uber kan desuden deaktivere chaufførens profil uden varsel, hvis chaufføren ikke længere findes kvalificeret.³⁰

1.5.2. Andre platforme

Der findes andre platforme end Uber, der som profitsøgende virksomhed søger at formidle ressourcer i form af arbejdskraft, varer eller bolig til private.³¹ Platformen Airbnb formidler boliger mellem private, hvor én part udlejer sin bolig til den anden part.³² Dette er blevet defineret som en *kapitalplatform*, idet der sælges eller udlejes produkter til andre privatpersoner.³³ Platformen Happyhelper er, ligesom Uber, en virksomhed, der formidler arbejdskraft til folk, der skal have løst en opgave. Her kan en bruger bestille arbejdskraft til rengøring,³⁴ hvorfor der er tale om en såkaldt *arbejdsplatform*.³⁵

Platformene har flere fælles træk med hinanden og med Uber. Booking af en tjenesteydelse foretages enten via en app eller en hjemmeside. Platformene opstiller retningslinjer, som tjenesteudbyderen anbefales at følge.³⁶ Når der foretages udveksling af tjenesteydelser, tilbageholder platformene et servicegebyr.³⁷ I modsætning til Uber, er prisen dog ikke ensidigt fastsat af platformen, men bestemt af tjenesteudbyder. Når arbejdet er udført, er det muligt for brugerne at rate den arbejdsudførende part, så andre brugere samt platform har mulighed for at kontrollere kvaliteten af tjenesteudbyderens ydelse. Det er endvidere en fællesnævner for platformene, at de ikke anser tjenesteudbyderne som

²⁶ Kontrakt, pkt. 4.4 og U 2017.796 Ø

²⁷ Kontrakt, pkt. 4.2

²⁸ Kontrakt, pkt. 4.3

²⁹ Kontrakt, pkt. 2.5 og <https://www.uber.com/da-DK/legal/deactivation-policy/dk-dk/>

³⁰ Kontrakt, pkt. 12.2

³¹ Erhvervsministeriets liste over platformsøkonomien i Danmark: <http://em.dk/nyheder/2017/01-10-plat-formsokonomi>

³² <https://www.airbnb.dk/>

³³ Kristiansen m.fl. (2017), s. 13f

³⁴ <https://happyhelper.dk/>

³⁵ Kristiansen m.fl. (2017), s. 13 og 17

³⁶ <https://www.airbnb.dk/help/topic/206/hosting-standards> og <https://happyhelper.dk/pages/faq> for at blive happyhelper skal kort anføres, om man har erfaring inden for rengøring, samt bekræfte, at man er ”pligtopfyldende og har en super glad & venlig attitude”

³⁷ <https://www.airbnb.dk/help/article/63/what-are-host-service-fees> og <https://happyhelper.dk/pages/faq> ”Du skal bruge Happy Helpers CVR nummer på det servicegebyr, som vi tager for formidlingen af kontakten.”

lønmodtagere og derfor ikke har de udgifter, der følger af ansættelsesforholdets lovhjemlede særreguleringer.

2. Retlig kvalificering af kontraktforholdet

2.1. Indledning

Dansk arbejdsret består af en rig mængde lovgivning, hvori lønmodtagerbegrebet i varierende grad bliver omtalt og defineret. Der findes dog ikke lovgivning, der fastlægger ét specifikt lønmodtagerbegreb, som man kan gå ud fra, når det i en sag skal vurderes, om en given person er lønmodtager eller ej. Da lovgivning har forskellige formål, vil der ofte være variationer i afgrænsningen af, hvem der efter forskellige regelsæt er lønmodtager. I retspraksis er lønmodtagerbegrebet behandlet i i henhold til specifikke loves anvendelsesområde. På den baggrund kan der udledes mere generelle retningslinjer, som er behandlet i den juridiske litteratur. I det følgende vil blive redegjort for den individuelle aftale og lønmodtagerbegrebet. Dette overføres og anvendes efterfølgende i en analyse af tjenesteudbydere i platformsøkonomien, og hvorvidt disse kan kvalificeres som lønmodtagere efter dansk ret.

2.2. Den individuelle aftale

Arbejdskontrakten eksisterer i udgangspunktet ud fra forudsætningen om, at arbejdstageren leverer et personligt stykke arbejde i en nærmere beskrevet stilling for en bestemt periode eller indtil videre.³⁸ Modydelsen for denne arbejdsforpligtelse er typisk et vederlag fra den anden kontraktspart, arbejdsgiver. Der er hermed tale om et gensidigt bebyrdende skyldforhold, hvor arbejde og løn er vederlag for hinanden, og som udgangspunkt statueres dette som et almindeligt kontraktforhold.³⁹ I mangel af udtrykkelige regler vil parternes aftale derfor være afgørende, og fortolkes ud fra aftalerettens regler om fortolkning og udfyldning.⁴⁰ Det er dog relevant at bemærke styrkeforholdet hos de to kontraktsparter, da der på grund af arbejdsgivers ledelsesret og lønmodtagers pligt til at præstere en arbejdsydelse, ikke eksisterer et ligeværdigt forhold mellem parterne. Derfor er den arbejdsretlige lovgivning relevant, da arbejdskontrakten vil distanceres fra den almindelige kontraktret ud fra hensyn til både arbejdstager og arbejdsgiver. Den arbejdsretlige regulering er indrettet ud fra en forudsætning om, at der her er behov for beskyttelse af arbejdstagerparten, samt at arbejdsgiveren kan anvende arbejdsydelsen fleksibelt uden at skulle ændre kontrakten.⁴¹ Da der i lovgivning (og kollektive overenskomster) eksisterer en præceptiv mindstebeskyttelse af lønmodtagere, medmindre andet følger af loven, er det for tjenesteudbydere af stor relevans, om de er beskyttet af lovgivning, der sikrer dem rettigheder i forhold til deres arbejde. Statueres forholdet derimod som en fri kontrakt om arbejdets udførelse, er tjenesteudbyderen ikke beskyttet af ansættelsesretlig lovgivning, og den almindelige kontraktret finder anvendelse. Her eksisterer mere kommercielle hensyn.⁴²

³⁸ Gomard m.fl. (2016), s. 23

³⁹ Ibid. s. 20

⁴⁰ Hasselbalch (2016), s. 169

⁴¹ Hasselbalch, online, III, 1.1

⁴² Ibid.

Den frie kontrakt karakteriseres ved uafhængighed mellem kontraktparterne, hvor kontrakten regulerer tilvejebringelsen af et bestemt arbejdsresultat.⁴³ Da parterne er uafhængige, udføres arbejdet for egen regning og risiko, og modydelser for arbejdet er, ligesom i ansættelsesforholdet, et vederlag. Kontraktens formål er opnåelsen af et arbejdsresultat, hvorfor den selvstændige har adgang til at lade andre udføre arbejdet. Aftalen indgås efter forhandling mellem parterne, hvor vederlaget forhandles med eller fastlægges af den selvstændige. Den selvstændige kan opnå driftsherreevinst ved arbejdet. Arbejdets udførelse er desuden ikke undergivet instruktioner fra den selvstændiges kontraktspart, ud over de pligter, der følger af kontrakten af hensyn til arbejdsopgavens opfyldelse. En virksomhed bestemmer frit, om den vil ansætte en lønmodtager til at udføre et givent stykke arbejde, eller om virksomheden vil have arbejdet udført af en selvstændig erhvervsdrivende. Virksomheden bestemmer dog ikke selv, om et givent kontraktforhold mellem virksomheden og den, der udfører arbejdet, ikke skal undergives ansættelsesretlig lovgivning, hvis det udførte arbejde reelt set statuerer et ansættelsesforhold.⁴⁴ Det reelle arbejdsforhold i platformsøkonomien kan dog have lighedstegn med både den frie kontrakt om arbejdets udførelse og lønmodtagerforholdet, der er undergivet arbejdsretlig lovgivning. Derfor lader forholdet sig ikke umiddelbart klart kvalificere.

Når chauffører kontraherer med Uber, er det med aftale om, at forholdet ikke er en aftale, der etablerer et ansættelsesforhold.⁴⁵ Ved aftalen erkender chaufføren endvidere, at ydelsen af transporttjenester til passagerer etablerer et direkte forretningsforhold mellem chauffør og passager, som Uber ikke er part i.⁴⁶ Dette er underordnet, hvis en gennemgang af forholdet viser, at der reelt set er tale om et lønmodtagerforhold.

2.3. Lønmodtagerbegrebet

Det følger af ansættelsesbevislovens § 1, stk. 2,⁴⁷ at: ”Som lønmodtagere anses personer, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold”. Definitionen er ikke umiddelbart klart anvendelig, men det fremgår af implementeringslovens forarbejder, at definitionen i § 1, stk. 2, er indsat for at udelukke enhver tvivl om, at loven som udgangspunkt skal gælde for alle lønmodtagere.⁴⁸ Det fremgår videre, at lønmodtagerbegrebet ikke er lovfæstet eller entydigt/almengyldigt defineret i dansk ret, og at det er nyttigt, at man i fremtiden får en generel og håndterbar definition af lønmodtagerbegrebet inden for det arbejdsretlige område. Også i ferieloven findes en lønmodtagerdefinition,⁴⁹ og det fremgår her af § 1, stk. 2, at: ” Ved lønmodtager forstås i denne lov en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold”. Der opstilles i forarbejderne nogle karakteristika for lønmodtagerforholdet, bl.a. at lønmodtageren i kraft af sin arbejdsaftale har pligt til personligt at udføre erhvervsmæssigt arbejde efter arbejdsgiverens instruktioner, for arbejdsgivers regning og risiko, under arbejdsgiverens tilsyn og i arbejdsgiverens navn, og har krav på en modydelse, der typisk vil være et vederlag, der sædvanligvis udmåles i forhold til den medgåede tid.⁵⁰

⁴³ Ibid.

⁴⁴ Kristiansen (2016a), s. 21

⁴⁵ Kontrakt, pkt. 13.1

⁴⁶ Kontrakt, pkt. 2.3

⁴⁷ LBKG nr. 240 af 17. marts 2010

⁴⁸ FT 1992-93, tillæg A, sp. 6324ff

⁴⁹ LBKG nr. 1177 af 9. oktober 2015

⁵⁰ FT 1999-2000, tillæg A, s. 4928

Ifølge ansættelsesbevisloven og ferielovens forarbejder, kan det ved klassificering af lønmodtagerstatus være relevant at se på, om det vederlag, der gives som modydelse for udført arbejde, er indberettet som A-indkomst.⁵¹ Af kildeskattelovens § 43, stk. 1, følger, at: ”Til A-indkomst henregnes enhver form for vederlag i penge samt i forbindelse hermed ydet fri kost og logi for personligt arbejde i tjenesteforhold”. Det nævnes i kildeskattelovens forarbejder, at det vil være relevant at hense til arbejdsretlig lovgivning, og hvordan man efter disse regler vil vurdere forholdet mellem parterne.⁵² Der gøres dog også opmærksom på, at hensynet bag lovgivningen kan være forskelligt, og at hensyn bag kildeskatteloven kan medføre en anderledes bedømmelse.⁵³ I de tre love er der sammenfald mellem kravet om personligt arbejde i tjenesteforhold, og hvad der mere præcist menes hermed, redegøres der nærmere for i det følgende.

2.3.1. Lønmodtagerbegrebet i den juridiske litteratur

Lønmodtagerbegrebet er også behandlet i den juridiske litteratur. Kristiansen anfører, at det er relevant at undersøge, om virksomheden har en instruktions- og kontrolbeføjelse i forhold til den, der udfører arbejdet, hvem der bærer risiko og vinding, og om der er en pligt til at udføre arbejdet personligt, eller om den arbejdsudførende kan lade det udføre helt eller delvis af eget personale.⁵⁴ Da den arbejdsretlige lovgivning kan have forskellige formål, kan der desuden opstå nuancer i definitionen af begrebet.⁵⁵ Hasselbalch behandler også lønmodtagerbegrebet og anfører ligeledes, at der vil være variationer i, hvem der er lønmodtager efter de forskellige regelsæt i arbejdsmarkedslovgivningen, men at de bygger på visse fælles forestillinger om, hvad en lønmodtager er. Han har derfor ud fra retspraksis, lovgivningens forarbejder og den juridiske litteratur opstillet en række vejledende, ikke-udtømmende momenter. Disse er ikke udslagsgivende enkeltvis, men vil ud fra en samlet vurdering være egnede til at kvalificere forholdet:⁵⁶

Graden af arbejdsgiverens principielle ret til at disponere løbende over arbejdsindsatsen og i den sammenhæng give instrukser. Det er relevant at undersøge, om arbejdsgiver har adgang til at kontrollere arbejdsydelsen og på den baggrund korrigere vedkommende, herunder om der foreligger en rapporteringspligt for arbejdstager. Adgang til at føre kontrol med den løbende arbejdsydelse er en refleksvirkning af arbejdsgiverens dispositionsret.⁵⁷ Hvis arbejdet er bestemt efter art og/eller udføres inden for en nærmere fastsat arbejdstid, taler dette for lønmodtagerforhold.

Ordningen af det økonomiske mellemværende. Karakteristisk for lønmodtagerforholdet er, at arbejdstageren ikke opnår en driftsherregevinst, men at lønmodtager kun modtager aflønning i forhold til den tid, der er brugt eller i forhold til det tilvejebragte resultat. Lønmodtager vil typisk ikke bære risiko for, om arbejdet lykkes, og heller ikke selv betale for driftsmateriel og lignende til brug for arbejdets udførelse. Ansættelseskontrakten indebærer ofte en slags forsorgsforhold, hvor der ydes løbende vederlag med faste udbetalingstidspunkter.⁵⁸

⁵¹ FT 1992-93, tillæg A, sp. 6325 og FT 1999-2000, tillæg A, s. 4928

⁵² FT 1966-67, Tillæg A, sp. 926ff

⁵³ Fx den fiskale interesse i en effektiv opkrævning, Hasselbalch, online, III, 1.1

⁵⁴ Kristiansen (2016a), s. 22

⁵⁵ Ibid.

⁵⁶ Hasselbalch, online, III, 1.1, Hasselbalch (2014), s. 31, Hasselbalch (2010), s. 55ff

⁵⁷ Hasselbalch (1979), s. 97

⁵⁸ Hasselbalch, online, III, 1.3

Pligten til at udføre arbejdet personligt. Lønmodtageren vil ikke kunne sætte en anden person til at udføre arbejdet, og eksisterer denne ret, taler det for en fri kontrakt.

Graden af tillknytning til arbejdsgiveren. Er der tale om mere end et bijob, eller kan arbejdstageren ikke have arbejde ved siden af, taler det for at statuere lønmodtagerforhold.

Den sociale vurdering af arbejdsforholdet. Her henses til, om arbejdstageren ud fra sin sociale og erhvervsmæssige stilling, nærmest må sidestilles med en almindelig lønmodtager. Vurderingen stammer fra administrativ praksis, hvor der ifølge Hasselbalch er lagt vægt på de indre grunde i forholdet, og ikke kun kontraktens ydre kendetegn. Domstolenes syn på sagen er i sidste ende afgørende, hvorfor momentet muligvis bør tillægges mindre vægt.⁵⁹ Han anfører dog, at de administrative organers vurdering kan smitte af på domstolsafgørelserne på området.⁶⁰

*Formålsfortolkning af det pågældende regelsæt.*⁶¹ Ved definitionen af lønmodtagerbegrebet, anfører Hasselbalch, “[...] at ethvert forsøg på at nå til et fælles vurderingsgrundlag vil være dømt til at mislykkes.”⁶² Sagen må vurderes med udgangspunkt i den relevante lovs formål og indhold. Momentet beskriver ikke selve arbejdsforholdet, men understreger nødvendigheden af at se på det enkelte regelsæt, når der skal foretages en subsumption af forholdet.

2.3.2. Lønmodtagerbegrebet i forhold til tjenesteudbydere og Uber

Da det umiddelbart er uklart, om tjenesteudbydere er lønmodtagere eller erhvervsdrivende, gennemgås i det følgende de momenter, Hasselbalch og Kristiansen begge anfører som relevante. Dette er arbejdsgiverens adgang til at disponere løbende over arbejdsindsatsen og i den sammenhæng give instrukser, ordningen af det økonomiske mellemværende samt pligten til at udføre arbejdet personligt. Lønmodtagerens tilknytning til arbejdsgiver, hvilket Hasselbalch anfører som relevant, analyseres også. Udgangspunktet er derfor et kontraktretligt lønmodtagerbegreb: Hvis kontrakten ikke sikrer adgang til driftsherregvinst, må det anses forudsat af parterne, at dette bliver kompenseret af tryk-
hedsgarantier. Den tætte forbindelse rummer en forudsætning om, at arbejdsgiveren har en vis forsorgsforpligtelse over for den ansatte.⁶³

Uber, passagererne og tjenesteudbydere er genstand for analysen. Da en eventuel arbejdsgiver ikke er fastslået endnu, henses til både Uber og passagerernes beføjelser over for chaufførerne. Hvem der kan anses som eventuel arbejdsgiver, analyseres nedenfor i afsnit 2.4. Når det i kap. 4 undersøges, hvilke rettigheder tjenesteudbydere har, vil den sociale vurdering af forholdet kort berøres, og den kontraktretlige opfattelse af begrebet udvides til dels. Her illustreres også relevansen af at se på lønmodtagerbegrebet i forhold til den konkrete lov.

Chaufførerne bestemmer selv, hvornår de vil tilbyde arbejdskraft via platformen. Ifølge chaufførkontrakten, er det op til den enkelte chauffør at afgøre, hvor og hvornår vedkommende bruger platformen.⁶⁴ Når chaufføren er online, synes det at være Ubers forventning, at der udføres transporttjeneste, og chaufføren opfordres til at logge af, hvis ikke der udføres arbejde samt tvinges af platformen i 10

⁵⁹ Hasselbalch (1979), s. 109

⁶⁰ Hasselbalch, online, III, 1.2

⁶¹ Hasselbalch (2010), s. 57

⁶² Hasselbalch, online, III, 1.1

⁶³ Ibid. 1.3

⁶⁴ Kontrakt, pkt. 2.4

minutter når der flere gange ignoreres anmodninger.⁶⁵ Ved brug af platformen er det endvidere et krav, at det er i overensstemmelse med virksomhedens servicevilkår, som accepteres af chaufføren i forbindelse med tilmelding og godkendelse som udbyder af transporttjeneste på platformen.⁶⁶ Spørgsmålet er derfor, om chaufføren er undergivet instruktioner i forbindelse med, at chaufføren går online på platformen.

De i kontrakten accepterede vilkår består bl.a. af krav til kvalitet,⁶⁷ og denne kvalitet måles på baggrund af ratings fra passagererne samt den annulleringsrate, den pågældende chauffør har.⁶⁸ Disse to momenter – ratings og annulleringsrate – er relevant for chaufførens videre brug af platformen, da dårlige ratings og en høj annulleringsrate kan medføre deaktivering. Transporttjeneste må desuden kun udføres af det køretøj, som Uber har accepteret ifølge deres regler om køretøjets alder og indretning.⁶⁹ Hvis chaufførens gennemsnitlige rating ligger tæt på den nedre grænse, Uber accepterer, kan chaufføren få en advarsel. Stiger den ikke efterfølgende, kan chaufføren blive deaktiveret.⁷⁰ Der synes derfor at være en løbende, indirekte kontrol med arbejdsydelsen.

Chaufførens indtjeningsmuligheder forbedres, når vedkommendes ratings er høje. Rating-systemet kan være medvirkende til, at chaufførerne føler en forpligtelse til at udføre så mange transporttjenester, som muligt, for at forbedre ratings og hermed indtjeningsmuligheder. Uber eller passageren disponerer dog ikke direkte over arbejdsindsatsen, men forpligtelsen kan siges at være en følgevirkning af de forretningsmodeller, hvor parterne opfordres til at vurdere hinanden. At chaufføren føler en forpligtelse til at arbejde, synes dog ikke umiddelbart at skulle tillægges yderligere vægt ved afgørelsen af lønmodtagerstatus, da den selvstændige erhvervsdrivende formodentlig vil opleve samme forpligtelse for at sikre sit indtægtsgrundlag.⁷¹

Det fremgår videre af chaufførkontrakten, at de som sikkerhedsværn bruger GPS til at spore alle ture.⁷² Chaufførens valg af rute kan blive pålagt af en passager, og når ruten gennemgås af Uber på baggrund af GPS-overvågningen, risikerer chaufføren at blive trukket i sit økonomiske vederlag.⁷³ Uber kræver, at passageren bliver transporteret direkte til destinationen, uden "uautoriserede" afbrydelser eller stop undervejs.⁷⁴ Chaufføren har derfor ikke et ultimativt frit valg, når der skal vælges rute og kan eventuelt se en fordel ved at vælge den, Uber fastlægger, så vedkommende ikke risikerer

⁶⁵ Kontrakt, pkt. 2.5.2 (chaufføren "skal" logge af) og Mr. Y. Aslam v. Uber, s. 13, pkt. 52

⁶⁶ <https://www.uber.com/da-DK/legal/deactivation-policy/dk-dk/> og chaufførkontrakten, herunder pkt. 14.1, hvor Uber forbeholder sig ret til at ændre vilkår og betingelser i aftalen til enhver tid.

⁶⁷ Kontrakt pkt. 2.5.2: " [...] det er Selskabets ønske, at Brugere har adgang til tjenester af høj kvalitet [...]". Uber har også udarbejdet en "5-stjernet partnerguide": <https://help.uber.com/da/h/64904bd6-66ca-47e9-965d-324413079f5c>

⁶⁸ Når en chauffør accepterer en turanmodning og derefter annullerer turen

⁶⁹ <https://www.uber.com/info/uber-danmark/12facts/> og kontrakt pkt. 3.2

⁷⁰ Kontrakt pkt. 2.5.2

⁷¹ Den erhvervsdrivende kan være undergivet ratings fra sider som <https://dk.trustpilot.com/>

⁷² Kontrakt pkt. 2.7

⁷³ Kontrakt, pkt. 4.3 og Mr. Y Aslam v. Uber, side 4, pkt. 23

⁷⁴ Kontrakt, pkt. 2.3

et mindre vederlag. Chaufføren synes dermed at være undergivet instruktioner om arbejdets udførelse. Uber har derimod ikke beføjelsen til at give chaufførerne andre arbejdsopgaver end selve transporttjenesten, hvilket er en forudsætning, arbejdsgiver sædvanligvis har.⁷⁵

Uber forbyder endvidere chaufførerne at medtage andre personer i bilen end dem, der har anmodet om kørsel via platformen, medmindre brugeren specifikt giver samtykke hertil.⁷⁶

Chaufføren er også undergivet instrukser vedrørende arbejdets udførsel fra passageren. For at modtage instrukser, skal parterne dog have indgået en aftale, og det lader sig kun gøre, når chauffør og passager er i nærheden af hinanden.⁷⁷ Da der er tale om en transporttjeneste, er chaufføren, ifølge den indgåede aftale med passageren, forpligtet til at køre passageren til sin ønskede slutdestination. Chaufføren er derfor undergivet instruktioner om, hvor vedkommende skal køre hen, ligesom passageren kan instruere i, hvilken rute der skal køres.

Chaufførerne modtager udelukkende vederlag for det udførte arbejde, og vederlagets størrelse afgøres på baggrund af Ubers prissætning. Der er ikke adgang til at aftale en højere pris med passageren,⁷⁸ og ved en aftale om lavere pris opkræver Uber fortsat samme servicegebyr. Chaufføren bærer derfor den økonomiske risiko ved at aftale lavere priser, men har ingen umiddelbar adgang til driftsherrevinst.⁷⁹ Chaufførens adgang til at få udbetalt et højere vederlag opstår, når vedkommende kører i de såkaldte 'surge'-områder, hvor der er en stor efterspørgsel på chauffører.⁸⁰ Herudover er chaufførens eneste mulighed for at tjene mere, at arbejde mere.

Hvis passagererne klager efter en afsluttet tur, kan chaufføren risikere at blive trukket i sit økonomiske vederlag. Denne risiko bæres sædvanligvis af en arbejdsgiver. Chaufføren bærer også risikoen for, om arbejdet lykkes, da vederlaget afhænger af udførte transporttjenester og ikke den tid, hvor chaufføren er online.⁸¹ For at blive chauffør hos Uber er det også nødvendigt med eget køretøj, og udgifter til driftsmateriel bæres af chaufføren selv. Disse momenter taler imod en status som lønmodtager. Der stilles derimod krav til køretøjet, og såfremt der bruges et køretøj, der ikke opfylder Ubers standarder, kan det medføre deaktivering.⁸² Ved rengøringsudgifter til bilen – hvis en passager har

⁷⁵ Fx i tilfælde af sygdom eller andet fravær blandt medarbejdere, også ved arbejde uden for lønmodtagerens normale område, jf. Hasselbalch (2016), s. 435. På bygge- og anlægsområdet ses dog ofte en stor selvstændighed, hvor instruktionsbeføjelsen nærmest er en illusion, men forholdet er fortsat anset omfattet af de arbejdsretlige reguleringer, Hasselbalch, online, III, 1.1

⁷⁶ <https://help.uber.com/h/9db0159e-437e-4932-bbd2-59002f83adde> og kontrakt, pkt. 2.3

⁷⁷ Kontrakt pkt. 2.2

⁷⁸ Jf. Kap. 1, 1.5.1

⁷⁹ I U 2017.796 Ø, s. 799: En chauffør på en gennemsnitstur på 2,29 km med en varighed af 5,28 minutter oppebærer en compensation fra passageren på i alt 53,81 kr. Chaufføren har en omkostning til Uber på 10,76 kr. (20 %), og oppebærer dermed kun 43 kr. i compensation til at dække øvrige omkostninger forbundet med kørslen

⁸⁰ <https://help.uber.com/da/h/e9375d5e-917b-4bc5-8142-23b89a440eec>

⁸¹ Ifølge Hasselbalch går udviklingen i retning af at lægge mindre vægt på graden af økonomisk afhængighed af arbejdsgiveren, herunder vederlagsordningens indretning, da nye lønsystemer i stigende grad gør lønnen afhængig af den enkeltes indsats, Hasselbalch, online, III, 1.1

⁸² <https://www.uber.com/da-DK/legal/deactivation-policy/dk-dk/> og kontrakt pkt. 3

gjort rengøring nødvendigt – tilbyder Uber at dække disse.⁸³ I den frie kontrakt bæres sådanne udgifter typisk af den erhvervsdrivende selv. Platformen fungerer endvidere ud fra en forudsætning om, at chauffører og passagerer ikke skal have nogen direkte økonomisk interaktion. Derfor modtager Uber brugerens betaling samt udarbejder og sender kvittering for transporttjeneste til aktørerne.⁸⁴ Udbetalingen af chaufførens vederlag foretages desuden hver uge og ikke efter hver udført transporttjeneste.⁸⁵ Ubers app for chaufførerne er endvidere en forudsætning for hele forretningsmodellen, og udgifter til denne, markedsføring m.v. bæres af Uber selv.⁸⁶

Kun godkendte chauffører får adgang til den app, hvor man kan påtage sig transporttjenester og er i besiddelse af et chauffør-ID.⁸⁷ Her kræver Uber, at chauffører har opdateret nøjagtige person- og køretøjsoplysninger, og lader man en anden person bruge sin profil, kan det medføre deaktivering. Passageren kan ikke anmode om én specifik chauffør,⁸⁸ men når chaufføren accepterer en turanmodning, bliver passageren oplyst om chaufførens navn og får adgang til et billede af vedkommende. Når parterne har indgået en aftale, hvor passagerens valg af chauffør er sket på baggrund af chaufførens destination og rating, synes det at være en forudsætning for aftalen, at den udføres af den chauffør, passageren har anmodet om.

Chaufføren er ikke undergivet krav om, at vedkommende ikke må udføre arbejde for andre. Uber skriver dog, at chaufføren ikke må ” [...] blive ulovligt prajet under brug af Uber app’en” eller “ [...] opkræve betaling for ture udenfor Uber systemet.”⁸⁹ Når chaufføren er online, accepteres det derfor ikke, at chaufføren udfører transporttjenester på egen hånd uden om Uber.

Chauffører kan desuden have udført transporttjeneste i lang tid, og det kan have været vedkommendes eneste indtægtskilde. Som anført, er der en forventning om, at når chaufføren er online, udføres der transporttjenester. Ønskes der i en periode ikke at accepteres turanmodninger, skal man logge af chauffør-appen.⁹⁰ Er Uber ikke tilfreds med antallet af påtagede opdrag, kan kontrakten opsiges uden grund med 7 dages forudgående varsel.⁹¹ I England har Uber desuden overvåget antallet af chaufførernes transporttjenester, hvortil det fremgår: ”You should accept at least 80 % of trip requests to retain your account status”.⁹²

Hvis en chauffør har Uber som eneste indtægtskilde, vil turanmodninger måske sjældent afvises, og er chaufføren meget aktiv på platformen, begrænses vedkommendes adgang til at påtage sig sideløbende arbejde. Der eksisterer dog ikke fra Uber eller passagerer et eksplicit forbud mod at påtage sig andet arbejde. Da Uber er et afgørende bindeled mellem chauffør og passager, kan Ubers deaktivering

⁸³ <https://help.uber.com/h/6a60bda7-d8a6-46b7-bd95-2cdf62c7e987> , ”It was not suggested that such payments were conditional upon Uber receiving a corresponding sum (or any sum) from the passenger”, Mr. Y. Aslam v. Uber, s. 5, pkt. 27

⁸⁴ Kontrakt, pkt. 4.6

⁸⁵ <http://uberdanmark.com/getting-paid/>

⁸⁶ Uber havde i 2016 bookinger for 20 milliarder dollar, men underskud på knap 2,8 mia. dollar: <http://www.fyens.dk/erhverv/Koeretur-for-20-milliarder-forhindrer-ikke-Uber-underskud/artikel/3141187>

⁸⁷ Kontrakt, pkt. 2.1

⁸⁸ <https://help.uber.com/da/h/1aaf0913-484f-4695-9042-e61fc7613f24>

⁸⁹ <https://www.uber.com/da-DK/legal/deactivation-policy/dk-dk/>

⁹⁰ Kontrakt, pkt. 2.5.2

⁹¹ Kontrakt, pkt. 12.2

⁹² Mr. Y Aslam v. Uber, side 12, pkt. 51. Forfatteren er ukendt med, om samme kutyme har været i DK

af chaufføren have store konsekvenser for chaufførens indtægt. Passagerens annullering af en tur har i modsætning til Ubers deaktivering ikke samme konsekvenser, da chaufføren fortsat kan udføre transporttjenester for andre. Når transporttjenesten slutter, afsluttes forholdet mellem chauffør og passager, og er der efterfølgende klager, genstande glemt i bilen m.v., foregår al kontakt via Uber. De giver desuden retningslinjer for, hvornår kontakt til passageren er acceptabelt.⁹³

2.3.3. Opsummering

Det kan ud fra ovenstående udledes, at chaufføren ikke umiddelbart er i et ansættelsesforhold, sådan som det traditionelt forstås. Både Uber og passageren har beføjelser over for chaufføren, ligesom chaufføren har en vis selvstændighed. Chaufføren synes derfor ud fra en umiddelbar betragtning at være i en gråzone mellem lønmodtager og selvstændig.

Chaufføren er dog i nogen grad undergivet instruktioner og kontrol vedrørende arbejdets udførelse. Henses til chaufførens risiko for dårlige ratings, der har konsekvenser for chaufførens indtjening og videre brug af platformen, annulleringsratens konsekvenser og krav til køretøjet, taler dette for, at chaufføren er lønmodtager. Ligesom den af Uber fastsatte rute, som skal udføres uden afbrydelser eller stop undervejs, samt passagerens instruktioner om rute og tjenesteudbyders medpassagerer taler for lønmodtagerstatus. Derimod taler chaufførens selvstændige valg om, hvornår vedkommende vil gå online for at udføre transporttjenester samt fraværet af passagerens og Ubers adgang til at råde over arbejdsindsatsen og give chaufføren andre arbejdsopgaver, imod lønmodtagerstatus.

Chaufførernes indskrænkede adgang til at bestemme vederlagets størrelse samt fraværet af driftsherregevinst, synes at tale for lønmodtagerstatus. Ligeledes Ubers refundering af rengøringsudgifter, det ellers ville påhvile en selvstændig at bære. Derimod taler chaufførens risiko for at blive trukket i vederlag, og at vederlaget ikke er fast, men afhænger af udførte transporttjenester, samt udgifter til eget driftsmateriel, imod, lønmodtagerstatus.

Kravet om, at arbejdet skal udføres personligt, uden adgang til at sætte en anden person i sit sted, taler for lønmodtagerstatus.

Anvendes platformen i høj grad over en længere periode, hvor platformen er tjenesteudbyders hovedindtægtskilde, synes det at tale for lønmodtagerstatus. Påtager tjenesteudbyderen sig derimod kun sporadiske kørselsopgaver, hvor der ikke er tale om mere end et bijob, synes det at tale imod. Ifølge aftaleforholdet med de to aktører viser det sig desuden, at chaufføren har den største tilknytning til platformen, hvorimod tilknytning til passagererne er af mere sporadisk karakter.

Lønmodtagerbegrebet må nødvendigvis fortolkes i overensstemmelse med den relevante lovgivning ud fra det konkrete forhold, hvorfor én samlet stillingtagen til spørgsmålet ikke er mulig. Ud fra en kontraktretlig betragtning af lønmodtagerbegrebet og en samlet vurdering af forholdet, synes der dog i overvejende grad at være momenter der taler for, at chaufførerne ifølge dansk ret lader sig kvalificere som lønmodtagere. Tjenesteudbyderen har ikke adgang til driftsherregevinst, men er alligevel undergivet mange instrukser om arbejdets udførelse, ligesom tjenesteudbyderen forpligtes til at udføre transporttjenesterne personligt. Tjenesteudbyderen kan endvidere have en høj grad af tilknytning

⁹³ <https://help.uber.com/da/h/53539bde-f6f4-4909-85de-fa0b99f82be0>

og <https://help.uber.com/da/h/491ff7a4-5464-48c8-a8b5-e62bb0425099> ”Det er en god idé kun at kontakte passager, når du: [...] ”

til platformen, hvor det er den eneste eller største indtægtskilde. Forholdet lader sig dog ikke klart kvalificere i den nuværende sondring mellem lønmodtagere og selvstændige, og eksempelvis chaufførens frihed til at vælge, hvornår der skal arbejdes samt udgifter til driftsmateriel taler for, at forholdet er en fri kontrakt. Spørgsmålet er dog på den anden side, om friheden til at vælge, hvornår der skal arbejdes, er absolut.⁹⁴

I England er den retlige kvalificering af chaufførerne foretaget, hvorfor der i det følgende henses til afgørelsen ved Employment Tribunal.

2.3.4. Lønmodtagerbegrebet i engelsk kontekst: Mr. Y. Aslam v. Uber⁹⁵

Den arbejdsretlige kvalificering af Ubers chauffører er foretaget ved den engelske Employment Tribunal den 28. oktober 2016 i Mr. Y. Aslam v. Uber: "The core issue remains as to whether the Cs are 'workers' for the purposes of the various definitions under the domestic legislation."⁹⁶ Spørgsmålet gik ikke på, om chaufførerne var 'employees', men derimod 'workers', som er en kategori imellem erhvervsdrivende og lønmodtagere.⁹⁷ I afgørelsen differentieredes imellem, om chaufføren var online eller offline på app'en. Chaufføren var 'worker', når han var online inden for det område, hvor han måtte arbejde, samt havde mulighed for og lyst til at påtage sig transporttjenester.⁹⁸ I afgørelsen er der bl.a. lagt vægt på følgende forhold:

" (4) The fact that Uber requires drivers to accept trips and/or not to cancel trips, and enforces the requirement by logging off drivers who breach those requirements. (5) The fact that Uber sets the (default) route and the driver departs from it at his peril. [...] (7) The fact that Uber imposes numerous conditions on drivers (such as the limited choice of acceptable vehicles), instructs drivers as to how to do their work and, in numerous ways, controls them in the performance of their duties. (8) The fact that Uber subject drivers through the rating system to what amounts to a performance management/disciplinary procedure."

Employment Tribunal har, ligesom det er tilfældet ved analysen efter dansk ret, lagt vægt på, at chaufførerne har været undergivet instruktioner, og at der er foretaget kontrol af arbejdsydelsen. Videre tillægges også det økonomiske mellemværende vægt, herunder fastlæggelsen af vederlagets størrelse og den økonomiske risiko. Dette er også relevant ifølge dansk ret:⁹⁹

"(6) The fact that UBV fixes the fare and the driver cannot agree a higher sum with the passenger. (The supposed freedom to agree a lower fare is obviously nugatory.) [...] (9) The fact that Uber determines issues about rebates, sometimes without even involving the driver whose remuneration is liable to be affected. [...] (11) The fact that Uber accepts the risk of loss which, if the drivers were genuinely in business on their own account, would fall upon them."

⁹⁴ Jf. note 93

⁹⁵ Mr. Y. Aslam, Mr. J. Farrar & Others v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd Byrne Brothers (Formwork) Ltd v. Baird & Others [2002] ICR 667. Omtales som Mr. Y Aslam v. Uber i nærværende afhandling

⁹⁶ Mr. Y. Aslam v. Uber, s. 2

⁹⁷ Ibid. s. 16: "The intention behind the regulation is plainly to create an intermediate class of protected worker, who is on the one hand not an employee but on the other hand cannot in some narrower sense be regarded as carrying on a business"

⁹⁸ Ibid. s. 22

⁹⁹ Jf. afsnit 2.3

Slutteligt anses det som vægtige argumenter, at Uber udøver beføjelser, der typisk er en følge af arbejdsgivers ledelsesret mere end en beføjelse i en fri kontrakt. Derudover at Uber påtager sig opgaver, der i den frie kontrakt ville påhvile chaufføren:

“(2) The fact that Uber interviews and recruits drivers. (3) The fact that Uber controls the key information (in particular the passenger's surname, contact details and intended destination) and excludes the driver from it. [...] (12) The fact that Uber handles complaints by passengers, including complaints about the driver. (13) The fact that Uber reserves the power to amend the drivers' terms unilaterally.”

Ved definitionen af “workers” efter Employment Rights Act 1996, s230(3)(b) henvises der i afgørelsen bl.a. til følgende:

“It may, for example, be relevant to assess the degree of control exercised by the putative employer, the exclusivity of the engagement and its typical duration, the method of payment, what equipment the putative worker supplies, the level of risk undertaken etc.”.¹⁰⁰

Om den formodede lønmodtager er undergivet kontrol fra en formodet arbejdsgiver, parternes tilknytning, hvordan vederlaget betales, hvilket driftsmateriel der dækkes af hvem, samt hvem der bærer risiko, er relevante momenter efter både dansk og engelsk ret, når det skal afgøres, om en part er lønmodtager og ”worker”. Ved Employment Tribunal tillagde man ikke chaufførerne lønmodtagerstatus, men kvalificerede dem som ”workers”. De momenter, Employment Tribunal undersøger, når de skal kvalificere disse chauffører, har dog mange sammenfald med det danske lønmodtagerbegreb, til trods for at det engelske begreb sigter på en kategori mellem lønmodtagere og selvstændige i engelsk ret. Nærværende afgørelse fra Employment Tribunal synes derfor at underbygge analysen i afsnit 2.3.3.

Ved Employment Tribunal anså man Uber som rette arbejdsgiver, og spørgsmålet er, om det også er tilfældet efter dansk ret, hvorfor det undersøges i det følgende.

2.4. Arbejdsgiverbegrebet

2.4.1. Indledning

Arbejdsgiverbegrebet er ikke entydigt defineret i dansk ret.¹⁰¹ Der følger en række rettigheder og i særdeleshed pligter med arbejdsgiverkvalificeringen, hvorfor lønmodtageren har en interesse i at afgøre, hvem der som rette arbejdsgiver skal opfylde disse pligter. Derfor skal i det følgende redegøres for arbejdsgiverbegrebet, hvorefter det vil blive analyseret, hvem der i forhold til chaufførerne synes at være rette arbejdsgiver.

2.4.2. Aftaleforholdet

En arbejdskontrakt består typisk af to parter; lønmodtager- og arbejdsgiverparten. Arbejdsgiverparten er den, der betaler lønmodtager for udført arbejde og typisk den, lønmodtager har kontraheret med. Noget af det, der adskiller ansættelsesforholdet fra den frie kontrakt om arbejdets udførelse, og som

¹⁰⁰ Mr. Y. Aslam v. Uber, s. 16, pkt. 75.5. Her henvises til en tidligere afgørelse, hvor begrebet er blevet defineret

¹⁰¹ Kristiansen (2016a), s. 22

knytter sig til arbejdsgiverbegrebet, er arbejdsgivers ledelsesret.¹⁰² Ledelsesretten følger af kontraktforholdets karakter af tjenesteforhold, og arbejdsgivers beføjelser skal ikke være aftalt mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Den har heller ikke særskilt hjemmel i overenskomst eller lovgivning.¹⁰³ Det følger af arbejdsgivers ledelsesret, at vedkommende har beføjelserne til at antage og afskedige arbejdskraft; at instruere lønmodtager; at placere arbejdstiden; at iværksætte kontrolforanstaltninger samt beføjelsen til at fastsætte reglementariske bestemmelser for arbejdspladsen.¹⁰⁴ Rette arbejdsgiver er derfor i udgangspunktet den (juridiske) person, der har adgang til eller udøver disse beføjelser.¹⁰⁵

Den traditionelle arbejdskontrakt mellem én arbejdsgiver og én lønmodtager, lader sig ikke umiddelbart overføre direkte på kontraktforholdet i platformsøkonomien. I de nye forretningsmodeller formidler platformen som mellemlidende arbejdskraften, og brugeren betaler et økonomisk vederlag som modydelse. I denne forretningsmodel er alle tre kontraktsparter forbundet. Der synes således at opstå et trepartsforhold, hvor alle tre parter er afhængige af hinanden. Hermed er strukturen umiddelbart anderledes end det traditionelle topartsforhold.

2.4.3. Arbejdsgiverbegrebet i dansk ret

Udfordringer med at kvalificere rette arbejdsgiver voldte ikke tidligere samme udfordringer, som det er tilfældet i dag. Nu erstattes den enkelte, fysiske person ofte af juridiske personer med forskellige organisationsstrukturer. Bestemmes arbejdsforholdets pligter og rettigheder af en kontrakt mellem parterne, vil arbejdsgiver principielt være den, der har indgået aftalen.¹⁰⁶ Det kan dog opleves, at flere parter i samme virksomhed, optræder som arbejdsgiver i forskellige sammenhænge. Er der flere mulige parter, er udgangspunktet, at hæftende arbejdsgiver er den, som lønmodtageren med føje opfatter som part i aftalen. Her henses til den, der formelt har indgået ansættelsen; hvem der udbetaler løn og andre ydelser i ansættelsesforholdet; hvem der kommunikerer med lønmodtager om ansættelsen i det daglige, samt hvem der udøver ledelsesbeføjelser.¹⁰⁷ Da chaufføren har indgået et aftaleforhold med både platform og bruger, skal det afgøres, hvem af aftaleparterne chaufføren reelt set er i et ansættelsesforhold med.

En arbejdsaftale er et gensidigt bebyrdende skyldforhold, hvor arbejde og løn er vederlag for hinanden.¹⁰⁸ Undersøgelsen af lønmodtagerbegrebet går på at afgøre, hvordan én part står i forhold til en eventuel arbejdsgiverpart. Når arbejdsaftalen er en gensidigt bebyrdende aftale, må de momenter, der undersøges ved afgørelsen af lønmodtagerbegrebet, også være relevante ved afgørelsen af, om nogen er arbejdsgiver: Hvem udøver en instruktionsbeføjelse; hvordan ordnes det økonomiske mellemværende, hvordan udbetaler den potentielle arbejdsgiver vederlaget, opnås driftsherregævinst og bærer vedkommende den økonomiske risiko; forventes arbejdet udført personligt; i hvilken grad er

¹⁰² Ibid. s. 241

¹⁰³ Ibid.

¹⁰⁴ Hasselbalch, online, XIII, 2.1

¹⁰⁵ Adgangen til at udøve disse beføjelser er ofte begrænset af lovgivning og kollektive overenskomster

¹⁰⁶ Hasselbalch (2016), s. 36

¹⁰⁷ Hasselbalch, online, III, 2: Endvidere hvem der på arbejdsgiverside er part i gældende overenskomst samt den klarhed hvormed den påståede part fremtræder udadtil som selvstændig juridisk person eller som fysisk person i en virksomhedsrolle

¹⁰⁸ Gomard m.fl. (2016), s. 20

parterne tilknyttet. Hasselbalch anfører, at når der skal klarhed over arbejdsgiverbegrebet, er det nødvendigt at have for øje, at det interessante i retlig sammenhæng ikke er det metafysiske fænomen "arbejdsgiveren", men derimod hvad eller hvem der besidder arbejdsgiverrettigheder og -pligter. Følger rettigheder eller forpligtelser af den ansættelsesretlige lovgivning, er det derfor nødvendigt at tage arbejdsgiverbegrebet i relation til den specifikke lov i betragtning.¹⁰⁹ I følgende højesteretsdom afgøres spørgsmålet om rette arbejdsgiver, herunder arbejdsgivers sikringspligt efter arbejdsskade-sikringsloven,¹¹⁰ ud fra hvilke beføjelser vedkommende har haft over for lønmodtageren:

U 2015.3687 H: Sagen omhandlede A, der indgik en managerkontrakt og en promoterkontrakt med bokseren B. B måtte efterfølgende stoppe sin boksekarriere efter pådragede hjerne- og synsskader, og modtog i den forbindelse ydelser fra Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring. A gjorde gældende, at vedkommende ikke var rette sikringspligtige arbejdsgiver i forhold til B i forbindelse med arbejdsskadesagen. Ved vurderingen af, om der forelå et ansættelsesforhold, hvor A var arbejdsgiver for B, udtalte Højesteret, at der må "[...] lægges vægt på, om Bettina Palle havde en økonomisk og erhvervsmæssig interesse i B's boksekarriere, og hvilke instruktionsbeføjelse hun havde i forhold til ham."¹¹¹ Hermed var A sikringspligtig arbejdsgiver for B.

Afgørelsen illustrerer gensidigheden i ansættelsesforholdet, hvor det ved afgørelsen af, hvem der er arbejdsgiver, henses til instruktionsbeføjelse og det økonomiske mellemværende, hvor vedkommende havde en økonomisk og erhvervsmæssig interesse i arbejdets udførelse. At der lægges vægt på gensidigheden i aftaleforholdet fremgår også af følgende:

U 2001.987 H: A havde som medlem af et ventilatørhold etableret af FADL's Vagtbureau arbejdet med passe en respirationshæmmet patient. A gjorde gældende, at han var funktionær og derfor havde ret til løn i opsigelsesperioden og fratrædelsesgodtgørelse, og at dette skulle betales af rette arbejdsgiver, som var enten institutionen hvor patienten havde haft ophold eller FADL's vagtbureau. Til spørgsmålet om, hvem der skulle anses som rette arbejdsgiver, udtalte Højesteret: "[...] han var med hensyn til arbejdet og arbejdstilrettæggelsen underlagt bureauets instruks, ligesom han gennem alle årene modtog sin løn fra bureauet."¹¹²

Der var to mulige arbejdsgivere, og ved afgørelsen af, hvem af disse der var rette arbejdsgiver, blev der lagt vægt på, hvem af parterne der havde haft instruktionsbeføjelsen og stået for udbetaling af løn. At alle beføjelser og -forpligtelser ikke altid er placeret hos den samme person, fremgår dog af følgende:

U 2013.1282 V: A, der var handicappet, havde ansat handicaphjælper, H. Parterne underskrev ansættelseskontrakt med A som arbejdsgiver. Efterfølgende blev ny ansættelseskontrakt indgået mellem H og Handicapportalen, P, hvormed H var ansat som handicaphjælper for A, men skulle underrette P om fravær, ligesom P betalte pensionsbidrag. H gjorde i forbindelse med sin afskedigelse gældende, at A var rette sagsøgte som arbejdsgiver, og derfor skulle betale godtgørelse efter ligebehandlingsloven. Parternes ordning blev etableret med hjemmel i servicelovens § 96, stk. 2,¹¹³ hvorefter arbejdsgiverbeføjelser- og pligter i ansættelsesretlig henseende kan varetages

¹⁰⁹ Hasselbalch, online, III, 2

¹¹⁰ LBKG nr. 216 af 27. februar 2017, hvor det fremgår af § 2, stk. 1, at berettigede efter loven er personer, der ansættes til at udføre arbejde her i landet for en arbejdsgiver

¹¹¹ S. 3702

¹¹² S. 992

¹¹³ LBKG nr. 369 af 18. april 2017

af bl.a. en privat virksomhed, samtidig med at den handicappede fungerer som arbejdsleder. A var derfor ikke rette sagsøgte efter ligebehandlingsloven, da A ikke var H's arbejdsgiver.

Ledelsesretten kunne med hjemmel i serviceloven delegeres til den handicappede,¹¹⁴ men rette arbejdsgiver var fortsat den, der i hovedsagen besad arbejdsgiverbeføjelser og -pligter.¹¹⁵ En lignende undtagelse følger af vikarloven, hvorefter ledelsesretten er placeret hos brugervirksomheden, jf. lovens § 2, nr. 3, til trods for at vikaren har indgået ansættelseskontrakten med vikarbureauet, jf. lovens § 2, nr. 1.¹¹⁶

Ovenstående retspraksis viser, at den part, der i forhold til formodede lønmodtager udøver arbejdsgiverbeføjelser og -forpligtelser, som udgangspunkt vil være rette arbejdsgiver. Det kan dog følge af lovgivningen, at visse beføjelser er placeret hos en anden. Udgangspunktet er derfor, at der henses til det indgåede aftaleforhold og de beføjelser og forpligtelser, der følger heraf.

2.4.4. Arbejdsgiverbegrebet i udenlandsk litteratur

2.4.4.1. Engelsk juridisk litteratur

Prassl behandler arbejdsgiverbegrebet i engelsk juridisk litteratur.¹¹⁷ Prassl anfører, at fastlæggelsen af arbejdsgiverbegrebet bl.a. er relevant i forbindelse med kollektive overenskomster, når lovligheden af en strejke skal afgøres,¹¹⁸ ligesom Prassls analyser bygger på engelsk retspraksis. Da det engelske arbejdsgiverbegreb ikke entydigt er defineret,¹¹⁹ men dog er relevant i henhold til lov og kollektive overenskomster, vil det ud fra et dansk perspektiv, hvor arbejdsgiverbegrebet også er relevant i henhold til lov og kollektive overenskomster, undersøges, om Prassls arbejdsgiverbegreb kan bidrage til fastlæggelsen af rette arbejdsgiver i forhold til chauffører hos Uber.

Prassl understreger nødvendigheden af at se på ansættelsesaftalen som en bilateral kontrakt, hvor aftalens gensidighed medfører, at de momenter, man undersøger ved lønmodtagerbegrebet, også vil være relevante, når det skal afgøres, hvem der er rette arbejdsgiver.¹²⁰ I den engelske case law anvendes fire tests ved sontringen mellem lønmodtagere og selvstændige: "Control", "integration", "economic or business reality" og "mutuality of obligation".¹²¹ ¹²² Prassl m.fl. anfører, at "[...] it quickly appears that the concept implicitly mirrors the definition of the employee or worker, allowing for a

¹¹⁴ S. 1287

¹¹⁵ Fastslået i U 2008.844 V og U 2009.1700 Ø at handicappede, der har antaget handicaphjælpere, sidestilles med almindelige arbejdsgivere i relation til ligebehandlingsloven

¹¹⁶ Nærmere om vikarers retsstilling i kap. 4

¹¹⁷ Prassl (2015)

¹¹⁸ Ibid. s. 8

¹¹⁹ Ibid. s. 13

¹²⁰ Ibid. s. 24f

¹²¹ Prassl (2015), s. 27-31

¹²² Nielsen (2016), s. 493: "Control"-testen: Hvem fastlægger og bestemmer over arbejdets udførelse, med hvilke hjælpemidler og på hvilke tidspunkter. "Integration"-testen: Hvor vidt er den arbejdsudførende en integreret del af arbejdsgivers virksomhed. "Business"-testen: Den arbejdsudførendes økonomiske afhængighed. "Mutuality"-testen: Har den arbejdsudførende pligt til at udføre forefaldende arbejde, og har arbejdsgiver pligt til at give den arbejdsudførende arbejdsopgaver

”reverse-engineering” of employer functions out of factors defining the employee.”.¹²³ På denne baggrund formulerer Prassl følgende momenter som relevante, når arbejdsgiverbegrebet skal fastlægges efter engelsk ret:

“(1) Inception and Termination of the Employment Relationship: this category includes all powers of the employer over the very existence of its relationship with employee, from the ‘power of selection’, to the right of dismissal. (2) Receiving Labor and Its Fruits: duties owed by the employee to the employer, specially to provide his or her labor and the results thereof, as well as rights incidental to it. (3) Providing Work and Pay: the employer’s obligation toward employees, such as for example, the payment of wages. (4) Managing the Enterprise – Internal Market: coordination through control over all factors of production, up to and including the power to require both how and what is to be done. (5) Managing the Enterprise – External Market: undertaking economic activity in return for potential profit, whilst also being exposed to any losses that may result from the enterprise.”¹²⁴

Det anføres af Prassl, at arbejdsgiverrollen i ældre tid nemt lod sig kvalificere, men at den i dag sjældent kan placeres på blot én fysisk person. Udviklingen med flere juridiske personer betyder, som det også anføres af Hasselbalch, at det kan være vanskeligt at afgøre, hvem, hvor mange og i hvilke henseender nogen i en organisation besidder arbejdsgiverfunktioner, og hvem der er rette arbejdsgiver.¹²⁵ Prassl finder det, ligesom i dansk ret, relevant at undersøge graden af arbejdsgivers adgang til at disponere over arbejdsindsatsen og give instrukser, det økonomiske mellemværende, herunder aflønning og opnåelsen af driftsherreevinst, samt arbejdsgiverens ret til/krav om at modtage lønmodtagerens personlige arbejdsydelse.¹²⁶ Prassl foretager dog bl.a. inddelingen af arbejdsgiverbegrebet på baggrund af udviklingen, hvor arbejdsgiverfunktioner udøves af flere parter.¹²⁷

Prassl vurderer, at når Uber analyseres i forhold til det af ham opstillede arbejdsgiverbegreb, opfylder Uber alle kriterierne som arbejdsgiver og kan derfor sammenlignes med den traditionelle arbejdsgiver, hvor alle arbejdsgiverbeføjelser og -pligter kan henføres til én og samme person, og anfører: ”Given the range of functions exercised, the platform should therefore be responsible for the full suite of employment rights in each jurisdiction it operates: from minimum wage and working time laws to collective bargaining.”¹²⁸

2.4.4.2. Norsk juridisk litteratur

Den arbejdsretlige kvalificering af tjenesteudbydere er også blevet behandlet ud fra et teoretisk perspektiv i andre nordiske lande.¹²⁹ Norge har, ligesom Danmark, indrettet arbejdsmarkedet ud fra en

¹²³ Prassl m.fl. (2016), s. 635

¹²⁴ Prassl (2015), s. 32 og Prassl m.fl. (2016), s. 636

¹²⁵ Prassl (2015), s. 36

¹²⁶ Prassl (2015), s. 34, vedrørende Prassls pkt. 2: ”In cases focused on the employee’s position, this has traditionally been framed in terms of ‘the principal obligation of an employee: to provide himself to serve’.”

¹²⁷ Ibid. s. 33

¹²⁸ Prassl m.fl. (2016), s. 641

¹²⁹ Nordisk Ministerråd har fået udarbejdet en rapport af Dølvik m.fl.: ”Nordic labour markets and the sharing economy – Report from a pilot project”

aftalemodel,¹³⁰ hvor der er lagt vægt på regulering af løn- og arbejdsforhold via især kollektive overenskomster.¹³¹ I Norge behandler Hotvedt arbejdsgiverens ansvar i platformsøkonomien ud fra norsk lovgivning og retspraksis,¹³² herunder om den indgåede aftale mellem Uber og chaufførerne skal defineres som en ansættelsesaftale. Der er flere fælles træk ved dansk og norsk arbejdsret, hvorfor det undersøges, om den norske behandling af rette arbejdsgiver i platformsøkonomien kan bidrage til behandlingen efter dansk ret.

Arbejdsmiljøloven definerer det norske lønmodtagerbegreb:¹³³ ”Enhver som utfører arbeid i annens tjeneste” jf. § 1-8. Det fremgår af lovens forarbejder, at: ”Et særtrekk ved arbeidsavtalen er arbeidstakerens avhengige stilling i forhold til arbeidsgiveren og sistnevntes styringsrett i arbeidsforholdet. Arbeidstakeren er normalt økonomisk avhengig som lønsmottaker og står i et organisatorisk avhengighetsforhold som innebærer underordning i forhold til arbeidsgiver.”¹³⁴ Efter norsk retspraksis er udledt følgende, ikke-udtømmende, vejledende kriterier ved bedømmelsen af lønmodtagerstatus. Disse er i høj grad sammenfaldende med det danske:

”1) Arbeidstakeren har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til rådighet og kan ikke bruke medhjelpere for egen regning. 2) Arbeidstakeren har plikt til å underordne seg arbeidsgiverens ledelse og kontroll av arbeidet. 3) Arbeidsgiveren stiller til rådighet arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som er nødvendige for arbeidets utførelse. 4) Arbeidsgiveren bærer risikoen for arbeidsresultatet. 5) Arbeidstakeren får vederlag i en eller annen form for lønn. 6) Tilknytningsforholdet mellom partene har en noenlunde stabil karakter, og er oppsigelig med bestemte frister. 7) Det arbeides hovedsakelig for én oppdragsgiver.”¹³⁵

Hotvedt henviser til, at parternes formelle klassificering af forholdet er underordnet, og at det er ” [...] parternes regulering av primærforpliktelse som er det sentrale”.¹³⁶ Endvidere, at ” [...] løpende personlig arbeidsplikt og styringsrett kan sies å være arbeidsavtalens primærforpliktelser. Medfører avtalen i realiteten slike forpliktelser, vil den derfor som klar hovedregel være en arbeidsavtale.”¹³⁷ Hotvedt tager hermed udgangspunkt i ansættelsesaftalen, og når en aftale skaber de netop nævnte forpliktelser, vil der blive tale om ansættelsesaftale, fordi ” [...] forpliktelsene skaper den typen avhengighet som verne Lovgivningen skal være en motvekt til: personlig, organisatorisk og – vanligvis – økonomisk avhengighet.”¹³⁸ Hotvedt vurderer, at aftalen mellem Uber og chauffører ligger meget nært en ansættelsesaftale, da ansættelsesaftalens primærforpliktelser, ud fra en realitets-

¹³⁰ Nærmere om aftalemodellen nedenfor i kap. 6

¹³¹ Kristiansen (2016a), s. 76: Norge fik dog tidligt en generel lovgivning om det kollektive aftaleforhold og forskellige aspekter af ansættelsesforholdet, hvorfor de har en højere grad af fælles lovgivning for alle ansættelsesforhold, end det er tilfældet i Danmark

¹³² Hotvedt (2016a) og (2016b)

¹³³ Lov 17. juni 2005 nr. 62

¹³⁴ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), pkt. 6.1.1

¹³⁵ Ibid.

¹³⁶ Hotvedt (2016a), s. 494

¹³⁷ Hotvedt (2016b), s. 333. Evju (2010): ”Kjernen i ideen om en ’styringsrett’ er at ’arbeidsgiveren som utgangspunkt har en ensidig rett [en heteronom kompetanse] til å treffe bestemmelser som angår arbeidsforholdet og virksomheten’. [...] Terminologien er derimot tilsvarende som den vi finner i dansk [...] arbeidsrett – det er snakk om ’ledelsesretten’ [...]”

¹³⁸ Hotvedt (2016a), s. 495

vurdering af forholdet, er til stede: ”Under udførelsen av oppdragene er arbeidsplikten strengt personlig, og sjåførerne styres i betydelig grad.”¹³⁹ Hotvedt tager udgangspunkt i parternes aftale, hvor tilstedeværelsen af ledelsesretten og den løbende, personlige arbejdspligt taler for at kvalificere kontrakten som en ansættelsesaftale. Tilgangen synes at kunne henføres under den traditionelle, kontraktretlige måde at anskue lønmodtagerbegrebet på.

2.4.5. Rette arbejdsgiver i platformsøkonomien

Flere momenter synes at tale for, at chaufførerne har lønmodtagerstatus.¹⁴⁰ Ansættelsesaftalen er gensidigt bebyrdende, hvorfor der henses til de gennemgåede momenter vedrørende lønmodtagerbegrebet, og hvem, Uber eller passageren, der synes at være rette arbejdsgiver.

Det er fastlagt, at Uber i en nogen grad udøver instrukser vedrørende arbejdets udførelse, når chaufføren er online på app'en. Uber udøver også i flere henseender kontrol med arbejdsindsatsen. Selvom Uber ikke stiller krav til, hvornår arbejdet skal udføres, disponeres der fra Ubers side i nogen grad over arbejdsindsatsen, når chaufføren er online. Derimod synes passagerens adgang til at disponere over chaufførens arbejdsindsats at være knyttet an til selve køreturen, og da forholdet afsluttes ved endt køretur, er der heller ikke adgang til at føre kontrol med arbejdet. Eventuelle klager i forbindelse med køreturen rettes endvidere til Uber og ikke direkte til chaufføren.¹⁴¹

Ubers fastsættelse af vederlaget, ansvaret for at modtage betaling fra passagerer og udbetale vederlaget, er momenter, der taler for, at Uber er rette arbejdsgiver. Desuden at Uber bærer den økonomiske risiko ved rengøringsudgifter, udgifter til app'en og markedsføring og i den forbindelse profiterer på virksomhedens drift. I modsætning hertil opnår passageren ingen driftsherregevinst, ligesom passageren ikke fastsætter vederlaget eller bærer nogen økonomisk risiko.

Ubers specifikke krav om personlig arbejdsforpligtelse taler også for, at chaufføren er i et ansættelsesforhold hos Uber. Når først passageren og chaufføren har indgået en aftale om transporttjeneste, er arbejdsforpligtelsen over for passageren dog også personlig.

Henses til graden af Ubers instrukser angående chaufførens arbejdsindsats, parternes økonomiske mellemværende, den personlige arbejdsforpligtelse og tilknytningen, der er – og kan være – mellem Uber og chauffør,¹⁴² fremstår platformen Uber umiddelbart som rette arbejdsgiver. Passagerens forhold til tjenesteudbyderen synes derimod meget sporadisk, ligesom passageren ikke besidder en lige så høj grad af instruktionsbeføjelse og er uden nogen økonomisk risiko.

2.4.5.1. Hvordan har parterne i øvrigt indrettet sig?

Når der foretages en sammenligning af Ubers og passagerens beføjelser, synes Uber umiddelbart at være rette arbejdsgiver. Spørgsmålet er dog, om Uber og chaufføren i øvrigt har indrettet sig på en sådan måde, at det taler for at statuere chaufførkontrakten som en ansættelsesaftale.

¹³⁹ Hotvedt (2016b), s. 336

¹⁴⁰ Jf. afsnit 2.3.3.

¹⁴¹ Jf. afsnit 2.3.2.

¹⁴² Jf. afsnit 2.3.3.

En lønmodtager har en række pligter, der udspringer af hovedformålet med ansættelsen. Dette er pligten til at udføre arbejdet i overensstemmelse med arbejdsgiverens anvisninger inden for den gældende arbejdstid.¹⁴³ Lønmodtager giver arbejdsgiver frihed til at disponere over den løbende arbejdsydelse og opstille de retningslinjer, der er nødvendige for at få arbejdspladsen til at fungere. I medfør af ledelsesretten har arbejdsgiver beføjelse til, på et sagligt grundlag, at bestemme over lønmodtager i en række henseender. Arbejdsgiver har beføjelsen til at instruere lønmodtager, beføjelsen til at placere arbejdstiden og iværksætte kontrolforanstaltninger samt beføjelsen til at fastsætte reglementariske bestemmelser for arbejdspladsen.¹⁴⁴

Adgangen til at bestemme, hvilket arbejde lønmodtageren nærmere skal lave, hvorledes det skal udføres, hvilke hjælpemidler, der skal anvendes, hvem der skal udføre de enkelte arbejdsfunktioner, og hvor de skal finde sted, følger af arbejdsgivers instruktionsbeføjelse.¹⁴⁵ Uber har en række krav til chaufførerne, som de skal overholde, bl.a. med hensyn til, hvordan arbejdet bedst udføres, hvilke køretøjer der må anvendes, hvilke ruter der vælges, og hvordan kontakten med passageren foregår.¹⁴⁶ Uber giver hermed instrukser vedrørende arbejdets udførelse.

Inden for ansættelsesaftalens grænser er det arbejdsgiveren, der træffer endelig bestemmelse om arbejdstiden.¹⁴⁷ Uber bestemmer ikke eksplicit, hvornår chaufførerne udfører arbejdet.¹⁴⁸ Platformens påmindelser til chaufføren, når vedkommende er online, tyder dog på, at når chaufføren er online, forventes det, at der udføres transporttjenester. Uber belønner desuden chaufførerne med et højere vederlag, når de udfører arbejde i områder med stor efterspørgsel på transporttjenester. Uber har dog ikke en eksplicit adgang til at placere arbejdstiden.

Arbejdsgiver har med hjemmel i ledelsesretten en principiel adgang til at føre kontrol med sine medarbejdere.¹⁴⁹ Af sikkerhedsårsager kræver Uber, at straffeattest bliver indsendt, ligesom de løbende tjekker op på chaufførens forsikring og foretager baggrundstjek.¹⁵⁰ Chaufførens ruter overvåges desuden med GPS.¹⁵¹ Der eksisterer dermed en adgang for Uber til at føre kontrol med chaufførerne.

Endvidere har arbejdsgiver adgang til at opstille generelle ordenforskrifter og ordensdirektiver for den enkelte medarbejder. Disse bestemmelser er til for at få arbejdspladsen som helhed til at fungere. Uber opstiller forskrifter vedrørende chaufførernes kørsel, da klager over dårlig, usikker eller distraheret kørsel kan medføre deaktivering, og chaufføren skal kunne levere transporttjeneste på professionel vis med passende færdighed, omhu og flid.¹⁵² Uber forbyder endvidere chaufførerne at nægte at yde tjenester baseret på karaktertræk, såsom etnicitet, religion, handicap m.v. Uber tolererer heller ikke stoffer og alkohol under chaufførens brug af platformen.¹⁵³ Aftalen synes derfor at være indrettet ud fra, at Uber kan opstille sådanne ordensforskrifter.

¹⁴³ Hasselbalch, online, XVIII, 1

¹⁴⁴ Hasselbalch, online, XVIII, 3 og 4

¹⁴⁵ Ibid. 3

¹⁴⁶ Jf. afsnit 2.3.2.

¹⁴⁷ Hasselbalch, online, XVIII, 4

¹⁴⁸ Jf. afsnit 2.3.2.

¹⁴⁹ Hasselbalch, online, XVIII, 3

¹⁵⁰ <https://www.uber.com/info/uber-danmark/12facts/> og kontrakt pkt. 3.1

¹⁵¹ Jf. afsnit 2.3.2.

¹⁵² <https://www.uber.com/da-DK/legal/deactivation-policy/dk-dk/> og kontrakt pkt. 3.1

¹⁵³ <https://www.uber.com/da-DK/legal/deactivation-policy/dk-dk/>

2.4.6. Opsummering

Efter en gennemgang af Uber og passagerens beføjelser i forhold til de opstillede momenter, der også undersøges ved afgrænsningen af lønmodtagerbegrebet, synes Uber at kvalificere sig som rette arbejdsgiver. Når der efterfølgende henses til parternes aftale i øvrigt, viser det sig ud fra en gennemgang af de beføjelser, der følger af ledelsesretten, at Uber og chaufførerne i overvejende grad har indrettet forholdet som et ansættelsesforhold. Ud fra en kontraktretlig opfattelse af lønmodtagerbegrebet, synes tjenesteudbyder at skulle undergives ansættelsesretlig beskyttelse som modvægt til arbejdsgiverbeføjelserne. Den engelske og norske vurdering synes at underbygge analysen, da både engelsk og norsk litteratur betragter Uber som rette arbejdsgiver ud fra momenter, der i høj grad er sammenfaldende med den analyse, der følger af dansk ret. Subsumptionen er dog ikke uden forbehold, da Uber fx ikke fastlægger chaufførens arbejdstid eller dækker udgifter til bil og transport. Chaufføren har fortsat en vis selvstændighed, bl.a. mht. at påtage sig arbejde (gå online). Hvis denne frihed viser sig at være illusorisk, som tilfældet syntes at være i England, taler det for et reelt ansættelsesforhold.¹⁵⁴

3. Tjenesteudbyderes rettigheder

3.1. Indledning

Med sigte på lønmodtagers mindstebeskyttelse i den arbejdsretlige lovgivning er det relevant at fastslå, om nogen er lønmodtager, og hvem der i så fald er arbejdsgiver. Platformen Uber synes at udføre flere af de beføjelser, der tilkommer en arbejdsgiver. Såfremt en chauffør, der udfører transporttjeneste via Uber, retligt kvalificeres som lønmodtager, vil vedkommende som modvægt til disse beføjelser have rettigheder ifølge den arbejdsretlige lovgivning.

I det følgende gennemgås et udvalg af arbejdsgivers hovedforpligtelser, der efter disses karakter falder i grupperne: Udredelsen af vederlag; de sociale ydelser, der følger af vederlaget; retten til bevarelse af vederlag trods manglende arbejdspræstation samt arbejdsgivers accessoriske forpligtelse til at tilgodese lønmodtagers velfærd og helbred.¹⁵⁵

3.2. Retten til vederlag

Arbejdsgivers forpligtelse til at udrede vederlag for det udførte arbejde er en grundlæggende pligt som følge af parternes forhold, hvor arbejdstager leverer en arbejdsydelse mod til gengæld at modtage vederlag. Størrelsen af vederlaget kan fastsættes i parternes aftale, men er der ikke indgået aftale om vederlaget størrelse, og har arbejdsgiver ikke tilsluttet sig en kollektiv overenskomst – som for nuværende vil være tilfældet med de digitale platforme – har lønmodtageren adgang til at kræve, hvad

¹⁵⁴ Jf. afsnit 2.3.2

¹⁵⁵ Hasselbalch (2014), s. 256

der er sædvanligt i lignende stillinger.¹⁵⁶ Parternes aftalefrihed begrænses dog af lovgivning om lønnens fastsættelse, herunder forskelsbehandlingsloven¹⁵⁷ og ligelønsloven.¹⁵⁸

3.2.1. Forskelsbehandlingsloven og ligelønsloven

Af forskelsbehandlingslovens § 2, stk. 1, fremgår, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår. Retssubjekter ifølge loven er derfor lønmodtagere eller ansøgere. Det personelle anvendelsesområde fremgår ikke eksplicit, men henses til de implementerede direktiver, gælder disse for ”a) vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår [...]”, jf. direktiv 2000/43 artikel 3, litra a, og direktiv 2000/78 artikel 3, litra a. De underliggende direktiver taler hermed for, at der foretages en bred fortolkning af retssubjekterne.¹⁵⁹

Ifølge ligelønsloven § 1, stk. 2, er arbejdsgiver pligtsubjekt: ”Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi.” Løn er ifølge ligelønslovens § 1 a, stk. 3, den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier. Lønmodtagere er derfor retssubjekt.

Med hensyn til løn- og arbejdsvilkår må arbejdsgiver ikke forskelsbehandle på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse, jf. forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1, jf. § 1. Der foreligger forskelsbehandling med hensyn til lønvilkår, hvis der ikke ydes lige løn for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi, jf. § 2, stk. 2. Af ligelønsloven følger, jf. § 1, stk. 1, 1. pkt., at køn ikke må være årsag til lønmæssig forskelsbehandling.

Ifølge forskelsbehandlingslovens § 7 a, og ligelønsloven § 6, stk. 2, gælder en delt bevisbyrde. Hermed lempes kravene til lønmodtagerens bevisførelse, der dog fortsat skal påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, hvorefter bevisbyrden påhviler arbejdsgiver. Vedrørende lønnens størrelse, fremgår det af ligelønsloven § 2 a, stk. 1, at: ”En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.” Lønmodtageren kan derfor ikke pålægges en klausul om fortrolighed vedrørende vederlaget.

¹⁵⁶ Ibid. s. 259

¹⁵⁷ LBKG nr. 1349 af 16. december 2008, der implementerer direktiv 2000/43/EF og 2000/78/EF

¹⁵⁸ LBKG nr. 899 af 5. september 2008. Ligelønsloven gennemfører DKs forpligtelse til at opfylde ligelønsprincippet, jf. TEUF artikel 157, herunder direktiv 2006/54/EF

¹⁵⁹ Ligebehandlingsnævnets afgørelse j.nr. 7100219-12: Tre homoseksuelle konsulenter fik deres samarbejdsaftaler med en distributør ophævet. Var de omfattet af forskelsbehandlingslovens forbud mod afskedigelse på grund af seksuel orientering? Ifølge flertallet skulle lønmodtagerbegrebet fortolkes bredt pga. det underliggende direktiv. Ifølge mindretallet udførte klager selvstændig erhvervsvirksomhed i forhold til indklagede, og parternes samarbejde syntes derfor ikke omfattet af loven.

3.3. Retten til ferie

3.3.1. Ferieloven

Lønmodtagers ret til at afholde ferie reguleres af ferieloven. Ferieloven opfylder Danmarks internationale forpligtelser efter bl.a. EU-retten,¹⁶⁰ hvor det følger af direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, art. 7, stk. 1 og 2, at:

”Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis. 2. Den minimale årlige betalte ferieperiode kan ikke erstattes med en finansiell godtgørelse, medmindre arbejdsforholdet ophører.”

At man som lønmodtager ikke ubegrænset kan erstatte den hvileperiode, ferie udgør, med en finansiell godtgørelse, er i overensstemmelse med direktivets formål om at udstede minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed.

Det følger af ferielovens § 1, stk. 1, at: ”En lønmodtager har ret til ferie og feriegodtgørelse eller løn under ferie og ferietillæg efter denne lovs bestemmelser.” Retssubjektet ifølge loven er en lønmodtager, og en lønmodtager er en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold, jf. § 1, stk. 2. Der skal være tale om et over-/underordningsforhold eller en tjenestestilling, men der behøver ikke være tale om en instruktionsbeføjelse i traditionel forstand.¹⁶¹ Instruktionsbeføjelsen kan bestå i at fastsætte rammer for arbejdets udførelse, hvorefter den ansatte udfører arbejdet, eventuelt med løbende rapportering til arbejdsgiver.¹⁶² Hasselbalch anfører vedrørende lønmodtagerbegrebet i ferieloven, at det afgørende for lovens anvendelse, i henhold til retspraksis, ikke først og fremmest er kontraktens objektive kendetegn, men derimod de økonomisk/sociale hensyn, som taler for at lade beskyttelsesreglerne finde anvendelse.¹⁶³ Ifølge lovens forarbejder, er det dog fortsat de traditionelle kriterier, der skal vurderes, når kvalificeringen foretages.

U 2015.197 V, angik spørgsmålet om, hvorvidt en freelance støtteperson, A, der arbejdede for Dansk Flygtningehjælp, var selvstændig eller lønmodtager, og om A havde ret til feriegodtgørelse. A udførte arbejde for andre hvervgivere som både selvstændig og lønmodtager, var momsregistreret og havde et CVR-nummer. A var ikke garanteret et bestemt antal opgaver/timer, og det stod ham frit at sige nej til tilbudte opgaver. A placerede og tilrettelagde selv arbejdet inden for de rammer, som fulgte af opgavens indhold og havde ikke mødepligt. Han deltog dog i og blev betalt for at deltage i møder, hvor bl.a. den etiske og faglige tilgang til arbejdet blev drøftet. Da Dansk Flygtningehjælp ikke havde haft instruktionsbeføjelse over for A, ikke havde haft indflydelse på A's arbejdsopgaver og ikke førte kontrol hermed, var A ikke lønmodtager. Landsrettens dissenterende dommer mente derimod, at Dansk Flygtningehjælp havde haft en instruktionsbeføjelse over for A, hvorfor der var tale om personligt arbejde i tjenesteforhold, jf. ferielovens § 1, stk. 2.

¹⁶⁰ DK er også forpligtet ifølge EU's Charter om Grundlæggende Rettigheder art. 31, der jf. TEU art. 6, har samme juridiske værdi som traktater. Her fremgår, at enhver arbejdstager har ret til en begrænsning af den maksimale arbejdstid, til daglige og ugentlige hvileperioder samt til årlig ferie med løn. DK forpligtes også af ILO-konvention nr. 52 fra 1936, som DK har ratificeret.

¹⁶¹ FT 1999-2000, tillæg A, side 4928

¹⁶² Ibid.

¹⁶³ Hasselbalch, online, III, 1.2

I afgørelsen er der lagt vægt på eksistensen af en instruktionsbeføjelse, og hvilken adgang der har været til at føre kontrol med arbejdet. Hasselbalch nævner dog vedrørende ferieloven, at domstolspraksis giver et indtryk af, at ”lønmodtagerbegrebet opfattes mere liberalt, end de traditionelle kriterier strengt taget tilsiger.”¹⁶⁴ Afgørelsen fra 2015 viser dog, at de traditionelle kriterier fortsat er relevante.

Ifølge § 4, stk. 1, kan der ikke gives afkald på retten til ferie, løn under ferie m.v. Loven kan i øvrigt ikke fraviges til ugunst for lønmodtageren, medmindre andet fremgår af de øvrige bestemmelser i loven. Når en kontrakt om arbejdets udførelse har reel status af et ansættelsesforhold, har lønmodtageren krav på betalt ferie af arbejdsgiver efter § 7, stk. 1, der hjemler ret til 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse i et kalenderår. Lønmodtageren kan påberåbe sig ret til 25 dages ferie om året, uanset om der er optjent ret til betalt ferie, jf. § 8. Ferieloven rækker videre end direktivet, der kun stiller krav om en årlig betalt ferie af 4 ugers varighed. Bliver lønmodtageren syg under ferien, har vedkommende desuden ret til erstatningsferie efter 5 sygedage, jf. § 13, stk. 3.

3.4. Lovligt forfald

De regelsæt, der regulerer sygdom, bygger over en række fælles forudsætninger om, hvad lønmodtagers og arbejdsgivers retlige stilling er, når lønmodtageren er fraværende pga. sygdom.¹⁶⁵ For at forholdet kan omfattes af betegnelsen lovligt forfald, må lønmodtageren være uarbejdsdygtig pga. sygdom, hvormed lønmodtageren lider et indtægtstab. Dette tab søger lovgivningen at dække.

3.4.1. Sygedagpengeloven

Sygedagpengelovens formål er at medvirke til, at den sygemeldte genvinder sin arbejdsevne og så hurtigt som muligt vender tilbage til arbejdsmarkedet, jf. § 1, nr. 2.¹⁶⁶

Der ydes sygedagpenge til lønmodtagere, jf. § 2, stk. 1, nr. 1. Loven indeholder ikke en særskilt definition med afgrænsning af lønmodtagerbegrebet, da loven hæfter sig op på, hvornår der i arbejdsretlig forstand foreligger et lønmodtagerforhold.¹⁶⁷ Dette indebærer dog ikke noget absolut sammenfald med det traditionelle lønmodtagerbegreb, da loven har et socialt sigte, og muligvis rækker videre.¹⁶⁸ For at være omfattet af loven, skal lønmodtageren dog opfylde et beskæftigelseskrav, hvor lønmodtageren skal have været ansat uafbrudt i de seneste 8 uger før fraværet hos den pågældende arbejdsgiver og i den periode være beskæftiget hos arbejdsgiveren i mindst 74 timer, jf. § 30, stk. 2, nr. 1 og nr. 2. Har en tjenesteudbyder arbejdet mindre end dette, vil vedkommende, til trods for at pågældende ellers er lønmodtager, ikke være berettiget til sygedagpenge fra arbejdsgiver.¹⁶⁹

Sygedagpenge ydes også til selvstændige erhvervsdrivende, jf. § 2, stk. 1, nr. 2.

¹⁶⁴ Ibid.

¹⁶⁵ Hasselbalch (2016), s. 581

¹⁶⁶ LBKG nr. 1032 af 23. juni 2016

¹⁶⁷ FT 2005-06, tillæg A, side 4684

¹⁶⁸ Hasselbalch, online, III, 1.2

¹⁶⁹ Der er ikke krav om ’uafbrudt’ beskæftigelse efter stk. 4. Nærmere herom i kap. 4, afsnit 4.3.1. En lønmodtager kan også have ret til sygedagpenge fra kommunen, jf. § 32

Loven regulerer det trykshedsystem, der under nærmere betingelser sikrer alle lønmodtagere ret til sygedagpenge. Lønmodtagere, der ikke får udbetalt fuld løn under sygdom, har ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i 30 kalenderdage fra første fraværsdag, jf. § 30, stk. 1, da lovens formål er at yde økonomisk kompensation ved fravær på grund af sygdom, jf. § 1, nr. 1. Lovens sigte om at medvirke til, at den sygemeldte vender tilbage til arbejdsmarkedet så hurtigt som muligt, medfører desuden, at arbejdsgiveren forpligtes til at afholde fastholdelsessamtale med lønmodtager, jf. § 7 a.

3.5. Personbeskyttelsen

3.5.1. Arbejdsmiljøloven m.v.¹⁷⁰

Lønmodtagerens tryksheds reguleres bl.a. af arbejdsmiljøloven, der implementerer en række EU-retlige forpligtelser på arbejdsmiljøområdet.¹⁷¹ Ifølge lovens § 1, nr. 1, tilstræbes at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet. Det er en rammelov, hvor de mere detaljerede og konkrete arbejdsmiljøregler udgøres af bekendtgørelser fra Beskæftigelsesministeriet. Loven er relevant ud fra et ansættelsesretligt perspektiv, da den fastlægger pligter for bl.a. arbejdsgiver og sætter grænser for, hvad der kan aftales mellem parterne, bl.a. vedrørende arbejdstid.

Loven omfatter arbejde for en arbejdsgiver, jf. § 2, stk. 1, og det er denne, der i særdeleshed er pålagt pligter efter arbejdsmiljøloven. Loven gælder dog ikke kun ansatte i et lønmodtagerforhold. Visse forpligtelser omfatter arbejde, som ikke udføres for en arbejdsgiver, jf. § 2, stk. 3, og skal iagttages, når en selvstændig udfører arbejde. Loven får derfor et bredere anvendelsesområde og søger overordnet at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø for folk i og uden for lønmodtagerforhold, jf. lovens formål i § 1, nr. 1. Hermed bliver det traditionelle lønmodtager/arbejdsgiverbegreb mindre interessant.

Det følger af § 15, at: "Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige." Arbejdsgiveren forpligtes til at føre tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt og skal sørge for oplysning og oplæring vedr. farer ved arbejdets udførelse, jf. §§ 16 og 17. Hasselbalch anfører, at det ikke har meget formål at gennemføre arbejdsmiljøreglerne i arbejdsforhold, der ikke rummer en instruktions- og kontrolbeføjelse for arbejdsgiveren, da fraværet af denne beføjelse betyder, at en væsentlig del af forskrifterne og arbejdsgiveransvaret bliver mere eller mindre meningsløse.¹⁷² Ved afgørelsen af rette arbejdsgiver henses derfor til, hvem der i forhold til den arbejdsudførende part har en instruktions- og kontrolbeføjelse. Ud fra ansættelsesaftalens forudsætninger er arbejdsgiveren kontraktligt forpligtet til at sikre forholdene på arbejdspladsen. Hvis denne forpligtelse ikke opfyldes, vil udgangspunktet være misligholdelse, hvormed lønmodtageren lovligt kan standse arbejdet.¹⁷³ Dette bekræftes i § 17 a, stk. 1, hvor lønmodtageren har adgang til at forlade sin arbejdsplads i tilfælde af en alvorlig og umiddelbar fare, som ikke kan undgås.

¹⁷⁰ LBKG nr. 1072 af 7. september 2010

¹⁷¹ Bl.a. rammedirektiv om arbejdsmiljø 89/391/EØF, ligesom det følger af art. 31 i EU's charter om Grundlæggende Rettigheder, der har traktatværdi, jf. TEU art. 6, at enhver arbejdstager har ret til sunde, sikre og værdige arbejdsforhold

¹⁷² Hasselbalch, online, III, 1.2

¹⁷³ Hasselbalch (2016), s. 634

Henset til den materielle ansættelsesretlige stilling er arbejdsmiljøloven især relevant på området for arbejdstid.¹⁷⁴ Disse regler sætter grænser for, hvad der kan aftales mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Det fremgår af lovens § 50, at: "Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer." Der stilles endvidere krav om et ugentligt fridøgn efter § 51. Arbejdsmiljølovens regler om arbejdstid implementerer arbejdstidsdirektivet,¹⁷⁵ der også implementeres ved arbejdstidsloven.¹⁷⁶ Denne gælder for lønmodtagere, der ikke er sikret efter kollektiv overenskomst.¹⁷⁷ Kapitel 9 om hviletid og fridøgn gælder, med undtagelse af § 58 om vejtransport, ikke for erhvervsdrivende.

3.6. Tjenesteudbyderes rettigheder

Der kan ikke opstilles én samlet facitliste, hvormed det fastlægges, om en tjenesteudbyder er lønmodtager i henhold til den enkelte lov. Fælles for hovedparten af ovenstående lovgivning er dog, at der sondres imellem, om man er lønmodtager eller ej. Lovene kan dog have forskellige formål, hvormed lønmodtagerbegrebet differentieres.

Det kendetegner den frie kontrakt, at den erhvervsdrivende selv har adgang til at fastsætte sit vederlag. Henses derfor til den retlige kvalificering i forhold til ligeløns- og forskelsbehandlingsloven og beskyttelsen mod forskelsbehandling ved aflønning, forekommer det selvfølgelig, at erhvervsdrivende ikke er omfattet heraf.¹⁷⁸ Problematikken kan derimod opstå, når fx chauffører for Uber ikke selv har adgang til at fastsætte vederlaget. Udbetaler en platform forskellige vederlag på baggrund af eksempelvis køn eller race, er spørgsmålet, om disse love beskytter tjenesteudbyderne. Hasselbalch anfører, at lønmodtagerbegrebet i ligelønsloven, og i mangel af holdepunkt for andet også i forskelsbehandlingsloven, må anses for sammenfaldende med den traditionelle afgrænsning.¹⁷⁹ Fortolkes forskelsbehandlingsloven i overensstemmelse med de underliggende direktiver, synes begrebet dog at kunne fortolkes videre. Kvalificeres en tjenesteudbyder som lønmodtager i henhold til ligeløns- eller forskelsbehandlingsloven, vil vedkommende være beskyttet i henhold til lovene, og den rette arbejdsgiver vil være begrænset i sin frihed til at fastlægge vederlaget.

Ferieloven omfatter lønmodtagere, men ikke erhvervsdrivende.¹⁸⁰ Den erhvervsdrivende er derfor selv ansvarlig for opsparing af midler til afholdelse af ferie, hvilket kan søges kompenseret ved fastlæggelsen af vederlaget i den frie kontrakt. Som anført af Hasselbalch, kan lønmodtagerbegrebet i henhold til ferieloven defineres mere liberalt, og adgangen til at være omfattet af ferieloven kan være videre. Det er dog fortsat de ovenfor anførte momenter, der vurderes ved den retlige kvalificering. Henses til, at den selvstændige selv kan spare op til ferien ved fastlæggelsen af vederlaget, og at en tjenesteudbyder, der udfører fx transporttjeneste via Uber, ikke kan fastlægge sit eget vederlag, synes det ud fra en social vurdering at tale for lønmodtagerstatus, da arbejdets beskaffenhed og tjenesteud-

¹⁷⁴ Ibid. s. 633

¹⁷⁵ Direktiv 2003/88 EF

¹⁷⁶ LBKG nr. 896 af 24. august 2004

¹⁷⁷ Der har implementeret direktivet

¹⁷⁸ Aftaler om fælles prissætning vil desuden være i strid med LBKG nr. 896 af 8. juli 2015, § 6, stk. 2, nr. 1, i modsætning til løn- og arbejdsforhold, jf. § 3

¹⁷⁹ Hasselbalch, online, III, 1.2

¹⁸⁰ FT 2011-12, tillæg A, L 114, s. 12

byderens sociale behov – der kan ikke kalkuleres med opsparing til ferie – i nogen grad kan sammenlignes med et almindeligt lønmodtagerforhold.¹⁸¹ Kvalificeres en tjenesteudbyder som lønmodtager i ferielovens forstand, forpligtes rette arbejdsgiver af ferielovens regler.

Tjenesteudbyderen er sikret adgang til sygedagpenge, uanset om vedkommende er lønmodtager eller selvstændig. Adgang til sygedagpenge som selvstændig følger af afsnit IV, hvormed § 41 bestemmer, at: ”Selvstændige erhvervsdrivende har ret til sygedagpenge fra kommunen fra første fraværdsdag efter 2 ugers sygdom. Er der tegnet en sygedagpengeforsikring, har den selvstændige ret til sygedagpenge fra første eller tredje fraværdsdag, jf. § 45.” Den selvstændige er således sikret i tilfælde af lovligt forfald, men ikke fra første fraværdsdag. Det er desuden kommunen, der forpligtes over for den selvstændige. Ønskes sygedagpenge fra første fraværdsdag, må udgifter til sygedagpenge bæres af den selvstændige, hvilket må overvejes i forbindelse med fastlæggelsen af vederlaget i den frie kontrakt. Den selvstændige skal opfylde beskæftigelseskravet i § 42, stk. 1, 2. pkt., hvor der skal udøves virksomhed i mindst halvdelen af den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid. Det er mindre sandsynligt, at dette tidskrav vil blive opfyldt af mange tjenesteudbydere.¹⁸² Kvalificeres tjenesteudbyderen som lønmodtager ifølge loven, skal beskæftigelseskravet i forhold til arbejdsgiver dog være opfyldt. Henses til lovens sociale sigte, synes dette som moment at tale for, at tjenesteudbydere har en videre adgang til at blive omfattet af loven som lønmodtagere. En chauffør fra Uber kan eksempelvis ikke fastsætte vederlaget i et omfang, så der kalkuleres med eventuel betaling af sygedagpengeforsikring.

Arbejdsmiljøloven gælder arbejde for en arbejdsgiver, og tjenesteudbyderen er derfor mulig lønmodtager og i ”arbejde for en arbejdsgiver” hos den, der har en instruktions- og kontrolbeføjelse. Det må derfor undersøges, hvem der i forhold til tjenesteudbyderen har disse beføjelser. Henses eksempelvis til vikarforhold, har brugervirksomheden forpligtelser efter arbejdsmiljøloven, da denne i det daglige har tilsyn og ledelse med vikaren.¹⁸³ Passageren hos Uber har adgang til at instruere chaufføren, men ud fra ovenstående analyse synes Uber at give flest instrukser vedrørende arbejdet, til trods for at platformen ikke er i direkte, fysisk kontakt med chaufføren. Har en platform – eller eventuelt en bruger – status af arbejdsgiver, hvor vedkommende er i besiddelse af en instruktions- og kontrolbeføjelse i forhold til arbejdet, er denne umiddelbart forpligtet af arbejdsmiljøloven, jf. § 2.

”En lønmodtager med en daglig arbejdstid på mere end 6 timer har ret til en pause af et sådant omfang, at pausens formål tilgodeses”, jf. arbejdstidsloven § 3. Denne bestemmelse forudsætter, at arbejdstiden løber, fra lønmodtageren møder ind på arbejde, og stopper, når lønmodtageren, ifølge aftale med arbejdsgiver, har fri. Denne form for arbejdstid synes svært sammenlignelig med arbejdstiden for tjenesteudbydere i platformsøkonomien, hvor tjenesteudbyderen selvstændigt tilrettelægger, hvornår vedkommende vil gå online og offline. For nuværende er det derfor en udfordring, hvordan arbejdsmiljøet praktisk sikres, hvis arbejdsgiveren er digital, og kun er i kontakt med tjenesteudbyderen via en app, og når arbejdstid defineres som faste timer i perioder.

¹⁸¹ Vil muligvis tillægges mindre vægt ved domstolene, da det stammer fra administrativ praksis

¹⁸² <https://www.uber.com/info/uber-danmark/12facts/> Gennemsnitlig Uber-chauffør kører mindre end 10 timer om ugen

¹⁸³ Jf. Kap. 4, 3.2.

4. Vikarloven

4.1. Indledning

I det følgende undersøges, hvordan nuværende lovgivning forholder sig til trepartsforhold, og om tjenesteudbyderen omfattes af loven som vikar og lønmodtager, når digitale platforme umiddelbart formidler arbejdskraft.

Vikarloven implementerer direktiv 2008/104/EF om vikararbejde.¹⁸⁴ Direktivets og lovens hovedformål er at beskytte vikaransatte, forbedre kvaliteten af vikararbejde ved at sikre, at princippet om ligebehandling gælder for vikaransatte, anerkende vikarbureauer som arbejdsgivere og etablere passende rammer for vikararbejde med henblik på at skabe arbejdspladser og fleksible former for arbejde.¹⁸⁵

4.2. Vikarlovens lønmodtagerbegreb

En vikar er ” [e]n lønmodtager, som har indgået en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med et vikarbureau med det formål at blive udsendt til en brugervirksomhed for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under dennes tilsyn og ledelse”, jf. § 2, nr. 2. Skal vikardirektivet have den tilsigtede effektive virkning, må der anvendes et bredt lønmodtagerbegreb i vikarloven.¹⁸⁶ Forarbejderne anfører da også, at en vikar er lønmodtager, der har de rettigheder, der følger af lovgivning, der gælder generelt for lønmodtagere.¹⁸⁷

U 1997.1495 H, angik spørgsmålet, om A, der var ansat i et vikarbureau, var omfattet af funktionærloven og hermed havde krav på en måneds opsigelsesvarsel og løn i opsigelsesperioden. Højesteret stadfæstede Sø- og Handelsrettens dom, hvor der blev lagt vægt på, at vikarer anses for fritstillede over for bureauerne uden pligt til at påtage sig tilbudt arbejde. Endvidere at vikarerne kan bringe et arbejdsforhold til ophør uanset bureauets aftale med kunden, ligesom de kan tage fast ansættelse hos den kunde, hvortil de er udlejet. ”Det findes at følge af det anførte, at vikarbureauansatte vikarer hverken i forhold til vikarbureauet eller til den virksomhed, hvor arbejdet udføres, kan anses for at indtage en tjenestestilling, således som dette begreb må forstås efter funktionærloven, og at de derfor ikke er omfattet af denne lov.”¹⁸⁸

Vikaren var hermed ikke omfattet af funktionærlovens krav om at indtage en tjenestestilling, til trods for at vikaren opfyldte lovens krav til både arbejdets art og timeantal, jf. funktionærloven § 1, stk. 1 og 2.¹⁸⁹ På grund af ligebehandlingsprincippet i vikarlovens § 3, stk. 1 vil det dog, jf. nedenfor afsnit 4.3.1, fortsat være relevant for vikarens rettigheder, at der udføres funktionærarbejde.

¹⁸⁴ Lov nr. 595 af 12. juni 2013

¹⁸⁵ FT 2012-2013, tillæg A, L 209, s. 3

¹⁸⁶ Falsner (2016), s. 134f, der henviser til C-393/10 O’Brien, om direktivers effektive virkning

¹⁸⁷ FT 2012-2013, tillæg A, L 209, s. 3

¹⁸⁸ S. 1498

¹⁸⁹ LBKG nr. 81 af 3. februar 2009

4.3. Forpligtede ifølge vikarloven

Vikarloven regulerer det trepartsforhold, der opstår mellem vikar, vikarbureau og brugervirksomhed. Her har både bureau og brugervirksomhed beføjelser og forpligtelser over for vikaren, og i det følgende redegøres nærmere for, hvem vikaren er i et ansættelsesforhold hos, og hvilke forpligtelser vikarbureau og brugervirksomhed har over for vikaren.

4.3.1. Vikarbureauet

Vikarbureauet er den fysiske eller juridiske person, der indgår en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med vikarer med henblik på at udsende dem til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under disses tilsyn og ledelse, jf. § 2, nr. 1. Vikaren indgår i et ansættelsesforhold med vikarbureauet, til trods for at tilsyn og ledelse udøves af brugervirksomheden. Ansættelseskontrakten indgås mellem vikar og vikarbureau, og det er vikarbureauet, der sikrer vikaren den ansættelsesretlige minimumsbeskyttelse, der følger af ansættelsesbevisloven.¹⁹⁰

”Vikarbureauet skal sikre, at vikaren under dennes udsendelse til en brugervirksomhed, for så vidt angår arbejdstidens længde, overarbejde, pauser, hvileperioder, natarbejde, ferie, helligdage og aflønning, mindst har vilkår svarende til, hvad der ville have været gældende i medfør af lovgivning, kollektive overenskomster eller andre bindende generelle bestemmelser, hvis vikaren havde været ansat direkte af brugervirksomheden til udførelse af samme arbejdsopgave”, jf. § 3, stk. 1.

§ 3 gennemfører direktivets ligebehandlingsprincip, jf. art. 5. Ligebehandlingsprincippet har dog ikke betydning, når der ikke gælder andre bindende generelle bestemmelser i brugervirksomheden, og vikaren allerede vil være beskyttet som lønmodtager efter den ansættelsesretlige lovgivning.¹⁹¹ Princippet medfører ikke, at vikaren opnår funktionærstatus svarende til, at vikaren havde været ansat direkte i brugervirksomheden. Vikaren har derimod krav på rettigheder som funktionær på de områder, hvor ligebehandlingsprincippet gælder, når vikaren udfører arbejde, hvis art er omfattet af funktionærloven.¹⁹²

Lovgivning om bl.a. ligebehandling af mænd og kvinder, samt foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering, skal sikres af vikarbureauet, jf. § 3, stk. 2, jf. stk. 1. Vikarbureauet er derfor ansvarlig for at sikre vikaren de rettigheder, der følger af ligelønsloven og forskelsbehandlingsloven.

Vikarbureauet skal også sikre, at vikaren har samme vilkår i forhold til ferie, som hvis vikaren var direkte ansat i brugervirksomheden til udførelse af samme arbejdsopgave, jf. § 3, stk. 1. Vikarbureauet er forpligtet over for vikaren som arbejdsgiver i henhold til ferieloven, herunder også på linje med brugervirksomhedens ansatte.¹⁹³

¹⁹⁰ Jf. bl.a. U 2016.3736 H, hvor en vikar modtog en godtgørelse på kr. 10.000 for manglende vikarbekræftelse fra vikarbureauet med ansættelsesvilkårene for vikariatet hos brugervirksomheden

¹⁹¹ FT 2012-2013, tillæg A, L 209, s. 5

¹⁹² Abrahamson (2014), s. 24 og 76

¹⁹³ Thomsen m.fl. (2013), s. 205, anfører, at vikarer omfattes af ferieloven som lønmodtagere. Falsner (2016), s. 143, tiltræder dette

Vikaren er ikke omfattet af funktionærloven. Udgangspunktet er derfor, at vikaren ikke har ret til løn under sygdom efter funktionærlovens § 5. Henses derimod til ligebehandlingsprincippet, er vikarbureauet forpligtet til at sikre vikaren ligebehandling i forhold til aflønning. Ligebehandlingsprincippet medfører, at en vikar, der ville være funktionær, hvis vedkommende var ansat direkte på brugervirksomheden, har ret til løn under sygdom, da funktionærlovens § 5, stk. 1 får afsmittende virkning for vikaren.¹⁹⁴ Udfører vikaren derimod ikke arbejde, der ellers ville være omfattet af funktionærloven, har vikaren ret til sygedagpenge fra vikarbureauet. Her følger det af sygedagpengeloven § 30, stk. 4, at hvis lønmodtageren tidligere har været beskæftiget hos den nuværende arbejdsgiver, og den samlede beskæftigelse hos denne udgør mindst 74 timer inden for de seneste 8 uger, gælder kravet om uafbrudt beskæftigelse i § 30, stk. 2, nr. 1, ikke. Det er dog en betingelse, at lønmodtageren er i arbejde hos arbejdsgiveren på den dag, hvor sygdommen indtræder, eller at lønmodtageren var på arbejde sidste arbejdsdag før første fraværsdag og skulle have været på arbejde den dag, hvor sygefraværet begynder.

Vikarbureauet er også forpligtet til at sikre vikarens rettigheder, for så vidt angår arbejdstidens længde, overarbejde, pauser, hvileperioder og natarbejde, jf. ligebehandlingsprincippet i § 3, stk. 1. Vikarbureauet er derfor også forpligtet til at sikre, at vikaren er ligestillet med brugervirksomhedens ansatte, når det gælder personbeskyttelsen, herunder bl.a. arbejdsmiljøloven.

4.3.2. Brugervirksomheden

En brugervirksomhed er den fysiske eller juridiske person, for hvem og under hvis tilsyn og ledelse en vikar midlertidigt udfører en arbejdsopgave, jf. § 2, nr. 3. Dette illustrerer trepartsforholdets særegenhed, da ledelsesretten som udgangspunkt har hjemmel i ansættelseskontrakten,¹⁹⁵ hvilket ikke er tilfældet her, hvor brugervirksomheden, som ikke har indgået ansættelseskontrakten med vikaren, besidder denne, jf. § 2, nr. 3.

Brugervirksomheden skal sikre, at vikarer informeres om eventuelle ledige stillinger i brugervirksomheden, jf. § 5. Brugervirksomheden skal også sikre, at vikarer har adgang til virksomhedens kollektive faciliteter og goder, herunder kantine-, børnepasnings- og transportfaciliteter, på samme vilkår som lønmodtagere, der er ansat direkte af den pågældende virksomhed, jf. § 6. Brugervirksomheden kan dog undlade dette, hvis forskelsbehandling kan begrundes sagligt. En saglig begrundelse kan være, at det vil være uforholdsmæssigt udgiftskrævende eller forbundet med betydelige praktiske vanskeligheder at give en vikar adgang til faciliteten eller godet.¹⁹⁶

Da vikaren har den ansættelsesmæssige tilknytning til vikarbureauet, er brugervirksomheden kun ansvarlig for at opfylde arbejdsgiverforpligtelser i det tilfælde, ”[...] hvor ansættelsens særlige natur tilsiger, at brugervirksomheden må opfylde arbejdsgiverforpligtelserne.”¹⁹⁷ Brugervirksomheden har jf. § 2, nr. 2, retten til at lede og føre tilsyn med arbejdet, og er hermed forpligtet over for vikaren i det daglige i henhold til arbejdsmiljøloven.

¹⁹⁴ FT 2012-2013, tillæg A, L 209, s. 5

¹⁹⁵ Hasselbalch, online, III, 3.1

¹⁹⁶ FT 2012-2013, tillæg A, L 209, s. 12

¹⁹⁷ Hasselbalch, online, III, 3.1

4.4. Vikarloven og platformsøkonomien

Der kan udledes fællestræk mellem de digitale platforme og vikarbureauerne, hvor eksempelvis nogle platforme indgår aftaler med tjenesteudbydere for herefter at formidle og 'udsende' arbejdskraften til en tredjepart, brugeren.

Brugeren af platformen er i direkte kontakt med tjenesteudbyderen ved udførelsen af arbejdet og udøver visse instruktionsbeføjelser, eksempelvis ved at bestemme, hvordan arbejdet skal udføres. Henses til Uber, er beføjelsen dog mere begrænset, hvor kontakt mellem brugere og chauffører er af sporadisk karakter, og hovedparten af arbejdsgiverbeføjelserne synes at være hos Uber. Ledelsesbeføjelsen hos brugervirksomheden i vikarforhold kan derimod være af mere fast karakter, da denne har kontakt med vikaren i løbet af en til flere dage og her leder og fører tilsyn med arbejdet.

Tjenesteudbyderen udfører midlertidige arbejdsopgaver for flere forskellige brugere. Det samme gælder vikaren, der udfører midlertidige arbejdsopgaver for flere forskellige brugervirksomheder. Vikarloven finder anvendelse på offentlige og private virksomheder, som er vikarbureauer eller brugervirksomheder, og som udøver en økonomisk aktivitet, uanset om de virker med gevinst for øje, jf. § 1, stk. 2. Vedrørende forståelsen af "økonomisk aktivitet" fremgår af forarbejderne, at "[e]t retningsgivende princip er, at enhver aktivitet, der består i at tilbyde varer eller service på et givent område er en økonomisk aktivitet".¹⁹⁸ Ved platformens formidling af arbejdskraft til brugerne synes den umiddelbart at udøve en økonomisk aktivitet, da der tilbydes en service i form af formidling af arbejdskraft. Virksomhedskravet gælder for både vikarbureau og brugervirksomhed, jf. § 1, stk. 2. Den bruger, der lejer arbejdskraften, må nødvendigvis være en virksomhed. Platforme omfattet af nærværende opgave vil ikke udsende arbejdskraft til brugervirksomheder, men derimod til brugere, som er privatpersoner, der ikke udøver økonomisk aktivitet. Allerede derfor vil digitale platformes formidling af arbejdskraft ikke være omfattet af loven.

Til trods for flere ligheder mellem forretningsmodeller i platformsøkonomien og arbejdsudleje er forretningsmodellerne ifølge nærværende afhandling ikke omfattet af vikarloven. Vikarer er dog et eksempel på lønmodtagere, der ikke omfattes af det traditionelle lønmodtagerbegreb, der er undergivet beføjelser fra én arbejdsgiver, men alligevel som lønmodtagere har rettigheder ifølge den ansættelsesretlige lovgivning. Dette er bl.a. sikret ved at anerkende vikarbureauer som arbejdsgivere.

5. Konklusion

Formålet med afhandlingen var at analysere forholdet mellem tjenesteudbyder, platform og bruger – med udgangspunkt i platformen Uber – for herefter nærmere at afklare, om tjenesteudbydere i platformsøkonomien omfattes af lønmodtagerbegrebet ifølge gældende ret. Ved en analyse af Uber og aktørernes indbyrdes forhold fremgår det, at chaufførerne er undergivet instruktioner fra både platform og passager. Chaufføren er endvidere undergivet kontrol fra Uber vedrørende arbejdets udførelse. Chaufføren opnår ikke driftsherregevinst, da denne ikke kan aftale et højere vederlag med passageren og kun opnår højere vederlag, når mængden af påtagede transportopdrag stiger, eller der udføres transporttjeneste i 'surge'-områder. Chaufføren bærer desuden ikke udgifter til eventuel rengøring af bilen. Når chaufføren er online på platformen, er arbejdsforpligtelsen personlig. Disse momenter taler i nogen grad for, at chaufføren er i et lønmodtagerforhold. Ud fra en konkret vurdering

¹⁹⁸ FT 2012-2013, tillæg A, L 209, s. 4

kan chaufførens tilknytning til den formodede arbejdsgiver desuden tale herfor. Over for denne vurdering står imidlertid chaufførens udgifter til driftsmateriel og transport, samt at chaufføren kun modtager vederlag, når transporttjenester er gennemført uden klager, og ligeledes at chaufføren selv bestemmer sin arbejdstid. Chaufførerne er umiddelbart i en gråzone, men ud fra en samlet vurdering af forholdet, hvor udgangspunktet er det kontraktretlige lønmodtagerbegreb, synes der i overvejende grad at være momenter der taler for, at chaufførerne ifølge dansk ret kan kvalificeres som lønmodtagere. Da analysen ikke er bekræftet i retspraksis, er dette ikke formelt gældende ret, og forholdet må nødvendigvis bedømmes konkret i henhold til relevant lovgivning.

Afledt heraf var spørgsmålet, hvem der kan kvalificeres som chaufførens arbejdsgiver. Platform og passager har begge beføjelser i forhold til chaufføren. Ud fra en samlet vurdering, er Uber den aftalepart, der instruerer og kontrollerer chaufførens arbejde mest. Uber fastsætter vederlaget og har adgang til driftsherregæst, ligesom Uber bestemmer, at transporttjenesterne skal udføres personligt. Henses til, hvordan parterne i øvrigt har indrettet sig, hvor Uber fører kontrol med chaufførerne samt de af Uber opstillede ordensforskrifter, synes Uber i høj grad at udøve arbejdsgiverbeføjelser over for chaufførerne.

Ud fra en analyse af forholdet mellem chauffør, platform og passager, i henhold til gældende ret vedrørende lønmodtager- og arbejdsgiverbegrebet, synes chauffør hos Uber i overvejende grad at indtage en stilling som lønmodtager hos platformen Uber. Analysen kan ikke overføres til alle blandings- eller arbejdsplatforme, men illustrerer dog, hvilke beføjelser en platform kan udøve, før den ifølge gældende ret synes at have arbejdsgiverforpligtelser over for tjenesteudbyderen i henhold til ansættelsesretlig lovgivning. Analysen viser også, at det er en udfordring at kvalificere tjenesteudbydere i henhold til nuværende ansættelsesretlig lovgivning, da denne sonderer mellem, om man er lønmodtager eller ej. Hermed udfordres tjenesteudbydere, i gråzonen mellem lønmodtagere og erhvervsdrivende, i at blive omfattet af lovene. Efter en analyse af tjenesteudbyderes adgang til at være omfattet af konkret, ansættelsesretlig lovgivning, synes lønmodtagerbegrebet dog ved forskelsbehandlingsloven, ferieloven og sygedagpengeloven at kunne fortolkes videre end det traditionelle, kontraktretlige, hvormed chauffør hos Uber i højere grad synes at skulle defineres som lønmodtagere. Ifølge arbejdsmiljøloven er det afgørende, hvem der i forhold til tjenesteudbyder er i stand til at sikre reglernes overholdelse i kraft af sin instruktions- og kontrolbeføjelse. Nogle digitale platforme udøver instruktions- og kontrolbeføjelser, men kan praktisk være udfordret i at sikre arbejdsmiljøet, når beføjelserne udøves digitalt.

Forholdet mellem tjenesteudbyder, platform og bruger, omfattes ikke af vikarloven til trods for flere ligheder, da brugere af platforme ikke omfattes af lovens virksomhedskrav, jf. § 1, stk. 2. Ubers forretningsmodel er dog mere begrænset sammenlignelig med vikarlovens trepartsforhold, da Uber synes at udøve flest arbejdsgiverbeføjelser, herunder instruerer og kontrollerer chaufførens arbejdsydelse, hvilket brugervirksomheden er beføjet til ifølge vikarloven. Ubers beføjelser over for chaufføren udøves i en sådan grad, at forholdet synes at antage et traditionelt to-partsforhold.

6. Perspektivering

6.1. Den danske model

6.1.1. Generelt

Den danske model bygger på en deling mellem stat og arbejdsmarkedets parter, hvor regulering af løn- og arbejdsvilkår i høj grad bygger på kollektive overenskomster. Dette lader sig gøre, da det danske arbejdsmarked er præget af relativt høje organisationsgrader og en relativt høj overenskomstdækning blandt arbejdstagere og arbejdsgivere.¹⁹⁹ Det primære retsgrundlag for de fleste ansættelsesforhold på det danske arbejdsmarked udgøres af overenskomster og er derfor en vigtig del af ansættelsesforholdets regulering.²⁰⁰ Spørgsmålet er dog, om nye forretningsmodeller som dem, der ses i platformsøkonomien, kan indpasses i den danske model, eller om tiltag er nødvendige.

6.1.2. Udfordringer ved den danske model og platformsøkonomien

Til trods for en komparativ høj organisationsprocent på medarbejdersiden og en relativt høj overenskomstdækning, er der opstået nogle udfordringer for den danske aftalemodel.²⁰¹ Der ses en udvikling, hvor organisationsprocenten er faldet, og inden for den private sektor har der siden 1996 været en faldende overenskomstdækning.²⁰² Dette er en udfordring, når en vigtig forudsætning for aftalemodellen er, at de overenskomstbærende organisationer opnår en vis repræsentativitet og styrke. Ansættelsesformer som vikarjobs, selvstændige uden ansatte og deltidsarbejde er blevet mere udbredt på det danske arbejdsmarked i løbet af de seneste 20 år.²⁰³ Hertil kommer, at lønmodtagere, der ikke er ansat i et fast fuldtidsjob, oftere fravælger fagforeningen, er ansat på det ikke-overenskomstdækkede arbejdsmarked, og i mindre udstrækning får del i de goder, som ligger i overenskomsterne, fordi de er udfordret af at skulle leve op til overenskomstbestemte anciennitetsbestemmelser.²⁰⁴ Deltidsansættelser, tidsbegrænsede stillinger og selvstændige uden ansatte har dog været udbredt på visse dele af arbejdsmarkedet uden at have truet den danske aftalemodel.²⁰⁵ Allerede tilbage i år 2000 nedsatte Arbejdsministeriet en arbejdsgruppe om den 3. gruppe, personer, der arbejder i utraditionelle ansættelsesformer. Af arbejdsgruppens rapport fremgår det, at virksomheder satser på videreuddannelse af fastansatte frem for løst ansatte, og at den 3. gruppe selv må sørge for uddannelse,²⁰⁶ et problem Ilsøe m.fl. også adresserer.²⁰⁷ Rapporten anfører videre, at den arbejdsretlige lovgivning definerer lønmodtagerbegrebet med udgangspunkt i det traditionelle arbejdsretlige lønmodtagerbegreb, og at placeringen af den 3. gruppe inden for de forskellige kategorier i lovgivningen kan være problematisk.²⁰⁸ Tjenesteudbydere synes at have mange fællestræk med den 3. gruppe, som allerede i år 2000 blev

¹⁹⁹ Ilsøe m.fl. (2016a), s. 24

²⁰⁰ Kristiansen (2016a), s. 31

²⁰¹ Ilsøe m.fl. (2016a), s. 30

²⁰² Ibid.: Vedr. udviklingen i overenskomstdækningen skal tages visse forbehold, da de fleste undersøgelser er baseret på skøn, og beregningsmetoderne er ofte forskellige

²⁰³ Ibid. s. 32f: Komparativt er andelen af danske lønmodtagere uden fast fuldtidsstilling dog markant lavere end i andre europæiske lande

²⁰⁴ Ibid. s. 34

²⁰⁵ Ibid. s. 36

²⁰⁶ Den 3. gruppe (2000), s. 18f

²⁰⁷ Ilsøe m.fl. (2016b)

²⁰⁸ Den 3. gruppe (2000), s. 4

adresseret som en udfordring. Det er derfor uvist, om udviklingen af nye forretningsmodeller vil medføre nye tiltag, når udfordringen synes at have eksisteret i mange år.

Danmarks medlemskab af EU har medført en række EU-direktiver, som Danmark har implementeret ved bl.a. arbejdsretlige love.²⁰⁹ Hertil anfører Kristiansen, at arbejdsmarkedets parter og lovgivningsmagten i højere grad må indrette sig efter en mere retsskabende europæisk domstolspraksis end hidtil.²¹⁰ På grund af de EU-retlige forpligtelser og samarbejdet med EU-domstolen får domstolene en mere retsskabende og rettighedskontrollerende rolle i forhold til lovgivningsmagten og overenskomstparterne. Kristiansen anfører dog, at arbejdsmarkedets parter fortsat har hovedansvaret for at fastlægge løn- og arbejdsvilkår på det danske arbejdsmarked.²¹¹ Europa-Kommissionen har udsendt en ikke-juridisk bindende meddelelse om den europæiske dagsorden for platformsøkonomien. Ifølge den bør medlemsstaterne ” [...] vurdere tilstrækkeligheden af deres nationale ansættelsesregler med henblik på arbejdstageres og selvstændiges behov i den digitale verden [...] [og] tilbyde vejledning i anvendelsen af deres nationale ansættelsesregler med henblik på arbejdsforholdene i den kollaborative økonomi.”²¹² Der tages dog ikke initiativ til en overordnet regulering på det ansættelsesretlige område. DA finder dette positivt og bemærker, at det er deres opfattelse, at hovedparten af de tjenesteydere, der leverer ydelser til deleøkonomiske virksomheder, er selvstændige. LO og FTF opfordrer derimod til at undersøge, om lovgivningens definitioner af lønmodtagere og selvstændige ” [...] sikrer arbejdsmarkedets parter tilstrækkelige muligheder for at lade løn- og arbejdsvilkår for alle relevante arbejdstagere omfatte af kollektive aftaler og overenskomster.”²¹³

Ilsøe m.fl. anfører, at ”et voksende ureguleret parallelt arbejdsmarked vil i særdeleshed være en udfordring for velfærdsstaten, da restgruppen uden arbejdsmarkedspension og dagpenge vil blive større og skattegrundlaget mindre.”²¹⁴ De opstiller tre mulige løsningstiltag til at indpasse usikre ansættelsesforhold i den danske model. Første mulighed er udviklingen af et-partstiltag, hvor en enkelt part på arbejdsmarkedet tager initiativ til at sikre dem, der ellers ikke sikres rettigheder, når de ikke er lønmodtagere.²¹⁵ En anden mulighed er topartsløsninger, hvor parter kan forhandle rammeaftaler på arbejdsmarkedet. Der er mulighed for at udvikle rammeoverenskomster, hvor forhold som pension, arbejdstid, barsel, sygeorlov og uddannelse reguleres. Det anføres dog som nødvendigt, at de juridiske identiteter af arbejdsgivere og lønmodtagere bliver afklaret, før egentlige rammeaftaler kan forhandles. Slutteligt nævnes muligheden for en udvidet brug af trepartsforhandlinger, hvor regeringen, arbejdsgiverne og fagbevægelsen ved trepartsaftaler adresserer usikre ansættelser og beskæftigelse, som ikke har status af ansættelse.²¹⁶

Platformsøkonomiens nye arbejdsformer kan medføre udfordringer for aftalemodellen og måden, hvorpå det danske arbejdsmarked reguleres. Problemet med usikre ansættelsesforhold er ikke nyt.

²⁰⁹ Nielsen (2016), s. 88: Implementering kan ske på tre måder: Ved en ren lovmodel, hvor direktivet udelukkende implementeres ved national lov. Ved implementering via lov og overenskomst. Ved implementering via almengyldig kollektiv overenskomst.

²¹⁰ Kristiansen (2016b), s. 185ff

²¹¹ Kristiansen (2013), s. 18

²¹² COM (2016) 356 s. 14

²¹³ Grund- og nærhedsnotat, s. 9f

²¹⁴ Ilsøe m.fl. (2016b)

²¹⁵ Som fx HK's pensionsordning for freelancere: <https://www.hk.dk/raadogstoette/freelancer/freelancefordel>

²¹⁶ Som fx da der blev indgået trepartsaftale om arbejdsmarkedsintegration: <http://bm.dk/da/Beskaeftigelsesomraadet/Flere%20i%20arbejde/Trepartsforhandlinger%202016.aspx>

Det er dog usikkert, om dansk arbejdsret er gearret til at håndtere de nye forretningsmodeller, der udspringer af platformsøkonomien og de heraf følgende arbejdsforhold i gråzonen mellem lønmodtagere og selvstændige. Det synes mest sandsynligt, at eventuel lovgivning vil komme fra EU, men for nuværende er der ikke foretaget lovgivningsmæssige tiltag. Vikarloven er et eksempel på regulering, hvor direktivets formål har skabt basis for en bred fortolkning af lønmodtagerbegrebet. Hensynene bag vikardirektivet og -loven kan overføres til problematikken i platformsøkonomien, hvor man ved lov kunne anerkende platforme som tjenesteudbyderes arbejdsgivere, hvis platformens forretningsmodel nødvendiggør beskyttelse af tjenesteudbyderen. Eventuelle tiltag kunne også sigte mod at ændre den skarpe sondring mellem lønmodtagere og selvstændige, der for nuværende er tilfældet, samt hjælpe til sikring af bl.a. arbejdsmiljøet, når arbejdsgiveren er digital. Arbejdsgiverorganisationer udtrykker dog bekymring for, at ny regulering kan udvikle sig til en hæmsko for digital udvikling.²¹⁷ Det kan desuden vise sig, at regulering ikke umiddelbart er nødvendigt, hvis arbejdsmarkedets parter formår at inkludere tjenesteudbyderne. Her må nødvendigvis tænkes digitalt, da den fysiske organisering og adgangen til at konflikte over for arbejdsgivere udfordres, når tjenesteudbyderne ikke har et fysisk samlingssted, som det er tilfældet med lønmodtagere på arbejdspladser, og arbejdsgiveren potentielt er en digital platform.²¹⁸ I Tyskland har fagforeningen IG Metall stiftet 'FairCrowdWork', der digitalt skal medvirke til organisering og sikring af tjenesteudbydere og disses arbejdsvilkår.²¹⁹

Platformsøkonomien er en relevant udfordring, der risikerer at true det sikkerhedsnet, der har været grundlæggende sikret med den danske aftalemodel. Kompetencen til at kvalificere forholdet mellem aktørerne ligger dog for nuværende hos domstolene, men med henblik på den digitale udvikling og potentielle stigning af tjenesteudbydere, finder forfatteren det relevant at overveje, om ikke konkrete tiltag vil være bedst egnet til at sikre rettighederne for tjenesteudbydere i platformsøkonomien frem for at afvente en kvalificering ved domstolene.

7. Litteraturliste

7.1. Litteratur

Kort henvisning

- Abrahamson (2014)
- Blume (2016)
- Evald (2016)

Fuld henvisning

- Abrahamson, Anne Marie, *Vikarloven med kommentarer*, 1. udgave, 2014, Karnov Group Denmark A/S
- Blume, Peter, *Retssystemet og juridisk metode*, 3. udgave, 2016, Jurist- og Økonomiforbundets forlag
- Evald, Jens, *Juridisk teori, metode og*

²¹⁷ Kristiansen m.fl. (2017), s. 30f

²¹⁸ LO (2016), s. 25

²¹⁹ <http://www.faircrowdwork.org/en/watch>

- videnskab, 1. udgave, 2016, Jurist- og Økonomforbundets forlag
- Falsner (2016)

Jacob Falsner, *Den europæiserede vikar, Arbejdsretlige problemstillinger vedrørende vikarer – for brugervirksomheder, vikarbureauer og vikarer*, 1. udgave, 2016, Jurist og Økonomforbundets forlag
 - Gomard m.fl. (2016)

Gomard, Bernhard, Iversen, Torsten, *Obligationsret del 1*, 5. udgave, 2016, Jurist- og Økonomforbundets forlag
 - Hasselbalch (2016)

Hasselbalch, Ole, *Ansættelsesret & Personalejura*, 5. udgave, 2016, Jurist- og Økonomforbundets forlag
 - Hasselbalch, online

Hasselbalch, Ole, *Den danske arbejdsret*, online, opdateret til og med marts 2017: <http://arbejdsretu.lovportaler.dk.ez.statsbiblioteket.dk:2048/SearchResult.aspx?activesolution=http%3a%2f%2fwww.lovportaler.dk&q=Arbejdsretten&t=%2fV1%2fNavigation%2fKoncept+Arbejdsret%2fArbejdsretUni%2fLitteratur+NY%2fAegte+skygge+Arbejdsretten%2f> (besøgt 22.5.2017)
 - Hasselbalch (2014)

Hasselbalch, Ole, *Arbejdsret*, 11. udgave, 2014, Jurist- og Økonomforbundets forlag
 - Hasselbalch (2010)

Hasselbalch, Ole, *Ansættelsesbevisloven med kommentarer*, 3. udgave, 2010, Jurist- og Økonomforbundets forlag
 - Hasselbalch (1979)

Hasselbalch, *Arbejdsretlige funktioner*, 1. udgave, 1979, Jurist- og Økonomforbundets forlag
 - Ilsøe m.fl. (2016a)

Ilsøe, Anna og Larsen, Trine Pernille, *Den danske model set udefra*, 1. udgave, 2016, Jurist- og Økonomforbundets forlag
 - Kristiansen (2016a)

Kristiansen, Jens, *Grundlæggende arbejdsret*, 4. udgave, 2016, Jurist- og Økonomforbundets forlag

- Kristiansen (2014) Kristiansen, Jens, *Den kollektive arbejdsret*, 3. udgave, 2014, Jurist- og Økonomforbundets forlag
- Kristiansen (2013) Kristiansen, Jens, *Aftalemodellen og dens europæiske udfordringer*, 1. udgave, 2013, Jurist- og Økonomforbundets forlag
- Nielsen (2016) Nielsen, Ruth, *Dansk Arbejdsret*, 3. udgave, 2016, Jurist- og Økonomforbundets forlag
- Prassl (2015) Prassl, Jeremias, *The Concept of the Employer*, 1. udgave, 2015, Oxford University Press
- Thomsen m.fl. (2013) Thomsen, Tina Eggert og Rasmussen, Jan Vinge, *Ferieloven*, 1. udgave, 2013, Karnov Group Denmark A/S
- Tvarnø m.fl. (2014) Tvarnø, Christina D. og Nielsen, Ruth, *Retskilder & Retsteorier*, 4. udgave, 2014, Jurist- og Økonomforbundets forlag

7.2. Artikler, forskningsnotater, meddelelser, kontrakt m.v.

Kort henvisning

- COM (2016) 356
- Den 3. gruppe (2000)
- De Stefano (2016)

Fuld henvisning

COM (2016) 356 final: Meddelelse fra Kommissionen til Europa Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget, *En europæisk dagsorden for den kollaborative økonomi*, <http://ec.europa.eu/transparency/reg-doc/rep/1/2016/DA/COM-2016-356-F1-DA-MAIN-PART-1.PDF> (besøgt 27.5.2017)

Rapport fra arbejdsgruppen om den 3. gruppe med repræsentanter fra Arbejdsministeriet, DA, SALA, LO, FTF, AC, Dansk Journalistforbund, FA og arbejdsmarkedsforsker. (Indhentet ved henvendelse til Beskæftigelsesministeriet)

De Stefano, Valerio, *The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"*, Conditions of Work and Employment Series No. 71, 2016

- Dølvik m.fl. (2017) Dølvik, Jon Erik og Jesnes, Kristin, *Nordic labor markets and the sharing economy – Report from a pilot project*, Nordic Council of Ministers, TemaNord 2017:508

- Evju (2010) Evju, Stein, *Styringsrett og restkompetanse*, Arbeidsrett, volume 7, 2010, Universitetsforlaget

- Grund- og nærhedsnotat Grund- og nærhedsnotat til Folketingets Europaudvalg vedr. Kommissionens meddelelse ”En europæisk dagorden for den kollaborative økonomi” (KOM (2016) 356) <http://www.ft.dk/samling/20151/almdel/eru/bilag/329/1652404.pdf> (besøgt 27.5.2017)

- Hotvedt (2016a) Hotvedt, Marianne Jenum, *Arbejdsgiveransvar i formidlingsøkonomien? Tilfellet Uber*, Lov og Rett, volume 55, 2016, Universitetsforlaget

- Hotvedt (2016b) Hotvedt, Marianne Jenum, *Udfordringerne i formidlingsøkonomien: Arbejdsgiverplikter for Uber?* Sui Generis, Festschrift til Stein Evju, 1. udgave, 2016, Universitetsforlaget

- Ilsøe m.fl. (2016b) Ilsøe, Anna og Larsen, Trine Pernille, *I grænselandet mellem lov og overenskomster*, kronik fra altinget.dk, 2016 <http://www.altinget.dk/arbejdsmarked/artikel/i-graenselandet-mellem-lov-og-overenskomster> (besøgt 20.5.2017)

- Kontrakt Kontrakt mellem Rasier Operations B.V. (Uber) og chauffør (2016) (Indhentet ved henvendelse til chauffør. Den danske udgave vedhæftet som bilag 1 af 1)

- Kristiansen m.fl. (2017) Kristiansen, Ane og Andersen, Søren Kaj, *Digitale platforme og arbejdsmarkedet, Hvad er digitale platforme, og hvilke spørgsmål rejser de for arbejdsmarkedet?* 2017, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, <http://faos.ku.dk/publikationer/forsk->

[ningsnotater/fnotater-2017/F151 - Digitale platforme og arbejdsmarkedet.pdf](#) (besøgt 20.5.2017)

- Kristiansen (2016b)

Kristiansen, Jens, *Den Danske Model. Er det historiske fundament ved at smuldre?* Den danske model set udefra, 1. udgave, 2016, Jurist- og Økonomforbundets forlag

- LO (2016)

LO: *Platformsøkonomi – lovgivningsmæssige udfordringer og fagbevægelsens løsningsforslag*, 2016, https://www.lo.dk/Nyheder/Nyhedsarkiv/2016/06/~media/LO/Aktuelt/Nyheder_2016/LO%20om%20platforms%C3%B8konomi%20-%20lovgivningsm%C3%A6ssige%20udfordringer%20og%20fagbev%C3%A6gelsens%20l%C3%B8sningsforslag.ashx (besøgt 20.5.2017)

- Prassl m.fl. (2016)

Prassl, Jeremias og Risak, Martin, *Uber, Taskrabbitt, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdswork*, Comparative Labor Law & Policy Journal, Volume 37, 2016

7.3. Love, bekendtgørelser m.v.

7.3.1. Dansk lovgivning

- Arbejdsskadesikringsloven
- Serviceloven
- Sygedagpengeloven
- Kildeskatteloven
- Ferieloven
- Konkurrenceloven
- Vikarloven
- Arbejdsmiljøloven
- Ansættelsesbevisloven
- Funktionærloven
- Forskelsbehandlingsloven
- Ligelønsloven
- Arbejdstidsloven

Lovbekendtgørelse nr. 216 af 27. februar 2017
Lovbekendtgørelse nr. 369 af 18. april 2017
Lovbekendtgørelse nr. 1032 af 23. juni 2016
Lovbekendtgørelse nr. 117 af 29. januar 2016
Lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015
Lovbekendtgørelse nr. 896 af 8. juli 2015
Lov nr. 595 af 12. juni 2013
Lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010
Lovbekendtgørelse nr. 240 af 17. marts 2010
Lovbekendtgørelse nr. 81 af 3. februar 2009
Lovbekendtgørelse nr. 1349 af 16. december 2008
Lovbekendtgørelse nr. 899 af 5. september 2008
Lovbekendtgørelse nr. 896 af 24. august 2004

7.3.2. EU lovgivning

- Den Europæiske Unions Charter om grundlæggende rettigheder (2016/C 202/02)
- Direktiv 2008/104/EF
- Direktiv 2006/54/EF
- Direktiv 2003/88/EF
- Direktiv 2000/78/EF
- Direktiv 2000/43 EF
- Direktiv 89/391/EØF

7.3.3. Udenlandsk lovgivning

- Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbejdsmiljø, arbejdstid og stillingsvern mv. (Norge)
- Employment Rights Act 1996 (Storbritannien)

7.4. Lovforarbejder

- FT 2012-2013, tillæg A, L 209 (Forslag til Lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v.)
- FT 2011-12, tillæg A, L 114 (Forslag til lov om ændring af lov om ferie m.v.)
- FT 1999-2000, tillæg A (Forslag til ferielov)
- FT 1992-93, tillæg A (Forslag til Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet)
- FT 1966-67, Tillæg A (Forslag til lov om opkrævning af indkomst og formueskat for personer m.v.)
- Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) (Om lov om arbejdsmiljø, arbejdstid og stillingsvern mv.) (Norge)
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/otprp-nr-49-2004-2005-/id396602/> (besøgt 28.5.2017)

7.5. Retspraksis

7.5.1. Danmark

- U 2017.796 Ø
- U 2016.3736 H
- U 2015.197 V
- U 2015.3687 H
- U 2013.1282 V
- U 2009.1700 Ø
- U 2008.844 V
- U 2001.987 H
- U 1997.1495 H
- Ligebehandlingsnævnets afgørelse j.nr. 7100219-12

7.5.2. Andre

- Mr. Y. Aslam, Mr. J. Farrar & Others v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd
- Byrne Brothers (Formwork) Ltd v. Baird & Others [2002] ICR 667 (Indhentet via Westlaw UK)
- O'Brien: C-393/10

7.6. Hjemmesider

- <http://bm.dk/da/Beskaeftigelsesomraadet/Flere%20i%20arbejde/Trepartsforhandling%202016.aspx> (besøgt 5.5.2017)
- <https://dk.trustpilot.com/> (besøgt 10.5.2017)
- <http://em.dk/nyheder/2017/01-10-platformsokonomi> (besøgt 1.5.2017)
- <http://www.fyens.dk/erhverv/Koeretur-for-20-milliarder-forhindrer-ikke-Uber-underskud/artikel/3141187> (besøgt 20.4.2017)
- <https://happyhelper.dk/> (besøgt 1.5.2017)
- <https://happyhelper.dk/pages/faq> (besøgt 1.5.2017)
- <https://help.uber.com/da/h/e9375d5e-917b-4bc5-8142-23b89a440eec> (besøgt 4.4.2017)
- <https://help.uber.com/da/h/1aaf0913-484f-4695-9042-e61fc7613f24> (besøgt 8.4.2017)
- <https://help.uber.com/da/h/491ff7a4-5464-48c8-a8b5-e62bb0425099> (besøgt 28.5.2017)
- <https://help.uber.com/da/h/53539bde-f6f4-4909-85de-fa0b99f82be0> (besøgt 8.4.2017)
- <https://help.uber.com/da/h/64904bd6-66ca-47e9-965d-324413079f5c> (besøgt 29.5.2017)
- <https://help.uber.com/h/a5a7c0c7-da4b-46af-a180-7ad1d2590234> (besøgt 4.4.2017)
- <https://help.uber.com/h/e9375d5e-917b-4bc5-8142-23b89a440eec> (besøgt 1.5.2017)
- <https://help.uber.com/h/6a60bda7-d8a6-46b7-bd95-2cdf62c7e987> (besøgt 4.4.2017)
- <https://help.uber.com/h/9db0159e-437e-4932-bbd2-59002f83adde> (besøgt 4.4.2017)
- <http://uberdanmark.com/getting-paid/> (besøgt 5.4.2017)
- <https://www.airbnb.dk/> (besøgt 1.5.2017)
- <https://www.airbnb.dk/help/article/63/what-are-host-service-fees> (besøgt 1.5.2017)
- <https://www.airbnb.dk/help/topic/206/hosting-standards> (besøgt 1.5.2017)
- <http://www.faircrowdwork.org/en/watch> (besøgt 23.5.2017)
- <https://www.hk.dk/raadogstoette/freelancer/freelancefordele> (besøgt 27.5.2017)
- <https://www.uber.com/da-DK/legal/deactivation-policy/dk-dk/> (besøgt 1.5.2017)
- <https://www.uber.com/info/uber-danmark/12facts/> (besøgt 16.5.2017)

8. Bilag (1 af 1)

Aftalen blev skrevet på engelsk (amerikansk), og den oversatte version stilles udelukkende til rådighed for beejligheds skyld. Hvis der er uoverensstemmelser mellem den oversatte og den engelske version, vil den engelske version gælde.

RASIER OPERATIONS B.V.

AFTALE OM TJENESTER

Sidst opdateret: 21. januar 2016

Denne aftale om tjenester ("*Aftalen*") udgør en juridisk bindende aftale mellem dig, en enkeltperson ("*dig/du*"), og Rasier Operations B.V., et privat aktieselskab ("*Selskab*"), etableret i Holland med hovedkontor på Vijzelstraat 68-78, 4^{sal}, 1017 HL, Amsterdam, Holland og registreret i Amsterdams handelskammer under nummer 59888261.

Selskabet tilbyder leadgenerering til uafhængige udbydere af peer-to-peer ("*P2P*") passagertransporttjenester ved hjælp af Uber-tjenesterne (som anvendes af selskabet under licens fra Uber B.V. ("*Uber*") og som defineret nedenfor). Uber-tjenesterne giver en autoriseret transportudbyder mulighed for at søge, modtage og opfylde anmodninger om transporttjenester fra en autoriseret bruger af Ubers mobilapplikationer. Du ønsker at indgå denne Aftale med henblik på at få adgang til og bruge Uber-tjenesterne.

Du erkender og bekræfter, at Selskabet er en udbyder af teknologiske tjenester og ikke leverer transporttjenester.

For at anvende Uber-tjenesterne, skal du indvillige i de vilkår og betingelser, som er fremsat nedenfor. Ved din underskrivelse (elektronisk eller på anden vis) af denne Aftale, er du og Selskabet bundet af de vilkår og betingelser, der er angivet heri.

1. Definitioner

- 1.1 "*Associeret selskab*" betyder en enhed, som direkte eller indirekte kontrollerer, er under kontrol af eller er under central ledelse af en part, hvor kontrol betyder besiddelse af mere end halvtreds procent (50 %) af de stemmeberettigede aktier eller anden ejerskabsinteresse, størstedelen af stemmerettighederne for en sådan enhed, denne enheds evne til at garantere, at det Associerede selskabs aktiviteter og forretninger udføres i henhold til denne enheds ønsker eller retten til at modtage størstedelen af det Associerede selskabs indtægter fra enhver udbetaling af selskabets indtægter eller af størstedelen af aktiverne i en afvikling.
- 1.2 "*Bytillæg*" betyder et tillæg eller supplerende oplysninger til denne Aftale, der fastlægger yderligere vilkår for et specifikt territorium, som fra tid til anden stilles til rådighed og opdateres af Selskabet.
- 1.3 "*Selskabsdata*" betyder alle data relateret til adgang til og brug af Uber-tjenesterne herunder, inklusive alle data relateret til Brugere (herunder Brugerinformation), alle data relateret til ydelse af Transporttjenester via Uber-tjenesterne samt Chauffør-appen og Chauffør-ID'et.
- 1.4 "*Selskabsenhed*" betyder en mobil enhed ejet eller kontrolleret af Selskabet, som udleveres til dig udelukkende til din brug af Chauffør-appen for at levere Transporttjenester og ikke til noget som helst andet formål.
- 1.5 "*Enhed*" betyder en Selskabsenhed eller Din enhed alt efter omstændighederne.

- 1.6 *"Chauffør-app"* betyder den mobilapplikation, der leveres af Selskabet, som gør det muligt for transportudbydere at få adgang til Uber-tjenesterne med henblik på at søge, modtage og opfylde on-demand anmodninger om transporttjenester fra Brugere. Applikationen kan fra tid til anden opdateres eller modificeres.
- 1.7 *"Chauffør-ID"* betyder den identifikations- og adgangskodenøgle, som Selskabet har tildelt dig, og som gør det muligt for dig at bruge og få adgang til Chauffør-appen.
- 1.8 *"Taks"* har betydningen fremsat i Afsnit 4.1.
- 1.9 *"Servicegebyr"* har betydningen fremsat i Afsnit 4.4.
- 1.10 *"Territorium"* betyder den by eller det byområde uden for USA og det kinesiske fastland, hvor du gennem Chauffør-appen har mulighed for at modtage anmodninger om Transporttjenester.
- 1.11 *"Vejafgifter"* betyder enhver relevant afgift, bompenge eller trængselsgebyrer for veje, broer, færger, tunneler eller lufthavne, herunder tæt bytrafik, miljøafgifter eller lignende gebyrer, som med rimelighed fastsættes af Uber-tjenester baseret på tilgængelig information.
- 1.12 *"Transporttjenester"* betyder din ydelse af P2P-passagertransporttjenester til Brugere gennem Uber-tjenesterne i Territoriet ved brug af Køretøjet.
- 1.13 *"Uber-tjenester"* betyder Ubers elektroniske tjenester ydet gennem en digital teknologi-plattform, som består af on demand-formidlende og -relaterede tjenester (anvendt af Selskabet under licens fra Uber), der gør det muligt for transportudbydere at søge, modtage og opfylde on-demand anmodninger om transporttjenester fra Brugere, der søger transporttjenester. Sådanne Uber-tjenester inkluderer adgang til Chauffør-appen og Ubers relaterede software, websteder, betalingstjenester, som beskrevet i Afsnit 4 nedenfor, og relaterede supportsystemer, som de fra tid til anden kan opdateres eller modificeres.
- 1.14 *"Bruger"* betyder en slutbruger autoriseret af Uber til at anvende Ubers mobilapplikation til at erhverve Transporttjenester tilbudt af Selskabets transportudbydere.
- 1.15 *"Brugerinformation"* betyder information om en Bruger stillet til rådighed for dig i forbindelse med en sådan Brusers anmodning om og brug af Transporttjenester, hvilket kan inkludere Brugerens navn, afhentningssted, kontaktoplysninger og foto.
- 1.16 *"Køretøj"* betyder dit køretøj, som: (a) opfylder de krav, som på daværende tidspunkt blev stillet af Selskabet til et køretøj brugt til Uber-tjenesterne; og som (b) Selskabet giver dig tilladelse til at bruge med henblik på at levere Transporttjenester.
- 1.17 *"Din enhed"* betyder en mobil enhed ejet eller kontrolleret af dig: (a) som opfylder Selskabets specifikationer for mobile enheder på daværende tidspunkt, som fremsat på www.uber.com/byod-devices; og (b) hvorpå Chauffør-appen er blevet installeret som autoriseret af Selskabet udelukkende med henblik på levering af Transporttjenester.

2. Brug af Uber-tjenesterne

- 2.1 **Chauffør-ID'er.** Uber vil udstede et Chauffør-ID til dig for at give dig mulighed for at få adgang til og bruge Chauffør-appen på en Enhed i henhold til Aftalen. Du indvilliger i, at du vil holde dit Chauffør-ID fortroligt og ikke dele dit Chauffør-ID med nogen tredjepart. Du vil øjeblikkeligt underrette Selskabet om faktisk eller formodet misligholdelse eller forkert brug eller offentliggørelse af dit Chauffør-ID eller Chauffør-appen.
- 2.2 **Ydelse af Transporttjenester.** Når Chauffør-appen er aktiv, vil du muligvis kunne se Brugeranmodninger om Transporttjenester via Chauffør-appen, hvis du er ledig og i nærheden

af Brugeren. Hvis du accepterer en Brugerens anmodning om Transporttjenester, vil Uber-tjenesterne give dig visse Brugerinformationer via Chauffør-appen, herunder Brugerens fornavn og afhentningssted. For at øge Brugernes tilfredshed med Ubers mobilapplikation og dine Transporttjenester, anbefales det, at du venter mindst ti (10 minutter) på Brugeren på det anmodede afhentningssted. Du får oplyst bestemmelsesstedet af Brugeren enten personligt ved afhentning eller fra Chauffør-appen, hvis Brugeren vælger at indtaste destinationen i Ubers mobilapplikation. Du erkender og accepterer, at Ubers mobilapplikation, efter du har accepteret en Brugerens anmodning om Transporttjenester, kan give Brugeren visse informationer om dig, herunder dit fornavn, kontaktoplysninger, foto og det sted, du befinder dig, samt mærket og nummerpladen på dit Køretøj. Du må ikke kontakte eller bruge nogen Brugerens personlige oplysninger til noget andet formål end at levere Transporttjenesterne. Du erkender og accepterer med hensyn til forholdet mellem Selskabet og dig, at: (a) du vil være eneansvarlig for at bestemme den mest effektive og sikre måde til at udføre de Transporttjenester, der vedrører hver enkelt anmodning; og (b) du, med undtagelse af Uber-tjenesterne eller eventuelle Selskabsheder (hvis relevant), for egen regning skal sørge for alt det udstyr, værktøj og andre materialer, som er nødvendige for at levere Transporttjenesterne.

- 2.3 **Dit forhold til Brugere.** Du erkender og accepterer, at din ydelse af Transporttjenester til Brugere etablerer et juridisk bindende og direkte forretningsforhold mellem dig og Brugeren, som Selskabet ikke er en part i. Selskabet er ikke ansvarlig for og hæfter ikke for en Brugerens handlinger eller manglende handlinger i relation til dig, dine aktiviteter eller dit Køretøj. Du vil være eneansvarlig for eventuelle forpligtelser og erstatningsansvar over for Brugere eller tredjeparter, som opstår i forbindelse med ydelsen af Transporttjenester. Du erkender og accepterer, at du er eneansvarlig for at tage rimelige og passende forholdsregler (såsom at have tilstrækkelig forsikring, som opfylder alle gældende lovkrav) imod en Bruger eller tredjeparts handlinger eller undladelser. Du erkender og accepterer, at Selskabet muligvis vil udlevere dine kontakt- og/eller forsikringsoplysninger til en Bruger efter rimelig anmodning fra Brugeren. Du erkender og accepterer, at medmindre en Bruger giver specifikt samtykke dertil, må du ikke transportere eller tillade andre personer i Køretøjet end Brugeren, og eventuelle andre personer autoriseret af Brugeren, under ydelsen af Transporttjenester for denne Bruger. Du erkender og accepterer, at alle Brugere skal transporteres direkte til deres angivne bestemmelsessted, som anvist af den relevante Bruger, uden uautoriseret afbrydelse eller uautoriserede stop undervejs.
- 2.4 **Dit forhold til Selskabet.** Du erkender og accepterer, at Selskabets levering af Chauffør-appen og Uber-tjenesterne til dig etablerer et juridisk bindende direkte forretningsforhold mellem Selskabet og dig. Selskabet styrer eller kontrollerer ikke, og skal ikke anses for at styre eller kontrollere dig, hverken generelt eller specifikt med hensyn til din opfyldelse af Aftalen, inklusive i forbindelse med din ydelse af Transporttjenester, handlinger eller undladelser, eller betjening eller vedligeholdelse af dit Køretøj. Du bevarer eneretten til at bestemme, hvornår og hvor længe du vil anvende Chauffør-appen eller Uber-tjenesterne. Du bevarer via Chauffør-appen muligheden for at forsøge at acceptere eller afvise eller ignorere en Brugerens anmodning om Transporttjenester via Uber-tjenesterne eller til at annullere en accepteret anmodning om Transporttjenester via Chauffør-appen i henhold til selskabets på daværende tidspunkt aktuelle afbestillingspolitik. Du må ikke: (a) vise Selskabets eller nogen af de Associerede selskabers navne, logoer eller farver på noget Køretøj; eller (b) bære nogen uniform eller anden beklædning med Selskabets eller nogen af de Associerede selskabers navne, logoer eller farver. Det forudgående gælder ikke, hvis du og Selskabet har indgået anden aftale, eller hvis det er påkrævet ifølge loven. Du erkender og indvilliger i, at du har fuld ret til at yde tjenester eller på anden vis deltage i andre forretnings- eller ansættelsesaktiviteter. For at gøre det helt klart,

forstår du, at du bevarer din fulde ret til at: (i) anvende andre tjenester med softwareapplikationer foruden Uber-tjenesterne; og (ii) involvere dig i anden beskæftigelse eller forretningsvirksomhed. Selskabet bevarer retten til på et hvilket som helst tidspunkt at deaktivere eller på anden vis begrænse din adgang til eller brug af Chauffør-appen eller Uber-tjenesterne, hvis du krænker Aftalen, forklejner Selskabet eller et Associeret selskab, eller din handling eller undladelse beskadiger Selskabet eller dets Associerede selskabs mærke, ry eller forretningsvirksomhed efter Selskabets eget skøn. Selskabet bevarer også retten til at deaktivere eller på anden vis begrænse din adgang til eller brug af Chauffør-appen eller Uber-tjenesterne af en hvilken som helst anden årsag efter Selskabets eget og rimelige skøn.

2.5 Vurderinger.

- 2.5.1 Du erkender og accepterer at: (a) en Bruger efter modtagelse af Transporttjenester bliver tilskyndet af Ubers mobilapplikation til at give sin vurdering af dig og disse Transporttjenester, og efter eget valg til at dele kommentarer eller feedback om dig og Transporttjenesterne; og at (b) du efter ydelse af Transporttjenester bliver tilskyndet af Chauffør-appen til at give din vurdering af Brugeren og efter eget valg dele dine kommentarer eller feedback vedrørende brugeren. Du skal give dine vurderinger og feedback i god tro.
- 2.5.2 Du er indforstået med, at det er Selskabets ønske, at Brugere har adgang til tjenester af høj kvalitet via Ubers mobilapplikation. For fortsat at have adgang til Chauffør-appen og Uber-tjenesterne skal du opretholde en gennemsnitlig brugervurdering, som ligger over den Minimum gennemsnitlige acceptable vurdering fastsat af Selskabet for det pågældende Territorium, som fra tid til anden kan blive opdateret af Selskabet efter eget skøn ("*Minimum gennemsnitlig vurdering*"). Hvis din gennemsnitlige vurdering falder under den Minimum gennemsnitlige vurdering, vil selskabet underrette dig, og kan efter eget skøn give dig en begrænset tidsperiode til at forhøje din gennemsnitlige vurdering, så den er over den Minimum gennemsnitlige vurdering. Hvis du ikke forhøjer din gennemsnitlige vurdering til over den Minimum gennemsnitlige vurdering inden for den specificerede tidsperiode (hvis relevant), forbeholder Selskabet sig ret til at deaktivere din adgang til Chauffør-appen og Uber-tjenesterne. Endvidere erkender du, at din gentagne manglende accept af Brugeranmodninger om Transporttjenester, mens du er logget på Chauffør-appen, giver brugerne af Ubers mobilapplikation en negativ oplevelse. Hvis du i en given tidsperiode ikke ønsker at acceptere Brugeranmodninger om Transporttjenester, skal du logge af Chauffør-appen.
- 2.5.3 Selskabet og dets Associerede selskaber forbeholder sig ret til at bruge, dele og vise vurderinger af og kommentarer om dig og Brugere i forbindelse med Selskabets og dets Associerede selskabs forretningsvirksomhed uden at tilskrive disse til dig eller indhente tilladelse fra dig. Du erkender og accepterer, at Selskabet og dets Associerede selskaber er distributører (uden forpligtigelse til bekræftelse) og ikke udgivere af chauffør- og brugervurderinger og kommentarer, forudsat at Selskabet og dets Associerede selskaber forbeholder sig ret til at redigere eller slette kommentarer, hvis sådanne kommentarer inkluderer uanstændigheder eller andet stødende indhold, herunder en persons navn eller andre personlige oplysninger, eller krænker databeskyttelseslove, andre gældende love eller Selskabets eller dets Associerede selskabs politikker.

2.6 Enheder.

2.6.1 Selskabet opfordrer dig til at bruge din Enhed til levering af Transporttjenester. Alternativt kan Selskabet efter anmodning forsyne dig med Selskabsenheder og levere det nødvendige abonnement for trådløse data, på betingelse af at Selskabet kræver, at du betaler for de udgifter, der er forbundet med et abonnement for trådløse data og/eller kræver et depositum for hver Selskabsenhed. Du accepterer at: (a) Selskabsenheder kun må anvendes til at få adgang til Uber-tjenester; og (b) at Selskabsenheder ikke må overføres, udlånes, sælges eller på anden vis videregives til nogen anden part end dig. Selskabsenheder forbliver til enhver tid Ubers ejendom, og du indvilliger i efter opsigelse af denne Aftale eller din opsigelse eller deaktivering at returnere de relevante Selskabsenheder til Selskabet inden for ti (10) dage. Du accepterer, at manglende rettidig returnering af enhver Selskabsenhed eller beskadigelse af Selskabsenheder ud over "normalt slid" vil resultere i tab af relaterede deposita.

2.6.2 Hvis du vælger at bruge Dine enheder: (i) er du ansvarlig for anskaffelse af, udgifter til og vedligeholdelse af Dine enheder, såvel som for det nødvendige abonnement for trådløse data; og (ii) Selskabet stiller Chauffør-appen til rådighed til installation på Din enhed. Selskabet bevilliger dig herved en personlig, ikke-eksklusiv, ikke-overdragelig brugerret til at installere og bruge Chauffør-appen på Din enhed udelukkende med henblik på levering af Transporttjenester. Du indvilliger i ikke at forsyne, distribuere, dele eller muliggøre levering, distribution eller deling af Chauffør-appen (eller nogen data forbundet dermed) med nogen tredjepart. Den forudgående ret skal ophøre i det øjeblik, og du skal slette og helt fjerne Chauffør-appen fra Enheden forsynet af chaufføren, hvis du ophører med at levere Transporttjenester ved brug af Din enhed. Du accepterer at: (i) brug af Chauffør-appen på Din enhed kræver et aktivt dataabonnement fra en mobiludbyder knyttet til Enheden forsynet af chaufføren. Dette dataabonnement forsynes af dig for egen regning; og (ii) brug af Chauffør-appen på Din enhed som en grænseflade med Uber-tjenesterne kan anvende meget store mængder data gennem dataabonnementet. Selskabet tilråder, at Din enhed kun anvendes med et dataabonnement med ubegrænset data eller meget høje grænser for databrug, og Selskabet vil ikke være ansvarlig for eller hæfte for eventuelle gebyrer, udgifter eller overtaksering forbundet med noget dataabonnement.

2.7 **Geografisk baserede tjenester.** Du erkender og accepterer, at information om din geolokalisering skal sendes til Uber-tjenesterne via en Enhed for at kunne tilbyde Transporttjenester. Du erkender og accepterer at: (a) information om din geolokalisering overvåges og spores af Uber-tjenesterne, når du er logget på Chauffør-appen og står til rådighed til at modtage anmodninger om Transporttjenester; eller når du leverer Transporttjenester; og (b) det omtrentlige sted, hvor dit Køretøj befinder sig, vises til Brugeren før og under levering af Transporttjenester til denne Bruger. Endvidere kan Selskabet og dets Associerede selskaber overvåge, spore og dele information om din geolokalisering indhentet af Chauffør-appen og Enheden til sikkerhedsmæssige, tekniske, markedsføringsmæssige og kommercielle formål, herunder til at levere og forbedre deres produkter og tjenester.

3. Du og dit Køretøj

3.1 **Dine krav.** Du erkender og accepterer, at du til enhver tid skal: (a) have og opretholde (i) et gyldigt kørekort i den rette kategori til at betjene dit Køretøj, og (ii) alle bevillinger, tilladelser, godkendelser og den autoritet, der er påkrævet for at levere passagertransporttjenester til

tredjeparter i dit Territorium; (b) være i besiddelse af passende og tilstrækkelig træning, ekspertise og erfaring til at levere Transporttjenester på professionel vis med passende færdighed, omhu og flid; og (c) opretholde de højeste standarder for professionalism, service og høflighed. Du erkender og accepterer, at du fra tid til anden kan være genstand for visse baggrundstjek og tjek af din kørselsbaggrund for at kvalificere dig til at levere og forblive kvalificeret til at levere Transporttjenester. Du erkender og accepterer, at Selskabet forbeholder sig ret til på et hvilket som helst tidspunkt at deaktivere eller på anden vis begrænse din adgang til eller brug af Chauffør-appen eller Uber-tjenesterne, hvis du ikke opfylder kravene fremsat i denne Aftale.

- 3.2 **Krav til Køretøjer.** Du erkender og accepterer, at dit Køretøj bil til enhver tid skal være: (a) korrekt registreret og licenseret til at fungere som et køretøj til passagertransport i Territoriet; (b) ejet eller leaset af dig, eller på anden vis være i din lovlige besiddelse; (c) egnet til at udføre de passagertransporttjenester, der påtænkes i denne Aftale; og (d) vedligeholdt i god stand i overensstemmelse med branchestandarderne for sikkerhed og vedligeholdelse af et sådant Køretøj og eventuelle yderligere standarder eller krav inden for det pågældende Territorium, og at det holdes rent og hygiejnisk.
- 3.3 **Dokumentation.** For at sikre overholdelse af alle kravene i Afsnit 3.1. og 3.2 ovenfor, skal du give Selskabet skriftlige kopier af alle sådanne licenser, tilladelser, godkendelser, bevilling, registreringer og certificeringer, inden du leverer nogen Transporttjenester. Du skal derefter sende skriftlig dokumentation for alle sådanne licenser, tilladelser, godkendelser, bevillinger, registreringer og certificeringer, når de formys, til Selskabet. Selskabet skal efter anmodning være berettiget til at gennemgå sådanne licenser, tilladelser, godkendelser, bevillinger, registreringer og certificeringer fra tid til anden, og din manglende forsyning af nogen af de forudgående skal udgøre et væsentligt brud på denne Aftale. Selskabet forbeholder sig ret til at foretage en uafhængig kontrol af din dokumentation fra tid til anden på enhver måde, som Selskabet anser for hensigtsmæssig ud fra sit rimelige skøn.

4. Økonomiske vilkår

- 4.1 **Beregning af takst og din betaling.** Du har ret til at opkræve en takst for hver fuldført Transporttjeneste ydet til en Bruger, som indhentes via Uber-tjenesterne ("*Takst*"), hvor en sådan Takst beregnes i henhold til en grundtakst plus rejsens afstand (som bestemt af selskabet vha. geografisk baserede tjenester aktiveret gennem enheden) og/eller tidsperioder, som beskrevet i detaljer på www.uber.com/cities for det relevante Territorium ("*Beregning af takst*"). Du har også ret til at afkræve Betaling af brugeren for eventuelle Vejafgifter, bompeng, skatter eller gebyrer, som løber på under ydelse af Transporttjenester, hvis det er relevant. Du: (i) udpeger Selskabet som din betalingsagent med det begrænsede formål at acceptere betaling af Taksten, relevante Vejafgifter og bompeng, og afhængigt af regionen og/eller efter din anmodning af relevante skatter og gebyrer, fra Brugeren på vegne af dig ved brug af Uber-tjenesternes funktion til betalingsopkrævning; og (ii) accepterer at betaling foretaget af Brugeren til Selskabet skal betragtes på samme måde som betaling foretaget direkte af Brugeren til dig. Endvidere bekræfter og er parterne enige i, dig og Selskabet imellem, at Taksten er et anbefalet beløb, og at hovedformålet med den på forhånd aftalte Takst er at fungere som standardgebyr, hvis du ikke forhandler et andet beløb på plads. Du har altid ret til at: (i) opkræve en takst, der er lavere end den på forhånd aftalte Takst; eller (ii) efter din anmodning at forhandle en Takst, som er lavere end den på forhånd aftalte Takst (både (i) og (ii) heri, en "*Forhandlet takst*"). Selskabet skal betragte alle sådanne anmodninger fra dig som værende i god tro. Selskabet indvilliger i mindst en gang om ugen at sende eller sørge for, at der

sendes til dig: (a) Taksten fratrullet det relevante Servicegebyr; (b) Vejafgifterne/bompengene; og (c) afhængig af området visse skatter og ekstragebyrer. Hvis du har indgået en separat aftale derom, kan andre beløb trækkes fra Taksten, inden beløbet sendes til dig (f.eks. betaling for finansiering af køretøj, leasingydelse, brugsafgifter for mobil enhed, etc.), idet rækkefølgen af disse reduktioner fra Taksten udelukkende bestemmes af Selskabet (som mellem dig og Selskabet).

- 4.2 **Ændringer i Beregning af takst.** Selskabet forbeholder sig ret til på et hvilket som helst tidspunkt at ændre Beregningen af taksten efter Selskabets skøn baseret på lokale markedsfaktorer. Selskabet vil underrette dig i tilfælde af en sådan ændring, som ville resultere i en ændring i den anbefalede Takst. Fortsat brug af Uber-tjenesterne efter enhver sådan ændring i Beregning af taksten skal udgøre dit samtykke til en sådan ændring.
- 4.3 **Justering af Taksten.** Selskabet forbeholder sig ret til at: (i) justere Taksten for et bestemt tilfælde af levering af Transporttjenester (f.eks. fordi du tog en ineffektiv rute, ikke afsluttede en given ydelse af en Transporttjeneste i Chauffør-appen, eller der opstod en teknisk fejl i Uber-tjenesterne, etc.); eller (ii) annullere en Takst for en given ydelse af en Transporttjeneste (f.eks. hvis Brugeren blev afkrævet betaling for Transporttjenester, som ikke blev leveret, i tilfælde af en brugerklage, bedrageri, etc.). Selskabets beslutning om en sådan reduktion eller annullering af betaling af en Takst skal træffes på rimelig vis.
- 4.4 **Servicegebyr.** Som vederlag for Selskabets tilvejebringelse af Uber-tjenesterne, indvilliger du i at betale Selskabet et Servicegebyr for Transporttjenester per transaktion beregnet som en procentdel af Taksten (uanset den Forhandlede takst) som leveret til dig via e-mail eller på anden vis stillet til rådighed elektronisk af Selskabet fra tid til anden for det pågældende Territorium ("Servicegebyr"). Medmindre noget andet er tilfældet ifølge bestemmelser gældende for dit Territorium, vil moms blive beregnet og tillagt Taksten, og Selskabet vil beregne Servicegebyret baseret på Taksten inklusive moms. Selskabet forbeholder sig ret til på et hvilket som helst tidspunkt at ændre Servicegebyret efter Selskabets skøn baseret på lokale markedsfaktorer. Selskabet vil underrette dig i tilfælde af en sådan ændring. Hvis selskabet øger Servicegebyret, har du ret til straks at opsige Aftalen uden varsel. Fortsat brug af Uber-tjenesterne efter enhver sådan ændring i Servicegebyret udgør dit samtykke til en sådan ændring.
- 4.5 **Afbestillingsgebyr.** Du erkender og accepterer, at Brugere kan vælge at afbestille anmodninger om Transporttjenester via Chauffør-appen, som du har accepteret på ethvert tidspunkt inden din ankomst. Hvis en Bruger afbestiller en accepteret anmodning om Transporttjenester, kan selskabet opkræve et afbestillingsgebyr fra Brugeren på dine vegne. Hvis der opkræves et afbestillingsgebyr, vil dette blive betragtet som Taksten for de annullerede Transporttjenester ved overførsel af beløbet til dig i den forbindelse ("Afbestillingsgebyr"). Parterne erkender og er enige i, dig og Selskabet imellem, at dette Afbestillingsgebyr er et anbefalet beløb, og at hovedformålet med dette beløb er at fungere som standardgebyr, hvis du ikke forhandler et andet beløb på plads. Du har altid ret til at: (i) opkræve et afbestillingsgebyr, som er lavere end afbestillingsgebyret; eller (ii) forhandle et afbestillingsgebyr efter din anmodning, som er lavere end Afbestillingsgebyret (både (i) og (ii) heri, et "Forhandlet afbestillingsgebyr"). Hvis der opkræves et Afbestillingsgebyr (afhængigt af ethvert Forhandlet afbestillingsgebyr) vil dette blive betragtet som Taksten for de annullerede Transporttjenester ved overførsel af beløbet til dig i den forbindelse.
- 4.6 **Kvitteringer.** Som del af Uber-tjenesterne forsyner Selskabet dig med et system til at udstede kvitteringer til Brugere for ydede Transporttjenester. Når Transporttjenesterne er leveret til en

Bruger, udarbejder Selskabet en tilsvarende kvittering og sender denne kvittering til Brugeren via e-mail på dine vegne. Sådanne kvitteringer sendes også til dig via e-mail eller stilles til rådighed for dig via online-portalen på Uber-tjenesterne. Kvitteringer specificerer de beløb, Brugeren betaler for Transporttjenesterne, og vil muligvis inkludere specifikke oplysninger om dig, herunder dit navn og kontaktoplysninger og foto, såvel som et kort over den rute, du tog. Eventuelle rettelser i en Brusers kvittering for Transporttjenester skal sendes til Selskabet skriftligt inden for tre (3) forretningsdage efter gennemført ydelse af sådanne Transporttjenester. Uden en sådan meddelelse, vil Selskabet ikke være ansvarlig for eventuelle fejl eller rettelser i kvitteringen eller for fornyet beregning eller udbetaling af Taksten.

- 4.7 **Ingen yderligere beløb.** Du erkender og accepterer, at Selskabet og dets Associerede selskaber til parternes fælles fordel kan forsøge at tiltrække nye Brugere til Uber og øge eksisterende Bruges brug af Ubers mobilapplikation gennem reklame og markedsføring. Du erkender og accepterer, at reklame og markedsføring af denne type ikke berettiger dig til yderligere pengebeløb ud over de beløb, som udtrykkeligt er fremsat i denne Aftale.
- 4.8 **Skatter/moms.** Du erkender og accepterer, at du skal: (a) opfylde alle forpligtelser forbundet med skatteregistrering og opregne og udligne alle skatteforpligtelser forbundet med din ydelse af Transporttjenesterne i henhold til gældende lov; og (b) give Selskabet alle relevante skatteoplysninger (inklusive et gyldigt momsnummer, som tilhører dig, hvis gældende lov kræver, at du har et momsnummer). Du erkender og accepterer endvidere, at du er ansvarlig for skat af din egen indkomst fra ydelsen af Transporttjenesterne. Uagtet modstridende bestemmelser i denne Aftale kan Selskabet efter sit rimelige skøn på grundlag af gældende skatte- og lovmæssige hensyn opkræve og sende afgifter fra din ydelse af Transporttjenester og/eller indsende enhver af de relevante skatteoplysninger, som du har stillet til rådighed på baggrund af de førnævnte krav i dette Afsnit 4.8 direkte til de relevante skattemyndigheder på dine vegne eller på anden vis.

5. Ejendomsret; Licens

- 5.1 **Licensbevilgning.** Med forbehold af vilkårene og betingelserne i denne Aftale tildeler Selskabet hermed en ikke-eksklusiv, vederlagsfri, ikke-overdragelig, ikke-underlicenserbar, ikke-tildelig licens til dig i Aftalens løbetid til at bruge Chauffør-appen i forbindelse med Ubers ydelse af Uber-tjenesterne udelukkende med det formål at levere Transporttjenester til Brugere og spore de resulterende Takster og Gebyrer. Alle rettigheder, som ikke udtrykkeligt bevilges til dig, er forbeholdt Selskabet, dets Associerede selskaber og deres respektive licensgivere.
- 5.2 **Restriktioner.** Du må ikke og må ikke lade nogen anden part: (a) licensere, underlicensere, sælge, videresælge, overføre, tildele, distribuere eller på anden vis forsyne eller stille Uber-tjenesterne, Chauffør-appen eller nogen Selskabsenhed til rådighed for nogen anden part på nogen måde; (b) ændre eller producere afledte værker baseret på Uber-tjenesterne eller Chauffør-appen; (c) bruge Uber-tjenesterne eller Chauffør-appen på upassende vis, herunder oprette internet "links" til nogen del af Uber-tjenesterne eller Chauffør-appen, "frame" eller "spejle" nogen del af Uber-tjenesterne eller Chauffør-appen på nogen andre websteder eller systemer, eller udføre "scraping" eller på anden upassende vis indsamle data fra Uber-tjenesterne eller Chauffør-appen; (d) foretage reverse engineering, dekompile, modificere, eller demontere Uber-tjenesterne eller Chauffør-appen, med undtagelse af som tilladt ifølge gældende lov; eller (e) sende spam eller andre dupliserede eller uopfordrede beskeder. Endvidere må du ikke, ej heller tillade nogen anden part, få adgang til eller bruge Uber-tjenesterne eller Chauffør-appen til at: (i) designe eller udvikle et konkurrerende eller materielt tilsvarende produkt eller tjeneste; (ii) kopiere eller uddrage nogen funktion, funktionalitet eller

indhold deraf; (iii) lancere eller foranledige lancering af Uber-tjenesterne på eller i forbindelse med et automatiseret program eller script, inklusive webspidere, crawlere, robotter, indeksere, bots, virusser eller orme, eller et hvilket som helst program, som kan foretage flere serveranmodninger per sekund, eller urimeligt bebyrde eller hindre driften og/eller ydelsen af Uber-tjenesterne; eller (iv) forsøge at få uautoriseret adgang til Uber-tjenesterne eller de relaterede systemer eller netværker, alt sammen undtagen i det omfang som hollandsk lov kræver, at det skal være tilladt.

- 5.3 **Ejerskab.** Uber-tjenesterne, Chauffør-appen og Selskabsdataene, herunder alle intellektuelle ejendomsrettigheder forbundet dermed, samt Selskabshederne er og skal forblive (du og selskabet imellem) Selskabets, dets Associerede selskabers eller dets respektive licensgiveres ejendom. Hverken denne Aftale eller din brug af Uber-tjenesterne, Chauffør-appen eller Selskabsdataene overdrager eller beviliger dig nogen rettigheder: (a) til eller relateret til Uber-tjenesterne, Chauffør-appen eller Selskabsdataene, med undtagelse af den begrænsede licens beviliget ovenfor; eller (b) til at bruge eller på nogen måde henvise til Selskabets, dets Associerede selskabers eller deres respektive licensgiveres firmanavne, logoer, navne på produkter eller tjenester, varemærker, servicemærker eller andre angivelser af ejerskab. Endvidere erkender du Selskabets rettigheder med hensyn til UBER-familiens varemærker og navne, inklusive UBER alene og i kombination med andre bogstaver, tegnsætning, ord, symboler og/eller design, UBER-logoet og EVERYONE'S PRIVATE DRIVER ("*UBERs mærker og navne*"). Du bekræfter, at du ikke vil forsøge at registrere eller på anden vis gøre krav på ejerskab af nogen af UBER-mærkerne og -navnene, alene eller i kombination med andre bogstaver, tegnsætning, ord, symboler og/eller design eller ved brug af et mærke eller navn, som er så ens, at det skaber forvirring.

6. Fortrolighed

- 6.1 Hver part erkender og accepterer, at denne ved opfyldelsen af denne Aftale kan have haft adgang til eller direkte eller indirekte have været eksponeret for fortrolige oplysninger tilhørende den anden part ("*Fortrolige oplysninger*"). Fortrolige oplysninger inkluderer Selskabsdata, Chauffør-ID'er, Brugerinformation, og transaktionsvolumen, markedsførings- og forretningsplaner, forretningsmæssig, økonomisk, teknisk eller driftsmæssig information og anden ikke-offentlig information om hver part (uanset om den præsenteres skriftligt eller mundtligt), som anses for værende ejendomsretsbeskyttet eller fortrolig, eller som den anden part med rimelighed bør vide skal behandles som fortrolig.
- 6.2 Hver part erkender og accepterer, at: (a) alle Fortrolige oplysninger udelukkende skal forblive den oplysende parts ejendom; (b) de ikke vil anvende den anden parts Fortrolige oplysninger til noget andet formål end til at fremme denne Aftale; (c) de ikke må oplyse den anden parts Fortrolige oplysninger til nogen tredjepart, med undtagelse af til deres medarbejdere, bestyrelsesmedlemmer, kontrahenter, agenter og serviceudbydere ("*Tilladte personer*"), som det er nødvendigt for at opfylde Aftalen, forudsat at disse Tilladte personer er skriftligt bundet af tavshedspligt og til ikke at bruge Fortrolige oplysninger på mindst samme niveau af beskyttelse, som vilkårene heri; og (d) de skal returnere eller destruere alle den oplysende parts Fortrolige oplysninger efter opsigelse af aftalen eller efter anmodning fra den anden part (i henhold til gældende lov og med hensyn til Selskabet i henhold til dets interne krav for registerføring).
- 6.3 Desuagtet det forudgående omfatter Fortrolige oplysninger ikke informationer i den udstrækning, at de: (a) er eller bliver del af det offentlige domæne uden handling eller forsømmelse af den modtagende part; (b) var i den modtagende parts besiddelse inden

ikrafttrædelsesdatoen for denne Aftale uden tavshedspligt; (c) oplyses til den modtagende part af en tredjepart uden tavshedspligt i denne sammenhæng; eller (d) skal videregives ifølge loven, en retskendelse, stævning eller myndighedskrav, forudsat at den modtagende part underretter den oplysende part derom, og giver den oplysende part rimelig mulighed for at bestride eller begrænse sådan påkrævet videregivelse.

7. **Databeskyttelse.** Med forbehold af alle gældende love, kan Selskabet til en tredjepart videregive alle informationer (herunder personlige oplysninger og eventuelle Selskabsdata) om dig, som du har givet herunder, hvis: (a) der er en klage, tvist eller konflikt, inklusive en trafikulykke, mellem dig og en Bruger; (b) det er nødvendigt for at håndhæve Aftalens vilkår; (c) det er påkrævet ifølge gældende lov eller bestemmelser efter Selskabets skøn eller et Associeret selskabs skøn; (d) det efter Selskabets eller et Associeret selskabs eget skøn er nødvendigt for (1) at beskytte sikkerheden, rettighederne, ejendommen eller sikkerheden af Selskabet, Uber-tjenesterne eller nogen tredjepart, (2) at detektere, forebygge eller på anden vis modvirke bedrageri, sikkerhedsproblemer eller tekniske problemer og/eller (3) at forebygge eller stoppe aktivitet, som Selskabet eller dets Associerede selskaber efter Selskabets skøn anser for at være eller udgøre en fare for at være ulovlige, uetiske, eller som kan gøres til genstand for sagsanlæg; eller (e) det efter Selskabets eget skøn eller et Associeret selskabs eget skøn er nødvendigt af forsikringsmæssige eller andre årsager i forbindelse med din evne til at kvalificere dig eller forblive kvalificeret til at bruge Uber-tjenesterne. Du er indforstået med, at Selskabet kan opbevare dine personlige oplysninger til juridiske, lovmæssige, sikkerhedsmæssige og andre nødvendige formål efter opsigelse af Aftalen. Dine personlige data vil blive overført direkte til og behandlet af Uber i Uber's kapacitet som dataansvarlig for sådanne personlige oplysninger. Selskabet behandler personlige oplysninger (inklusive dem, som var beskrevet i afsnit 2.7 ovenfor) i henhold til sin databeskyttelsespolitik, som findes på www.uber.com/legal.

8. Forsikring

- 8.1 Inden du gør forretning med Selskabet, indvilliger du i at tegne den forsikring, som er påkrævet ifølge Afsnit 8.2 nedenfor, udelukkende for egen regning. Du indvilliger i at gennemgå vilkårene og betingelserne af en sådan forsikringsdækning for at sikre, at den opfylder kravene til forsikringsdækning, som er fremsat i Afsnit 8.2, mens du bruger et Køretøj til at yde Transporttjenester. Mellem dig og Selskabet er du eneansvarlig for at underrette din forsikringsgiver om brugen af dit Køretøj til at yde Transporttjenester.
- 8.2 Du indvilliger i at tegne og opretholde en ansvarsforsikring i hele Aftalens løbetid for alle de Køretøjer, du betjener, som beskytter mod personskafe og materiel skade af dig, dine passagerer og tredjeparter med det dækningsniveau, som opfylder alle de gældende minimum lovkrav for at betjene en privat personbil på offentlig vej i det Territorium. Denne dækning skal også inkludere enhver anden forsikring, som er påkrævet ifølge loven i forbindelse med betjening af et motorkøretøj i det Territorium, og som ikke kan frafaldes af en forsikringstager. Du indvilliger i, efter anmodning, at forsyne Selskabet og dets Associerede selskaber med en kopi af forsikringspolice, policens deklarationer, identifikationskort med forsikringsbevis, og bevis for betaling af forsikringspræmien, som påkrævet i Afsnit 8.2. Desuden skal du give Selskabet skriftlig besked forud for annullering af enhver forsikringspolice, der kræves af Selskabet. Selskabet skal ikke have ret til at kontrollere dit valg eller opretholdelse af din politik. Du skal til enhver tid være nævnt ved navn på forsikringspolice som en forsikret person eller individuelt takseret billist, som der opkræves en forsikringspræmie for, i henhold til Afsnit 8.2.
- 8.3 Du indvilliger i at tegne og opretholde arbejdsskade-forsikring eller anden forsikring for ulykker og erhvervssygdomme (eller den lokale ækvivalent), som påkrævet ifølge gældende lov i det

Territorium (forudsat at det ovennævnte ikke påvirker den gensidige forståelse mellem dig og Selskabet om, at du er en selvstændig person (herunder hvad angår arbejde og social sikring)). Hvis det er tilladt ifølge gældende lov, kan du vælge at forsikre dig mod industriulykker ved at tegne og opretholde en forsikring for ulykker og erhvervssygdomme i stedet for en arbejdsskadeforsikring. Endvidere kan du, hvis det er tilladt ifølge gældende lov, vælge slet ikke at forsikre dig selv mod erhvervsulykker, men det er på egen risiko.

- 8.4 Du forstår og bekræfter, at din private personbilforsikring muligvis ikke inkluderer ansvarsforsikring, kaskoforsikring, dækning af medicinske udgifter, personlig ulykkesforsikring uden skyld for chaufføren eller passagerne i bilen, ikke-forsikret bilist, underforsikret billist, eller anden dækning, når du yder Transporttjenester i henhold til denne Aftale. Hvis du har spørgsmål eller bekymringer vedrørende omfanget eller gyldigheden af din egen forsikringsdækning, er det dit ansvar, ikke Selskabets, at tage det op med din(e) forsikringsgiver(e).
- 8.5 Selskabet vil muligvis i Aftalens løbetid tegne og opretholde forsikring relateret til din ydelse af Transporttjenester efter Selskabets rimelige skøn, forudsat at Selskabet og dets Associerede selskaber ikke ifølge loven har pligt til at tegne specifik forsikringsdækning for skader voldt mod dig eller dit Køretøj. Hvis Selskabet tegner en forsikring relateret til din ydelse af Transporttjenester, kan Selskabet til enhver tid annullere en sådan dækning udelukkende efter eget skøn. Du skal øjeblikkeligt underrette Selskabet, hvis der sker ulykker, mens du yder Transporttjenester, og samarbejde og indsende alle nødvendige informationer relateret hertil.

9. Repræsentationer og garantier; ansvarsfraskrivelse

- 9.1 **Af dig.** Du repræsenterer og garanterer herved at: (a) du har fuld bemyndigelse og autoritet til at indgå i denne Aftale og opfylde forpligtelserne herunder; (b) du ikke har indgået og i aftalens løbetid ikke vil indgå nogen anden aftale, som ville forhindre dig i at overholde denne Aftale; og (c) du vil overholde alle gældende love ved opfyldelse af Aftalen, herunder at have og overholde alle tilladelser, licenser, registreringer og andre autorisationer fra myndighederne, som er nødvendige for at yde (i) Transporttjenester ved brug af Køretøjer i overensstemmelse med denne Aftale og (ii) passagertransporttjenester til tredjeparter inden for Territoriet generelt.
- 9.2 **Garantifralæggelse.** Selskabets og dets Associerede selskaber leverer, og du accepterer Uber-tjenesterne, Chauffør-appen og Selskabsenhederne "som de er" og "som de er tilgængelige." Selskabet og dets Associerede selskaber indestår, forsikrer og garanterer ikke for, at din adgang til eller brug af Uber-tjenesterne, Chauffør-appen eller Selskabsenhederne: (a) vil være uforstyrret eller fejlfri; eller (b) vil resultere i nogen anmodninger om Transporttjenester. Selskabets og dets Associerede selskaber fungerer udelukkende som en on-demand leadgenereringstjeneste og relaterede tjenester og giver ingen løfter, forsikringer og garantier med hensyn til handlinger eller manglende handlinger af Brugere, som måtte anmode om eller modtage Transporttjenester fra dig, og Selskabet og dets Associerede selskaber screener ikke eller evaluerer ikke på anden vis Brugere. Ved at bruge Uber-tjenesterne og Chauffør-appen, erkender og accepterer du, at du kan blive introduceret til en tredjepart (herunder Brugere), som kan udgøre en trussel eller risiko for dig eller andre tredjeparter. Du tilrådes at træffe rimelige forholdsregler i forbindelse med interaktioner med tredjeparter, som du møder gennem brug af Uber tjenesterne eller Chauffør-appen. Desuagtet Selskabets udpegelse som betalingsagent med det begrænsede formål at acceptere betaling fra Brugere på vegne af dig som fremsat i Afsnit 4 ovenfor, fraskriver Selskabet og dets Associerede selskaber sig udtrykkeligt alt ansvar for nogen handling eller forsømmelse af dig, enhver Bruger eller anden tredjepart.

- 9.3 **Ingen servicegaranti.** Selskabet og dets Associerede selskaber garanterer ikke tilgængeligheden eller rådighedstiden af Uber-tjenesterne eller Chauffør-appen. Du erkender og accepterer, at Uber-tjenesterne eller Chauffør-appen kan være utilgængelige til enhver tid af enhver årsag (f.eks. pga. planlagt vedligeholdelse eller netfejl). Endvidere kan Uber-tjenesterne eller Chauffør-appen være genstand for begrænsninger, forsinkelser og andre problemer vedrørende i brugen af internettet og elektronisk kommunikation, og Selskabet og dets Associerede selskaber er ikke ansvarlige for forsinkelser, manglende levering eller andre erstatningsansvar, skader eller tab, der måtte resultere fra sådanne problemer.

10. Skadesløsholdelse.

- 10.1 **Generelt.** Du skal skadesløsholde, forsvare (efter Selskabets valg) og fritage Selskabet og dets Associerede selskaber som deres respektive bestyrelsesmedlemmer, øverste ledelse, medarbejdere, agenter, efterfølgere og erhververe fra ansvar såvel og mod et og alle krav, udgifter (herunder udgifter til juridisk bistand), erstatningsansvar, sanktioner, bøder, pensionsbidrag og skatter, der forekommer på baggrund af, eller som er relateret til: (a) din misligholdelse af dine løfter, garantier eller forpligtigelser i henhold til Aftalen; eller (b) et krav fremsat af en tredjepart (herunder Brugere, tilsynsmyndigheder eller myndighedsrepræsentanter), som er direkte eller indirekte relateret til din levering af Transporttjenester eller brug af Uber-tjenesterne.
- 10.2 **Skattegodtgørelse.** Du skal overholde alle dine forpligtelser i henhold til skatte- og sociallovgivningen i det omfang, den er gældende for denne Aftale. Du skal skadesløsholde selskabet mod alle skatteforpligtelser, told, afgifter, krav og sanktioner, der kan pålægges dig eller selskabet som følge af, at du ikke overholder nogen af dine skattemæssige forpligtelser. Især, men uden begrænsning af ovenstående, skal sådanne skatter eller afgifter omfatte skatter, lønninger eller andre afgifter eller skattebetræk (herunder enhver lønsskat, sociale forsikringspræmier eller medarbejderforsikringspræmier), der opstår i tilfælde af, at forholdet beskrevet i denne Aftale, er i strid med parternes hensigt og formål, anses for at være en ansættelsesaftale mellem selskabet og dig af den hollandske skatte- eller socialsikringsmyndighed, eller den regnskabsmæssige eller socialsikringsmyndighed i et andet land.
11. **Ansvarsbegrænsninger.** Selskabet og dets Associerede selskaber skal ifølge Aftalen eller relateret dertil ikke hæfte for noget af følgende, uanset om det er på basis af kontraktforhold, erstatningsret eller anden retsteori, selv hvis en given part er blevet rådgivet om muligheden for sådan erstatning: (i) enhver tilfældig, strafferetlig eller særlig skade, pønalerstatning, følgeskade eller andre indirekte skader af nogen type eller art; eller (ii) din eller nogen tredjeparts ejendomsskade eller tab af nøjagtigheden af data eller mistet forretning, indtjening, fortjeneste, brug eller anden økonomisk fordel. Med undtagelse af Selskabets forpligtigelser til at betale beløb skyldige til dig i overensstemmelse med Afsnit 4 ovenfor, men underlagt eventuelle begrænsninger eller andre bestemmelser fremsat i denne Aftale, som er relevante derfor, skal Selskabet eller dets Associerede selskabers ansvar ifølge denne Aftale ikke overstige det beløb, der reelt blev betalt for Servicegebyrer eller udestående til Selskabet i henhold til Aftalen i løbet af de seks (6) måneder umiddelbart forud for hændelsen, som var årsag til dette krav.

Du erkender og accepterer, at ethvert og alle de krav, som du har eller hævder at have mod Selskabet og/eller dets Associerede selskaber, skal meddeles Selskabet og/eller dets Associerede selskaber inden for et (1) år efter hændelsen(-erne), der var årsag til sådanne krav, og at du giver afkald på alle dine rettigheder i forbindelse med det krav, hvis du ikke gør dette. Disse begrænsninger foretager ikke at begrænse ansvar, som ikke kan ekskluderes under gældende lov.

12. Løbetid og opsigelse

- 12.1 **Løbetid.** Aftalen starter på den dato, hvor Aftalen underskrives af dig (elektronisk eller på anden vis) og løber, indtil den opsiges som fremsat heri.
- 12.2 **Opsigelse.** Begge parter kan opsiges Aftalen: (a) til enhver tid uden grund med syv (7) dages forudgående varsel til den anden part; (b) med det samme uden varsel i tilfælde af den anden parts væsentlige brud på Aftalen; eller (c) med det samme uden varsel i tilfælde af den anden parts insolvens eller konkurs, eller efter den anden parts indgivelse eller indsendelse af en anmodning om betalingsstandsning (eller lignende handling eller hændelse) mod den opsigende part. Endvidere kan Selskabet opsiges Aftalen eller deaktivere dit Chauffør-ID med det samme uden varsel, hvis du, som relevant, ikke længere er kvalificeret ifølge gældende lov eller Selskabets eller dets Associerede selskabers standarder og politikker til at levere Transporttjenester eller til at betjene Køretøjet eller som på anden vis fremsat i Aftalen.
- 12.3 **Effekt af opsigelse.** Efter opsigelse af Aftalen, skal du: (a) prompte aflevere alle Selskabsheder til Selskabet; og (b) straks slette og helt fjerne Chauffør-appen fra alle Dine enheder. Udestående betalingsforpligtelser og Afsnit 1, 2.3, 2.5.3, 4.7, 4.8, 5.3, 6, 7, 9, 10, 11, 12.3, 13, 14 og 15 vil fortsat være gældende efter opsigelse af Aftalen.

13. Forholdet mellem parterne

- 13.1 Med undtagelse af som udtrykkeligt fremsat heri, med hensyn til selskabets funktion som betalingsagent med det begrænsede formål at acceptere betaling fra Brugere på dine vegne, skal forholdet mellem parterne ifølge denne Aftale udelukkende være som uafhængige kontrahenter. Parterne bekræfter udtrykkeligt at: (a) denne Aftale ikke er en aftale om ansættelse; ej heller etablerer den et ansættelsesforhold (herunder fra et arbejdsretligt, skatteretligt eller pensionsretligt perspektiv) mellem Selskabet og dig; og (b) der eksisterer ikke et joint venture, partnerskab eller formidlingsforhold mellem Selskabet og dig.
- 13.2 Du har ingen autoritet til at forpligte Selskabet og påtager ikke dig at ikke udgive dig som en medarbejder hos, agent eller autoriseret repræsentant for Selskabet eller dets Associerede selskaber. Hvor du, som følge af et ufravigeligt lovkrav eller på anden vis, kan anses for at være en medarbejder hos, agent eller repræsentant for Selskabet, forpligter du dig til og indvilliger du i at holde Selskabet og dets Associerede selskaber skadesløse, forsvare dem mod (efter selskabets valg) og fritage dem fra ansvar for og mod ethvert krav fra nogen person, enhed, tilsynsmyndighed eller myndighedsrepræsentant baseret på et sådant implicit ansættelsesforhold, formidlingsforhold eller repræsentationsforhold.
- 13.3 Du erkender udtrykkeligt og accepterer, at du ved at samtykke til Aftalens vilkår og betingelser har til hensigt at levere Transporttjenesterne, så de ikke betragtes som tilfældige. Således vil Selskabet anse dig for at være en skattepligtig person i overensstemmelse med den gældende skattelovgivning for moms og indirekte skat.

14. Diverse vilkår

- 14.1 **Ændring.** Selskabet forbeholder sig ret til at ændre vilkårene og betingelserne i Aftalen til enhver tid. Ændringerne vil træde i kraft efter udgivelse af en opdateret version af Aftalen på online-portalen knyttet til Uber-tjenesterne, som er tilgængelig for dig. Selskabet forbeholder sig ret til fra tid til anden at ændre informationer, der henvises til i hyperlink fra denne Aftale. Du erkender og accepterer herved, at du ved brug af Uber-tjenesterne eller ved downloading,

installation eller brug af Chauffør-appen er bundet af alle fremtidige tillæg og tilføjelser til Aftalen, information henvist til i hyperlink heri, eller dokumenter inkorporeret heri, inklusive i forbindelse med Beregning af takster. Fortsat brug af Uber-tjenesterne eller Chauffør-appen efter sådanne ændringer skal udgøre dit samtykke til en sådan ændring.

- 14.2 **Supplerende vilkår.** Der kan gælde Supplerende vilkår for din brug af Uber-tjenesterne, såsom politikker eller vilkår relateret til visse funktioner og funktionalitet, som kan ændres fra tid til anden ("*Supplerende vilkår*"). Du kan fra tid til anden præsenteres for visse Supplerende vilkår. Supplerende vilkår er i tillæg til og skal anses som del af Aftalen. Supplerende vilkår har forrang for Aftalen i tilfælde af en konflikt.
- 14.3 **Uadskillelighed.** Hvis nogen bestemmelse i denne Aftale findes at være helt eller delvist ulovlig, ugyldig eller umulig at håndhæve ifølge en hvilken som helst lov, skal den pågældende bestemmelse eller del deraf i dette omfang anses for ikke at være del af Aftalen, men lovligheden, gyldigheden og eksigibiliteten af resten af Aftalen vil ikke være påvirket. I et sådant tilfælde skal parterne erstatte den ulovlige, ugyldige eller ikke-eksigible (del af) bestemmelse(n) med en (del af en) bestemmelse, som er lovlig, gyldig og eksigibel, og som i størst muligt omfang har samme virkning som den ulovlige, ugyldige eller ikke-eksigible (del af) bestemmelsen i henhold til indholdet af og formålet med denne Aftale.
- 14.4 **Overdragelse.** Du må ikke overdrage eller overføre denne Aftale eller nogen af dine rettigheder eller forpligtelser, herunder helt eller delvist uden forudgående skriftligt samtykke fra Selskabet. Selskabet kan fra tid til anden uden samtykke overdrage eller overføre Aftalen eller enhver eller alle sine rettigheder eller forpligtelser herunder, helt eller delvist, ifølge denne Aftale. Hvis Selskabet gør det, har du ret til at opsige Aftalen øjeblikkeligt uden forudgående varsel.
- 14.5 **Hele Aftalen.** Denne Aftale, inklusive den indledende sagsfremstilling og alle Supplerende vilkår, udgør hele Aftalen og parternes forståelse af indholdet. Den erstatter og afløser alle forudgående eller samtidige aftaler eller forpligtelser vedrørende dette indhold. I denne Aftale betyder ordene "inklusive" og "inkluderer" "inklusive, men ikke begrænset til." Den indledende sagsfremstilling udgør en del af Aftalen.
- 14.6 **Ingen begunstigede tredjeparter.** Du bekræfter, at der ikke er nogen begunstigede tredjeparter til denne Aftale. Intet indeholdt i Aftalen har til hensigt eller skal tolkes som at etablere noget krav om begunstiging af tredjeparter.
- 14.7 **Meddelelser.** Enhver meddelelse sendt af Selskabet til dig i henhold til denne Aftale bliver sendt via e-mail til den e-mailadresse, som er tilknyttet din konto, eller bliver opslået på online-portalen, som er tilgængelig for dig på Uber-tjenesterne. Alle meddelelser sendt af dig til Selskabet i forbindelse med Aftalen bliver leveret ved at kontakte selskabet på <http://partners.uber.com> i afsnittet "Kontakt os." Yderligere Territorium-specifikke meddelelser kan være nødvendige fra tid til anden.
15. **Gældende lov; voldgift.** Bortset fra, hvad der ellers er anført i denne Aftale, skal denne aftale udelukkende reguleres af og fortolkes i overensstemmelse med lovene i Holland, med undtagelse af reglerne i international privatret. Wien-konventionen om internationale løsørekrøb fra 1980 (CISG) finder ikke anvendelse. Enhver tvist, konflikt eller kontrovers, uanset hvordan den opstår ud af eller stort set i forbindelse med denne Aftale, herunder dem, der vedrører dens gyldighed, dens fortolkelse eller dens håndhævelse, skal først obligatorisk forelægges mæglingsprocedurer i henhold til det internationale handelskammers regler om mægling (International Chamber of Commerce Mediation Rules ("*ICC Mediation Rules*"). Hvis en sådan tvist ikke er blevet afgjort inden for tres (60) dage, efter en anmodning om mægling er blevet forelagt i henhold til sådanne ICC-regler om

mægling, skal en sådan tvist alene og endeligt afgøres ved voldgift i henhold til det internationale handelskammers voldgiftsregler ("*ICC Arbitration Rules*"). ICC-reglernes bestemmelser om en nødvoldgiftsmand er udelukket. Tvisten skal løses af én (1) voldgiftsmand, der skal udpeges i overensstemmelse med ICC-reglerne. Stedet for voldgift skal være Amsterdam, Holland. Sproget for voldgiften skal være engelsk. Eksistensen og indholdet af mæglings- og voldgiftsprocedurene, herunder dokumenter og oplæg indsendt af parterne, korrespondance fra og til ICC, korrespondance fra mægleren og korrespondance, kendelser og voldgiftskendelser udstedt af den ene (udpegede) voldgiftsmand, skal forblive strengt fortrolige og må ikke afsløres for tredjeparter uden udtrykkeligt skriftligt samtykke fra den anden part, medmindre: (i) offentliggørelse for tredjeparten med rimelighed er påkrævet i forbindelse med udførelse af mæglings- eller voldgiftsprocessen; og (ii) tredjeparten indvilliger i uden forbehold at være skriftligt bundet af den tavshedspligt, som betinges heri.

Ved at klikke på "Jeg accepterer" eller underskrive nedenfor (da dette kan være påkrævet ifølge loven), bekræfter du udtrykkeligt, at du har læst, forstået og taget skridt til nøje at gennemtænke følgerne af denne Aftale, at du accepterer at være forpligtet af vilkårene og betingelserne i denne Aftale, og at du har den nødvendige juridiske kompetence til at indgå denne Aftale med Uber.

Din underskrift: _____

Navn: _____

Dato: _____